sas y medidas para su revocación; Orden ministerial de 9 de diciembre de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 28 de diciembre), por la que se hace público el régimen general de ayudas al estudio en Educación Universitaria, y demás disposiciones vigentes de aplicación a este caso;

Considerando que el citado expediente incoado a don Javier Pujol Vilanova, reúne las condiciones y requisitos establecidos en el artículo 39, 1.° de la Orden ministerial de 9 de diciembre de 1981, el cual dispone: «Los alumnos becarios perderán en cualquier momento los beneficios concedidos, previa la apertura del oportuno expediente, en los siguientes casos:

1.° Haber formulado declaraciones en la solicitud de ayuda al estudio o consignado datos falsos o diligencias que induzcan a error a los Jurados de Selección ...»,

Esta Presidente, en uso de las atribuciones que tiene conferidas, ha dispuesto:

Primero.—Revocar a don Javier Pujol Vilanova, la beca que le fue concedida para el curso académico 1982/83, por importe de 84.000 pesetas y, en consecuencia, su devolución mediante ingreso en el cuenta corriente 428 del Banco de España, en Madrid, a nombre del INAPE, justificando dicho ingreso, con la debida documentación, que deberá ser remitida a la Sección de Verificación y Control de este Organismo (calle Torrelaguna, número 58, Madrid-27).

Segundo.—El ingreso de la cantidad a que se refiere el punto anterior, deberá efectuarse en el plazo máximo de tres meses según lo dispuesto en la Orden ministerial de 28 de diciembre de 1983 («Boletín Oficial del Estado» de 3 de enero de 1984), contados desde el día siguiente al recibo de la notificación de la resolución presente, ya que de lo contrario le será exigido por la vía de apremio.

Tercero.—Publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y en el «Boletín Oficial» del Ministerio de Educación y Ciencia de la presente resolución, de conformidad con lo dispuesto en el título VIII, párrafo 3.° de la Orden ministerial de 16 de julio de 1964 («Boletín Oficial del Estado» de 19 de noviembre).

Cuarto.—Poner la presente resolución en conocimiento de las demás autoridades que pudieran resultar competentes para exigir cualquier otras responsabilidades en que hubiera podido incurrir.

Contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, podrá el interesado interponer el correspondiente recurso de alzada, ante el excelentísimo señor Ministro del Departamento, en el Servicio de Recursos (calle Argumosa, 47, Madrid), en el plazo de quince días, a partir del siguiente a la recepción de la presente resolución.

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y traslados oportunos.

Dios guarde a V. S.

Madrid, 8 de junio de 1984.—El Presidente, José María Bas Adam.

Sr. Secretario general del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

19742 *RESOLUCION de 4 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Cía. del Este de Bebidas Gaseosas, S. A.» (CEBEGA, S. A.).*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Cía. del Este de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima» (CEBEGA, S. A.), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 27 de junio de 1984, suscrito por las partes el día 11 de junio de 1984 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.°, b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 4 de julio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Cía. del Este de Bebidas Gaseosas, S. A.» (CEBEGA, S. A.).

CONVENIO COLECTIVO DE CEBEGA, S. A.
1984

Art. 1º.- AMBITO TERRITORIAL.- Este Convenio es de aplicación obligatoria para todos los empleados en los distintos centros de trabajo de la Empresa CEBEGA, S.A. sea su ubicación dentro o fuera de la provincia de Alicante.

Art. 2º.- AMBITO FUNCIONAL.- El presente Convenio regulará a partir de su entrada en vigor todas las relaciones laborales de la Empresa CEBEGA, S.A. y su personal.

Art. 3º.- AMBITO PERSONAL.- El presente Convenio incluye a la totalidad del personal que está contratado por la Empresa comprendiendo los productores fijos de plantilla, eventuales, fijos discontínuos, sustitutos, etc. así como los que puedan ser contratados durante la vigencia del Convenio, sin más excepciones que el personal indicado en el apartado 3 del art. 1º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4º.- VIGENCIA Y EFECTOS ECONOMICOS.- La vigencia y efectos económicos de este Convenio entrarán en vigor el día uno de enero de 1.984.

