

23303 RESOLUCION de 28 de mayo de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la «Compañía del Este de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima» (CEBEGA, Sociedad Anónima).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Compañía del Este de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima» (CEBEGA, S. A.), que fue suscrito con fecha 29 de marzo de 1990, de una parte, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósitos de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 28 de mayo de 1990.—El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO
DE «CEBEGA, SOCIEDAD ANONIMA» 1990**

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Este Convenio interprovincial es de aplicación obligatoria para todos los empleados en los distintos Centros de trabajo de la Empresa «CEBEGA, Sociedad Anónima», sea su ubicación dentro o fuera de la provincia de Alicante.

Art. 2.º *Ambito funcional.*—El presente Convenio regulará a partir de su entrada en vigor, todas las relaciones laborales de la Empresa «CEBEGA, Sociedad Anónima», y su personal.

Art. 3.º *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 discontinuos, 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 artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Vigencia y duración.*

a) Vigencia: El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

A efectos económicos entrará en vigor el día 1 de enero de 1990.

b) Duración: Se pacta un periodo de duración de un año desde el día 1 de enero de 1990 hasta el 31 de diciembre de 1990.

Art. 5.º *No absorción y garantía «ad personam».*—Las diferencias entre las condiciones económicas y sociales de este Convenio y las del Convenio anterior, por su condición de aumento mínimo, no podrán ser absorbidas ni compensadas.

Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán consideración de mínimas por lo que los pactos, cláusulas o estipulaciones implantadas en la Empresa, que impliquen condición más beneficiosa para el personal en relación con las concedidas, subsistirán como garantía «ad personam» para los que vengan gozando de ellas.

Art. 6.º *Denuncia y prórroga.*

a) Denuncia: La denuncia a efectos de rescisión o revisión del Convenio deberá formalizarse por parte de la representación de los trabajadores o por la Empresa, con una antelación de tres meses a la fecha de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre un acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo.

b) Revisión y prórroga: Si se desistiese de la denuncia a que se refiere el párrafo a) de este artículo, el Convenio Colectivo se prorrogará de año en año, exceptuando las cuestiones salariales, que serán motivo de negociación por las partes.

CAPITULO II

Comisión paritaria

Art. 7.º *Comisión paritaria.*—Al amparo de lo dispuesto en el artículo 85.2, d) del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria está compuesta por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de la Dirección.

Empresa:

Don José Soler Sancho.
Don Emilio Martínez López-Puigcerver.
Don José Santos Boix.

Suplente:

Don José María Escrigas Galán.

Trabajadores:

Doña María Dolores Moreno Martínez.
Don Jesús Calderón García.
Don Antonio Borrajo Quiñero.

Suplente:

Don Lorenzo Moreno Pérez.

La función de la Comisión Paritaria será solucionar, de forma negociada, las diferencias que hubiere en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este Convenio.

En caso de desacuerdo se planteará la cuestión ante los Organismos competentes.

También podrán designar ambas representaciones asesores que actuarán con voz pero sin voto.

CAPITULO III

Empleo y contratación

Art. 8.º *Política de empleo.*—Durante la vigencia del presente Convenio y, en tanto subsistan las mismas circunstancias actuales, se mantendrá la plantilla de la Empresa en su conjunto, así como su estructura por categorías profesionales. Asimismo y durante la duración del Convenio, la Empresa se compromete a la conversión de trece contratos eventuales o temporales en fijos de plantilla.

