

19890 RESOLUCION de 8 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo para la Empresa «Compañía del Este de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima» (CEBEGA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía del Este de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima» (CEBEGA), que fue suscrito con fecha 9 de mayo de 1991, de una parte, por la Dirección de la Empresa en representación de la Empresa, y de otra, por miembros de los Comités de Empresa en representación de los trabajadores, 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 depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General 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, 8 de julio de 1991.- La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE CEBEGA, S.A.

1.991

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo I.- AMBITO TERRITORIAL.- Este Convenio Interprovincial 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.

Artículo II.- 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.

Artículo III.- AMBITO PERSONAL.- El presente Convenio incluye a la totalidad de 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 1º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo IV.- VIGENCIA Y DURACION.-

a).- **Vigencia:** El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de la fecha de publicación en el B.O.E. A efectos económicos entrará en vigor el día 1 de Enero de 1.991.

b).- **Duración:** Se pacta un periodo de duración de DOS AÑOS desde el día 1 de enero de 1991 hasta el 31 de diciembre de 1.992.

Artículo V.- NO ABSORCION Y GARANTIA "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 con garantía "ad personam" para los que vayan gozando de ellas.

Artículo VI.- DENUNCIA Y PRORROGA.-

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: COMISION PARITARIA

Artículo VII.- COMISION PARITARIA.- Al amparo de lo dispuesto en el artículo 65, 2. d). del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria está compuesta por cuatro representantes de los trabajadores y tres representantes de la Dirección.

Empresa:

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

Suplente:

Antonio Córdoba García

Trabajadores:

D.
D.
D.

Suplente:

D.

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 CONTRATACION

Artículo VIII.- POLITICA 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 siete contratos eventuales o temporales en fijos de plantilla.

Artículo IX.- 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, S.A. 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 concurran en el caso y se procederá en consecuencia.

Artículo X.- CONVOCATORIA DE CONTRATACION.- 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, S.A. 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.- ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo XI.- ORGANIZACION 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.

Artículo XII.- ASCENSOS.- El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que corresponda 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.

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 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 acudiría 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 un Delegado de Personal tendrá acceso a las pruebas de selección efectuadas.

Artículo XIII.- CLASIFICACION 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.

Artículo XIV.- TRABAJO A TAREA.- El personal de distribución realizará su trabajo a tareas. 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 1º tuviera que desempeñar la función de Ayudante, percibirá las comisiones en la misma cuantía que el titular de la ruta.

CAPITULO V.- FORMACION

Artículo XV.- FORMACION PROFESIONAL.- La Empresa informará del contenido de sus planes de formación profesional al Comité de Empresa y Delegados de Personal antes de llevarlos a efecto para que éstos puedan aportar las sugerencias y formular las alegaciones que estimen oportunas y emitan en su caso el informe que proceda cuando por imperativo legal fuese preceptivo.

CAPITULO VI.- JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo XVI.- JORNADA.- La jornada laboral para el periodo de tiempo de este Convenio queda establecida en 40 horas semanales de lunes a viernes.

Artículo XVII.- VACACIONES.- Se establece en 30 días naturales, durante todos los meses del año.

Las vacaciones se disfrutarán fijándose un calendario que se elaborará entre la Empresa y 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).

Artículo XVIII.- LICENCIAS.- Todos los trabajadores que contraigan matrimonio disfrutarán de 21 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.

Artículo XIX.- 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 dos por ciento de los trabajadores fijos en plantilla.

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

CAPITULO VII.- BENEFICIOS ASISTENCIALES

Artículo XX.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE DE TRABAJO.- Se estará a lo dispuesto en el R.D. 53/1980 de 11 de Enero manteniendo la Empresa para todos sus trabajadores fijos en la misma, el subsidio adicional del 25% independientemente al subsidio facilitado por la Administración del 60% 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% de la base de cotización. Para el resto de empleados este 100% será sobre el salario base, antigüedad, plus convenio, plus carencia de incentivos y plus de oficio.

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% de la base de cotización, desde el primer día.

Artículo XXI.- JUBILACION.- El trabajador que se jubile anticipadamente a partir de los 60 años, percibirá las siguientes cantidades:

-A los 60 años, 5 anualidades de 888.938.- a la primera, y las 4 restantes actualizadas, con el incremento que experimente el I.P.C.

-A los 61 años, 4 anualidades de 888.938.- a la primera, y las 3 restantes actualizadas, con el incremento que experimente el I.P.C.

-A los 62 años, 3 anualidades de 888.938.- a la primera, y las 2 restantes actualizadas, con el incremento que experimente el I.P.C.

-A los 63 años, 2 anualidades de 888.938.- a la primera, y la restante actualizada, con el incremento que experimente el I.P.C.

-A los 64 años, 1 anualidad de 888.938.- a.

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 65 años, percibirá 5 mensualidades de salario base, antigüedad y Plus de Convenio que tenga en el momento de producirse la jubilación.