Art.- 5º.- DURACION.- La duración del presente Convenio queda establecida en UN AÑO, del uno de enero de 1.984 al treinta y uno de diciembre de 1.984.

Art. 6º.- GARANTIA AD PERSONAM.- Se respetarán las condiciones económicas y sociales más beneficiosas que en su conjunto los trabajadores vengan disfrutando a la entrada en vigor del presente Convenio.

Art. 7º.- COMISION DE INTERPRETACION DEL CONVENIO.- La aplicación e interpretación del presente Convenio queda garantizada por una Comisión constituída por los siguientes señores:

Por la Empresa: D. Cárlos Herráiz Díaz-Merry
D. Julián Alvarez de la Vega

Por los Trabajadores: D. Gonzalo Pérez López
D. Jesús Calderón García
D. José Santos Boix
D. Jorge Ruiz Pardo
D. Antonio Bonacho Quiñonero

Suplentes: D. Alfredo Botella Castillo
D. Fernando Catalá Vilaplana

Art. 8º.- CLASIFICACION PROFESIONAL.- Una vez al año, y cuando el Comité de Empresa o Delegados de Personal en su caso lo consideren conveniente, podrán reclamar de la Dirección la exposición en cada centro de trabajo de la plantilla del personal correspondiente, señalando nombre, apellidos, fecha de ingreso y clasificación por categorías profesionales.

Art. 9º.- INGRESOS Y ASCENSOS.- El ingreso y ascensos de trabajadores en la Empresa se ajustará a las disposiciones legales vigentes en estas materias. En cuanto al periodo de prueba, se estará a lo dispuesto en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Todo peón eventual que alcance los dieciocho meses de trabajo en la empresa, de forma continuada o en diferentes periodos alternos, obtendrá directamente la categoría de Ayudante.

Art. 10º.- POLITICA DE EMPLEO.- Con el fin de contribuir al mantenimiento del nivel de empleo, la Empresa asume el compromiso de, al menos, mantener durante el año 1.984 la plantilla del personal fijo del año 1.983.

Si se produce una baja en una plaza determinada y existe necesidad tecnológica de amortizar tal plaza, la Dirección de la Empresa informará al Comité o Delegados de Personal en su caso, para que éstos puedan emitir sus razones en favor o en contra de tal decisión.

Art. 11º.- ORGANIZACION DE TRABAJO.- Las facultades de la organización del trabajo son de competencia y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

El ejercicio de dichas facultades se desenvolverá en el marco de la legislación vigente y de lo establecido en el presente Convenio, pasando informe al Comité o Delegados de Personal.

Art. 12º.- TRABAJO A TAREA.- El personal de Distribución trabaja a tarea. La tarea será fijada por la Empresa. El desarrollo de la misma estará de acuerdo con lo que se determina en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores.

La remuneración de estas tareas estará compuesta de dos partes:

Una le corresponderá con la remuneración base establecida en el presente Convenio para su categoría profesional; la otra, servirá para retribuir la forma en que se desarrolle la tarea y los desfases en el tiempo empleado en la misma, todo ello de conformidad con dichas disposiciones sobre la materia, entendiéndose finalizada su jornada una vez realizada la misión diaria asignada.

Cuando algún repartidor o ayudante por causas no imputables a su voluntad y por conveniencian de la Empresa quedase sin poder desempeñar sus funciones habituales, se le respetará su salario habitual.

Art. 13º.- JORNADA.- La jornada laboral para 1.984 queda establecida en 1.826 horas y 27 minutos al año, de lunes a viernes.

Art. 14º.- VACACIONES.- Se establecen en TREINTA DIAS naturales durante todos los meses del año.

Las vacaciones se disfrutarán mediante un calendario que se elaborará entre Empresa o Comité de Empresa o, en su caso, Delegados de Personal, de acuerdo con el sistema seguido en el año anterior.

Art. 15.- LICENCIAS.- Todos los trabajadores que contraigan matrimonio disfrutarán de VEINTIUN DIAS de permiso retribuído, TRES DIAS en caso de nacimiento de un hijo y DOS DIAS en caso de traslado de domicilio.