Art. 9.º *Contratos de trabajo.*—Con independencia de los requisitos legales vigentes sobre el ingreso al trabajo, como norma general, todo trabajador eventual que acceda a un puesto de trabajo en «CEBEGA, Sociedad Anónima», formará parte de la lista que obra en poder del Departamento de personal. Copia de esta lista deberá también hallarse en poder del Comité de Empresa o Delegados de Personal y, a su contratación, los trabajadores eventuales iniciarán su actividad en la Empresa de acuerdo con el procedimiento de ingresos que se lleve a cabo con la cooperación y acuerdo existente entre el citado Departamento de Personal y el Comité de Empresa y/o Delegados de Personal. La Empresa comunicará a los representantes de los trabajadores todas las contrataciones que tenga previsto realizar, con suficiente antelación a su realización, especificando el número de trabajadores a contratar, la modalidad del contrato y la duración de los mismos. En casos especiales podrá prescindirse del procedimiento normal, pero dando cuenta al Comité de Empresa de las circunstancias especiales que concurren en el caso y se procederá en consecuencia.

Art. 9.º bis. *Convocatoria de contratación.*—Cuando la Empresa tenga necesidad de contratar personal para cubrir vacantes que se produzcan en puestos que requieran una especial capacitación y que no estén contemplados en este capítulo, o para acceder a puestos de nueva creación, pondrá en conocimiento de los trabajadores de «CEBEGA, Sociedad Anónima», con una antelación de diez días los requisitos exigidos y el puesto de trabajo a cubrir, previamente al anuncio público para personas ajenas a la Empresa.

En caso de que entre los aspirantes al puesto de trabajo a cubrir exista igualdad de méritos entre dos o más, la Empresa se compromete a contratar con carácter prioritario al aspirante perteneciente a la plantilla.

CAPITULO IV

Organización del trabajo

Art. 10. *Organización del trabajo.*—Las facultades de la organización del trabajo son de competencia y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

El Comité de Empresa informará a la Dirección de cualquier sugerencia razonada que refuerce las relaciones y planteamientos socio-económicos de la Empresa en todo cuanto se refiera a cualquier modificación, automatización, reconversión y modernización, así como la reestructuración de secciones y variación de puestos de trabajo, por mejora de métodos y, en general, cuanto pueda conducir a un mejor proceso técnico de la Empresa.

Los nuevos sistemas que se adopten no perjudicarán la situación personal ni económica de los trabajadores, antes al contrario, tenderán a mejorar las condiciones de los mismos.

La Dirección de la Empresa se compromete a informar trimestralmente al Comité de Empresa y Delegados de Personal de los temas generales y de la organización de la misma.

Art. 11. *Ascensos.*—El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que corresponda a la categoría profesional que tuviera

reconocida, por un período 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 períodos alternos, obtendrá directamente la categoría de Ayudante.

Antes de cubrir plazas de superior categoría que no estén comprendidas en las que son de libre designación de la Empresa, la Dirección informará de ello al Comité de Empresa y/o Delegados de Personal, al objeto de recabar su opinión sobre los empleados que pueden ser sujetos a dicho ascenso.

Si existiese disconformidad entre la Empresa y el Comité de Empresa se acudirá a que, por una Empresa especializada en ello, se efectúe la selección entre los aspirantes: un representante de la Empresa y un miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal tendrá acceso a las pruebas de selección efectuadas.

Art. 12. Clasificación profesional.

a) Las categorías profesionales están especificadas en el anexo correspondiente a este Convenio.

b) 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 nombres, apellidos, fecha de ingreso y clasificación por categorías profesionales.

Art. 13. *Trabajo a tarea.*—El personal de distribución realizará su trabajo a tarea. El desarrollo de la misma estará de acuerdo con lo que se determina en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando algún repartidor o ayudante por causas no imputables a su voluntad o por conveniencia de la Empresa quedase sin poder desempeñar sus funciones habituales, se respetará su salario normal y el promedio de las comisiones de ese día.

En los casos que un Oficial de primera tuviera que desempeñar la función de ayudante percibirá las comisiones en la misma cuantía que el titular de la ruta.

CAPITULO V

Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

Art. 14. *Jornada.*—La jornada laboral para el periodo de tiempo de este Convenio queda establecida en cuarenta horas semanales, de lunes a viernes.

Art. 15. *Vacaciones.*—Se establece en treinta días naturales durante todos los meses del año.