Para poder acceder a los premios de 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% de la plantilla fija de la Empresa, a excepción del premio establecido a la jubilación a los 65 años para el que no existe limitación en porcentaje. En caso de que se produzcan solicitudes de jubilación anticipada acogiendo a los premios estipulados en el presente artículo, superiores al 2% de la plantilla, la Comisión paritaria establecerá quién tiene acceso a los mismos siguiendo criterios de antigüedad de 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.

Artículo XXII.- PREVISION 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 | 934.400 h |
| Fallecimiento o incapacidad por accidente | 1.868.800 h |
| Fallecimiento o incapacidad por accidente de automóvil | 2.803.200 h |

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.

Cuando se produzca cualquiera de los casos que cubre el presente seguro, y se haya presentado la documentación exigida por la compañía aseguradora y ésta muestre la conformidad con el abono de la prestación concertada, si en el transcurso de 30 días a contar desde el cumplimiento de estos requisitos, la compañía aseguradora no hiciere efectivo el importe de la referida prestación, la Empresa adelantará el mismo al beneficiario del seguro, reintegrándose del mismo al hacer efectivo el pago la compañía aseguradora.

Artículo XXIII.- REVISION MEDICA.-

La Empresa tienen 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.

Artículo XXIV.- SALUD LABORAL.- Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo.-

La Empresa se está a las normas que en cada momento regule 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: 3 miembros
- Por parte de la Empresa: 3 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 afectan 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.

Artículo XXV.- PRIVACION DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN.- En aquellos casos en que algún trabajador del departamento Comercial sea privado del Permiso de Conducción, no motivado por incapacidad física, la Empresa deberá proporcionar 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.

CAPÍTULO VIII.- REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA Y DE LAS SECCIONES SINDICALES, COMPETENCIAS Y GARANTÍAS

Artículo XVII.- REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES 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 fundamento la defensa de los intereses de sus representantes así como la negociación y representación de los trabajadores antes el empresario y, en su caso, ante la Administración del Estado.

De conformidad con lo establecido en el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa informará con carácter previo a su ejecución de las decisiones adoptadas con relación a las siguientes cuestiones:

- reestructuración de plantillas y ceses totales, parciales, definitivos o temporales de la misma, reducción de la jornada, traslado total o parcial de las instalaciones, planes de formación profesional, implantación y revisión de sistemas de organización y control de trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos, y valoración de puestos de trabajo.

El Comité de Empresa y los Delegados de Personal dispondrán del crédito de horas para el cumplimiento de sus deberes que establece el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Con relación al apartado e) -

en su totalidad por cada uno de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal para realizar gestiones de carácter sindical antes 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 CEECA en alguno o varios miembros del Comité de Empresa de Planta, o entre los Delegados de los diferentes centros de trabajo.

Artículo XXVII.- DERECHOS SINDICALES.-

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 no) 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 100 trabajadores).

Artículo XXXI.- REVISIÓN SALARIAL.-

En caso de que el I.P.C. previsto para el 1.991 supere al 5,25%, se llevará a efecto una revisión salarial en el mismo porcentaje que la cuantía que supere dicho 5,25%.

-La revisión salarial para el año 1.992 se estipula en el valor de la diferencia entre las inflaciones de los años 1.992 y 91 siempre que esta diferencia sea positiva.

Artículo XXXII.- GRATIFICACIÓN.-

Se establece una gratificación para todo el personal fijo en la Empresa a primeros de Enero de 1.991 de 29.200.- M. Ptas que serán hechas efectivas junto con la paga extraordinaria del mes de marzo.

Artículo XXXIII.- PAGO DE ANTIGÜEDAD.-

Se establecen los pluses por años de servicio de acuerdo con el siguiente plan:

| Años | % Antigüedad |
|------|--------------|
| 1 | 2 |
| 2 | 5 |
| 10 | 10 |

Artículo XXXIV.- COMPLEMENTO SALARIAL PREVENTIVAS.-

Para el personal fijo en plantilla del departamento de Ventas con categoría de Preventista, se establece un complemento salarial de 89.790.- M. mensuales. Este complemento se abonará por doce meses, por lo que no tendrá repercusión en las pagas extraordinarias ni en la antigüedad o en cualquier otro concepto salarial; en cualquier caso, esta cantidad, en futuros convenios, será revisada y se le aplicarán, si así se acordase, los incrementos que se pacten.

Artículo XXXV.- SALARIOS.-

Se establece un incremento del 7,75% en los conceptos de salario base de clasificación, antigüedad y plus de convenio para 1.991. (Ver anexo en cartas finales). Para el segundo año de vigencia a partir del 1.º de Enero de 1.992 se acuerda un porcentaje de incremento superior en 1,5 puntos al I.P.C. del año 1.991 para todos los conceptos económicos.

Artículo XXX.- REVISIÓN SALARIAL.-

En caso de que el I.P.C. previsto para el 1.991 supere al 5,25%, se llevará a efecto una revisión salarial en el mismo porcentaje que la cuantía que supere dicho 5,25%.

-La revisión salarial para el año 1.992 se estipula en el valor de la diferencia entre las inflaciones de los años 1.992 y 91 siempre que esta diferencia sea positiva.