Para las restantes licencias retribuídas se estará a lo que determine el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 16.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE DE TRABAJO.- Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 53/1.980 de once de enero manteniendo la Empresa para sus trabajadores fijos en plantilla, el subsidio adicional del 25% independientemente del subsidio facilitado por la Administración del 60% de la Base Reguladora correspondiente.

En la primera ocasión anual de baja por enfermedad, a partir del octavo día la Empresa compensará a dichos trabajadores fijos en plantilla hasta el 100% del sueldo base, antigüedad y Plus Convenio.

En las restantes bajas por enfermedad si las hubiera, la compensación de la Empresa comenzará a partir del UNDECIMO día de dicha enfermedad.

Art. 17º.- JUBILACION.- La Empresa concederá a todos aquellos productores con más de diez años de antigüedad computándose desde su ingreso en la misma, que deseen jubilarse voluntariamente, un premio de permanencia con sujeción a la siguiente escala:

Por jubilación voluntaria a los 60 años: Seis mensualidades.

Por jubilación voluntaria a los 61 años: Seis mensualidades.

Por jubilación voluntaria a los 62 años: Cinco mensualidades.

Por jubilación voluntaria a los 63 años: Cinco mensualidades.

Por jubilación voluntaria a los 64 años: Cinco mensualidades.

Por jubilación voluntaria a los 65 años: Cinco mensualidades.

Dicho premio por jubilación voluntaria podrá ser fraccionado por la Empresa, para su abono al trabajador, pudiendo efectuarlo en varias entregas, pero como máximo un periodo de seis meses siguientes a la jubilación voluntaria.

Cuando la ley de jubilación sea desarrollada a nivel nacional, este artículo del Convenio podrá ser considerado de nuevo por la Dirección de la Empresa y la Comisión Negociadora.

Art. 18º.- PREVISION PARA CASO DE FALLECIMIENTO O INCAPACIDAD.- La Empresa mantendrá concertado el seguro que cubre fallecimiento o incapacidad laboral permanente total para la profesión habitual para el personal fijo en plantilla, de acuerdo con el siguiente baremo:

	Fallecimiento enfermedad	Fallecimiento accidente	Fallecimiento acc. automóvil
Jefes, Enc. Grupo, Capataces, etc.	800.000	1.600.000	2.400.000
Oficiales 1ª	700.000	1.400.000	2.100.000
Oficiales 2ª	600.000	1.200.000	1.800.000
Aytes. y resto pers.	500.000	1.000.000	1.500.000

Art. 19º.- COMPETENCIAS Y GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES.- Serán las establecidas en los arts. 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores. Con respecto a lo dispuesto en el apartado e). del art. 68 sobre el crédito de horas, éstas podrán ser acumuladas en su totalidad por cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, para realizar gestiones de carácter sindical ante su Sindicato u Organismo oficial, con presentación a la Dirección de la Empresa de los justificantes correspondientes.

Art. 20º.- PRIVACION DEL PERMISO DE CONDUCIR.- En aquellos casos en que algún trabajador de Distribución sea sancionado administrativamente con la privación del permiso de conducir, prestando servicios a la Empresa, ésta deberá proporcionarle otro puesto de trabajo en tanto dure la privación, reintegrándose nuevamente a su puesto anterior una vez devuelto el citado permiso.

Art. 21º.- DERECHOS SINDICALES.- Según el capítulo 11 del Acuerdo Marco:

a).- Reconocimiento de los sindicatos como elementos básicos y consustanciales en las relaciones industriales.

b).- Reconocimiento pleno de la libertad sindical (derecho de los trabajadores a afiliarse o nó) y de la acción sindical en la Empresa.

c).- Reconocimiento implícito de las secciones sindicales en todos los centros de trabajo.

d).- Derecho a distribuir información sindical en la empresa (incluyendo el derecho a un tablón de anuncios sindicales en las Empresas de más de cien trabajadores).

e).- Recaudación de cuotas sindicales (incluyendo el derecho del delegado a gestionar el descuento en nómina de estas cuotas a voluntad de los trabajadores afiliados).