Las vacaciones se disfrutarán fijándose un calendario que se elaborará entre la Empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, de acuerdo con el sistema seguido en el año anterior. Cualquier otro acuerdo entre Empresa y trabajadores se comunicará al citado Comité de Empresa o Delegados de Personal. (Ver percepciones en tabla anexa).

Art. 16. *Licencias.*—Todos los trabajadores que contraigan matrimonio disfrutarán de veintiún días de permiso retribuido. En los casos de nacimiento de un hijo o de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad el permiso será de tres días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite desplazarse, el plazo será de seis días, y de dos días en caso de traslado de domicilio.

Art. 17. *Excedencias.*—El trabajador fijo de plantilla con una antigüedad de, al menos, un año en la Empresa podrá solicitar excedencia voluntaria por una duración no inferior a un año ni superior a tres años. El tiempo que dicho trabajador permanezca en esta situación no será computable ni para la antigüedad ni surtirá ningún otro efecto.

En el transcurso del primer año y recibida la petición de ingreso por parte del trabajador, la Empresa vendrá obligada a su readmisión en el mismo puesto de trabajo y categoría que venía disfrutando con anterioridad.

La excedencia contemplada en el presente artículo no podrá coincidir simultáneamente en un número superior del 2 por 100 de los trabajadores fijos en plantilla.

Para lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

CAPITULO VI

Beneficios asistenciales

Art. 18. *Enfermedad y accidente de trabajo.*—Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 53/1980, de 11 de enero, manteniendo la Empresa para todos sus trabajadores fijos en la misma el subsidio adicional del 25 por 100 independientemente al subsidio facilitado por la Administración del 60 por 100 de la base reguladora correspondiente.

En la baja por enfermedad a partir del octavo día la Empresa compensará a los trabajadores del departamento de ventas, fijos en plantilla, hasta el 100 por 100 de la base de cotización. Para el resto de empleados este 100 por 100 será sobre el salario base, antigüedad, plus Convenio y plus carencia de incentivos.

Para los casos de primera enfermedad en el año o en ocasión de hospitalización, en todo caso, la Empresa compensará a sus trabajadores hasta el 100 por 100 de la base de cotización desde el primer día.

Art. 19. *Jubilación.*—El trabajador que se jubile anticipadamente, a partir de los sesenta años, percibirá las siguientes cantidades:

A los sesenta años, 5 anualidades de 825.000 pesetas, la primera y la restante actualizada con el incremento que experimente el IPC.

A los sesenta y un años, 4 anualidades de 825.000 pesetas, la primera y las 3 restantes actualizadas con el incremento que experimente el IPC.

A los sesenta y dos años, 3 anualidades de 825.000 pesetas, la primera y las 2 restantes actualizadas con el incremento que experimente el IPC.

A los sesenta y tres años, 2 anualidades de 825.000 pesetas, la primera y la restante actualizada con el incremento que experimente el IPC.

A los sesenta y cuatro años, 1 anualidad de 825.000 pesetas.

Estas anualidades se abonarán: La primera en el momento que se produzca la jubilación y las restantes durante los meses de enero de los años siguientes sucesivos.

El trabajador que se jubile a los sesenta y cinco años percibirá cinco mensualidades de salario base, antigüedad y plus de Convenio que tenga en el momento de producirse la jubilación.

Para poder acceder a los premios por jubilación que se establecen en el presente artículo será preceptivo que el operario tenga, al menos, quince años de antigüedad en la Empresa.

Solamente podrán acogerse a estos premios, anualmente, un 2 por 100 de la plantilla fija de la Empresa, a excepción del premio establecido a la jubilación a los sesenta y cinco años para el que no existe limitación en porcentaje.

En caso de que se produzcan solicitudes de jubilación anticipada acogidos a los premios estipulados en el presente artículo, superiores al 2 por 100 de la plantilla, la Comisión Paritaria establecerá quién tiene acceso a los mismos, siguiendo criterios de antigüedad en la Empresa, cargas familiares o similares.

