

Escalón	Importe-96 Pesetas	Prima media Pesetas	Total-96 Pesetas
E-3 .....	2.597.412	314.330	2.911.742
E-4 .....	2.681.217	324.472	3.005.688
E-5 .....	2.772.429	335.510	3.107.939
E-6 .....	2.863.536	346.535	3.210.071
E-7 .....	2.962.111	358.464	3.320.575
E-8 .....	3.061.305	370.469	3.431.774
E-9 .....	3.165.544	383.083	3.548.627
E-10 .....	3.286.130	397.676	3.683.806

## ANEXO NÚMERO 3

Complemento personal de antigüedad	Percepciones brutas por períodos de vencimiento	
	Mes Pesetas	Año Pesetas
Primer trienio .....	2.131	31.965
Segundo trienio .....	4.262	63.930
Primer quinquenio .....	8.524	127.860
Segundo quinquenio .....	12.786	191.790
Tercer quinquenio .....	17.048	255.720
Cuarto quinquenio .....	21.310	319.650
Quinto quinquenio .....	25.572	383.580

## ANEXO NÚMERO 4

## Nocturnidad 1996

Categorías profesionales	Jornada Pesetas brutas	Hora Pesetas brutas
Ayudante Técnico .....	1.465	183
Oficial de primera .....	1.219	152
Oficial de segunda .....	1.126	141
Oficial de tercera .....	1.095	137
Ayudante Especialista .....	1.065	133
Peón .....	972	122

**18124** RESOLUCIÓN de 3 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo Nacional de la compañía «Schweppes, Sociedad Anónima».

Visto el texto del II Convenio Colectivo Nacional de la compañía «Schweppes, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9008652), que fue suscrito con fecha 24 de abril de 1996; de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra por el Comité Intercentros y las Secciones Sindicales de CC.OO y UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones 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, 3 de julio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## II CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LA COMPAÑÍA «SCHWEPPE, SOCIEDAD ANÓNIMA»

## CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo serán aplicables a todos los centros de trabajo que la compañía «Schweppes, Sociedad

Anónima», tiene establecidos en todo el territorio español, y aquellos otros que pudieran crearse durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

1. El Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1996, enviándose copia a efectos de Registro.

2. Su vigencia será desde el 1 de enero de 1996 a 31 de diciembre de 1996 y quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos, si no fuera denunciado por alguna de las partes contratantes antes de su finalización.

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

Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

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

## CAPÍTULO II

Artículo 5. *Organización del trabajo. Generalidades.*

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

Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, corresponde a los representantes de los trabajadores funciones de asesoramiento, orientación y propuestas en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

Artículo 6. *Jornada de trabajo anual.*

Los de trabajo/año durante la vigencia de este Convenio serán el resultado de deducir a los días naturales del año, los sábados y domingos que tenga el calendario anual, los festivos que establezca el calendario oficial, así como los festivos de Convenio fijados en el I Convenio Colectivo Nacional para cada centro de trabajo.

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

Artículo 7. *Vacaciones.*

Durante el año 1996 se fija un período de vacaciones anuales retribuidas de veinticuatro días laborables y veintidós en las oficinas de central o la parte proporcional que corresponda en caso de no llevar trabajando en la empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho. El disfrute de las vacaciones se llevará a cabo en un máximo de dos períodos.

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

Artículo 8. *Horas extraordinarias.*

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 9. *Permisos y licencias retribuidos.*

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

a) Por matrimonio, quince días naturales.

b) Tres días laborales en los casos de muerte de cónyuge, ascendientes, padres políticos, descendientes, hermanos o hermanos políticos, cuando el hecho causante se produzca dentro de la provincia, y cuando sea fuera, el plazo será hasta siete días naturales.

c) Tres días laborables en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o intervención quirúrgica grave del cónyuge, hijos, padres y demás familiares que convivan con el empleado.

Padres políticos, hermanos y hermanos políticos, dos días.

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

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

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

En caso de enfermedad grave y/o intervención quirúrgica grave de hermanos, padres, hijos, esposa, que por su situación personal debidamente acreditada vivan solos o los hijos precisen la asistencia del padre en caso de enfermedad grave de la madre, o ausencia de la misma por asistencia a los padres, por enfermedad grave de éstos, se podrá ampliar el permiso hasta siete días naturales, según acuerde la Comisión que se nombre por ambas partes, ratificando esta Comisión el disfrute o no del permiso.

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

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

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

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

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

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

En lo previsto en este apartado, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

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

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

#### Artículo 10. *Permisos no retribuidos.*

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

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

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

b) Un día por fallecimiento de tíos/tías.

### CAPÍTULO III

#### Régimen de percepciones económicas.

##### SECCIÓN I. PRINCIPIOS GENERALES

#### Artículo 11. *Incrementos salariales.*

Para 1996 se establece un incremento salarial sobre los salarios o tablas existentes a 31 de diciembre de 1995 del 3,5 por 100.

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

#### Artículo 12. *Estructura salarial.*

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

A) Percepciones salariales.

Salario base Convenio.

Complementos de salario base de Convenio.

1. Complementos personales.

1.1 Antigüedad.

1.2 Plus de empresa.

2. Complementos de puesto de trabajo.

2.1 Nocturnidad.

2.2 Toxicidad, penosidad y peligrosidad.

3. Complementos de calidad o cantidad de trabajo.

3.1 Plus de Convenio.

3.2 Horas extraordinarias.

3.3 Prima de producción.

3.4 Prima de venta.

3.5 Incentivo a empleados.

3.6 Premio de puntualidad y asistencia.

4. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

4.1 Gratificaciones extraordinarias.

4.2 Gratificación por fecha y disfrute de vacaciones.

B) Percepciones no salariales.

Todos los conceptos enumerados a continuación tendrán la consideración, a todos los efectos legales, de percepciones económicas no salariales.

