

Los gastos de transporte o desplazamiento correrán a cargo de la empresa, la cual establecerá, en cada caso, el medio de transporte que considere más adecuado, sin que el trabajador pueda ser obligado a utilizar su vehículo propio para servicios de la empresa, salvo acuerdo en contrario entre las partes.

Artículo 42. *Quebranto de moneda.*

Los cajeros percibirán mensualmente en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 2.733 pesetas.»

Quinto.—Presentar estos documentos al Ministerio de Trabajo, en los términos del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, para su registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y designando y facultando para tal fin a los señores don Sebastián Serena Expósito, don Carlos González Abad y don José Luis Rey Recio en la forma más amplia y bastante que en derecho se precise.

CONVENIO COLECTIVO LABORAL FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES AÑO 2000 (CON REVISIÓN DEL 1,3 POR 100)

ANEXO NÚMERO 2

Tabla salarial

Se asignan al personal de las industrias de alimentos compuestos para animales los salarios siguientes:

	Salario base — Pesetas/día	Salario base — Pesetas/mes	Salario base pagas extraor- dinarias/año — Pesetas
A) Personal Técnico:			
1. Titulado Superior		122.714	1.963.424
2. Titulado Grado Medio		118.702	1.899.232
3. No Titulado		110.994	1.775.904
B) Personal Auxiliar de Laboratorio:			
1. Auxiliar de Laboratorio		100.051	1.600.816
2. Aspirante de Auxiliar de Laboratorio		78.846	1.261.536
C) Personal de Informática:			
1. Jefe de Equipo de Informática		118.702	1.899.232
2. Analista		110.994	1.775.904
3. Jefe de Explotación		109.033	1.744.528
4. Programador de Ordenador		106.437	1.702.992
5. Operador de Ordenador		102.376	1.638.016
D) Personal Administrativo:			
1. Jefe Administrativo		118.702	1.899.232
2. Oficial Administrativo de 1.ª		110.994	1.775.904
3. Oficial Administrativo de 2.ª		106.437	1.702.992
4. Auxiliar Administrativo		100.051	1.600.816
5. Aspirante Administrativo		78.846	1.261.536
E) Personal Comercial:			
1. Jefe de Ventas y/o Compras		118.702	1.899.232
2. Jefe de Zona		110.994	1.775.904
3. Promotor de Ventas		106.437	1.702.992
F) Personal de Producción:			
1. Encargado	3.565		1.729.025
2. Oficial de 1.ª	3.451		1.673.735
3. Oficial de 2.ª	3.388		1.643.180
4. Especialista	3.336		1.617.960
5. Peón	3.275		1.588.375
G) Personal de mantenimiento y transporte:			
1. Encargado	3.565		1.729.025
2. Oficial de 1.ª (Chófer)	3.496		1.695.560

	Salario base — Pesetas/día	Salario base — Pesetas/mes	Salario base pagas extraor- dinarias/año — Pesetas
3. Oficial de 1.ª (resto especialidades)	3.451		1.673.735
4. Oficial de 2.ª	3.388		1.643.180
5. Ayudante	3.336		1.617.960
6. Aprendiz	2.590		1.256.150
H) Personal subalterno:			
1. Ordenanza		100.051	1.600.816
2. Vigilante		99.367	1.589.872
3. Botones		78.846	1.261.536
4. Personal de limpieza	3.275		1.588.375
Personal de limpieza (1/2 Jor.) ...	1.638		794.430

Fórmula de cálculo valor hora:

$$\frac{\text{Salario base} + \text{pagas extraordinarias} + \text{Antigüedad año}}{1.791}$$

13355 RESOLUCIÓN de 21 de junio de 2001, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del II Convenio colectivo de la empresa «Sevillana de Expansión, Sociedad Anónima» (SESA).

Visto el texto del II Convenio colectivo de la empresa «Sevillana de Expansión, Sociedad Anónima» (SESA) (código de Convenio número 9007502), que fue suscrito con fecha 7 de mayo de 2001 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 resuelve:

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, 21 de junio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SEVILLANA DE EXPANSIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio colectivo afectará a todos los trabajadores que presten servicios en la empresa «Sevillana de Expansión, Sociedad Anónima» (S.E.S.A.), sin más excepciones que las establecidas en la legislación vigente, abarcando cualquier Centro de trabajo que la Empresa pudiera tener dentro del territorio nacional y cualquiera que sea el sector de la actividad productiva a que se dedique la misma.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio colectivo tendrá tres años, estando vigente por lo tanto desde el 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2002, y todo ello con independencia de la fecha de su publicación, en el Boletín Oficial correspondiente. Cualquiera de las partes que han suscrito el Convenio y dentro del último mes de su vigencia, podrá solicitar la revisión del mismo, entendiéndose prorrogado tácitamente por otro plazo igual, si no se denunciase. En el supuesto de que ninguna de las partes lo denunciase, dentro del plazo previsto anteriormente, todos los conceptos económicos contemplados en el presente Convenio sin excepción, sufrirán un incremento en el I.P.C. para el conjunto nacional del año que se trate.

Si existiere denuncia por cualquiera de las partes, se mantendrá el valor normativo del presente Convenio en todo su contenido, hasta tanto se firme el que lo sustituya.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

En el supuesto de que por el Organismo laboral competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los artículos del presente Convenio, quedaría éste anulado y sin aplicación, debiendo negociarse nuevamente el contenido global del Convenio.

Artículo 4. *Legislación laboral.*

El presente Convenio tiene fuerza normativa y obligará, con exclusión de cualquier otro, y durante el tiempo de su vigencia, a la empresa «Sevilla de Expansión, Sociedad Anónima» y sus trabajadores.

A todos los efectos, y para cuanto no esté previsto en el presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, en su totalidad, a las que anteriormente regían, por la mejora pactada, o unilateralmente concedida por la empresa, Convenio Colectivo, decisión jurisdiccional o administrativa, costumbre o uso de la empresa, cualquiera que fuere su naturaleza y el origen de su existencia.

Las disposiciones reglamentarias futuras que impliquen variación económica o de otra índole, en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados, en cómputo anual, en su orden normativo de referencia, superan el nivel total de lo percibido, incluidas tanto las percepciones salariales como las no salariales; es decir, todas las retribuciones que perciba el trabajador por todos los conceptos en cómputo anual.

Artículo 6. *Comisión Mixta Paritaria.*

Se crea una Comisión Mixta Paritaria para vigilar e interpretar el contenido del texto del presente Convenio, formada por tres componentes por cada una de las partes firmantes.

El Presidente y el Secretario de la misma, serán elegidos, en cada una de las reuniones que se celebren, de entre sus miembros.

Los representantes de los trabajadores en este Comité Paritario, serán los que el Comité de Empresa elija, siendo por parte de la empresa los que ella misma designe.

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá por los menos una vez cada tres meses, y siempre que lo solicite una de las partes.

El último Secretario elegido convocará las reuniones de este Comité, a petición de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de quince días, desde la fecha en que se inició la solicitud. A las reuniones que el mismo celebre, podrán asistir los técnicos de la Empresa y los que designase el Comité, para informar de las cuestiones que pudieran suscitarse.

A la Comisión Paritaria, se someterán para su interpretación cuantas cuestiones pudieran surgir en la aplicación del presente Convenio.

Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

- A) Interpretación de la aplicación de las cláusulas del Convenio Colectivo.
- B) Arbitraje de las cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio Colectivo.
- C) Vigencia y cumplimiento de lo acordado.
- D) Las decisiones tomadas por la Comisión Paritaria serán vinculantes para ambas partes.

Organización del trabajo

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa. Los trabajadores, a través de sus representantes legales, tendrán en la organización del trabajo, las participaciones que le reconoce la Legislación vigente.

Igualmente se determinará previamente con el Comité de Empresa, el establecimiento de los turnos de trabajo que mejor convenga, tanto fijos como rotativos, horarios, jornada, puestos de trabajo, etc., para el desarrollo normal de la Empresa, de conformidad con sus necesidades de producción.

Artículo 8. *Período de prueba.*

Se establece un período de prueba para todos los trabajadores que ingresen en la empresa de seis meses para los Técnicos Titulados y de tres meses, para los demás trabajadores, excepto los no cualificados, que será de quince días laborables.

Artículo 9. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional solamente podrá practicarse dentro del grupo profesional.

A) Trabajos de categoría superior: Todo trabajador que realice trabajo de superior categoría, tendrá derecho al salario real de dicha categoría superior, mientras ocupe dicho puesto.

B) Trabajos de categoría inferior: La Dirección de la empresa por perentoria e imprevisible necesidad y haciendo uso de las facultades de organización práctica del trabajo, podrá destinar al personal a realizar trabajos de categoría inferior sin merma alguna de su retribución.

Dicho destino será en todo caso de carácter transitorio, es decir, mientras dure la situación a la que se hace referencia en el párrafo anterior.