A los efectos de determinar los aspirantes a estos premios, los trabajadores que durante el año natural cumplan la edad establecida en el presente artículo y piensen acogerse al mismo, deberán solicitarlo a la Empresa por escrito, antes del 31 de diciembre anterior.

En caso de fallecimiento del trabajador jubilado, las cantidades pendientes de cobro las percibirán sus herederos legales en los plazos estipulados.

Art. 20. *Previsión para caso de fallecimiento o incapacidad.*—La Empresa mantendrá concertado un seguro que cubra el fallecimiento o incapacidad laboral permanente total para la profesión habitual para el personal fijo en plantilla de acuerdo con las siguientes prestaciones:

Fallecimiento o incapacidad por enfermedad: 867.200 pesetas.

Fallecimiento o incapacidad por accidente: 1.734.000 pesetas.

Fallecimiento o incapacidad por accidente de automóvil: 2.601.600 pesetas.

La entrada en vigor de esta cláusula del Convenio, en lo que se refiere a las prestaciones concertadas, tendrá lugar en el momento en que la Dirección sea notificada por parte de la Compañía aseguradora de la aceptación y puesta en vigor de las modificaciones realizadas respecto a la concertación anterior.

Art. 21. *Revisión médica.*—La Empresa tiene concertados con una Entidad privada los servicios médicos, de forma que, una vez al año, se realice un examen médico a cada empleado, entregándose por escrito a cada trabajador el resultado de dicho examen.

Los exámenes médicos a los que se refiere este artículo se realizarán de acuerdo con las normas y disposiciones emanadas por el Organismo de Seguridad e Higiene en el Trabajo correspondiente y, cuantos otros requisitos que, de forma razonada, sean sugeridos por el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y de sus Servicios Médicos.

Art. 22. *Salud laboral.*—Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo: La Empresa se atenderá a las normas que en cada momento regulen esta materia en el sentido de conseguir el mayor perfeccionamiento posible en los métodos de seguridad, que eviten los riesgos propios del trabajo y garanticen en la medida de lo posible la salud física y mental de sus trabajadores.

Se constituirá en el seno de la Empresa un Comité de Salud y Seguridad de carácter paritario, cuyo número de componentes será el siguiente:

Por parte de los trabajadores: Tres miembros.

Por parte de la Empresa: Tres miembros.

Correspondiendo la designación de los representantes de los trabajadores al Comité de Empresa.

En aquellos Centros de trabajo con una plantilla inferior a 50 trabajadores, los Delegados de personal podrán designar un Delegado de Salud y Seguridad, el cual tendrá las mismas competencias que las establecidas para el Comité de Planta.

Dicho Comité tendrá derecho a conocer las condiciones relativas a máquinas, herramientas y procesos laborales, en la medida que sea necesario para evitar en lo posible los riesgos que afecten a la seguridad del trabajador, proponiendo a la Empresa, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualquier otra que considere oportuna.

Igualmente la Empresa facilitará a los miembros del Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo el tiempo y los medios necesarios para su normal funcionamiento.

Funciones del Comité de Salud:

Las reguladas o las que puedan regularse por Ley o normativa legal.

Art. 23. *Privación del permiso de conducir.*—En aquellos casos en que algún trabajador del departamento comercial sea privado del permiso de conducción, no motivado por incapacidad física, la Empresa deberá proporcionarle otro puesto de trabajo en tanto dure la privación, manteniéndole la misma categoría profesional, ajustándosele las retribuciones que le correspondan en las nuevas funciones que desempeñe y reintegrándole en su puesto de trabajo anterior una vez recuperado el citado permiso.

CAPITULO VII

Competencias y garantías de los representantes sindicales

Art. 24. *Acción sindical en la Empresa.*—El Comité de Empresa y los Delegados de personal, como órganos representativos de todos los trabajadores del Centro de trabajo o de la Empresa, tienen como fundamental misión la defensa de los intereses de sus representados, así como la negociación y representación de los trabajadores ante el empresario y, en su caso, ante la Administración del Estado.