1. Indemnizaciones o suplidos.

1.1 Plus de transporte.

1.2 Dieta.

1.3 Ayuda comida.

1.4 Quebranto de moneda.

2. Prestaciones de la Seguridad Social.

2.1 Enfermedad cargo INSS.

2.2 Accidentes, cargo mutua patronal.

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

3.1 Complemento de enfermedad.

3.2 Complemento de accidente.

- 3.3 Complementos familiares.
- 3.4 Complementos por hijos disminuidos físicos o psíquicos.
- 3.5 Premio de nupcialidad en pago único.
- 3.6 Premio de natalidad en pago único.

#### 4. Acción social a cargo de la empresa.

- 4.1 Ayuda a guardería.
- 4.2 Ayuda escolar.
- 4.3 Cajas degustación de producto.
- 4.4 Paquete navidad.
- 4.5 Economato laboral.
- 4.6 Becas estudios trabajadores.
- 4.7 Premio de jubilación.
- 4.8 Bajas definitivas por invalidez.
- 4.9 Seguro de vida.

### SECCIÓN II. PERCEPCIONES SALARIALES

#### A) Salario base.

##### Artículo 13. *Conceptos y devengos.*

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

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

#### B) Complementos del salario base.

##### Artículo 14. *Antigüedad.*

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

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

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

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

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

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

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

##### Artículo 15. *Plus de empresa.*

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

##### Artículo 16. *Nocturnidad.*

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

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

En este sentido:

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

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

##### Artículo 17. *Toxicidad, penosidad y peligrosidad.*

El personal que realice un trabajo tóxico, penoso o particularmente peligroso recibirá un suplemento por hora efectiva trabajada, en el supuesto de trabajo de tal consideración, de 43,56 pesetas/hora.

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

##### Artículo 18. *Plus de Convenio.*

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

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

##### Artículo 19. *Horas extraordinarias.*

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

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

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

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

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

##### Artículo 21. *Prima de venta.*

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

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

##### Artículo 22. *Premio de puntualidad y asistencia.*

1. Para el personal sujeto a control de entrada se establece un premio de puntualidad y asistencia, cuya cuantía se fija para la vigencia de este Convenio en 20.383 pesetas anuales, que se percibirá a razón de 1.853 pesetas mensuales, con independencia de los días laborales de cada mes, y con la única excepción de aquel en que se disfruten las vacaciones anuales retribuidas, en cuyo mes no se percibirá parte alguna.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 23. Vacaciones.

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

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

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

#### Artículo 24. Gratificaciones extraordinarias.

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

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

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

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

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

Veintidós días, para el personal que disfrute sus vacaciones desde el 1 de enero al 15 de junio y del 15 de septiembre al 31 de diciembre.

A tal efecto formarán parte de estas gratificaciones los siguientes conceptos:

Salario base de Convenio y plus de Convenio.

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

### SECCIÓN III. PERCEPCIONES NO SALARIALES

#### A) Suplidos.

##### Artículo 26. Plus de transporte.

1. Se pagarán 201,50 pesetas por día efectivo de trabajo, con excepción del personal al que la empresa facilite los medios de transporte o corra con los gastos de su vehículo propio, excepto en aquellos centros que disfruten de otras condiciones (La Coruña, Sevilla y central).

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

##### Artículo 27. Dietas y ayuda a comidas.

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

##### Artículo 28. Quebranto de moneda.

1. El personal que su función habitual diaria comporte, entre otras, el manejo de dinero efectivo, por el concepto de quebranto de moneda, en los términos previstos por las leyes, percibirá la cantidad anual de 62.457 pesetas/persona, cuyo abono se efectuará por meses y días de trabajo efectivo.

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

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

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

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

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

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

#### C) Acción social de la empresa.

##### Artículo 31. Ayuda para guardería.

Los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre tres meses y cuatro años percibirán mensualmente la cantidad de 2.083 pesetas por cada hijo de dichas edades, en concepto de ayuda para guardería.

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

##### Artículo 32. Ayuda escolar.

1. Se establece una ayuda escolar para los hijos de los trabajadores, cuya cuantía se fija durante la vigencia del presente Convenio en 25.965 pesetas anuales por hijo, comprendidos entre los cuatro y los dieciocho años cumplidos durante la vigencia del mismo. Se ampliará hasta los diecinueve años en caso de FP II.

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

3. Los importes determinados en los números anteriores serán pagaderos como cantidad a tanto alzado al comienzo del curso, por lo que su abono se llevará a efecto en el recibo de salarios correspondiente al mes de agosto de 1996.

##### Artículo 33. Caja degustación.

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

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

**Artículo 34. Paquete de Navidad.**

El importe para la dotación del paquete de Navidad se fija en 16.146 pesetas/año por trabajador durante la vigencia de este Convenio.

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

**Artículo 35. Economato laboral.**

En cada centro de trabajo se seguirá el régimen que hasta ahora viniera aplicándose, bien por la asunción del coste de las cuotas por la empresa en donde hubiera economato, bien por la contribución de una cantidad mensual por trabajador para su inclusión en un economato laboral de 224 pesetas.

**Artículo 36. Becas de estudios para trabajadores.**

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

1. Quince becas de 57.598 pesetas para estudios de Bachillerato o Formación Profesional.
2. Veinte becas de 95.204 pesetas para estudios superiores.

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

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

**Artículo 37. Premio de jubilación.**

- a) La jubilación será obligatoria al alcanzar la edad de sesenta y cinco años.
- b) El personal que se jubile durante la vigencia del presente Convenio podrá solicitar que se le conceda un premio de jubilación en las condiciones que a continuación se especifican:

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

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

**Artículo 38. Bajas definitivas por invalidez.**

En el supuesto de que la Dirección Provincial del INSS, en base a la Comisión Técnica Calificadora Provincial, declarara que cualquier trabajador afectado por este Convenio pasara a la situación de invalidez permanente, en su grado de incapacidad permanente total, dicho productor percibirá por ser baja definitiva en la empresa la cantidad bruta de 3.924.419 pesetas para el 55 por 100 y de 2.616.278 pesetas para el 75 por 100.

Si el empleado pudiera pasar a la situación de invalidez permanente, éste será indemnizado por ser baja definitiva en la empresa, con las cantidades que se indican según sea el período acumulado de incapacidad temporal y el grado de incapacidad permanente total:

Más de doce meses de incapacidad temporal, las cantidades reseñadas en el primer párrafo de este artículo.