Artículo XXXI.- COMPLEMENTO SALARIAL PREVENTIVAS.-

Para el personal fijo en plantilla del departamento de Ventas con categoría de Preventista, se establece un complemento salarial de 89.790.- M. mensuales. Este complemento se abonará por doce meses, por lo que no tendrá repercusión en las pagas extraordinarias ni en la antigüedad o en cualquier otro concepto salarial; en cualquier caso, esta cantidad, en futuros convenios, será revisada y se le aplicarán, si así se acordase, los incrementos que se pacten.

CAPÍTULO IX.- CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo XIX.- SALARIOS.-

Se establece un incremento del 7,75% en los conceptos de salario base de clasificación, antigüedad y plus de convenio para 1.991. (Ver anexo en cartas finales). Para el segundo año de vigencia a partir del 1.º de Enero de 1.992 se acuerda un porcentaje de incremento superior en 1,5 puntos al I.P.C. del año 1.991 para todos los conceptos económicos.

Artículo XX.- REVISIÓN SALARIAL.-

En caso de que el I.P.C. previsto para el 1.991 supere al 5,25%, se llevará a efecto una revisión salarial en el mismo porcentaje que la cuantía que supere dicho 5,25%.

-La revisión salarial para el año 1.992 se estipula en el valor de la diferencia entre las inflaciones de los años 1.992 y 91 siempre que esta diferencia sea positiva.

Artículo XXI.- COMPLEMENTO SALARIAL PREVENTIVAS.-

Para el personal fijo en plantilla del departamento de Ventas con categoría de Preventista, se establece un complemento salarial de 89.790.- M. mensuales. Este complemento se abonará por doce meses, por lo que no tendrá repercusión en las pagas extraordinarias ni en la antigüedad o en cualquier otro concepto salarial; en cualquier caso, esta cantidad, en futuros convenios, será revisada y se le aplicarán, si así se acordase, los incrementos que se pacten.

Artículo XXII.- REVISIÓN SALARIAL.-

En caso de que el I.P.C. previsto para el 1.991 supere al 5,25%, se llevará a efecto una revisión salarial en el mismo porcentaje que la cuantía que supere dicho 5,25%.

-La revisión salarial para el año 1.992 se estipula en el valor de la diferencia entre las inflaciones de los años 1.992 y 91 siempre que esta diferencia sea positiva.

Artículo XXIII.- COMPLEMENTO SALARIAL PREVENTIVAS.-

Para el personal fijo en plantilla del departamento de Ventas con categoría de Preventista, se establece un complemento salarial de 89.790.- M. mensuales. Este complemento se abonará por doce meses, por lo que no tendrá repercusión en las pagas extraordinarias ni en la antigüedad o en cualquier otro concepto salarial; en cualquier caso, esta cantidad, en futuros convenios, será revisada y se le aplicarán, si así se acordase, los incrementos que se pacten.

Artículo XXIV.- SALARIOS.-

Se establece un incremento del 7,75% en los conceptos de salario base de clasificación, antigüedad y plus de convenio para 1.991. (Ver anexo en cartas finales). Para el segundo año de vigencia a partir del 1.º de Enero de 1.992 se acuerda un porcentaje de incremento superior en 1,5 puntos al I.P.C. del año 1.991 para todos los conceptos económicos.

Artículo XXV.- REVISIÓN SALARIAL.-

En caso de que el I.P.C. previsto para el 1.991 supere al 5,25%, se llevará a efecto una revisión salarial en el mismo porcentaje que la cuantía que supere dicho 5,25%.

-La revisión salarial para el año 1.992 se estipula en el valor de la diferencia entre las inflaciones de los años 1.992 y 91 siempre que esta diferencia sea positiva.

Artículo XXVI.- COMPLEMENTO SALARIAL PREVENTIVAS.-

Para el personal fijo en plantilla del departamento de Ventas con categoría de Preventista, se establece un complemento salarial de 89.790.- M. mensuales. Este complemento se abonará por doce meses, por lo que no tendrá repercusión en las pagas extraordinarias ni en la antigüedad o en cualquier otro concepto salarial; en cualquier caso, esta cantidad, en futuros convenios, será revisada y se le aplicarán, si así se acordase, los incrementos que se pacten.

Artículo XXVII.- REVISIÓN SALARIAL.-

En caso de que el I.P.C. previsto para el 1.991 supere al 5,25%, se llevará a efecto una revisión salarial en el mismo porcentaje que la cuantía que supere dicho 5,25%.

-La revisión salarial para el año 1.992 se estipula en el valor de la diferencia entre las inflaciones de los años 1.992 y 91 siempre que esta diferencia sea positiva.

Artículo XXVIII.- COMPLEMENTO SALARIAL PREVENTIVAS.-

Para el personal fijo en plantilla del departamento de Ventas con categoría de Preventista, se establece un complemento salarial de 89.790.- M. mensuales. Este complemento se abonará por doce meses, por lo que no tendrá repercusión en las pagas extraordinarias ni en la antigüedad o en cualquier otro concepto salarial; en cualquier caso, esta cantidad, en futuros convenios, será revisada y se le aplicarán, si así se acordase, los incrementos que se pacten.