En cuanto a las competencias y garantías de los representantes sindicales, serán las establecidas en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores. Con respecto a lo dispuesto en el apartado e) del artículo 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.

También estas horas podrán acumularse globalmente en un solo miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal.

Asimismo, también se podrán acumular las horas sindicales de los Delegados de personal de los distintos Centros de trabajo de CEBEGA en alguno o varios miembros del Comité de Empresa de Planta o entre los Delegados de los diferentes Centros de trabajo.

Art. 25. *Derechos sindicales:*

- Reconocimiento de los Sindicatos como elementos básicos y consustanciales en las relaciones industriales.
- Reconocimiento pleno de la libertad sindical (derecho de los trabajadores a afiliarse o no) y de la acción sindical en la Empresa.
- Reconocimiento implícito de las Secciones Sindicales en todos los Centros de trabajo.
- Derecho a distribuir información sindical en la Empresa (incluyendo el derecho a un tablón de anuncios sindicales en las Empresas de más de 100 trabajadores).
- Recaudación de cuotas sindicales (incluyendo el derecho del Delegado a gestionar el descuento en nóminas de estas cuotas a voluntad de los trabajadores afiliados).
- Legitimación de un Delegado sindical en aquellas Empresas con más de 250 trabajadores cuando las Centrales acrediten una afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla. Este Delegado representa y defiende los intereses de sus afiliados, puede asistir a las reuniones del Comité, dispone de idénticas garantías, recibe idéntica información que el Comité y debe ser oído previamente en la resolución de los problemas más importantes de carácter colectivo.
- Derecho a la excedencia forzosa para aquellos trabajadores elegidos para cargos sindicales de relevancia provincial o estatal, con readmisión obligatoria una vez concluido el mandato.
- Concepción de permisos retribuidos al Delegado sindical para participar en negociaciones colectivas, siempre que la Empresa sea afectada por la negociación en cuestión.
- Para asistir en su misión al Comité de Empresa o Delegados de personal podrán tener acceso al recinto de la Empresa los Abogados laboristas o Asesores sindicales previa solicitud y autorización de la Dirección de la Empresa.
- En el caso de coincidir en una misma persona el cargo de Delegado sindical y miembro del Comité de Empresa, su crédito en horas sindicales quedará duplicado.
- La Empresa informará previamente al Comité de Empresa, Delegados de personal y Delegados sindicales de las concesiones de actividades a terceros que actualmente realice por cuenta propia, siempre que afecten al mantenimiento de los puestos de trabajo de su plantilla actual.

CAPITULO VIII

Condiciones económicas

Art. 26. *Salarios.*—Se establece un incremento del 8,4 por 100 en los conceptos de salario base de clasificación, antigüedad y plus de Convenio para 1990. (Ver anexo en tablas finales.)

Art. 27. *Revisión salarial.*—En caso de que el IPC previsto para 1990 supere al 31 de diciembre de dicho año el 6,9 por 100, se llevará a efecto una revisión salarial en el mismo porcentaje que la cuantía que supere dicho 6,9 por 100.

Art. 28. *Gratificación.*—Se establece una gratificación para todo el personal fijo en la Empresa a primeros de enero de 1990 de 27.100 pesetas brutas, que serán hechas efectivas junto con la paga extraordinaria del mes de marzo.

Art. 29. *Plus de antigüedad.*—Se establecen los pluses por años de servicio de acuerdo con el siguiente plan:

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

Art. 30. *Pagas extraordinarias.*—Se establecen cuatro pagas extraordinarias para todo el personal de la Empresa, cada una de ellas en la cuantía de salario base de clasificación, antigüedad y plus de Convenio, con la salvedad de que el personal compuesto por Preventistas, Oficiales, Ayudantes y Peones del departamento de Ventas percibirá el mismo plus de Convenio que las categorías equivalentes del personal de oficios auxiliares, considerando al Preventista como Capataz. Adicionalmente se establece un complemento por paga de 10.980 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. 31. *Premio a la asistencia al trabajo.*—Se crea un plus de premio a la asistencia al trabajo en la cuantía de 27.100 pesetas brutas, que se abonarán al comienzo de cada año, para todo empleado de la Empresa que no haya tenido falta de asistencia alguna al trabajo durante el año anterior; no serán conceptuadas faltas de asistencia las licencias retribuidas. Para los trabajadores temporales esta cantidad será proporcional al tiempo trabajado.