Entre seis y doce meses de incapacidad temporal, la cantidad bruta de 4.176.690 pesetas para el 55 por 100 y 2.983.350 pesetas para el 75 por 100.

Menos de seis meses de baja, la cantidad bruta de 4.773.360 pesetas para el 55 por 100 y de 3.580.020 pesetas para el 75 por 100.

**Artículo 39. Seguro de vida.**

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

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

**SECCIÓN IV. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN****Artículo 40. Absorción y compensación.**

1. Las condiciones pactadas compensan en su totalidad todos y cada uno de los conceptos que se relacionan.

Salario base, plus Convenio, plus de empresa, antigüedad, nocturnidad, horas extras, horas a prorrata, festivos, prima de producción, incentivos a empleados, incentivos venta, mejora cargo empresa por accidente o enfermedad, premio de puntualidad y asistencia, ayuda familiar cargo empresa, dietas, quebranto de moneda, plus de transporte, ayuda escolar, toxicidad, penosidad y peligrosidad, gratificaciones extraordinarias, paga de beneficios, bolsa de vacaciones, gratificación fecha disfrute de vacaciones y prestaciones complementarias de protección a la familia, y todos los conceptos socio-económicos que, individual y colectivamente, pudieran existir en la empresa.

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

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

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

**Artículo 41. Garantía personal.**

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

**SECCIÓN V. CLÁUSULA DE REVISIÓN ANUAL****Artículo 42. Cláusula de revisión salarial.**

En el supuesto de que el incremento anual del Índice Nacional de Precios al Consumo (IPC) registre al 31 de diciembre de 1996 un crecimiento superior al 3,5 por 100, se efectuará una revisión salarial a partir del 3,5 por 100 y sin superar el 4 por 100 (0,5 por 100 máximo posible de revisión).

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

**SECCIÓN VI****Artículo 43. Comité Intercentros.**

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

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

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

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

Apartado 2.º Funciones:

a) Además de la interpretación y vigilancia de lo acordado en el Convenio Colectivo, la Comisión ejercerá funciones de conciliación y arbitraje, según proceda, en cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo

que le sean sometidos por las partes. Será también competente en cuestiones de carácter individual, siempre que la solución de las mismas pueda potencialmente ser extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

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

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

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

c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

Apartado 3.º Reglamento de funcionamiento:

a) Reuniones:

La Comisión se reunirá:

Para el ejercicio de las funciones señaladas en el apartado 2, a) y b), cuando le sea requerida su intervención.

Para lo previsto en el apartado 2, c), cada seis meses.

b) Convocatorias:

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

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

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

c) Quórum-Asesores:

Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones asistidas por un máximo de dos asesores.

d) Validez de los acuerdos:

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

e) Domicilio:

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

#### Artículo 45. Procedimientos de solución de conflictos.

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

2. Quedan al margen del presente artículo:

Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.

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

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

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

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

b) Mediación.

5. El intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria tendrá carácter preferente sobre cualquier otro pro-

cedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan directa o indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

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

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

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

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

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

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

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

#### Disposición adicional primera. Representantes.

En representación de «Schweppes, Sociedad Anónima»:

Acitores, José Luis.  
Esteban, Javier.  
Aguirre de Cárcer, Jaime.  
Mateo, Francisco.  
Casado, Frutos.  
Mestre, Josep Antón.  
Chicharro, José Enrique.  
Díaz Chas, Jesús.

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

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

Por UGT:  
Betolaza, Ángel.  
Gómez, Julián.  
Españeira, Emilio.  
Pastor, Rafael.  
Veiga, Fermín.

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

#### Disposición adicional segunda. Retirada del carné de conducir.

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

su categoría. Las retribuciones variables serán inherentes al puesto de trabajo y categoría laboral que transitoriamente ocupe.

#### Disposición adicional tercera. *Comisiones.*

En el marco del Comité intercentros se han constituido las siguientes Comisiones:

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

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

c) Comisión Técnica.—Se acuerda que en el marco de la Comisión Técnica se realizarán reuniones de trabajo durante la vigencia del presente Convenio, a fin de tratar de alcanzar acuerdos que regulen materias relativas a organización de trabajo y que a continuación se enumeran:

Antigüedad.  
Movilidad funcional.  
Movilidad geográfica.  
Contratación.  
Clasificación profesional (grupos profesionales).  
Ascensos y promociones.  
Excedencias.

Se entiende que esta enumeración no es exhaustiva ni cerrada.

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

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

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

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

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

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

#### Disposición adicional cuarta. *Política de empleo.*

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

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

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

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

#### Disposición adicional quinta. *Participación sindical en la contratación.*

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

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

#### Disposición adicional sexta. *Ordenanza laboral.*

La empresa se compromete a instar a su Asociación empresarial a la sustitución negociada de la Ordenanza Laboral de Bebidas Refrescantes, con los agentes sociales implicados.

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

En caso de derogación por parte del Gobierno de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes, las partes acuerdan expre-

samente que ésta seguirá vigente en el ámbito de los centros de trabajo, que afecten a este Convenio, en tanto no se concluya la negociación de la misma en el Convenio único de la empresa «Schweppes, Sociedad Anónima».

#### Disposición adicional séptima. *Salario anual fijado.*

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

Salario base Convenio.  
Plus de Convenio.  
Plus de empresa.  
Incentivos a empleados.  
Antigüedad.

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

#### Disposición adicional octava. *Actas y acuerdos preexistentes.*

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

#### Disposición adicional novena. *Pluses de empresa.*

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

Importes:  
Madrid: 448.912 pesetas.  
La Coruña: 587.579 pesetas.  
Sevilla: 587.579 pesetas.  
Barcelona: 587.579 pesetas.  
Los importes reflejados corresponden a 1994.

#### Escala y equiparación (años):

Si el impacto es menor a 50.000 pesetas, equiparación en un año (1995).  
Si el impacto es de 50.001 pesetas a 100.000 pesetas, equiparación en dos años (1995/96).  
Si el impacto es mayor de 100.001 pesetas, equiparación en tres años (1995/96/97).