Artículo 10. *Cambio de puesto de trabajo durante el embarazo.*

La mujer embarazada, en función de que la actividad que desarrolla pudiera estar expuesta a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pudieran influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto y así lo certifique el médico de la Seguridad Social o profesional médico que supervise el desarrollo de dicho embarazo, podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo durante el embarazo, sin pérdida de ningún concepto retributivo.

Jornada, vacaciones, horario de trabajo, calendario laboral y licencias retribuidas

Artículo 11. *Jornada.*

Para el año 2000 se fija una jornada anual de 1.788 horas efectivas de trabajo. El número de horas máximo anuales no podrá ser superior para el año 2001 en 1.771 horas, y para el año 2002 en 1.753.

La jornada máxima de trabajo real será de 40 horas semanales. Dicha jornada estará distribuida semanalmente de lunes a viernes a razón de ocho horas diarias. No obstante lo anterior, la jornada laboral del personal de la línea de pan, línea de burger, almacén del pan y mantenimiento de ambas líneas se distribuirá de domingos a jueves, a razón de ocho horas diarias. Por causas organizativas y/o de producción, requieran su trabajo en las líneas de pan o burger los trabajadores de las líneas de magdalenas y tortas, a juicio de la Dirección, previo conocimiento del Comité de Empresa, realizará su jornada de trabajo de domingos a jueves, en este caso los trabajadores tendrán derecho a percibir en incentivo correspondiente a la denominada «prima línea de pan» durante toda la semana, siempre y cuando trabaje en domingo, aunque sólo trabaje una sola jornada.

Se consideran laborables, a todos los efectos, todos los domingos del año, en todas las líneas de producción.

El personal de transporte afectado por el presente Convenio, sin entrar en una jornada específica, debido a su peculiar jornada de trabajo, pero atendiendo a las máximas posibles anualmente, distribuirán su actividad de domingo a jueves.

Si por necesidades de producción, a juicio de la Dirección y previo conocimiento del Comité de Empresa, fuere necesario trabajar en días festivos, ambas partes acuerdan la obligatoriedad de trabajar dichos días festivos.

En compensación por cada día festivo trabajado y no disfrutado se concederá la libranza de otro día laborable, a elección del trabajador, considerando que en el departamento o sección quedará un mínimo de dos tercios de trabajadores, abonándose además la cantidad de 6.828 pesetas, para todas las categorías y niveles por cada día festivo trabajado.

Excepcionalmente para las dos fiestas de ámbito local, se abonará la cantidad de 10.000 pesetas, para el año 2001 y su actualización en el I.P.C. previsto para el 2002, tanto en los días festivos, como en las fiestas locales.

Artículo 12. *Distribución irregular de la jornada.*

La empresa respetando el número de horas laborables de cada año, podrá acordar y llevar a efecto a partir del 1 de enero de 2001, previa discusión con el Comité de Empresa, la distribución de la jornada de forma irregular, en atención a las necesidades productivas.

El número de horas máximo anuales no podrá ser superior, en el año 2001 en 1.771 horas, y para el 2002 en 1.753.

En el supuesto de que la empresa acordara la distribución irregular de la jornada lo deberá realizar sin superar en ningún caso los siguientes límites:

1. La distribución irregular no podrá realizarse en más dos días consecutivos, ni en más de dos semanas, igualmente, consecutivas, ni en más de diez semanas al año (máximo 80 horas al año).

2. Además la jornada ordinaria diaria no podrá ser incrementada en más de dos horas, teniendo la consideración de jornada, la de 40 horas semanales. Dicha jornada estará distribuida a razón de 8 horas diarias, bien de lunes a viernes, o de domingos a jueves.

3. El tiempo que exceda de la jornada diaria o semanal, se acumulará de tal manera que su compensación en descanso se efectúe en días completos.

4. Los días de compensación y descanso se disfrutarán acumulándose a los periodos vacacionales de verano, Navidad o Semana Santa, o en los primeros o últimos días de la semana, dentro de los dos meses siguientes a su realización. En el supuesto de que el trabajador optara por disfrutar el descanso en los primeros o últimos días de la semana, el citado descanso, deberá ser disfrutado de manera efectiva, necesariamente, en los dos meses siguientes a su opción, a fin de adecuarlo a las necesidades productivas y de organización de la empresa, sin que en ningún caso, pueda sobrepasarse el citado límite sin haber disfrutado del descanso, considerando que en el departamento o sección quedará un mínimo de dos tercios de los trabajadores.

5. El trabajador deberá recibir comunicación por escrito, al menos, con cinco días de antelación, salvo cuando concurren circunstancias productivas excepcionales, o imprevisibles, en las que, previo conocimiento del Comité de Empresa, el plazo será de cuarenta y ocho horas de antelación.

Artículo 13. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores que, como mínimo tengan una antigüedad de un año en la empresa, tendrán derecho al disfrute de veintidós días laborables de vacaciones, cuyo disfrute se producirá de forma ininterrumpida entre el 15 de Junio y el 15 de septiembre pudiendo estar de vacaciones en dichos periodos, hasta un máximo de un tercio de la plantilla de cada departamento o línea de producción.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el año natural, disfrutarán sus vacaciones en la parte proporcional al tiempo trabajado en dicho año.

En el mes de marzo, la Dirección de la empresa junto con el Comité, elaborarán el turno del disfrute para el año de que se trate, que se dará a conocer antes del 30 de abril mediante su publicación en el tablón de anuncios.

Si antes de iniciar el período de vacaciones se produjese la baja por enfermedad o accidente, las mismas quedarán interrumpidas por el tiempo que dure dicha situación, reanudándose dentro del año que se trate.

Los matrimonios en los que ambos cónyuges trabajen en la empresa podrán disfrutar las vacaciones conjuntamente. Esto será igualmente aplicable a las parejas de hecho que acrediten tal circunstancia mediante certificación

La incapacidad temporal no interrumpe el periodo vacacional si ésta es declarada una vez iniciado el mismo.

Artículo 14. *Horario de trabajo.*

El horario se efectuará en jornada partida o continuada, según las necesidades de producción. Podrá realizarse la jornada continuada en tres turnos rotativos de trabajo, al igual que el establecimiento de jornada flexible, que se fijará de común acuerdo con el Comité de Empresa.

Los horarios de trabajo, son los establecidos en la actualidad, en la empresa, para cada colectivo y turno de trabajo.

Aquellos trabajadores que sean contratados tras la firma del presente Convenio, podrán prestar servicios en cualquiera de las líneas de producción, según las necesidades de éstas, por lo que el horario y la jornada será la que tenga la línea de producción a la que, en cada momento, sea asignado. Esta condición se hará constar en los contratos individuales

que se suscriban a partir de la vigencia de este Convenio. Los citados cambios se pondrán en conocimiento del Comité de Empresa.

Las horas señaladas en el horario que se establezca como de comienzo y fin de la jornada, deberán ser tomadas como en condiciones de comenzar el trabajo efectivo, es decir, con ropa y útiles de trabajo.

Artículo 15. *Calendario laboral.*

La Dirección y el Comité de Empresa elaborarán anualmente el calendario laboral, el cual contemplará los horarios de entrada los sábados adelantados sobre los actualmente establecidos del arranque de la línea siete de entre los fijos discontinuos a fin de facilitar el suministro el lunes a las delegaciones que deberá ser expuesto en el tablón de anuncios en el primer mes del año, indicándose en el mismo el horario de trabajo diario, la jornada ordinaria semanal y anual, el régimen de descanso durante la jornada, entre jornadas y semanal, los días festivos e inhábiles, así como el régimen de rotación cuando existan trabajos a turnos, el comité de empresa y la dirección se reunirán con treinta días de antelación a fin de que los días 5 de enero, miércoles santo, 24 y 31 de diciembre, los turnos sean en horarios de mañana, siempre y cuando la producción así lo permita.

Artículo 16. *Licencias retribuidas.*

El trabajador integrado en el presente Convenio, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y por el tiempo señalado para cada supuesto, por alguno de los siguientes motivos:

A) Tres días en caso de nacimiento de un hijo. Será de cuatro días, en el caso de necesitar algún desplazamiento.

B) Tres días en caso de fallecimiento o enfermedad grave de parientes, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad inclusive. Será de cuatro días cuando necesite realizar algún desplazamiento para dar sepultura al fallecido. Se considerará enfermedad grave cuando medie como mínimo cuarenta y ocho horas continuadas de hospitalización. El trabajador podrá optar en caso de enfermedad grave de un familiar a la elección de los días en caso de hospitalización y siempre que acredite el acompañamiento del enfermo.

C) Quince días naturales, en caso de contraer matrimonio.

D) Un día por traslado del domicilio habitual.

E) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, de acuerdo con lo establecido en los apartados D) y E) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

F) En caso de maternidad, y a solicitud de uno u otro cónyuge, para el supuesto de que ambos trabajen en la empresa, se concederá una excedencia, previa solicitud con dos meses de antelación, máxima de tres años y mínima de un año, para el cuidado de los hijos, con reingreso automático, en caso de solicitar la vuelta al trabajo, en el mismo o similar puesto que venía desempeñando.

G) Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer trabajadora por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

H) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o disminuido físico o psíquico, cónyuge o padres que acrediten una incapacidad física o psíquica de, al menos, un 50 por 100 y que no desempeñen otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada con la correspondiente disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. En caso de enfermedad grave de algún familiar del trabajador, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, éste tendrá derecho a una licencia sin sueldo de treinta días naturales.

I) Se concederá permiso retribuido a los trabajadores por el tiempo necesario para acudir a exámenes parciales o finales, siempre y cuando se solicite con una antelación, al menos, de setenta horas a la fecha en que ha de producir su ausencia, y debiendo el trabajador justificar su asistencia a tales exámenes, así como para la renovación del DNI y la obtención o renovación del carné de Manipulador.

J) El personal afecto al presente Convenio, dispondrá de veinte horas anuales para asistir, personalmente, o acompañando al cónyuge, hijos que convivan en el domicilio del trabajador y a su cargo, y padres aunque no convivan con el mismo, a consulta médica, debiendo justificar, ineludiblemente, su ausencia.

K) Se concederá permiso retribuido, para asistir a los funerales de tíos y sobrinos del trabajador y su cónyuge.

L) Se establece permiso retribuido de un solo día en los supuestos de operaciones leves de hijos, cónyuge y padres.

M) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral de trabajo.

En todos los demás casos que pudieran contemplarse, no contenidos en el presente artículo, se estará a lo preceptuado legalmente.

Condiciones económicas

Artículo 17. *Conceptos retributivos.*

Las retribuciones del personal afecto al presente Convenio, estarán integradas por los siguiente conceptos:

Conceptos salariales: Salario base, antigüedad, plus convenio, plus de nocturnidad, plus voluntario, complementos de puesto de trabajo y complementos personales, de responsabilidad, de dedicación, de prima de línea de pan, prima de conductores, plus de asiduidad, prima de actividad y complemento a Delegados.

Conceptos no salariales: Plus de transporte y dietas.

Artículo 18. *Salario Base, Plus Convenio y Prima de Actividad.*

Los trabajadores percibirán el salario base, plus convenio y prima de actividad especificados para cada categoría profesional, en las tablas salariales que aparecen como anexo I y que forman parte del presente Convenio.

Artículo 19. *Antigüedad.*

Los trabajadores de la empresa percibirán, como complemento de antigüedad, bienios del 4 por 100 del salario base. La acumulación de los incrementos por antigüedad, no podrán en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años, y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco ó más años, del salario base.

A efectos del cómputo de antigüedad, se tendrá en cuenta los períodos de aprendizaje.

El módulo para el cálculo del abono de este complemento salarial, será el del salario base del mes anterior al de la fecha del comienzo del devengo.

A efectos retributivos cada nuevo bienio entrará en vigor el día 1 del mes en que se cumpla el mismo.

Artículo 20. *Premio especial de asistencia.*

El trabajador fijo y fijo discontinuo de fábrica, en la proporción del tiempo trabajado, que durante el año natural no haya tenido ningún tipo de ausencia, será premiado en la nómina del mes de enero de cada año, con el importe de siete días de salario base más antigüedad. Para tener derecho a este premio, será necesario que las ausencias justificadas se encuentren dentro de las contenidas en el presente Convenio y que el trabajador no haya estado incurso en I.T. por enfermedad común, salvo hospitalización, en el año natural inmediatamente anterior.

Artículo 21. *Ayuda escolar.*

Para el personal de Ventas, la empresa abonará la cantidad de 8.000 pesetas por cada hijo hasta los dieciseis años, que se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre.

Artículo 22. *Gratificaciones extraordinarias.*

La empresa abonará una gratificación extraordinaria en los meses de marzo, junio y diciembre, que se harán efectivas los días treinta del mes de marzo, 20 de junio y 20 de diciembre, compuesta de salario base, plus convenio y antigüedad. Se determinan como fechas de devengo, la paga extra de junio de 1 de enero al 30 de junio; paga extra de Navidad de 1 de julio al 31 de diciembre; y la paga extra de marzo de 1 de enero al 31 de diciembre, del año inmediatamente anterior a su devengo.

Aquellos trabajadores que ingresen o cesen durante el año, cobrarán la parte proporcional de dichas pagas.

Artículo 23. *Paga de septiembre.*

Se establece una paga de 15.770 pesetas en concepto de Paga de Septiembre en la nómina del mismo mes, o la parte proporcional en el supuesto de no llevar un año de antigüedad en la empresa, para el año 2000, y para los años siguientes de dos y tres veces este importe respectivamente, con sus actualizaciones de I.P.C.

Artículo 24. *Plus de Nocturnidad.*

En el supuesto de que el trabajador efectuara turno de noche, comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un incremento del 30 por 100 del salario base, y referido a las horas efectivamente trabajadas en horario nocturno.

Artículo 25. *Horas Extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que superen las pactadas sobre la duración de la jornada diaria o, en su caso supere los límites establecidos para la distribución irregular de la jornada diaria y semanal.

Ambas partes se comprometen a reducir al máximo las horas extraordinarias, a través de la utilización de los cauces contemplados en el presente convenio.

En el supuesto de ser necesaria su realización, por motivos de pedidos imprevisos, reparación de siniestros y averías, las horas extraordinarias realizadas por estas causas, dentro de máximo establecido, serán consideradas como horas estructurales.

Las horas derivadas de fuerza mayor serán de obligado cumplimiento.

Las horas extraordinarias, que serán voluntarias, se pacta, expresamente, por los siguientes importes:

Oficiales de 1.ª: 1.266 pesetas.

Oficiales de 2.ª: 1.202 pesetas.

Ayudantes: 1.139 pesetas.

Peones y Auxiliares Femeninos: 1.108 pesetas.

Los citados importes se incrementarán anualmente en el I.P.C. previsto conforme a lo establecido en el artículo 29.

A elección del trabajador, las horas extraordinarias se podrán compensar en tiempo libre en la proporción de 1 hora por una hora y 15 minutos, debiéndose acumular por semanas completas y estableciéndose las fechas de disfrute entre empresa y trabajador.

Artículo 26. *Plus de Transporte.*

Los trabajadores de Fábrica afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a percibir, en concepto de plus de transporte, 628 ptas., por día por doce mensualidades como plus extrasalarial, incrementándose en años sucesivos de vigencia del Convenio en el I.P.C. previsto para cada año conforme a lo establecido en el artículo 29. La media para el cálculo de dicho plus será de 22 días al mes.

Artículo 27. *Complemento de Puesto de Trabajo.*

Aquellos trabajadores que por razón de las características del puesto de trabajo, así como por la forma de realizar su actividad profesional perciban un complemento de puesto de trabajo de índole funcional, lo cobrarán dependiendo exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, dejando, por lo tanto, de percibirlo si cesan en la realización de las funciones asignadas, por lo que dicho complemento no tiene carácter consolidable.

Se establecen los de responsabilidad, dedicación, prima de línea de pan y prima de conductores:

Prima de responsabilidad.—Se establece una prima de responsabilidad para las siguientes categorías profesionales y cuantías:

Jefes de Departamento: 65.931 pesetas.

Oficiales de 1.ª Administrativos: 26.960 pesetas.

Oficiales de 2.ª Administrativos: 18.890 pesetas.

Auxiliares de Administración: 6.215 pesetas.

Encargados de Sección: 54.942 pesetas.

Jefes de Línea: 26.960 pesetas.

Oficiales de 1.ª y 2.ª, Encarg. Empaquetado: 18.890 pesetas.

Complemento a Delegados: 28.209 pesetas.

Estas primas se percibirán en doce mensualidades y mientras se presten los servicios en los puestos de trabajo reseñados, por tratarse de puestos de confianza de la empresa.

Prima de dedicación.—Dadas las características de los puestos de trabajo del taller mecánico, y debido a las urgencias en las reparaciones de las averías, y que por su carácter imprevisto obligan a una especial dedicación, los oficiales de 1.ª del Servicio de Mantenimiento (taller mecánico), percibirán una prima de 26.960 pesetas mensuales. En compensación a esta prima, el trabajador deberá realizar las reparaciones con la mayor urgencia posible.

Esta prima se percibirá en doce mensualidades mientras se presten los servicios del mantenimiento mencionados.

Estas primas se incrementará en los años sucesivos de vigencia del Convenio en el I.P.C. previsto para cada año conforme a lo establecido en el artículo 29.