Artículo XXIX.- SALARIOS.-

Se establece un incremento del 7,75% en los conceptos de salario base de clasificación, antigüedad y plus de convenio para 1.991. (Ver anexo en cartas finales). Para el segundo año de vigencia a partir del 1.º de Enero de 1.992 se acuerda un porcentaje de incremento superior en 1,5 puntos al I.P.C. del año 1.991 para todos los conceptos económicos.

Artículo XXX.- REVISIÓN SALARIAL.-

En caso de que el I.P.C. previsto para el 1.991 supere al 5,25%, se llevará a efecto una revisión salarial en el mismo porcentaje que la cuantía que supere dicho 5,25%.

-La revisión salarial para el año 1.992 se estipula en el valor de la diferencia entre las inflaciones de los años 1.992 y 91 siempre que esta diferencia sea positiva.

Artículo XXXI.- COMPLEMENTO SALARIAL PREVENTIVAS.-

Para el personal fijo en plantilla del departamento de Ventas con categoría de Preventista, se establece un complemento salarial de 89.790.- M. mensuales. Este complemento se abonará por doce meses, por lo que no tendrá repercusión en las pagas extraordinarias ni en la antigüedad o en cualquier otro concepto salarial; en cualquier caso, esta cantidad, en futuros convenios, será revisada y se le aplicarán, si así se acordase, los incrementos que se pacten.

Artículo XXXII.- REVISIÓN SALARIAL.-

En caso de que el I.P.C. previsto para el 1.991 supere al 5,25%, se llevará a efecto una revisión salarial en el mismo porcentaje que la cuantía que supere dicho 5,25%.

-La revisión salarial para el año 1.992 se estipula en el valor de la diferencia entre las inflaciones de los años 1.992 y 91 siempre que esta diferencia sea positiva.

Artículo XXXIII.- COMPLEMENTO SALARIAL PREVENTIVAS.-

Para el personal fijo en plantilla del departamento de Ventas con categoría de Preventista, se establece un complemento salarial de 89.790.- M. mensuales. Este complemento se abonará por doce meses, por lo que no tendrá repercusión en las pagas extraordinarias ni en la antigüedad o en cualquier otro concepto salarial; en cualquier caso, esta cantidad, en futuros convenios, será revisada y se le aplicarán, si así se acordase, los incrementos que se pacten.

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 80 al año salvo lo previsto en el párrafo segundo de este artículo.

En el anexo figura el valor de la hora extraordinaria para 1.991.

Artículo XLI.- PLUS A LA PROFESIONALIDAD U OFICIO.- Con el fin de reconocer el oficio o la profesión de los trabajadores que por necesidad del trabajo que desarrollan en los distintos departamentos de la Empresa se les exige una mayor preparación o un oficio determinado, se crea un plus especial para todos aquellos trabajadores que tengan las siguientes categorías y desarrollen su actividad en los departamentos que se relacionan a continuación:

- A).- Capataces de los departamentos de:
Talleres de Mantenimiento, Talleres de Automóviles y Pintura, y -- Dispensadores: 10.386.- ¢
- B).- Capataces de:
Sala de Embotellar, Laboratorio, Jarabes y Almacén: 9.617.- ¢
- C).- Oficiales de 1ª de:
Talleres de Mantenimiento, Talleres de Automóviles, Talleres Dispensadores, Calderas y Pintura: 8.893.- ¢
- D).- Oficiales de 2ª de:
Talleres de Mantenimiento, Talleres de Automóviles y Pintura: 7.605.- ¢
- E).- Administración: 10.764.- ¢

Aquellos trabajadores que presten sus servicios como administrativos y vengan percibiendo pluses o complementos inferiores, iguales o superiores a las cantidades pactadas en el presente Artículo, serán absorbidas y compensadas con el presente plus, con independencia de lo establecido en el Artículo V del presente Convenio. Estas cantidades tendrán la consideración de mensuales.

A los efectos de determinar a qué personas afecta 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, S.A. señalando a qué apartado se refiere:

- A).- JOSE CLEMENTE GARCIA
AGUSTIN CONGOST PEDRADA
ANTONIO MARTINEZ GARCIA
FRANCISCO BERNAL MARTINEZ
JOSE PAGAN RUSO
RAMON DURA MARTINEZ
EUGENIO RETUERTA RIBAS
FELIX MARTINEZ PLAZA
JOSE A. TARRAGA GARCIA
- B).- JOSE A. GARCIA FERNANDEZ
GASPAR GOMEZ LATORRE
JOSE MURCIA IBAÑEZ
FRANCISCO LORENZO LOPEZ
JOSE L. GONZALEZ SANCHEZ
GUILLERMO GRAU GARCIA
MANUEL MORALES CEREZO
JUAN FRANCISCO CARRETERO GARCIA
JOSE MARTINEZ GARCIA
JESUS PEREZ TOMAS
PEDRO CASTILLO GARROTE
MANUEL GARCIA TORNOS
FRANCISCO HERRERA PEREZ
JOSE MARTINEZ ESQUIVA
JOSE CAMARA AVILA
JOAQUIN CASTELO SANTONJA
- C).- ALFREDO BOTELLA CASTILLO
VICENTE DELGADO MATEO
JOSE GIMENEZ ORTIZ
JOSE MANRESA MORA
LORENZO MORENO PEREZ

| Años | % Antigüedad |
|------|--------------|
| 7 | 16 |
| 10 | 22 |
| 13 | 28 |
| 16 | 34 |
| 19 | 40 |
| 22 | 46 |
| 25 | 60 |