#### Disposición adicional décima.

Para todas las personas sujetas a las condiciones económicas de este Convenio, se acuerda el pago de una gratificación lineal de 20.000 pesetas brutas no consolidables, dependiendo del comportamiento del formato retornable en las condiciones previstas en el acta de acuerdos de fecha 14 de marzo de 1996.

#### Disposición final.

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

### ANEXO I

#### Jornadas de trabajo anual

De conformidad con lo previsto en el artículo 6 del presente Convenio, la distribución de jornadas, días y horarios de trabajo, en cada uno de

los centros de trabajo de la compañía, tras su aprobación y firma por los representantes del Comité Intercentros y de la empresa, quedarán registrados en la Secretaría de la ComisIÓN Paritaria de Interpretación del Convenio.

## ANEXO II

## Tabla de horas extras y festivos para 1996

Centro de trabajo: Fábrica Madrid

Personal de jornada de trabajo diurno

Categoría	Coefficiente salarial	Horas extras	Festivos
Peones .....	100	1.649	11.541
Subalternos .....	110	1.821	12.744
Ayudantes especialistas y Auxiliares Administrativos .....	115	1.901	13.309
Oficial segunda .....	120	1.984	13.889
Oficial primera .....	130	2.151	15.055
Encargados grupo y Capataces turno .....	140	2.313	16.193
Encargados Sección, Jefes Sección y Técnicos titulados medios .....	170	2.806	19.641
Encargados general, Jefes Departamento y Técnicos titulados superiores .....	200	3.305	23.133

Personal de jornada de trabajo nocturno

Categoría	Coefficiente salarial	Horas extras	Festivos
Peones .....	100	2.056	14.389
Subalternos .....	110	2.260	15.823
Ayudantes Especialistas y Auxiliares Administrativos .....	115	2.357	16.497
Oficial segunda .....	120	2.465	17.258
Oficial primera .....	130	2.670	18.692
Encargados grupo y Capataces turno .....	140	2.879	20.156
Encargados Sección, Jefes Sección y Técnicos titulados medios .....	170	3.492	24.445
Encargados general, Jefes Departamento y Técnicos titulados superiores .....	200	4.107	28.748

Central: Madrid

Personal jornada trabajo diurno

Categoría	Coefficiente salarial	Horas extras	Festivos
Peones .....	100	1.512,50	10.587
Subalternos .....	110	1.663,76	11.646
Ayudantes Especialistas y Auxiliares Administrativos .....	115	1.739,38	12.175
Oficial segunda .....	120	1.815,00	12.706
Oficial primera .....	130	1.966,27	13.764
Encargados grupo y Capataces turno .....	140	2.117,50	14.823
Encargados Sección, Jefes Sección y Técnicos titulados medios .....	170	2.571,27	17.998
Encargados general, Jefes Departamento y Técnicos titulados superiores .....	200	3.025,01	21.175

Centro de trabajo: Galaico/Asturiano

Personal jornada de trabajo diurno y nocturno

Categorías	Coefficiente salarial	Horas extras	Festivos comercial	Festivos industrial
Peones .....	100	1.507	16.223	19.470
Subalternos .....	110	1.655	16.223	19.470
Ayudantes Especialistas y Auxiliares Administrativos .....	115	1.733	16.223	19.470
Oficiales segunda .....	120	1.802	16.223	19.470
Oficiales primera .....	130	1.959	16.223	19.470
Encargado grupo y Capataces turno .....	140	2.104	16.223	19.470
Encargado Sección, Jefe Sección y Técnicos titulados medio .....	170	-	-	-
Encargado general, Jefe Departamento y Técnico titulado superior .....	200	-	-	-

Andalucía Occidental

Personal jornada de trabajo diurno

Categoría	Coefficiente salarial	Horas extras	Festivos
Peones .....	100	1.335,65	9.350
Subalternos .....	110	1.472,53	10.305
Ayudantes Especialistas y Auxiliares Administrativos .....	115	1.536,83	10.758
Oficial segunda .....	120	1.603,19	11.219
Oficial primera .....	130	1.738,00	12.167
Encargados grupo y Capataces turno .....	140	1.869,70	13.090
Encargados Sección, Jefes Sección y Técnicos titulados medios .....	170	2.268,94	15.883
Encargados general, Jefes Departamento y Técnicos titulados superiores .....	200	2.671,30	18.699

Personal jornada nocturna

Categoría	Coefficiente salarial	Horas extras	Festivos
Peones .....	100	1.661,26	11.626
Subalternos .....	110	1.827,18	12.787
Ayudantes Especialistas y Auxiliares Administrativos .....	115	1.906,00	13.344
Oficial segunda .....	120	1.993,10	13.949
Oficial primera .....	130	2.159,02	15.111
Encargados grupo y Capataces turno .....	140	2.328,05	16.296
Encargados Sección, Jefes Sección y Técnicos titulados medios .....	170	2.824,77	19.773
Encargado general, Jefes Departamento y Técnicos titulados superiores .....	200	3.319,42	23.235

## ANEXO III

## Salarios de Convenio

Anuales para 1996

Categorías	Coefficiente salarial	Salario base de Convenio	Plus de Convenio	Retribución de Convenio
Aprendiz .....	61	743.995	261.580	1.005.575
Peones .....	100	1.219.664	428.817	1.648.481
Subalternos .....	110	1.341.629	389.834	1.731.463
Ayudantes Especialistas y Auxiliares Administrativos .....	115	1.402.612	372.885	1.775.497
Oficiales segunda .....	120	1.463.597	357.347	1.820.944

Categorías	Coefficiente salarial	Salario base de Convenio	Plus de Convenio	Retribución de Convenio
Oficiales primera .....	130	1.585.562	329.859	1.915.421
Encargado Grupo y Capataces turno .....	140	1.707.527	306.298	2.013.825
Encargado Sección, Jefe Sección y Técnicos titulados medios ..	170	2.073.427	252.246	2.325.673
Encargado general, Jefes Departamento y Técnicos titulados superiores .....	200	2.439.326	214.409	2.653.735