Art. 32. *Trabajo nocturno.*—Se establece un suplemento del 50 por 100 sobre el salario base, antigüedad y plus de Convenio para todos los trabajadores que realicen su trabajo durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas del día siguiente, proponiendo que el trabajo sea realizado por personal voluntario; si por necesidad en periodos punta fuera necesario e 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 de personal no especializado con personal eventual.

El turno de noche del departamento de almacén percibirá el plus de nocturnidad a razón de cinco días semanales, aunque durante estos cinco días coincida un festivo, para de esta manera compensar el exceso de trabajo de dicha semana. (Ver percepciones en tabla anexa.)

Art. 33. *Prima de carencia de incentivos.*—El personal que no percibe comisiones por ventas recibirá la cantidad de 22.008 pesetas brutas mensuales proporcionalmente al tiempo trabajado, y siempre que su categoría no sea superior a la de Capataz.

Art. 34. *Ayuda conservación vestuario.*—El personal de almacén, producción, talleres, distribución y señoritas del equipo de ventas especiales percibirán por este concepto del epígrafe la cantidad de 651 pesetas brutas mensuales.

Prendas de vestuario: La Empresa facilitará al personal de ventas dos uniformes de verano, dos uniformes de invierno, una prenda de abrigo y una de resguardo de lluvia cada dos años, más una ayuda anual de 3.252 pesetas para calzado al personal que utilice uniforme.

El resto del personal continuará utilizando las prendas habituales, más una prenda de abrigo cada dos años.

Estas prendas se entregarán en la primera quincena de los meses de abril y octubre.

Art. 35. *Premio especial por años de servicio.*—Se concede un premio especial por servicios ininterrumpidos a la Empresa a todo el personal

TRABAJOS NOCTURNOS

Categoría	5 por 100	10 por 100	16 por 100	22 por 100	28 por 100	34 por 100	40 por 100	46 por 100	60 por 100	
Capataz	1.981	2.044,50	2.108	2.184,20	2.260,40	2.336,60	2.412,80	2.489	2.565,20	2.743
Oficial 1. ^a	1.883,50	1.943,38	2.003,25	2.075,10	2.146,95	2.218,80	2.290,65	2.362,50	2.434,35	2.602
Oficial 2. ^a	1.745	1.798,93	1.852,85	1.917,56	1.982,27	2.046,98	2.111,69	2.176,40	2.241,11	2.392,10
Ayudante	1.679	1.730,60	1.782,20	1.844,12	-	-	-	-	-	-
Peón	1.408,50	-	-	-	-	-	-	-	-	-

COMISIONES A PARTIR DEL DIA 1 DE ENERO DE 1990

	Pesetas/Caja
<i>Preventa:</i>	
Distribuidor-Vendedor	10,34
Distribuidor-Vendedor (exceso 250 cajas/mínimo)	23,72
Distribuidor-Vendedor sólo	5,68 + 10,34
Distribuidor-Vendedor sólo (exceso 151 a 250 cajas)	23,10
Distribuidor-Vendedor sólo (exceso 250 cajas)	32,37
Ayudante	7,54
Ayudante (exceso 250 cajas mínimo)	17,20
<i>Ventas especiales en acontecimientos especiales:</i>	
Vendedor	7,77
Ayudante	5,85
<i>Servicio a subdistribuidores:</i>	
Camión P-125	2.263,00
Camión P-200	2.954,00
Camión P-260	3.396,00
<i>Productos en envase sin retorno. Latas de 32 cl. e iglu:</i>	
Vendedor	7,19
Vendedor sólo	3,96
Ayudante	5,24
<i>Post-Mix (18 litros) y Bag-in-box (20 litros):</i>	
Vendedor	98,77
Ayudante	42,77
<i>Pre-mix:</i>	
Vendedor	17,25
Ayudante	8,21
<i>Bag-in-box. (Diez litros):</i>	
Vendedor	49,39
Ayudante	23,24