Artículo XXXIV.- 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 Oficiales y Ayudantes del departamento de Ventas percibirá el mismo Plus de Convenio que las categorías equivalentes del personal de Oficios Auxiliares. Adicionalmente se establece un complemento por paga de ~~11.731.-~~ 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, Setiembre y Diciembre, y serán percibidas en proporción al tiempo trabajado por quienes hayan ingresado o cesen durante el año en la Empresa.

Artículo XXXV.- PREMIO A LA ASISTENCIA AL TRABAJO.- Se crea un Plus de premio a la asistencia al trabajo en la cuantía de ~~CATORCE MIL SEISCIENTAS~~ pesetas brutas que se abonarán al comienzo de cada semestre para todo empleado de la Empresa que no haya tenido falta de asistencia alguna al trabajo durante el semestre anterior; no serán conceptuadas faltas de asistencia las licencias retribuidas. Para los trabajadores temporales esta cantidad será proporcional al tiempo trabajado. Para los trabajadores que hayan percibido el premio de asistencia al trabajo los dos semestres del año natural, se incrementará la cantidad total en un 5% siempre y cuando al nivel de absentismo en la Empresa CEBEGA, S.A. no supere el 3% en el citado año. Cualquier modificación de este porcentaje de incremento irá supeditada a la disminución del absentismo en la Empresa.

Artículo XXXVI.- TRABAJO NOCTURNO.- Se establece un suplemento del 50% sobre el salario base, antigüedad y plus de convenio para todos los trabajadores que realicen su trabajo durante el periodo comprendido entre las 22,00 y las 6,00 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).

Artículo XXXVII.- PRIMA DE CARENCIA DE INCENTIVOS.- El personal que no percibe comisiones por ventas, recibirá la cantidad de 27.019.- ¢ brutas mensuales si no percibe plus de oficio o profesionalidad, y en caso de percibirlo esta cantidad será de 26.019.- ¢ brutas mensuales en ambos casos proporcionalmente al tiempo trabajado y siempre que su categoría no sea superior a la de Capataz.

Artículo XXXVIII.- AYUDA CONSERVACION VESTUARIO.- El personal de Almacén, Producción, Talleres, Distribución, y Srtas. del Equipo de Ventas Especiales, percibirán por este concepto del epígrafe la cantidad de SEISCIENTAS NOVENTA Y TRES 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 TRES MIL QUINIENTAS CUATRO 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.

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

| | |
|----------------------------------|------------|
| Por 15 años de permanencia | 24.878.- ¢ |
| Por 25 años de permanencia | 43.537.- ¢ |

Artículo XL.- 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:

(Cont.) C).- MIGUEL A. NAVALON AZORIN
ANGEL RODRIGUEZ RODRIGUEZ
FRANCISCO FERNANDEZ SERRANO
JOSE BERENGUER CAMPOS
FRANCISCO COMPAÑ MARTINEZ
ANTONIO GARCIA GUIRADO
JUAN F. LOZANO GARCIA
MANUEL SUAREZ REQUENA
GREGORIO GONZALEZ CASANOVA (Murcia)
FRANCISCO MARTINEZ FERNANDEZ (Murcia)
ANTONIO PEREZ CARREÑO (Cartagena)
JOSE REQUENA VINADER
LEANDRO RETUERTA RIBAS
GREGORIO DEL AMO POZUELO
ACISCLO MOYA ROSILLO
ALFREDO VALERO BROTONS

D).- JOSE COSTA PARACUELLOS
HILARIO GONZALEZ ROMERO (Murcia)

E).- ALICANTE

M^a ISABEL MARRACO TORRES
M^a DEL PILAR RAMIREZ ROVIRA
CONCEPCION GILBERT IVARS
JUAN M. PUIG SANCHEZ
ENRIQUETA FERRANDIZ POVEDA
M^a DOLORES FRANCES CABRERA
VICENTE R. PUIG SANCHEZ
JOSE V. LEON NAVARRO
M^a FLORA LOPEZ GARCIA
JOSE BERNEJO DIAZ
M^a PILAR GURREA ARDANUY
ASUNCION GOMEZ GARCIA
M^a DEL CARMEN AMAT BOIX
LUIISA NAVARRO FERNANDEZ
FRANCISCO DE CASIMIRO PIQUERAS

MURCIA

ANTONIO JIMENEZ DIAZ
ANTONIA GOMEZ ABRIL
MANUEL PEREZ ESCUDERO
JUAN A. SOTOMAYOR TUDELA

CARTAGENA

GINES BALLESTA SALINAS
JOSE DIAZ BLASCO
CARLOS A. LOPEZ AGÜERA

ALCOY

FRANCISCO JORGE MARTINEZ PONS
PABLO V. MONCHO NAVARRO

ALBACETE

FRANCISCO GOMARIZ BLAZQUEZ
ALFONSO CANTOS SANCHEZ

LORCA

PASCUAL SORIANO ARJONA
JOSE ANDREO MORENO

que los trabajadores fijos de esta Empresa puedan realizar en materia de préstamos personales. Estas peticiones se ajustarán a las siguientes normas:

1º.- Cuantía: Máximo: 300.000.- 
Mínimo: 100.000.- 

2º.- Devolución: 1 año con tres meses de carencia y sin intereses, deduciéndose de su nómina mensual en 12 partes iguales.