Prima de Línea de Pan, Burguer, Almacén y Mantenimiento de ambas líneas.—Como consecuencia de las características especiales de la línea de pan, burguer, almacén y mantenimiento de ambas líneas, al efectuar turnos de mañana, tarde y noche, y considerarse laborables los domingos a todos los efectos, se establece una prima denominada Prima Línea de Pan, consistente en 16.873 ptas., por doce mensualidades para el año 2.000 y 20.000 ptas., mes para el año 2.001.dejando de percibirse si el trabajador dejara de prestar servicios en dicha línea. Esta prima se incrementará para el año 2002 en el I.P.C. estatal previsto, conforme a lo establecido en el artículo 29.

Prima de conductores.—Exclusivamente a la sección de conductores de vehículos pesados, por las especiales características de su actividad laboral, trabajo preferentemente nocturno, carga y descarga de las mercancías, responsabilidad de cierre y apertura de los distintos almacenes, servicio de valija, etc. Al margen de los conceptos salariales que contempla el Convenio con carácter general, estos trabajadores, percibirán una prima de 71.162 ptas., mes por doce mensualidades. Igualmente percibirán un Plus de Asiduidad de 9.257 ptas. mes por doce mensualidades. Tanto la prima de conductores, como el Plus de Asiduidad serán incrementados en los años sucesivos en el I.P.C. estatal previsto para cada año, conforme a lo establecido en el artículo 29.

Artículo 28. *Comisiones.*

Durante el año 2000 los Inspectores de Ventas y Delegados que en la actualidad presten servicios en las delegaciones de ventas que se recogen en el presente artículo percibirán individualmente, en concepto de comisión, un porcentaje sobre las ventas netas mensuales de cada delegación, según el siguiente detalle:

Sevilla 0,52 por 100; Granada 0,57 por 100; Almedralejo 0,58 por 100; Huelva 0,45 por 100; Córdoba 0,82 por 100; Málaga 0,47 por 100; Cádiz 0,54 por 100; Puente Genil 0,57 por 100; Almería 0,46 por 100; Algeciras 0,73 por 100; Jaen 0,55 por 100.

A partir del año 2.001 los Inspectores Delegados e Inspectores de Ventas que en la actualidad prestan servicios en las distintas delegaciones de ventas, se repartirán linealmente en concepto de comisión el 0,55 por 100 de las ventas netas mensuales de todas las delegaciones, entrando en vigor a partir de la firma del convenio.

Los trabajadores con la categoría profesional de Monitor percibirán el 30 por 100 de la comisión mensual que perciba el Inspector.

Artículo 29. *Incrementos salariales.*

Se establece para cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo un incremento, sobre tablas y demás pluses de carácter retributivo en igual cuantía que el I.P.C. estatal previsto, para cada año de vigencia.

En el supuesto de que el I.P.C. real del estado superase el incremento salarial previsto inicialmente, aplicado a cada año, se llevará a cabo una revisión salarial en igual cuantía que el exceso que en su caso resulte, con efectos retroactivos desde el 1 de Enero de cada año.

Mejoras sociales

Artículo 30. *Incapacidad Temporal.*

En el supuesto de enfermedad común, el trabajador percibirá del primero al vigésimo día, el complemento necesario para cubrir la diferencia existente entre las prestaciones que abona la Seguridad Social y el 85 por 100 de su salario bruto, sin locomoción.

A partir del vigésimo primer día del inicio de la I.T., el trabajador percibirá el complemento necesario para cubrir la diferencia que pudiera existir entre la prestación que abona la Seguridad Social y el 100 por 100 de su salario bruto sin locomoción.

Se abonará igualmente el complemento necesario para cubrir la diferencia que pudiera existir entre las prestaciones que abona la Seguridad Social y el 100 por 100 del salario bruto, sin locomoción, a partir del primer día, en los casos de hospitalización o accidente de trabajo, así como cuando se superen 20 días de baja.

Se exceptúan del concepto de salario bruto para el complemento de empresa, las dietas, horas extras y plus de transporte.

Se establece para el año 2000 la siguiente mejora: La empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con las prestaciones económicas de la Seguridad Social, el trabajador perciba a partir del primer día de la baja el 100 por 100 de su salario bruto exceptuando las dietas, horas extras y plus de transporte, siempre que se den las siguientes circunstancias:

1. El índice de absentismo general de la plantilla de la empresa no sobrepase en los últimos 12 meses el reflejado en 1999.
2. El cálculo de los índices de absentismo se realizará mensualmente, dependiendo de la situación de cada mes, el abono de esta mejora.
3. La empresa se reserva la facultad de solicitar al personal médico cuantos reconocimientos de cualquier trabajador en situación de baja considere necesarios. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos supondrá la pérdida del complemento.
4. La empresa se reserva el derecho de retirar esta mejora en los casos de fraude.

A los efectos establecidos en el presente artículo, se excluye del cómputo del índice de absentismo el motivado por accidente laboral, licencias con retribución, situación de maternidad y uso de horas sindicales.

Finalizado el año 2.000, se realizará una valoración global de los resultados del absentismo de este período, a efectos de consolidar o renegociar este mejora.

El personal de Ventas en el supuesto de enfermedad común, accidente de trabajo y maternidad, percibirá desde el primer día el 100 por 100 de su salario bruto.

Artículo 31. *Ayudas por invalidez o fallecimiento.*

Al producirse la baja del trabajador en la empresa por causa de invalidez permanente absoluta o fallecimiento, éste o sus derechohabientes percibirán el importe de tres mensualidades de la remuneración total que viniera percibiendo, a la fecha de producirse el hecho causante.

Artículo 32. *Premio de vinculación a la empresa.*

Los trabajadores que se jubilen percibirán, como premio de vinculación a la empresa, las cantidades que se indican, y que estarán en función de su antigüedad en la misma:

El importe total de dos mensualidades íntegras si su antigüedad en la empresa es entre diez y quince años.

El importe total de cuatro mensualidades íntegras si su antigüedad está comprendida entre los quince y veinticinco años.

El importe total de seis mensualidades íntegras si su antigüedad supera los veinticinco años de permanencia.

Artículo 33. *Seguro de vida e invalidez.*

Con cargo a la empresa, se establece un seguro colectivo de vida, por el que cada trabajador tendrá cubiertas las siguientes cantidades:

En caso de muerte: 3.000.000 de pesetas.

En caso de invalidez permanente absoluta o invalidez permanente total: 3.000.000 de pesetas.

En caso de muerte accidental: 6.000.000 de pesetas.

En caso de muerte por accidente de circulación: 9.000.000 de pesetas.

Tendrán derecho a la percepción de este seguro todos aquellos trabajadores con una antigüedad superior a seis meses de prestación de servicios continuados.

Los beneficiarios de este seguro, serán los herederos forzosos de cada trabajador, o éste en su caso.

El trabajador que desee aumentar los capitales asegurados, podrá solicitarlo a la Dirección de la empresa para su trámite ante la Entidad Aseguradora, siendo por cuenta del mismo los incrementos de prima que la elevación suponga.

Con carácter especial se establece para el personal fijo con categoría de Oficial de 1.ª Conductor un seguro de accidentes en el que estarán cubiertas las siguientes contingencias:

- Muerte por accidente: 10.000.000 de pesetas.
- Invalidez por accidente: 10.000.000 de pesetas.

Artículo 34. *Premio por matrimonio.*

Tendrá derecho a percibir la cantidad de 20.000 pesetas por una sola vez todo trabajador con un año de antigüedad en la empresa con motivo de la celebración de su matrimonio, siempre que continúe después del mismo, prestando sus servicios en la empresa.

Dicha cantidad será percibida por cada uno de los cónyuges en el supuesto en que los dos trabajen en la empresa, no teniendo bajo ningún concepto la condición de salario.

Artículo 35. *Ayuda por hijos con disminución física o psíquica.*

Se establece una ayuda a favor de los trabajadores que tengan hijos disminuidos físicos o psíquicos a su cargo, que tengan al menos una minusvalía del 33 por 100 reconocida como tal por la Seguridad Social o documento legal, y estando el minusválido a cargo del trabajador, consistente en 7.280 pesetas mensuales para el año 2000 y de 10.000 pesetas para el año 2001, por cada hijo con derecho a dicha ayuda y su actualización previsto para el 2002, conforme a lo establecido en el artículo 29.

Artículo 36. *Disminución de la capacidad laboral.*

Será causa de extinción del contrato de trabajo la declaración de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, o la Incapacidad Permanente Absoluta.

Si en el año inmediatamente posterior a la declaración de la Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, existiese en la empresa un puesto de trabajo vacante en Servicios Auxiliares, que fuese apto para ser ocupado por el incapacitado menor de cincuenta y cinco años, a juicio de la Dirección, la empresa le ofrecerá un nuevo contrato con las condiciones de trabajo, horario, categoría y salario inherentes al nuevo puesto, informando al Comité de Empresa.

Se establece un período de adaptación al nuevo puesto de trabajo de 3 meses, que, en el supuesto de no ser superado, dejaría rescindido el nuevo contrato.