*Mensuales para 1996*

Categorías	Coefficiente salarial	Salario base de Convenio	Plus de Convenio	Retribución de Convenio
Aprendiz .....	61	46.500	16.349	62.848
Peones .....	100	76.229	26.801	103.030
Subalternos .....	110	83.852	24.365	108.216
Ayudantes Especialistas y Auxiliares Administrativos .....	115	87.663	23.305	110.969
Oficiales segunda .....	120	91.475	22.334	113.809
Oficiales primera .....	130	99.098	20.616	119.714
Encargado grupo y Capataces turno .....	140	106.720	19.144	125.864
Encargado Sección, Jefe Sección y Técnicos titulados medios ..	170	129.589	15.765	145.355
Encargado General, Jefe Departamento y Técnico titulado superior .....	200	152.458	13.401	165.858

*Diarios para 1996*

Categorías	Coefficiente salarial	Salario base de Convenio	Plus de Convenio	Retribución de Convenio
Aprendiz .....	61	1.530,854	538,230	2.069,084
Peones .....	100	2.509,596	882,340	3.391,936
Subalternos .....	110	2.760,554	802,127	3.562,681
Ayudantes Especialistas y Auxiliares Administrativos .....	115	2.886,034	767,252	3.653,286
Oficiales segunda .....	120	3.011,516	735,282	3.746,798
Oficiales primera .....	130	3.262,473	678,721	3.941,195
Encargado grupo y Capataces turno .....	140	3.513,431	630,243	4.143,674
Encargado Sección, Jefe Sección y Técnicos titulados medios ..	170	4.266,310	519,025	4.785,335
Encargado General, Jefe Departamento y Técnico titulado superior .....	200	5.019,190	441,170	5.460,360

**ANEXO IV**

Tabla cálculo antigüedad para 1996

Categorías	Coefficiente salarial	Base anual	Base mensual	Base diaria
Peones .....	100	952.554	59.535	1.959,988
Subalternos .....	110	1.047.810	65.488	2.155,988
Ayudantes Especialistas y Auxiliares Administrativos .....	115	1.095.438	68.465	2.253,987
Oficiales segunda .....	120	1.143.065	71.442	2.351,986
Oficiales primera .....	130	1.238.321	77.395	2.547,985
Encargado grupo y Capataces turno .....	140	1.333.577	83.349	2.743,985
Encargado Sección, Jefe Sección y Técnicos titulados medios ..	170	1.619.342	101.209	3.331,980

Categorías	Coefficiente salarial	Base anual	Base mensual	Base diaria
Encargado general, Jefe Departamento y Técnico titulado superior .....	200	1.905.110	119.069	3.919,979

**ANEXO V****Antigüedad**

Años empresa	Fecha de ingreso	Porcentaje antigüedad
2	1994	5
3	1993	5
4	1992	10
5	1991	10
6	1990	10
7	1989	16
8	1988	16
9	1987	16
10	1986	22
11	1985	22
12	1984	22
13	1983	28
14	1982	28
15	1981	28
16	1980	34
17	1979	34
18	1978	34
19	1977	40
20	1976	40
21	1975	40
22	1974	46
23	1973	46
24	1972	46
25	1971	52
26	1970	52
27	1969	52
28	1968	58
29	1967	58
30	1966	58
31	1965	64
32	1964	64
33	1963	64
34	1962	70
35	1961	70
36	1960	70

**ANEXO VI**

Tabla cálculo nocturnidad 1996

Categorías	Coefficiente salarial	Base anual	Base mensual	Base diaria
Peones .....	100	1.648.480	137.373	4.504,043
Subalternos .....	110	1.731.463	144.289	4.730,773
Ayudantes Especialistas y Auxiliares Administrativos .....	115	1.775.497	147.958	4.851,085
Oficiales segunda .....	120	1.820.943	151.745	4.975,253
Oficiales primera .....	130	1.915.421	159.618	5.233,390
Encargado grupo y Capataces turno .....	140	2.013.826	167.819	5.502,258
Encargado Sección, Jefe Sección y Técnicos titulados medios ..	170	2.325.673	193.806	6.354,298
Encargado general, Jefe Departamento y Técnico titulado superior .....	200	2.653.734	221.144	7.250,639

## ANEXO VII

## Prima de producción

## Mensual para 1996

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

Porcentaje rendimiento mensual	Coficiente 100	Coficiente 110-115	Coficiente 120	Coficiente 130	Coficiente 140	Coficiente 170
85	26.400	26.945	27.775	29.204	30.755	35.328
86	29.573	29.642	30.257	31.820	33.377	38.513
87	30.101	30.451	30.823	32.407	33.581	39.216
88	30.631	30.989	31.376	32.996	34.549	39.923
89	31.156	31.527	31.934	33.575	35.134	40.631
90	31.684	32.065	32.488	34.163	35.722	41.340
91	35.702	36.122	36.368	38.248	36.574	46.277
92	36.471	36.676	36.938	38.845	40.433	47.000
93	37.225	37.289	37.508	39.437	41.026	47.727
94	37.824	38.054	39.085	40.332	41.932	48.807
95	38.264	38.602	38.924	40.931	42.521	49.531
96	42.672	42.824	42.913	45.027	46.648	54.479
97	43.234	43.393	43.466	45.628	47.247	55.215
98	43.971	44.011	44.078	46.244	47.870	55.956
99	44.554	44.572	44.635	46.851	48.474	56.687
100	45.116	45.130	45.201	47.458	49.073	57.425

## ANEXO VIII

## Tabla de incentivos a empleados para 1996

Categorías	Coficiente salarial	Cuantía anual	Cuantía mensual	Cuantía diaria
Aprendiz .....	61	494.630	41.219	1.351,447
Peones .....	100	541.390	45.116	1.479,207
Subalternos .....	110	541.564	45.130	1.479,682
Ayudantes Especialistas y Auxiliares Administrativos .....	115	541.564	45.130	1.479,682
Oficiales segunda .....	120	542.409	45.201	1.481,993
Oficiales primera .....	130	569.778	47.481	1.556,770
Encargado grupo y Capataces turno .....	140	597.950	49.829	1.633,742
Encargado Sección, Jefe Sección y Técnicos titulados medios ..	170	689.435	57.453	1.883,703
Encargado general, Jefe Departamento y Técnico titulado superior .....	200	789.693	65.808	2.157,630

## ANEXO IX

## Acta resumen de la Comisión Nacional de Ventas

Durante los meses de enero a marzo de 1996 se reunió en varias ocasiones la Comisión Nacional de Ventas para establecer los criterios reguladores para 1996 en relación a las comisiones de ventas.