3º.- Solicitudes: Las peticiones deberán dirigirse por escrito a la Dirección de la Empresa.

La Dirección de la Empresa comunicará la petición al comité de estudio, constituido por un representante del Comité de Empresa o Delegado de Personal, el Jefe de Personal y el Jefe del departamento al que pertenezca el solicitante. El Comité de Estudio informará a la Dirección que procederá a decidir sobre el préstamo solicitado.

4º.- En la solicitud deberán ir reflejados los motivos por los cuales se solicita el préstamo y la documentación necesaria que acredite la veracidad de los motivos expuestos.

CLAUSULAS ADICIONALES

PRIMERA.- Al objeto de equiparar el Plus de Convenio de los trabajadores que prestan sus servicios en el departamento de Ventas, con el Plus de Convenio de los trabajadores de Oficios Auxiliares, en el segundo año de vigencia del presente Convenio, se realizará una congelación parcial de comisiones equivalente económicamente al importe de la cantidad necesaria para dicha equiparación.

SEGUNDA.- El incremento de las comisiones de los preventistas sobre las cantidades percibidas el año anterior por este concepto, se fijará en función del incremento de ventas y en ese mismo porcentaje, siempre que éste no supere la cifra del 10,75 ni sea inferior al 4,75 en cuyo caso lo sería en las cantidades expresadas. El importe económico correspondiente al incremento se repartiría por igual entre todos los preventistas, y se abonará al principio del año siguiente.

CLAUSULA FINAL

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo que determine la legislación vigente. En conformidad con cuanto antecede, firman en Alicante a nueve de Mayo de mil novecientos noventa y uno.

TABLAS SALARIALES QUE REGIRAN A PARTIR DEL DIA 01/01/91

| Departamento | Grupo Cotización | Categoría | Base Clasificación | Plus Convenio |
|--------------------|------------------|-------------------|--------------------|---------------|
| ADMINISTRACION | 5 | Oficial 1ª | 77.430 | 55.530 |
| | 5 | Oficial 2ª | 69.720 | 54.180 |
| | 7 | Auxiliar | 88.720 | 45.090 |
| | 6 | Telefonista | 69.720 | 54.180 |
| | 6 | Vigilante | 66.720 | 45.090 |
| | 6 | Ordenanza | 63.800 | 22.530 |
| OFICIOS AUXILIARES | 5 | Capataz | 82.110 | 45.960 |
| | 8 | Oficial 1ª | 2.581 | 1.478 |
| | 8 | Oficial 2ª | 2.324 | 1.438 |
| | 9 | Ayudante | 2.224 | 1.394 |
| | 10 | Peón | 2.122 | 913 |
| | 10 | Mujer de Limpieza | 2.122 | 1.062 |
| VENTAS | 5 | Preventista | 82.110 | 45.960 |
| | 5 | Merchandiser | 82.110 | 45.960 |
| | 8 | Oficial 1ª | 2.581 | 1.374 |
| | 8 | Oficial 2ª | 2.324 | 1.263 |
| | 9 | Ayudante | 2.224 | 1.210 |
| | 10 | Peón | 2.122 | 913 |
| VENTAS ESPECIALES | 5 | Capataz | 82.110 | 54.810 |
| | 8 | Oficial 1ª | 2.581 | 1.730 |
| | 8 | Oficial 2ª | 2.324 | 1.643 |
| | 8 | Srta. RR.PP. | 2.324 | 1.438 |
| | 10 | Peón | 2.122 | 913 |

Artículo XLII.- COMISIONES SOBRE VENTAS.- (Ver anexo de tablas al final del texto).

CAPITULO X.- MEJORAS SOCIALES

Artículo XLIII.- AYUDA POR HIJOS DISMINUIDOS FISICOS Y PSIQUICOS.-

Se establece por el presente Convenio una ayuda de doce mensualidades de CINCO MIL TRESCIENTAS OCHENTA Y OCHO pesetas (5.388.- ) por cada hijo disminuido físico o psíquico independientemente de las prestaciones de la Seguridad Social.

Para la percepción de esta ayuda es preciso presentar los justificantes necesarios de acuerdo con los baremos del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social que acrediten una disminución de al menos un 33%.