Derechos sindicales

Artículo 37. *Derechos de Reunión y Asamblea.*

Los trabajadores de la empresa tienen derecho a reunirse en la misma fuera de horas de trabajo, y según establecen las disposiciones legales. En los períodos de negociación colectiva la empresa dará las máximas facilidades para ejercitar este derecho.

Las asambleas deberán ser convocadas por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 20 por 100 de la plantilla.

El Orden del Día de las asambleas, será anunciado con una antelación mínima de 48 horas, no pudiendo ser alterado salvo cuando sea decidido por las 3/4 partes de los asistentes a la misma.

Cuando se sometan a votación, en asamblea legalmente convocada, acuerdos que por su extensión deban afectar a la totalidad de los trabajadores, para que sean adoptados válidamente se requerirá el voto favorable de la mayoría absoluta de los asistentes, en primera convocatoria, y la mayoría simple en segunda.

Artículo 38. *Modelos de contrato y finiquitos.*

La empresa deberá poner en conocimiento del Comité de Empresa, los modelos de los contratos de trabajo, así como los finiquitos. A solicitud del trabajador interesado, podrá estar presente un miembro del Comité de Empresa en la firma del finiquito.

Artículo 39. *Canon Sindical.*

Se establece un canon sindical de 8.000 pesetas por trabajador fijo o con contrato superior a 1 año para sufragar los gastos ocasionados por la negociación colectiva. Los trabajadores que estén conformes con dichas retenciones, deberán comunicarlo por escrito a la Dirección de la empresa.

La indicada retención la efectuará la empresa en el mes siguiente al de la firma.

Artículo 40. *Horas Acumuladas.*

De conformidad con lo expuesto en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente, la posibilidad de acumular anualmente el número de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total y sin perjuicio de su remuneración, siempre que el Comité, previo informe de la empresa así lo acuerde en reunión celebrada al efecto, pudiendo quedar relevado o relevados de su trabajo.

Las horas que se utilicen para la negociación del Convenio Colectivo no serán deducibles de las aludidas anteriormente.

Artículo 41. *Competencias del Comité de Empresa.*

Además de las competencias reconocidas en la normativa legal vigente, el Comité de Empresa, tendrá las siguientes:

Recibir mensualmente fotocopias de los boletines de cotización a la Seguridad Social (TC1 y TC2).

Recibir copia de todas las sanciones que se puedan imponer a cualquier trabajador de la empresa, como mínimo 1 día antes de la imposición.

Recibir mensualmente relación nominal por I.T., accidentes de trabajo y horas utilizadas en servicios médicos o ausencias injustificadas que se den en el correspondiente mes.

Recibir mensualmente el cuadrante de viajes realizados por los conductores.

Recibir mensualmente copia nominal de las horas extraordinarias realizadas.

Régimen de personal

Artículo 42. *Contratación y empleo.*

Creación de una bolsa de 15 trabajadores, con contrato de «Fijo Discontinuo» a la firma del presente convenio, al objeto de satisfacer las necesidades productivas de la empresa para trabajos de carácter temporal, cuyo orden de llamada será según la antigüedad en la empresa.

Los contratos se reducen a dos años pasando, por tanto, a fijo de plantilla todo trabajador que alcance los dos años de permanencia continuada en la empresa. La empresa cubrirá por medio del contrato establecido por obra o servicio determinado los trabajos consistentes en la realización de pedidos imprevistos, utilizando esta modalidad de contratación cuando la capacidad productiva de la empresa no pueda efectuar la totalidad del producto solicitado, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 151 letra a) del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto 2720/1998, Ley 63/1997, de 26 de diciembre, y Real Decreto-ley 5/2001.

Los firmantes del presente Convenio Colectivo, como establece la disposición adicional 1.ª en su punto 2.º apartado B del Real Decreto Ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, amplian al ámbito temporal del presente Convenio Colectivo, los beneficios establecidos para la transformación en fijos de los contratos eventuales a los que hace referencia la disposición antes mencionada, del acuerdo para la estabilidad en el empleo publicado el 17 de mayo en el «Boletín Oficial del Estado».

Los firmantes del presente Convenio Colectivo, amplian al ámbito temporal del mismo, las medidas establecidas en el Programa de Fomento de Empleo, de la Junta de Andalucía publicado en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» el 5 de agosto de 1997, Decreto 199/1997, de 29 de julio, cumpliendo así lo redactado en el artículo 15, apartado 1, del Decreto mencionado.

Artículo 43. *Derechos de Traslado.*

El traslado de un trabajador desde su centro de trabajo a otro de la empresa, situado en localidad distinta, se efectuará de conformidad con la legislación laboral vigente en el momento de producirse el traslado.

Artículo 44. *Plantilla.*

La empresa entregará al Comité dentro del primer trimestre de cada año natural, detalle de la plantilla de personal para su conocimiento, especificando las categorías profesionales por departamentos.

Artículo 45. *Contrato de puesta a disposición.*

La empresa sólo podrá realizar contratos de puesta a disposición de acuerdo a los términos establecidos en la Ley 14/1994, de 1 de junio.

En todo caso, queda prohibida la celebración de este tipo de contrato, además de los supuestos referidos del artículo 8 de la citada Ley, cuando se utilice para cubrir un puesto de trabajo fijo o permanente en la empresa. Las condiciones de seguridad y salud laboral de los trabajadores contratados a través de las E.T.T., serán las mismas que haya establecidas en la empresa. La empresa deberá entregar al Comité de Empresa copia de cada contrato que se realice de este tipo. Asimismo, las empresas usuarias deberán informar por escrito, al Comité de Empresa, sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de su utilización dentro de los cinco días siguientes a su realización.

Artículo 46. Clasificaciones profesionales y definiciones de puestos de trabajo.

La estructura profesional de los trabajadores de la empresa estará compuesta de los siguientes grupos profesionales y categorías: Técnicos, Administrativos, Obreros, Subalternos y Mercantiles.

1. Técnicos:

A) Técnico Titulado de Grado Superior.- Es quien en posesión del título académico superior desempeña en la empresa funciones, con mando o sin él, propias de su titulación.

B) Técnico Titulado de Grado Medio.-Es quien en posesión del título académico de grado medio desempeña en la empresa funciones de su titulación.

C) No titulados.

Jefe de producción: Es quien bajo las órdenes inmediatas de la Dirección coordina y controla las distintas secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los trabajos, respondiendo ante la empresa de su gestión.

Jefe control de calidad: Es quien procediendo de categorías inferiores posee los conocimientos técnicos de la fabricación en sus respectivas fases, teniendo en su misión conocer e interpretar las fórmulas y análisis de productos, materias primas, avances y presupuestos, especificando con todo detalle los ciclos de elaboración. Deberá poseer iniciativa y sentido artístico, en su caso, para la nueva presentación de los artículos que elabora, profundo conocimiento de las máquinas empleadas, siendo responsable ante la empresa de toda anomalía, tanto en la maquinaria como en la producción.

Jefe de taller: Es quien, a las órdenes de la empresa, lleva por delegación la dirección del taller y sabe ejecutar, plantear y preparar todos los trabajos que en el mismo se realicen.

Jefe de departamento: Es quien asume la responsabilidad de un departamento aunque no tenga titulación.

Auxiliar de laboratorio: Es quien, bajo la supervisión de su superior, realiza análisis, cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación, se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis.

D) Técnico de proceso de datos.

Jefe de proceso de datos: Es quien tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como, la responsabilidad del trabajo de los equipos de analistas y programadores. Asimismo, le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas en el centro de informática.

Analista: Es quien verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas, para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a: cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseños de los mismos, ficheros a tratar, su definición, puesta a punto de aplicaciones, enumeración de las anomalías que puedan producirse y su tratamiento.

2. Administrativos:

A) Oficial de primera.-Es el empleado con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta algunos de los siguientes trabajos: funciones de cobro y pago de facturas, y cálculo de las mismas siempre que sea responsable de esta misión, cálculo de estadísticas, transcripción de libros de cuentas corrientes, diario mayor y redacción de correspondencia.

B) Secretaria de dirección.-Es la trabajadora que, con conocimientos complejos de administración realiza las funciones que su mando directo, o sea, el director, le encomiende realizar. Entre sus cualidades específicas debe constar: la discrecionalidad, confidencialidad y responsabilidad, dadas las características peculiares del puesto.

C) Oficial de segunda.-Es el empleado con iniciativa restringida y subordinación a jefe u oficiales de primera, si los hubiese, que efectuará operaciones de contabilidad, organización de archivos o ficheros, correspondencias sin iniciativas y demás trabajos similares.

D) Auxiliar.-Es el empleado que, sin iniciativa propia, se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas, y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquellas. En esta categoría se incluirán las telefonistas.

3. Obreros:

A) Personal de producción.

Encargado de sección: Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato y es responsable de la forma de ordenarse a aquél y su disciplina.

Oficial de primera, Jefe de Línea: Es quien, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección, y adecuado rendimiento, ejecuta, con iniciativa de responsabilidad todas o algunas labores propias del mismo con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tengan a su cargo, para cuidar de su normal eficacia, poniendo en conocimiento de sus superiores, cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción.