Los acuerdos alcanzados hasta la fecha de la firma del Convenio 1996 son los siguientes:

1. Programas 1996: Tras la comunicación pertinente a la Comisión Nacional de Ventas, se observa el cumplimiento de los criterios expuestos en el acta resumen de la Comisión Nacional de Ventas 1995, es decir, se ha tenido en cuenta:

- Las ventas del año anterior.
- Los estudios externos de evolución de mercado.

c) Otros criterios de carácter objetivo que puedan incidir en los programas de ventas.

También se ha aludido a un sistema de mediación comercial en el área para posibilitar los posibles cambios existentes por los criterios enunciados por esta Comisión Nacional de Ventas en el propio área comercial.

2. Nuevos lanzamientos: Se establece que los nuevos productos que lance la Compañía se incluyen en el programa oficial anual de Ventas. Ya que, estos nuevos lanzamientos suponen un elemento básico del negocio futuro y no es pertinente proceder a diferenciar su sistema de gratificación.

3. Regularización 1996: El desarrollo del mercado de alimentación moderna, sujeto a comportamientos irregulares, reflejo de actividades promocionales y otra serie de circunstancias, conlleva la necesidad de regularizar con carácter mensual los resultados acumulados con relación a lo presupuestado.

4. Fórmula de aplicación 1996: Se establece una fórmula para el cálculo de las pesetas caja/ruta para el año 1996 teniendo en cuenta el incremento salarial del 3,5 por 100, con el siguiente sistema de cálculo:

Cajas reales vendidas en el año 1995 por el valor de 100 de la ruta con el máximo del 115 por 100 y un mínimo del 100 por 100 del programa de dicha ruta, equivaliendo dicho resultado al nivel teórico de pesetas/ruta.

Aplicando la siguiente fórmula para el Canal de Hostelería para 1996.

Nivel teórico  $\times \Delta$  Convenio Colectivo (3,5 %)

Cajas programa/ruta 1996

= Valor pesetas/caja 96

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

El 99, 100 y 101 por 100 serán abonadas con el 100 por 100 del valor, sufriendo un incremento o descenso tal como refleja la escala de consecución, por cada punto que supere o descienda los porcentajes antes mencionados, con un máximo del 120 por 100 y un mínimo del 80 por 100 del valor pesetas caja/ruta.

Programa 110: Valor pesetas caja, 120.

Programa 109: Valor pesetas caja, 119.

Programa 108: Valor pesetas caja, 117.

Programa 107: Valor pesetas caja, 115.

Programa 106: Valor pesetas caja, 113.

Programa 105: Valor pesetas caja, 111.

Programa 104: Valor pesetas caja, 109.

Programa 103: Valor pesetas caja, 107.

Programa 102: Valor pesetas caja, 105.

Programas 101, 100 y 99: Valor pesetas caja, 100.

Programa 98: Valor pesetas caja, 95.

Programa 97: Valor pesetas caja, 93.

Programa 96: Valor pesetas caja, 91.

Programa 95: Valor pesetas caja, 89.

Programa 94: Valor pesetas caja, 87.

Programa 93: Valor pesetas caja, 85.

Programa 92: Valor pesetas caja, 83.

Programa 91: Valor pesetas caja, 81.

Programa 90: Valor pesetas caja, 80.

Para el canal de alimentación se establece que las cantidades percibidas como objetivo de alimentación en 1995 se incrementarán aplicando la siguiente fórmula:

$$O A 1996 = O A 1995 \times \Delta \text{ Convenio Colectivo (3,5 \%)}$$

La escala de consecución de los objetivos de alimentación será la misma que la indicada para el Canal de Hostelería.

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

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

Nota: La presente acta es un texto refundido de las actas de las diversas reuniones mantenidas, sin que ello suponga menoscabo de los acuerdos recogidos en cada una de ellas.

## ANEXO X

## Prima estándar vacaciones 1996

Centro de trabajo	Estándar pesetas diarias
Fábrica de Madrid	2.668
La Coruña	2.041
Santiago	1.993,5
Vigo	2.085
Oviedo	2.222,5
León	1.997
Cataluña	3.098
Aragón	3.098
Levante	2.881
Baleares	2.593
Andalucía Occidental	1.907
Málaga	2.386
Marbella	2.279
Algeciras	1.676
Granada	1.561
Jaén	1.129
Almería	1.942
San Sebastián	3.242,7
Santander	3.095,4
Burgos	2.412
Logroño	2.158
Pamplona	2.099

## ANEXO XI

## Dietas para 1996

Coefficientes salariales	Perceptores	Cuantía de la dieta y clase de alojamiento
<i>Nivel D</i> 100/110/115 120/130	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	5.680 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de tres estrellas.
<i>Nivel C</i> 140/170	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	6.490 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de tres estrellas.
<i>Nivel B</i> 200	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	7.304 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de cuatro estrellas.
<i>Nivel A</i> 200	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados (cargos especiales).	Año total de los gastos efectuados y del alojamiento en hotel de cinco estrellas.

## Ayuda comidas 1996

## Ventas y/o distribución en rutas de plaza

Coefficientes salariales	Perceptores	Cuantía de la ayuda a comidas trabajador/día efectivo de trabajo - Pesetas	Centro/zona trabajo
100/110/115	Vendedores	1.314	Madrid.
120/130/140	Promotores	1.342	Aragón.

Coefficientes salariales	Perceptores	Cuantía de la ayuda a comidas trabajador/día efectivo de trabajo - Pesetas	Centro/zona trabajo
	Inspectores	1.313	Levante.
	Jefes de Ventas	812	Cataluña.
		1.547	Baleares.
		812	Galaico/Astur.
		1.687	Norte.
		995	Andalucía Occidental.
		1.072	Andalucía Oriental.
		1.342	Granada/Jaén.