INCENTIVO QUE PERCIBIRA EL DEPARTAMENTO DE VENTAS

Categoría	Vacaciones	Enfermedad
	Licencias retribuidas del art. 16 Ptas/día	Hasta el séptimo día, inclusive Ptas/día
Oficial de primera	1.556	904
Oficial de segunda	1.436	904
Ayudante	1.125	451
Peón	804	322

Anexo al art. 38. *Plus a la profesionalidad.*—A los efectos de determinar a qué personas afectan en este momento el plus establecido en este artículo en el Convenio, a continuación se relacionan los trabajadores que tienen derecho a su percepción en la actual plantilla de «Cebega, Sociedad Anónima», señalando a qué apartado se refiere:

A) MANTENIMIENTO:

José Clemente García, Agustín Congost Pedrada, Antonio Martínez García, Ramón Dura Martínez y Eugenio Retuerta Ribas.

B) SALA DE EMBOTELLAR:

José A. García Fernández, Gaspar Gómez Latorre, José Murcia Ibáñez y Francisco Lorenzo López.

Laboratorio:

José L. González Sánchez, Guillermo Grau García y Manuel Morales Cerezo.

Almacén:

Pedro Castillo Garrote, Manuel García Tormos, Francisco Herrera Pérez y José Martínez Esquivá.

C) MANTENIMIENTO:

Francisco Bernal Martínez, Alfredo Botella Castillo, Vicente Delgado Mateo, José Giménez Ortiz, José Manresa Mora, Lorenzo Moreno Pérez, Miguel A. Navalón Azorín, José Pagán Ruso, Angel Rodríguez Rodríguez y Francisco Fernández Serrano.

Taller mecánico:

José Berenguer Campos, Francisco Compañ Martínez, Antonio García Guirado, Juan F. Lozano García, Félix Martínez Plaza, Manuel Suárez Requena, José A. Tárraga García, Gregorio González Casanova (Murcia), Francisco Martínez Fernández (Murcia) y Antonio Pérez Carreño (Cartagena).

Dispensadores:

José Requena Vinader y Leandro Retuerta Ribas.

Calderas:

Gregorio del Amo Pozuelo, Acisclo Moya Rosillo y Alfredo Valero Brotóns.

D) TALLERES:

José Costa Paracuellos, Francisco Vizcaíno Martínez e Hilario González Romero (Murcia).

E) ADMINISTRATIVOS:

Alicante

María Isabel Marraco Torres, María del Pilar Ramírez Rovira, Concepción Gilabert Ivars, Juan M. Puig Sánchez, Enriqueta Ferrándiz Poveda, María Dolores Francés Cabrera, Vicente R. Puig Sánchez, José V. León Borrego, María Dolores Moreno Martínez, María Flora López García, José Bermejo Díaz, María Pilar Gurrea Ardanuy, Asunción Gómez García, María del Carmen Amat Boix, Luisa Navarro Fernández y Francisco de Casimiro Piqueras.

Murcia

Antonio Jiménez Díaz, Antonio Gómez Abril, Manuel Pérez Escudero y Juan A. Sotomayor Tudela.

Cartagena

Ginés Ballesta Salinas, José Díaz Blasco y Carlos A. López Agüera.

Alcoy

Francisco Jorge Martínez Pons, Juan Gadea Sorolla y Pablo V. Moreno Navarro.

Albacete

Francisco Gomariz Blázquez y Alfonso Cantos Sánchez.

Lorca

Pascual Soriano Arjona y José Andreo Moreno.