Oficial de segunda: Integrarán esta categoría quienes sin llegar a la perfección exigida para los oficiales de primera, ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.

Ayudantes: Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y segunda, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure su situación laboral en esta categoría.

Peón: Es el trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación del esfuerzo físico.

B) Personal de empaquetado y acabado.

Oficial de primera encargada: Es quien, tras el aprendizaje correspondiente, se dedica a oficios complementarios de la producción, tales como, envasado, empaquetado, etiquetado y demás servicios complementarios de las secciones de producción, realizándolo tanto a máquina, como a mano, con la debida perfección y adecuado rendimiento.

Oficial de segunda encargada: Es quien realiza los mismos cometidos asignados al oficial de primera.

Ayudantes: Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y de segunda, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia mientras dure su situación laboral en esta categoría.

Auxiliar: Es el encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación del esfuerzo físico.

C) Mantenimiento.

Oficial de primera mantenimiento: Es quien, ostentando la calificación de dicho oficio y estando capacitado para efectuar las funciones asignadas a esta categoría, posea además las condiciones especiales y los conocimientos necesarios, por lo que se le puede exigir capacidad para actuar con iniciativa y toma de decisiones, efectuando diagnósticos y reparaciones de máquinas, instalaciones o cualquier trabajo de los usualmente a él encomendados con o sin necesidad de supervisión de instrucciones particulares sobre los mismos.

Peón: Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera de mantenimiento, estando capacitado para suplir a estos, en caso de ausencia, mientras dure esta situación.

D) Almacén.

Oficial de segunda: Es quien está encargado de recibir las mercancías y distribuir las en los estantes, registrando el movimiento que se haya producido durante la jornada.

Oficial de primera, conductor de carretilla: Es quien, mediante carretilla elevadora y a las órdenes de su mando correspondiente, transporta y estiba palets, cargados o vacíos, llevando el control de los mismos y revisando diariamente el estado de la carretilla mecánica.

E) Logística.

Chófer de primera: Es quien, habiéndose en posesión del permiso de conducir correspondiente, conduce un vehículo de la empresa (camión), ocupándose de su cuidado y entretenimiento, colaborando en la carga y descarga de los mismos.

4) Subalternos:

A) Jardinero.—Es quien, con el conocimiento suficiente de las plantas, árboles y flores, posee la función de arreglo y poda de los árboles, transplante y conservación de plantas, y adecentamiento de los jardines de la empresa.

B) Basculero pesador.—Es quien, tiene por misión pesar y registrar en los libros correspondientes las operaciones acaecidas durante el día, en las dependencias o secciones en que preste sus servicios.

C) Auxiliar de limpieza.—Es quien, se dedica a la limpieza de los locales de fabricación, almacén, oficinas y servicios, entre otros, de la empresa.

5) Mercantiles:

A) Inspector Delegado y/o de Venta.—Es quién a las órdenes de su mando superior efectúa actividades para potenciar las ventas de las rutas asignadas supervisando, controlando e instruyendo al grupo de vendedores asignados a su cargo, realizando las otras tareas propias de su puesto.

B) Monitor/a: Es el trabajador/a que a las ordenes del Inspector, efectúa actividades para potenciar la venta de la Delegación correspondiente, supliendo en caso necesario, las rutas que corresponda.

C) Vendedor/a autoventa: Es quien se ocupa de efectuar previamente el pedido del género a servir, el transporte, venta y colocación del mismo en exposiciones o lineales, conduciendo el vehículo apropiado para las ventas a realizar, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro y liquidación de la mercancía, retirada de cestas y de los productos caducados, y en su caso, actividades de oferta y entrega de carteles de los mismos, informando a su superior o mando superior en lo posible de cualquier incidencia en la ruta.

D) Almacenero: Es quien, bajo las ordenes del encargado/a y/o mando superior, realiza el control de los productos, carros, cestas, y material de promociones, recibidos de los proveedores y controla y verifica la carga y descarga de los mismos a los que debe efectuar la venta y/o reparto, contabilizando el genero de cambio y devolución, y realizando aquellas otras tareas propias de su puesto.

Otras disposicionesArtículo 47. *Días de FERIA Real.*

La jornada de los días oficiales de feria real será de cuatro horas diarias. En el supuesto de que, por necesidades de la empresa, se tuviera que continuar la fabricación, se establecerán cuatro horas de trabajo, disponiéndose los turnos que fueren precisos para atender la demanda de producción.

Excepcionalmente la línea del pan, burger, mantenimiento de ambas líneas y almacén de carga de estos productos, tendrán la jornada de trabajo ordinaria.

El Comité de Empresa y la Dirección se reunirán con quince días de antelación a la feria real, para negociar el descanso entre las veintidós horas y las nueve horas (horarios de empaquetado).

Artículo 48. *Reconocimiento Médico.*

Ambas partes adquieren el compromiso expreso de gestionar con la Mutua Patronal, una revisión médica anual de todos los trabajadores como vigilancia de la salud de acuerdo a los riesgos del puesto de trabajo, realizada por el servicio médico de empresa o entidad médica concertada que podrá consistir entre otras pruebas (revisiones de vista, oído, electrocardiograma y análisis de sangre y orina completos).

La empresa para una mejor vigilancia de la salud de los trabajadores gestionará aquellas actividades propias de la medicina preventiva que en el seno del Comité de Seguridad y Salud se acuerde, que podrán consistir entre otras (vacunas antigripales, antitetánicas, revisiones prostáticas, mamografías etc.)

Artículo 49. *Privación del Carnet de Conducir.*

En aquellos casos en que un trabajador, en el desarrollo habitual de sus funciones, precisara de la utilización de vehículo y fuere sancionado con la privación del permiso de conducir por sentencia firme, la empresa le proporcionará otro puesto de trabajo en tanto permanezca la situación de privación, con las condiciones inherentes al nuevo puesto de trabajo y durante un máximo de dos años, reintegrándose a su anterior puesto de trabajo una vez concluido el período de privación, salvo que interviniese

como causa del mismo alcoholismo, drogadicción o falta de respeto a la Autoridad.

Artículo 50. *Ropa de Trabajo.*

La empresa facilitará a todos y cada uno de los trabajadores las prendas de trabajo reglamentarias según las diferentes categorías profesionales y las tareas a realizar. Cada prenda tendrá un valor en puntos, pudiendo el trabajador escoger anualmente entre todas las prendas por un valor idéntico al total de puntos asignados a la dotación que se detalla en el anexo II del presente Convenio.

Las prendas relacionadas serán todas ellas de utilización obligatoria por parte del personal durante la jornada laboral, y se efectuará su entrega entre los meses de Mayo y Octubre.

Artículo 51. *Anticipos.*

Todos los trabajadores de la empresa podrán solicitar anticipos de hasta el 90 por 100 de su salario devengado en dicho mes. Su abono se realizará mediante transferencia los días 10 y 20 de cada mes o el día anterior en caso de ser festivos.

Para paliar necesidades urgentes que se puedan presentar a cualquier trabajador, se prevé la posibilidad, de una vez al año, de anticipar el importe íntegro de la gratificación extraordinaria más próxima en el tiempo.

Artículo 52. *Adquisición de Productos.*

Todos los trabajadores de la empresa, podrán adquirir a precio especial cualquiera de los productos de la empresa. El Comité de Empresa y la Dirección establecerán la forma, los precios y los productos de venta.

Artículo 53. *Formación Continua.*

Se acuerda la creación de una Comisión de Formación que tendrá carácter paritario, compuesta por el Comité y la Dirección de la empresa con una representación de tres personas por cada parte.

La función de la Comisión será:

A) Proponer y acordar las acciones formativas del Plan de Formación Anual de «Sevillana de Expansión, Sociedad Anónima», en función de las necesidades localizadas de las partes. Pueden responder a las variaciones entre las funciones que se están desarrollando actualmente en cada puesto de trabajo, y las que requieran por introducción de nuevas tecnologías, por la evolución propia de cada puesto de trabajo, a las necesidades de cualificación profesional, a las posibilidades de desarrollo profesional, promocional, etc.

B) Acordar los participantes en estas funciones formativas en función de las características profesionales, concretando los criterios de propuesta y selección.

C) Decidir el calendario de ejecución de cada acción formativa y el horario de realización de acuerdo con la Dirección y según las necesidades del centro.

D) Asignar los recursos necesarios para la realización de las acciones formativas: Medios pedagógicos, instalaciones, profesionales técnicos, presupuesto, material, etc.

E) Informar a todos los trabajadores del Plan de Formación de «Sevillana de Expansión, Sociedad Anónima».

F) Solicitar las subvenciones que posibiliten el acuerdo nacional de formación continua para financiar dicho Plan de Formación.

G) Poner en marcha el Plan de Formación.