## Ventas y/o distribución en rutas de zona provincial

Coefficientes salariales	Perceptores	Cuantía de la ayuda a comidas trabajador/día efectivo de trabajo - Pesetas	Centro/zona trabajo
100/110/115	Vendedores	1.314	Madrid.
120/130/140	Promotores	1.790	Aragón.
170/200	Inspectores	1.687	Levante.
	Jefes de Ventas	1.342	Cataluña.
		1.547	Baleares.
		1.580	Galaico/Astur.
		1.687	Norte.
		1.655	Andalucía Occidental.
		1.266	Andalucía Oriental.
		1.342	Granada/Jaén.

## ANEXO XII

## Premio de Jubilación 1996

C. Trabajo - Años	Centro	Cata./Ara.	Levante	Baleares	Norte
Jubilación 60	3.970.888	3.653.217	3.414.964	3.653.217	4.252.611
Jubilación 61	3.176.712	2.922.574	2.731.972	2.922.574	3.565.607
Jubilación 62	2.647.259	2.435.477	2.276.641	2.435.477	3.107.602
Jubilación 63	2.250.168	2.070.155	1.935.144	2.070.155	2.764.099
Jubilación 64	1.853.083	1.704.836	1.593.699	1.704.836	2.420.600
Jubilación 65	1.323.629	1.217.739	1.138.321	1.434.105	1.962.596

C. Trabajo - Años	Gala./Astur.	A. Occidental	A. Oriental	Central
Jubilación 60	31.84.541	3.653.217	3.653.217	3.414.964
Jubilación 61	2.547.635	2.922.574	2.922.574	2.731.972
Jubilación 62	2.123.028	2.435.477	2.435.477	2.276.641
Jubilación 63	1.804.571	2.070.155	2.070.155	1.935.144
Jubilación 64	1.486.122	1.704.836	1.704.836	1.593.699
Jubilación 65	1.061.513	1.217.739	1.217.739	1.138.321

## ANEXO XIII

## COMISIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD

## Estatutos

## Artículo 1.

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 2. *Ámbito de competencias.*

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

#### Artículo 3. *Composición.*

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

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

#### Artículo 4. *Periodicidad.*

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

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

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

#### Artículo 5. *Funciones.*

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

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

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

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

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

e) Conocer e investigar los accidentes de trabajo.

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

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

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

### ANEXO XIV

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

##### Artículo 1.

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

##### Artículo 2.

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

##### Artículo 3.

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

##### Artículo 4.

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

##### Artículo 5.

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

##### Artículo 6.

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

##### Artículo 7.

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

##### Artículo 8.

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

##### Artículo 9.

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

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

## Artículo 10.

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

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

## Artículo 11.

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

## Artículo 12.

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

## ANEXO XV

**Reglamento y funciones generales del Comité Intercentros de «Schweppes, Sociedad Anónima»**

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

## CAPÍTULO I

## Principios

## Artículo 1.

El Comité Intercentros de empresa es el órgano colegiado y unitario de representación de los trabajadores de la empresa «Schweppes, Sociedad Anónima».

## Artículo 2.

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

## Artículo 3.

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

## Artículo 4.

Composición: Estará compuesto por trece miembros titulares.

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

## Artículo 5.

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

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

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

## CAPÍTULO II

## Reuniones

## Artículo 6.

El Comité Intercentros de la empresa se reunirá cada tres meses en reunión ordinaria, y con carácter extraordinario cuando el caso así lo

requiera o por petición de una Sección Sindical estatal con representación en el Comité Intercentros de empresa, bien entendido que el Comité hará uso de la convocatoria extraordinaria sólo cuando por causas excepcionales esté plenamente justificada.

## Artículo 7.

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

## Artículo 8.

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

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

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

## Artículo 9.

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

## Artículo 10.

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

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

## Artículo 11.

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

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

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

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

Competencias y cometidos:

a) Está legitimado para negociar Convenios Colectivos en la empresa, Reglamentos y cualquier otro tipo de pactos que afecten a los intereses generales de los trabajadores de la compañía, sin perjuicio de las competencias que en sus respectivos ámbitos puedan tener los Comités de Centros de trabajo, Delegados de personal y Secciones Sindicales y sin perjuicio de la validez de los respectivos Convenios Colectivos de los distintos centros de trabajo que, en la actualidad, y hasta que concluya el plazo de vigencia en ellos determinado, regulan las relaciones laborales en la empresa.

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

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

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

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

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

## ANEXO XVI

### Norma de Régimen Interior DP-001

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

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

Vigencia: La presente Norma entrará en vigor el día 1 de enero de 1996 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

#### TEXTO DE LA INSTRUCCIÓN

##### I. Complemento y ayuda de pago periódico:

Una asignación mensual de 1.516 pesetas por cada hijo.

Una asignación mensual de 4.329 pesetas por cónyuge en situación de desempleo o sin actividad laboral.

##### 1.1 Beneficiarios.

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

##### 1.2 Familiares que dan derecho al complemento y ayuda.

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

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

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

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

##### 1.3 Reconocimiento del derecho.

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

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

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

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

##### 1.4 Pago del complemento y ayuda de pago periódico.

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

##### II. Ayuda de pago único:

Una asignación de 88.013 pesetas al contraer matrimonio.

Una asignación de 33.297 pesetas al nacimiento o adopción de cada hijo.

##### 2.1 Beneficiarios.

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

##### 2.2 Unicidad.

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

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

##### 2.3 Incompatibilidades.

2.3.1 Las percepciones de pago único serán incompatibles:

Con las situaciones de excedencia o baja en la empresa, sea cual fuere la causa que lo motive. A este efecto será considerada baja el plazo de preavisto establecido por las Leyes vigentes para los ceses.

##### 2.4 Condiciones que dan derecho a las ayudas.

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

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

##### 2.5 Reconocimiento del derecho.

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

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

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

##### 2.6 Pago de las ayudas de pago único.

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

##### III. Complemento por hijos disminuidos físicos o psíquicos:

Una asignación mensual de 26.626 pesetas por cada hijo disminuido físico o psíquico.