f).- Legitimación de un delegado sindical en aquellas empresas con más de doscientos cincuenta trabajadores cuando las centrales acrediten una afiliación superior al 15% de la plantilla. Este delegado representa y defiende los intereses de sus afiliados, puede asistir a las reuniones del Comité, recibe idéntica información que el Comité, dispone de idénticas garantías y debe ser oído previamente en la resolución de los problemas más importantes de carácter colectivo.

g).- Derecho a la excedencia forzosa para aquellos compañeros elegidos para cargos sindicales de relevancia provincial o estatal, con readmisión obligatoria una vez concluído el mandato.

h).- Concesión de permisos retribuídos al delegado sindical para participar en negociaciones colectivas siempre que la Empresa sea aceptada por la negociación en cuestión.

i).- Aquellos trabajadores que ejerzan cargos sindicales de ámbito superior al de empresa, y no fuese necesario pedir la excedencia para el ejercicio de su función tendrá derecho a permiso retribuído cada vez que su cargo lo requiera previa justificación.

Art. 22º.- PLUS DE ANTIGUEDAD.- Se establecen los pluses por años de servicio de acuerdo con el siguiente plan:

Años	% Antigüedad
2	5
4	10
7	16
10	22
13	28
16	34
19	40
22	46
25	60

Art. 23º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.- Se establecen CUATRO pagas extraordinarias para todo el personal de la Empresa, cada una de ellas en la cuantía del salario base de clasificación, antigüedad y plus de convenio, con la salvedad de que el personal compuesto por oficiales, ayudantes y peones del departamento de Ven

tas percibirá el mismo plus de convenio que las categorías equivalentes del personal de oficios auxiliares. Adicionalmente se establece un complemento por paga de SIETE MIL QUINIENTAS pesetas brutas por empleado en todas las categorías. Este complemento de las cuatro pagas podrá ser acumulado y percibido en una sola vez a petición del interesado antes del inicio de sus vacaciones anuales.

El abono de las pagas y complementos se efectuará en la primera quincena de marzo, junio, septiembre y diciembre y serán percibidas en proporción al tiempo trabajado por quienes hayan ingresado o cesen durante el año en la Empresa.

Art. 24º.- TRABAJO NOCTURNO.- Se establece un suplemento del 40% sobre el salario base más antigüedad y plus de convenio para todos los trabajadores que realicen su trabajo durante el periodo comprendido entre las 22 y las 6 horas del día siguiente proponiendo que el trabajo sea realizado por personal voluntario; si por necesidad en periodos punta fuera indispensable la creación de un nuevo turno de trabajo nocturno en Producción, se incluirá el personal necesario de acuerdo con la programación de la Jefatura de Producción y Almacén, completando el turno del personal no especializado con personal eventual.

Art. 25º.- PRIMA DE CARENCIA DE INCENTIVOS.- El personal que no percibe primas de Productividad o Comisiones, recibirá la cantidad de SEIS MIL pesetas mensuales proporcionalmente al tiempo trabajado y siempre que su categoría no sea superior a Capataz.

Art. 26.- HORAS EXTRAORDINARIAS.- Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1.- Horas extraordinarias habituales: Supresión

2.- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

3.- Horas extraordinarias necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata: Mantenimiento

La Dirección de esta Empresa, informará mensualmente al Comité de Empresa o Delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones.

Todas las horas extraordinarias que se realicen como tales, tendrán un incremento del 75% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria.

En ningún caso el número de horas extraordinarias podrá ser superior a dos al día, quince al mes, y cien al año, salvo lo previsto en el párrafo Segundo de este artículo.

Art. 27º.- AYUDA CONSERVACION VESTUARIO.- El personal de Almacén, Producción, Talleres, Distribución y Srtas. del Equipo de Ventas Especiales, percibirán por el concepto del epígrafe la cantidad de QUINIENTAS pesetas mensuales.

Art. 28º.- PREMIO ESPECIAL POR AÑOS DE SERVICIO.- Se concede un premio especial por servicios ininterrumpidos a la Empresa a todo el personal de CERVEGA, S.A. sin excepción en las siguientes anualidades y cantidades:

Por 15 años de permanencia ..... 15.000 pts.
Por 25 años de permanencia ..... 25.000 pts.