H) Colaborar en el seguimiento y valorar la adecuación del contenido, resultados e incidencias del plan de formación.

I) La Comisión de Formación elaborará su propio Reglamento de Funcionamiento.

Artículo 54. *Médico de Empresa.*

En el supuesto de eliminar el Servicio Médico de Empresa, la analítica y radiografías, las 20 horas se verían incrementadas hasta las 32 horas existentes anteriormente.

Artículo 55. *Cobertura de vacantes.*

1. El personal de plantilla de la empresa tendrá derecho preferente a las vacantes que hayan de cubrirse y puestos de nueva creación, y de no existir candidato idóneo, una vez realizadas las pruebas a que se refieren los párrafos siguientes, la Empresa podrá recurrir a la contratación externa.

2. En los casos de promoción interna a un nuevo puesto de trabajo o a un puesto vacante de categoría superior, ésta se efectuará con arreglo a las siguientes normas:

a) El nombramiento para funciones de mando recaerá sobre el personal que unilateralmente designe la Dirección de la empresa.

b) Todos los demás ascensos se realizarán por concurso-oposición basado en méritos y pruebas con sujeción a los criterios que se establecen en los apartados 3 y siguientes de este artículo.

3. La dirección publicará en los tabloneros de anuncios las normas a las que habrá de ajustarse el concurso-oposición mediante convocatoria de la que se entregará con antelación copia a la Representación de los Trabajadores y en la que consten aspectos como los siguientes:

a) Denominación y descripción resumida de las funciones del puesto de trabajo con indicación de la unidad organizativa a que pertenece.

b) Categoría del puesto de trabajo.

c) Aptitudes psico-físicas exigidas por el puesto.

d) Formación y experiencia mínimas requeridas.

e) En su caso, programa de materias sobre las que habrán que versar las pruebas técnicas y prácticas.

f) Forma, plazo y lugar de presentación de las solicitudes y Departamento a los que deberán ser dirigidas.

g) Lugar, fecha y hora de la celebración de las pruebas y composición del tribunal calificador.

h) Período de formación y adaptación requerido para la definitiva consecución de los derechos inherentes a la obtención de la categoría. En la fijación de este período serán los propios establecidos para los períodos de prueba en el artículo 8 del presente Convenio Colectivo.

4. El tribunal calificador estará compuesto por cuatro miembros, dos de ellos elegidos por el Comité de Empresa de entre todos los R.L.T. y otros dos por la Dirección de la empresa.

5. La calificación de méritos y pruebas será efectuada por el tribunal siguiendo los criterios y normas de actuación siguientes:

a) Examen médico. Se considerará eliminatorio. El Servicio Médico de Empresa emitirá dictamen de apto o no apto.

b) Las pruebas psicotécnicas que se considerarán así mismo eliminatorias serán realizadas y valoradas entre 0 y 100 puntos por personal técnico especializado en esta materia.

c) Las pruebas de conocimientos básicos y específicos y el examen práctico tendrán también el carácter de eliminatorio debiéndose encargar su realización a expertos de empresas con las que se colabore en la realización de los programas de formación continua, quienes así mismo valorarán sus resultados entre 0 y 100 puntos. Para poder ser declarados Aptos, los concursantes deberán obtener más de 50 puntos en cada una de las puntuaciones previstas para las pruebas psicotécnicas, examen de conocimientos básicos, examen de conocimientos específicos y examen práctico.

6. La selección definitiva para cubrir la vacante anunciada en la convocatoria del concurso-oposición se hará por acuerdo unánime del tribunal calificador. De no obtenerse acuerdo unánime, la plaza se adjudicará al candidato que haya obtenido mayor puntuación sumando las calificaciones de las pruebas referidas en los apartados b) y c) del párrafo 5.

7. En el supuesto caso de que, y a criterio del tribunal calificador, hubiera más de un candidato igualmente idóneo se escogería aquel que acreditase una antigüedad mayor.

Artículo 56. *Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*

Se estará dispuesto a lo establecido en la Legislación vigente.

Artículo 57. *Dietas.*

Los conductores percibirán la cantidad, en concepto de dietas de 65.376 pesetas por once mensualidades. Con independencia de las dietas anteriormente señaladas y dada la existencia de una ruta a Almería, se abonará la cantidad de 5.494 pesetas, en concepto de cena y hospedaje, cuando se realice este servicio incorporándose este importe al capítulo de dietas en el mes que corresponda. Los citados importes se incrementarán anualmente en el I.P.C. previsto conforme a lo establecido en el artículo 29.

La empresa se hará cargo única y exclusivamente de las multas que se impongan al trabajador y cuyo origen pueda ser imputado a una actuación empresarial.

Dadas las características de estos servicios auxiliares, los domingos se consideran laborables a todos los efectos. No obstante, por cada día festivo que no sea domingo, cada trabajador de este grupo profesional, percibirá la cantidad de 6.828 pesetas, por cada día festivo trabajado, más la libranza de otro día laborable. Excepcionalmente para las dos fiestas de ámbito local, 10.000 para el año 2001 y su actualización en el I.P.C. previsto para el año 2002, tanto en los días festivos, como en las dos fiestas locales.

Aquellos trabajadores que voluntariamente realicen un viaje extra, disfrutará de un día de descanso a elección del trabajador. No se tendrá en cuenta en este punto la plaza de Puente Genil.

Artículo 58. *Permuta de Puestos de Trabajo.*

La empresa siempre que a su juicio considere que existan las cualidades y perfil idóneo, aceptará la permuta de un puesto de trabajo siempre que ello venga dado de una petición oficial entre ambos trabajadores.

Artículo 59. *Préstamos Vivienda.*

La empresa concederá préstamos laborales, sin intereses, a todos los trabajadores que lo soliciten, para atender asuntos que tengan relación directa con la vivienda de los mismos, de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. La cantidad de que dispondrá la empresa para conceder préstamos laborales a los trabajadores, será de 3.000.000 de pesetas constantes.

2. La cantidad máxima que se podrá solicitar y conceder por trabajador, será de 300.000 pesetas.

3. El plazo de amortización será de 30 pagos mensuales, con inclusión de las gratificaciones extraordinarias.

4. No se podrá pedir otro préstamo hasta transcurridos doce meses.

5. La empresa concederá dichos préstamos por riguroso orden de entrada de solicitudes.

6. En el caso de que algún trabajador, al que se le hubiera concedido un préstamo, causara baja en la empresa, se le retendrá la cantidad necesaria para cubrir el importe del préstamo, al practicarle la liquidación. Si la cantidad no fuera suficiente, el interesado deberá suscribir un contrato comprometiéndose a devolver el dinero pendiente en las condiciones que se establezcan.

Artículo 60. *Prima puesto de trabajo pendiente de abono Convenio Colectivo año 1998-1999.*

1.128.000 pesetas a liquidar en pago único y lineal entre todos los trabajadores de fábrica en compensación por la no pérdida por producto abierto o manipulado en el almacén de logística, a abonar en el mes de Septiembre, según fórmula a establecer de mutuo acuerdo, año siguiente igual fórmula año 2000 y la cantidad resultante se verá incrementada en el I.P.C. previsto conforme a lo establecido en el artículo 29.

Artículo 61. *Forma de Pago.*

Las retribuciones se harán efectivas por meses, mediante recibo oficial de salarios, firmado por el trabajador, en el que incluirán todos los días con derecho a haber. La entrega del mismo se efectuará en el Centro de Trabajo y dentro de la jornada laboral.

El pago mensual se efectuará por transferencia bancaria, a través de la entidad de crédito que el trabajador designe, al menos tres días antes de final de mes, o en talón nominativo.

Artículo 62. *Igualdad de Derechos.*

Ambas partes manifiestan el firme deseo de mantener el principio de igualdad entre trabajadores masculinos y femeninos, eliminando cuantos elementos y condiciones pudieran resultar discriminatorias y adquiriendo ambas partes el compromiso de que cualquier criterio que pueda tenerse en cuenta para la clasificación o valoración profesional está exento de cualquier aspecto o valoración que pudiera resultar discriminatorio entre ambos sexos.

Disposición adicional primera.

Los trabajadores fijos discontinuos a los que hace referencia el artículo 42, tendrán preferencia sobre cualquier otro trabajador para ser con-

tratado mediante contrato de trabajo indefinido a tiempo completo, salvo y a excepción de aquellos trabajadores que provengan de otros centros de trabajo de empresas del grupo Panrico que por motivos organizativos hayan sido trasladados de otros centros en el marco de lo establecido en el artículos 40-41 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional primera.

Ambas partes se adhieren al Acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales en Andalucía (SERCLA).

Disposición adicional segunda.

Se establece una ayuda motivada por los gastos de negociación de 400.000 pesetas para toda la vigencia del convenio.

Disposición adicional tercera.

Ambas partes se adhieren a los acuerdos que en un futuro puedan alcanzarse entre la Dirección del grupo PANRICO y las secciones sindicales de CC.OO. y U.G.T., respecto de la constitución de un Comité intercentros del grupo.