##### 3.1 Beneficiarios.

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

### 3.2 Familiares que dan derecho al complemento.

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

### 3.3 Reconocimiento del derecho.

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

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

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

### 3.4 Pago del complemento.

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

### IV. Disposición derogatoria:

Quedan derogadas y sin efecto alguno las Normas de régimen interno que han venido regulando hasta el día 31 de diciembre de 1995 las materias objeto de la presente Norma.

## ANEXO XVII

### Norma de Régimen Interno DP-002

#### I. Objeto.

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

#### II. Ámbito de aplicación.

##### A) Personal:

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

##### B) Temporal:

La presente Norma entrará en vigor el día 1 de enero de 1996, hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

#### III. Situaciones de incapacidad temporal: Maternidad.

Tendrán consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal: Maternidad.

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

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

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

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

#### IV. Beneficiarios.

Serán beneficiarios de las prestaciones complementarias por incapacidad temporal: Maternidad, los trabajadores por cuenta ajena que se encuentren en cualquiera de las situaciones determinadas anteriormente, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la presente Norma.

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

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

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

V. Prestaciones complementarias de incapacidad temporal; maternidad a cargo de la empresa.

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

#### VI. Conceptos salariales básicos.

Salario base de Convenio.

Antigüedad.

Nocturnidad.

Plus de empresa.

Plus de Convenio.

Prima de venta.

Prima de producción.

Incentivos a empleados.

Premio de puntualidad y asistencia.

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

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

Médico de SOE o de la mutua patronal.

Médico de familia de SOE.

Médico de empresa.

Médico del centro de hospitalización.

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

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

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

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

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

D) El trabajador que estando en situación de incapacidad temporal, maternidad, realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, sin per-

juicio de la sanción que proceda, perderá todos los derechos de las prestaciones complementarias previstas

En la presente Norma, pudiendo la empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades percibidas por complementos desde el día inicial de la baja laboral.

### VIII. Nacimiento del derecho, duración y extinción.

Nacerá el derecho a la percepción de las prestaciones complementarias establecidas en esta Norma:

Desde el día en que se produzca la baja laboral y hasta la terminación, en tanto dure la situación de incapacidad temporal; maternidad, cualquiera que sean las causas motivantes.

#### I. Reconocimiento del derecho:

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

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

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

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

#### X. Pago de las prestaciones.

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

#### XI. Disposición derogatoria.

Quedan derogadas y sin efecto alguno, las Normas de Régimen Interno que han venido regulando hasta el día 31 de diciembre de 1995 las materias objeto de la presente Norma.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

**18125** *ORDEN de 1 de agosto de 1996 por la que se modifica la Orden de 5 de febrero de 1996 por la que se regulan las ayudas destinadas a la cobertura de los costes de explotación y se establece el régimen transitorio para las compensaciones anteriormente existentes.*

El Real Decreto 2203/1995, de 28 de diciembre, establece, en su artículo 6.º, los requisitos que habrán de cumplir las empresas mineras para tener derecho a percibir los distintos conceptos de ayuda a la producción del carbón contemplados en el mismo, y entre ellos figura el de la presentación, en los términos y procedimientos que determine el Ministerio de Industria y Energía, de los contratos de suministro de carbón a largo plazo a las centrales térmicas.

La disposición final primera del referido Real Decreto 2203/1995, habilita al Ministro de Industria y Energía para dictar las disposiciones que sean necesarias para la aplicación del mismo.

Consecuente con la habilitación concedida por el Real Decreto se dictó la Orden de 5 de febrero de 1996, que regula las ayudas destinadas a la cobertura de los costes de explotación y establece el régimen transitorio para las compensaciones anteriormente existentes.

Se han realizado análisis acerca del funcionamiento del mecanismo que regula el mercado del carbón y tras la experiencia obtenida en el período de vigencia del mismo, se considera necesario introducir modificaciones en la Orden de 5 de febrero de 1996.

En su virtud, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

El artículo 7 de la Orden de 5 de febrero de 1996 sobre ayudas a la cobertura de los costes de explotación quedará redactado de la siguiente forma:

«Las empresas eléctricas y las empresas mineras tendrán de plazo hasta el 31 de diciembre de 1996 para suscribir y presentar ante la Dirección General de Minas los contratos de suministro a largo plazo a los que se refiere el apartado b) del artículo 6.º del Real Decreto 2203/1995, de 28 de diciembre.»

Entrada en vigor: Lo dispuesto en la presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico para su conocimiento y efectos.

Madrid, 1 de agosto de 1996.

PIQUÉ I CAMPS

Ilma. Sra. Directora general de Minas.

## BANCO DE ESPAÑA

**18126** *RESOLUCIÓN de 5 de agosto de 1996, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios de divisas correspondientes al día 5 de agosto de 1996, que el Banco de España aplicará a las operaciones ordinarias que realice por su propia cuenta, y que tendrán la consideración de cotizaciones oficiales, a efectos de la aplicación de la normativa vigente que haga referencia a las mismas.*

Divisas	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA .....	125,592	125,844
1 ECU .....	159,778	160,098
1 marco alemán .....	85,090	85,260
1 franco francés .....	25,036	25,086
1 libra esterlina .....	194,204	194,592
100 liras italianas .....	8,283	8,299
100 francos belgas y luxemburgueses .....	412,895	413,721
1 florín holandés .....	75,854	76,006
1 corona danesa .....	22,016	22,060
1 libra irlandesa .....	202,329	202,735
100 escudos portugueses .....	82,806	82,972
100 dracmas griegas .....	53,242	53,348
1 dólar canadiense .....	91,394	91,576
1 franco suizo .....	104,852	105,062
100 yenes japoneses .....	117,507	117,743
1 corona sueca .....	19,021	19,059
1 corona noruega .....	19,696	19,736
1 marco finlandés .....	28,015	28,071
1 chelín austríaco .....	12,091	12,115
1 dólar australiano .....	97,020	97,214
1 dólar neozelandés .....	85,754	85,926

Madrid, 5 de agosto de 1996.—El Director general, Luis María Linde de Castro.