Artículo XLIV.- PRESTAMOS.- CESEGA, S.A. creará un fondo de 6.000.000 de pesetas cuya finalidad estará destinada a atender las peticiones

HORAS EXTRAORDINARIAS

1.991

| ADMINISTRACION | - | 5% | 10% | 16% | 22% | 28% | 34% | 40% | 46% | 60% |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| OFICIAL 1º | 1.601'85 | 1.662'35 | 1.722'85 | 1.795'46 | 1.868'08 | 1.941'45 | 2.013'31 | 2.084'81 | 2.158'54 | 2.327'98 |
| OFICIAL 2º Y T.E.P. | 1.433'30 | 1.487'41 | 1.541'53 | 1.606'46 | 1.671'40 | 1.736'34 | 1.801'27 | 1.866'21 | 1.931'14 | 2.082'66 |
| AUX. ADMINISTRATIVO | 1.366'14 | 1.417'75 | | | | | | | | |
| OFC. AUXILIARES | - | 5% | 10% | 16% | 22% | 28% | 34% | 40% | 46% | 60% |
| CAPATAZ | 1.705'77 | 1.770'17 | 1.834'57 | 1.911'83 | 1.989'09 | 2.066'34 | 2.143'59 | 2.220'85 | 2.298'09 | 2.478'36 |
| OFICIAL 1º | 1.618'33 | 1.679'47 | 1.740'62 | 1.813'99 | 1.887'37 | 1.960'75 | 2.034'13 | 2.107'50 | 2.180'87 | 2.352'10 |
| OFICIAL 2º | 1.448'50 | 1.503'21 | 1.557'90 | 1.623'52 | 1.689'14 | 1.754'76 | 1.820'38 | 1.886'1- | 1.951'63 | 2.104'73 |
| AYUDANTE | 1.381'34 | 1.433'50 | 1.485'66 | | | | | | | |
| PEON | 1.311'64 | | | | | | | | | |

TRABAJOS NOCTURNO 1.991

| CATEGORIAS | - | 5% | 10% | 16% | 22% | 28% | 34% | 40% | 46% | 60% |
|------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| CAPATAZ | 2.134'53 | 2.202'95 | 2.271'37 | 2.353'48 | 2.435'58 | 2.517'69 | 2.599'79 | 2.681'90 | 2.764'1- | 2.955'58 |
| OFICIAL 1º | 2.029'47 | 2.093'99 | 2.158'50 | 2.235'92 | 2.313'34 | 2.390'76 | 2.468'18 | 2.545'59 | 2.623'01 | 2.803'66 |
| OFICIAL 2º | 1.880'24 | 1.938'35 | 1.996'45 | 2.066'17 | 2.135'90 | 2.205'62 | 2.275'35 | 2.345'07 | 2.414'80 | 2.577'49 |
| AYUDANTE | 1.809'12 | 1.864'72 | 1.920'32 | 1.987'04 | | | | | | |
| PEON | 1.517'66 | | | | | | | | | |

COMISIONES A PARTIR DEL DIA 1-01-91PREVENIA

| | Pts./Caja |
|-------------------------------------|-----------|
| Distribuidor Vendedor | 10'60 |
| " " (Exceso 250 cajas/mínimo) | 24'31 |
| " " Solo | 5'82 |

Pts./Caja

| | |
|------------------------------------------|-------|
| " " Solo (Exceso 151 a 250 cajas) ... | 23'68 |
| " " Solo (Exceso 250 cajas) | 33'18 |
| Ayudante | 7'65 |
| Ayudante (Exceso 250 cajas mínimo) | 17'46 |

| | <u>Pta./Csta</u> |
|--------------------------------------------------------|------------------|
| VENTAS ESPECIALES EN ACONTECIMIENTOS ESPECIALES | |
| Vendedor | 7'96 |
| Ayudante | 5'94 |
| SERVICIO A SUBDISTRIBUIDORES | |
| Camión P-125 | 2.320'— |
| Camión P-200 | 3.028'— |
| Camión P-260 | 3.481'— |
| PRODUCTOS EN ENVASE SIN RETORNO | |
| LATAS DE 32 cl. E IGLU | |
| Vendedor | 7'37 |
| Vendedor Solo | 4'06 |
| Ayudante | 5'32 |
| POST-MIX (18 litros) Y BAG-IN-BOX (20 litros) | |
| Vendedor | 101'24 |
| Ayudante | 43'41 |
| PRE-MIX | |
| Vendedor | 17'68 |
| Ayudante | 8'33 |
| BAG-IN-BOX (10 litros) | |
| Vendedor | 50'62 |
| Ayudante | 23'59 |

1.994

INCENTIVO QUE PERCIERA EL DEPARTAMENTO DE VENTAS

| CATEGORIA | VACACIONES | | ENFERMEDAD | |
|------------|----------------------------------|---------------------------|---------------------------|--|
| | LICENCIAS RETROBIDAS DEL ART. 16 | HASTA EL 7º DIA INCLUSIVE | HASTA EL 7º DIA INCLUSIVE | |
| Oficial 1ª | 1.595 | 927 | | |
| Oficial 2ª | 1.458 | 918 | | |
| Ayudante | 1.142 | 458 | | |
| Peón | 816 | 327 | | |

19891 RESOLUCION de 14 de junio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.157, el protector auditivo tipo tapón, modelo Eur-Quiet, presentado por la Empresa «Euroseg, Sociedad Anónima», de Barcelona, y fabricado por la Empresa «Medop, Sociedad Anónima», de Bilbao.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicho protector auditivo tipo tapón, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

1.º Homologar el protector auditivo tipo tapón, modelo Eur-Quiet, presentado por la Empresa «Euroseg, Sociedad Anónima», con domicilio en Barcelona, calle Roger de Flor, número 264, y que es fabricado por la firma «Medop, Sociedad Anónima», de Bilbao, calle Ercilla, número 28, como protector auditivo tipo tapón, clase C, medio de protección personal contra los riesgos del ruido.