ANEXO 1

Tabla salarial de «Sevillana de Expansión, Sociedad Anónima»

Categorías	Salario base — Pesetas/día	Salario base mes 30 días — Pesetas	Plus Convenio mes 30 días — Pesetas	Prima Activ. mes 30 días — Pesetas	Tres pagas extras — Pesetas	Total año 2000 — Pesetas
<i>Personal de Fábrica</i>						
Fabricación:						
Titulados Superiores	4.065,32	121.960	33.377	—	466.011	2.330.055
Titulados Medios	3.876,60	116.298	31.415	—	443.139	2.215.695
Jefes Departamento	3.667,76	110.033	30.182	—	420.645	2.103.225
Encargado Seccion	3.495,85	104.875	28.062	—	398.811	1.994.055
Oficial 1.ª (*)	3.390,40	101.712	26.988	—	386.100	1.951.950
Oficial 2.ª (*)	3.249,00	97.470	26.458	—	371.784	1.879.573
Ayudante (*)	3.193,85	95.815	25.709	—	364.572	1.843.121
Peón-Auxiliar Femenino (*)	3.107,52	93.226	25.397	—	355.869	1.799.112
Administración:						
Jefe 1.ª Adtvo.	3.667,76	110.033	30.182	—	420.645	2.103.225
Jefe 2.ª Adtvo.	3.581,00	107.249	28.759	—	408.024	2.040.120
Oficial 1.ª Adtvo.	3.390,40	101.712	26.986	—	386.094	1.930.470
Oficial 2.ª Adtvo.	3.249,00	97.470	26.448	—	371.754	1.858.770
Auxiliar Adtvo.	3.194,26	95.828	25.720	—	364.644	1.823.220
<i>Personal de Ventas</i>						
Ventas:						
Inspector Delegado	—	117.205	21.965	15.731	417.510	2.276.322
Inspector Ventas	—	117.205	21.965	15.230	417.510	2.270.310
Monitor	—	103.070	18.056	14.479	363.378	1.990.638
Vendedor-Auto Venta	—	99.875	15.182	15.198	345.171	1.908.231
Almacenero	—	79.461	14.213	14.375	281.022	1.577.610
Limpiadora	—	79.461	12.585	—	276.138	1.380.690

(*) Diarios.

Categorías	Salario base — Pesetas/día	Salario base mes 30 días — Pesetas	Plus Convenio mes 30 días — Pesetas	Prima Activ. mes 30 días — Pesetas	Tres pagas extras — Pesetas	Total año 2001 — Pesetas
<i>Personal de Fábrica</i>						
Fabricación:						
Titulados Superiores	4.146,63	124.399	34.045	—	475.332	2.376.660
Titulados Medios	3.954,13	118.624	32.043	—	452.001	2.260.005
Jefes Departamento	3.741,13	112.234	30.786	—	429.060	2.145.300
Encargado Seccion	3.565,73	106.972	28.623	—	406.785	2.033.925
Oficial 1.ª (*)	3.458,20	103.746	27.528	—	393.822	1.990.989
Oficial 2.ª (*)	3.313,97	99.419	26.987	—	379.218	1.917.160
Ayudante (*)	3.257,70	97.731	26.223	—	371.862	1.879.969
Peón-Auxiliar Femenino (*)	3.169,70	95.091	25.905	—	362.988	1.835.106
Administración:						
Jefe 1.ª Adtvo.	3.741,13	112.234	30.786	—	429.060	2.145.300
Jefe 2.ª Adtvo.	3.646,47	109.394	29.334	—	416.184	2.080.920

Categorías	Salario base — Pesetas/día	Salario base mes 30 días — Pesetas	Plus Convenio mes 30 días — Pesetas	Prima Activ. mes 30 días — Pesetas	Tres pagas extras — Pesetas	Total año 2001 — Pesetas
Oficial 1. ^a Adtvo.	3.458,20	103.746	27.528	—	393.822	1.969.110
Oficial 2. ^a Adtvo.	3.313,97	99.419	26.977	—	379.188	1.895.940
Auxiliar Adtvo.	3.258,13	97.744	26.234	—	371.934	1.859.670
<i>Personal de ventas</i>						
Ventas:						
Inspector Delegado	-	119.549	22.404	16.046	425.859	2.321.847
Inspector Ventas	-	119.549	22.404	15.535	425.859	2.315.715
Monitor	-	105.131	18.417	14.769	370.644	2.030.448
Vendedor-Auto Venta	-	101.872	15.486	15.502	352.074	1.946.394
Almacenero	-	81.050	14.497	14.662	286.641	1.609.149
Limpiadora	-	81.050	12.837	—	281.661	1.408.305

(*) Diarios.

Acta de la reunion celebrada el día 14 de febrero de 2001, entre la Direccion de la empresa «Sevillana de Expansión, Sociedad Anónima» y el Comité de Empresa de la misma

REUNIDOS

De una parte, don Pedro Lievana Peña y don Francisco Cantos Santiago, en nombre y representación de la empresa «Sevilla de Expansión, Sociedad Anónima».

Y de otra, don Gregorio Gil Arjona, doña Olivia María Baena Cobos, don Antonio Aguilar Bermejo, don Antonio Rivas Romero, don Antonio Perez Dorado, don José Antonio Guerrero Cejas, don Miguel Sanchez Prieto y don Francisco Lopez Ortiz, en su condición de miembros del Comité de Empresa de «Sevillana de Expansión, Sociedad Anónima».

Ambas partes se reconocen capacidad legal bastante para formaliza el presente:

ACUERDO

Los trabajadores eventuales durante el año 2000 percibirán un salario por día trabajado de 7.975 pesetas, y un Plus de Transporte de 307 pesetas, por día trabajado. Los trabajadores eventuales que presten sus servicios en la Linea de Pan o Burguer, percibirán además un Plus de 12.438 pesetas, más, o la parte proporcional a los días trabajados.

Para efectuar el cálculo de este salario diario se han prorrateado e incluido en el mismo, todas las percepciones salariales, partes proporcionales de pagas extras, vacaciones, festivos, sábados y domingos de todo el año.

Estos trabajadores percibirán este salario así como el plus de transporte por día efectivamente trabajado y por jornada completa de ocho horas diarias, figurando en su nomina por lo tanto, unica y exclusivamente los conceptos de Salario día y Plus de transporte. En el supuesto de trabajar media jornada, el salario será la mitad.

Precio trabajos valorados: 1.108 pesetas.

Nocturnidad 30 por 100 sobre el salario base de 3.001 pesetas.

Acta de la reunión celebrada el día 14 de febrero de 2001, entre la Dirección de la empresa «Sevillana de Expansión, Sociedad Anónima» y el Comité de Empresa de la misma

REUNIDOS

De una parte, don Pedro Lievana Peña y don Francisco Cantos Santiago, en nombre y representación de la empresa «Sevillana de Expansión, Sociedad Anónima».

Y de otra, don Gregorio Gil Arjona, doña Olivia María Baena Cobos, don Antonio Aguilar Bermejo, don Antonio Rivas Romero, don Antonio Perez Dorado, don José Antonio Guerrero Cejas, don Miguel Sánchez Prieto y don Francisco Lopez Ortiz, en su condición de miembros del Comité de Empresa de «Sevillana de Expansión, Sociedad Anónima».

Ambas partes se reconocen capacidad legal bastante para formaliza el presente:

ACUERDO

Los trabajadores eventuales durante el año 2001 percibirán un salario por día trabajado de 8.175 pesetas, y un Plus de Transporte de 313 pesetas, por día trabajado. Los trabajadores eventuales que presten sus servicios en la Linea de Pan o Burguer, percibirán además un Plus de 12.687 pesetas, más, o la parte proporcional a los días trabajados.

Para efectuar el cálculo de este salario diario se han prorrateado e incluido en el mismo, todas las percepciones salariales, partes proporcionales de pagas extras, vacaciones, festivos, sábados y domingos de todo el año.

Estos trabajadores percibirán este salario así como el plus de transporte por día efectivamente trabajado y por jornada completa de ocho horas diarias, figurando en su nomina por lo tanto, unica y exclusivamente los conceptos de Salario día y Plus de transporte. En el supuesto de trabajar media jornada, el salario será la mitad.

Precio trabajos valorados: 1.130 pesetas.

Nocturnidad 30 por 100 sobre el salario base de 3.061 pesetas.

13356 RESOLUCIÓN de 21 de junio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación de la revisión del artículo 7.3 del II Convenio Colectivo de la empresa «Colebega, Sociedad Anónima».

Visto el texto de la revisión del artículo 7.3 del II Convenio Colectivo de la empresa «Colebega, Sociedad Anónima», (código de Convenio número 9010632), que fue suscrito con fecha 25 de mayo de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y, de otra, por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión del Convenio 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, 21 de junio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.