Art. 29º.- SALIDAS Y GASTOS EN DESPLAZAMIENTOS.- Cuando la Empresa precise que alguno de sus trabajadores se traslade o realice gastos de manera accidental y extraordinaria, el trabajador pasará la correspondiente nota de gastos justificados a la aprobación de su Jefe respectivo y le serán abonados a su presentación en el departamento de Administración.

Art. 30º.- SALARIOS.- Se establece un aumento del 8% en todos los conceptos salariales para 1.984 (cuadros anexos).

Art. 31º.- PRIMA DE PRODUCTIVIDAD.- La prima de productividad para el personal de Producción y Almacén, se establece de la siguiente forma:

Rendimiento mínimo	70% eficiencia	6.000/mes
Cada punto hasta el	74% eficiencia	540/mes
Cada punto igual o superior al	75% eficiencia	864/mes

La Empresa garantiza independientemente de la eficiencia conseguida una percepción media de SEIS MIL pesetas mensuales proporcionalmente al tiempo trabajado y para cada categoría de Capataz o inferior.

Art. 32º.- COMISION NEGOCIADORA.- Queda establecida para la totalidad de los miembros del Comité de Empresa y un Delegado de personal de cada Delegación.

DISPOSICION FINAL.- En lo no previsto en este Convenio será de aplicación lo dispuesto en las Leyes.

En conformidad con cuanto antece firman en Alicante a once de junio de mil novecientos ochenta y cuatro.-

COMISIONES A PARTIR DEL 1.1.84

Sres. Vendedores:

Total de cajas	9'25
Vendedores sólos (adicional a lo que deben percibir por caja)	4'01
Por cada día de Vacaciones (Oficial 1ª)	1.064'--
" " " " " (Oficial 2ª)	984'--
" " " " Enfermedad	619'--

Sres. Ayudantes:

Total de cajas (Fijos y Eventuales)	5'32
Por cada día de Vacaciones	771'--
" " " " Enfermedad	309'--

POST-MIX

Vendedor	69'60
Ayudante	30'14

PRE-MIX

Vendedor	12'16
Ayudante	5'78

V.E.

Vendedor	5'32
Ayudante	4'01

PREVENTA

Distribuidor Vendedor	7'29
" " (Exceso de 250 c/mínimo	16'72
" " Solo	4'01
" " Solo (Exceso 250 c/.....	22'80
Ayudante	5'32
Ayudante (Exceso de 250 c/ mínimo	12'12

LATAS, CAJAS DE 2 L. e IGLU (Productos en envase sin retorno)

Vendedor	5'06
Ayudante	3'69

SERVICIO A SUBDISTRIBUIDORES

Camión P-125	1.595'--
Camión P-260	2.393'--

Para el pago de las comisiones a los vendedores y ayudantes de Distribución se seguirá el siguiente criterio:

A).- Las 250 primeras unidades deberán comprender en primer lugar las retornables.

B).- El exceso sobre 250 unidades tendrá la comisión establecida para tal exceso cualquiera que sea el tipo de caja, retornable o no retornable.

TABLAS SALARIALES QUE REGIRAN A PARTIR DEL DIA 1-01-1.984

Departamento	Grupo	Categoría	Base Clasificacion	Plus Convenio
ADMINISTRACION	5	Oficial 1ª	46.260	32.820
	5	Oficial 2ª	41.370	32.010
	7	Auxiliar	39.450	26.250
	6	Telefonista	39.450	26.250
	6	Vigilante	39.450	25.710
	10	M. Limpieza	37.500	18.450
OFICIOS AUXILIARES	5	Capataz	49.230	26.820
	8	Oficial 1ª	1.542	859
	8	Oficial 2ª	1.379	832
	9	Ayudante	1.315	805
	10	Peón	1.250	499
VENTAS	5	Encargado de Grupo	49.230	23.760
	8	Oficial 1ª	1.542	523
	8	Oficial 2ª	1.379	496
	9	Ayudante	1.315	469
	10	Peón	1.250	314
VENTAS ESPECIALES	5	Capataz	49.230	30.150
	8	Gestor	1.542	942
	8	Ay. Gestor	1.379	837
	8	Srta. E. P.	1.379	832
	9	Ayudante	1.315	777