2.º Cada protector auditivo de dichos modelo, tipo y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M. T.-Homol.3.157.-14-6-91.-Protector auditivo tipo tapón.-Clase C.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-2 de «Protectores Auditivos» aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de septiembre).

Madrid, 14 de junio de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

19892 RESOLUCION de 9 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo entre «Iberia, Líneas Aéreas de España, Sociedad Anónima», y su Personal de Tierra.

Visto el texto del XII Convenio Colectivo entre «Iberia, Líneas Aéreas de España, Sociedad Anónima», y su Personal de Tierra (revisión año 1991), que fue suscrito con fecha 24 de junio de 1991; de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales CC.OO., UGT, USO, SITA/CSI-CSIF y ASETMA en la citada Compañía aérea, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes de 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 3/1980, de 10 de marzo, 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 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, 9 de julio de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE ACUERDO PARA LA REVISIÓN SALARIAL Y DESARROLLO NORMATIVO DEL XII CONVENIO COLECTIVO ENTRE IBERIA, LINEAS AEREAS DE ESPAÑA, S.A. Y SU PERSONAL DE TIERRA

ASISTENTES

En Madrid, siendo las 10,00 horas del día 24 de Junio de 1991, en los locales de IBERIA, Líneas Aéreas de España, S.A., se reúnen las personas que al margen se relacionan, componentes de la Comisión Negociadora para la revisión salarial de 1.991, prevista en el Convenio Colectivo vigente entre Iberia y su Personal de Tierra.

En Representación de la Dirección

- D. Jesús Pérez Esteban
- D. Antonio Moreno Soto
- D. Juan José García Docio
- D. Sergio Turrión Barbado
- D. Enrique Cabrera Herraiz
- D. Enrique Benito Cardenal
- D. Matias Sanz Galeote
- D. M.º Luz Alvarez Hernández

Ambas partes se reconocen mutuamente como interlocutores válidos y con la capacidad y legitimación necesarias, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 87.1 de la Ley 9/1980, de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores, para acordar lo siguiente:

En Representación de los Trabajadores:

- D. José Rivera Domínguez
- D. Tomás Blasco Luz
- D.ª Ana Valverde Mordt
- D. Dionisio Rey Valdericada
- D. Luis del Alamo Sobrino
- D. Jordi Reixach Terrides
- D. Manuel Rodríguez Pin
- D. Julio Manso Salvador
- D. Martín de Torres Machón
- D. Luis Pastor (Asesor)
- D. Fco. Antonio Pardo (Asesor)

Homologar, convalidar y ratificar como Acuerdo para la Revisión Salarial y desarrollo normativo del XII Convenio Colectivo el Acta de Acuerdo suscrito con el Comité de Huelga el día 6 de Junio de 1991, que se acompaña como Anexo. Consecuentemente, queda

modificado el texto del XII Convenio Colectivo entre Iberia, Líneas Aéreas de España y su Personal de Tierra en los términos que se contienen en el citado Acta adjunta.

Y, en prueba de conformidad con cuanto antecede, se firma la presente Acta en el lugar y fecha arriba indicados.

ACTA DE ACUERDO PARA LA REVISIÓN SALARIAL Y DESARROLLO NORMATIVO DEL XII CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE TIERRA

En Representación de la D.º

- D. Jesús Pérez Esteban
- D. Enrique Cabrera Herraiz
- D. Juan José García Docio
- D. Antonio Moreno Soto
- D. Matias Sanz Galeote
- D. Enrique Benito Cardenal
- D. Guillermo de Miguel Gala
- D. Gregorio Vigil-Escalera
- D. Francisco del Cura (Asesor)

En Madrid, a las 18,00 horas del día 6 de Junio de 1991, en los locales de IBERIA, Líneas Aéreas de España, S.A., se reúnen las personas que al margen se relacionan, en representación de la Dirección y del Comité de Huelga, designado por el Comité Intercorrientes de acuerdo con el Real Decreto Ley 17/1977 de 4 de Marzo:

En Representación del Comité de Huelga

EXPONEN:

- D.ª Ana Valverde Mordt
- D. José Rivera Domínguez
- D. Tomás Blasco Luz
- D. Jordi Reixach Terrides
- D. Dionisio Rey Valdericada
- D. Luis del Alamo Sobrino
- D. Luis Pastor (Asesor)

Ante la situación conflictiva originada en la Empresa, respecto al Personal de Tierra, se han venido celebrando diversas reuniones entre las