

rios 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 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 preaviso 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 SCHWEPPEES, S.A., 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 SCHWEPPEES, S.A. 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 SCHWEPPEES, S.A., que lo realizará en fecha y forma de los haberes correspondientes al mes siguiente del reconocimiento del derecho.

III. COMPLEMENTO POR HIJOS DISMINUIDOS FISICOS O PSIQUICOS

Una asignación mensual de 21,8%.-pts. 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 SCHWEPPEES, S.A. 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 Organismo 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 SCHWEPPEES, S.A., a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como base primaria pero no vinculante, el reconocimiento por parte del Organismo 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 SCHWEPPEES, S.A. 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 SCHWEPPEES, S.A. que lo realizará en fecha y forma de los haberes mensuales.

IV. DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogadas y sin efecto alguno, las Normas de Régimen Interno que han venido regulando hasta el día 31 de Diciembre de 1.990 las materias objeto de la presente Norma.

RESOLUCION de 19 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Compañía del Sur de Bebidas Gaseosas, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Compañía del Sur de Bebidas Gaseosas, S.A.» (Surbega) recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 17 de julio de 1991, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 24 de junio de 1991, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81 de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y Real Decreto 4042/82 de 29 de diciembre sobre traspaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Remitir un ejemplar del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 19 de julio de 1991.- El Director General, Carlos Toscano Sánchez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COMPAÑIA DEL SUR DE BEBIDAS GASEOSAS, SOCIEDAD ANONIMA (SURBEGA S.A.)

CONDICIONES GENERALES

ARTICULO PRIMERO.- AMBITO DE APLICACION.

El presente convenio colectivo de la empresa Compañía del Sur de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anonima (SURBEGA S.A.) afecta a todo el personal de la misma en sus distintos centros de trabajo, sea su ubicación dentro o fuera de la provincia de MALAGA, y ya se trate de trabajadores fijos, temporeros o de campaña, eventuales, interinos o contratados para obras o servicios determinados, prácticas, formación o contratados bajo cualquier modalidad prevista por las leyes laborales.

ARTICULO SEGUNDO.- VIGENCIA

La vigencia de este convenio será desde el 1 de Enero de 1991 hasta el 31 de Diciembre de 1992, incluido el periodo que se establece para la denuncia del mismo.

Caso de no denunciarse por alguna de las partes, por lo menos con dos meses de antelación al término de su vigencia, se considerará prorrogado por un año, salvo norma de mayor rango en contra, en cuyo supuesto las retribuciones vigentes para el último año del convenio, es decir 1992, se aumentarán con el incremento de los precios de consumo que facilite el Instituto Nacional de Estadística o el organismo que pueda sustituirle en la publicación de dicho índice más tres puntos.

Además, y para el caso de que al término fijado para este convenio fuera prorrogado expresa o tácitamente, queda expresamente convenido que sea cual fuere la jornada semanal que se estableciera por disposición legal, su distribución semanal nunca afectará a los sábados de cada semana ya que ambas partes han convenido que no se laborará ningún sábado.

ARTICULO TERCERO.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.

Las condiciones del presente convenio constituyen un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y computadas por todo el tiempo de su vigencia. Por tanto, si la autoridad competente anulase alguna de sus cláusulas, este tendría que ser renegociado de nuevo en su totalidad. Tanto las condiciones salariales como no salariales pactadas en el convenio son irrenunciables.

ARTICULO CUARTO.- COMPENSACIONES.

Se hace constar expresamente que las mejoras que quedan establecidas en el presente convenio serán compensadas con las que durante la vigencia del mismo pudieran establecerse por disposiciones oficiales.

ARTICULO QUINTO.- CONDICIONES MINIMAS.

Las mejoras contenidas en este convenio tienen la condición de mínimas

de obligado cumplimiento.

ARTICULO SEXTO.-CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.

No serán absorbibles ni compensables aquellas condiciones particulares establecidas por la Empresa, tales como primas, gratificaciones especiales, reducción de jornada etc., que serán abonadas por la empresa con absoluta independencia del condicionante económico de este convenio y que serán respetadas individualmente. Cualquier sistema que se adopte no perjudicará la situación actual del personal, económicamente más al contrario, tenderá a mejorar las condiciones laborales y económicas de los trabajadores.

CONDICIONES SOCIALES

ARTICULO SEPTIMO.-VACACIONES.

El periodo de vacaciones será de treinta días naturales para todo el personal, excluyéndose de dicho cómputo los sábados que comprenda.

Las vacaciones se disfrutarán fuera del periodo estival, excepto el diez por ciento, al menos, del personal de cada departamento que disfrutará la mitad de sus vacaciones entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, y la otra mitad en la época que la empresa determine. Dicho porcentaje anual será rotatorio.

Las listas de vacaciones serán confeccionadas conjuntamente por la empresa y el comité de empresa o delegados de personal.

Para el primer año de vigencia durante el disfrute de las vacaciones los trabajadores percibirán las mismas retribuciones como si prestaran servicio activo, es decir, salario base, antigüedad, plusones voluntarios si los tuviere y plus de convenio, así como el promedio mensual y personal de las comisiones, primas o incentivos que hubiera percibido durante el año 1990, incrementándose las comisiones en un 7.25% y las primas e incentivos en un 15%.

Para obtener este promedio se dividirá el total de las comisiones, primas e incentivos por el número de meses en que se haya prestado servicio de modo efectivo más vacaciones.

Igual retribución percibirán los trabajadores eventuales, temporeros o de campaña y, por tanto, al practicarse su liquidación, al término del contrato, se incluirán en la parte proporcional de vacaciones, el correspondiente promedio de primas, comisiones o incentivos, incrementándose las comisiones en un 7.25% y las primas e incentivos en un 15%.

Los restantes trabajadores percibirán dicha retribución al inicio de sus vacaciones.

Para el segundo año de vigencia durante el disfrute de las vacaciones los trabajadores percibirán las mismas retribuciones como si prestaran servicio activo, es decir, salario base, antigüedad, plusones voluntarios si los tuviere y plus de convenio, así como el promedio mensual y personal de las comisiones que hubiera percibido durante el año 1991, incrementándose las comisiones en igual cuantía que el resto de los conceptos salariales.

Para aquellos trabajadores que devenguen primas o incentivos se les abonará salario base, antigüedad, plusones voluntarios si los tuviere y plus de convenio, así como las primas o incentivos correspondientes a cualquier otra persona en servicio activo del departamento de que se trate y al período de tiempo en que se disfrute las vacaciones.

En concepto de "bolsa de vacaciones" se abonará a cada trabajador que lleve más de un año al servicio de la empresa una gratificación en el mes de Octubre según la adjunta tabla anexa número tres.

El personal eventual, interino, temporero o de campaña percibirá dicha gratificación en proporción correspondiente al tiempo trabajado.

ARTICULO OCTAVO.-BAJAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO.

Desde el 1 de Enero de 1991 hasta la firma del presente convenio, cuando un trabajador sea dado de baja por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa, sobre la prestación económica que abone el correspondiente seguro le completará hasta el cien por cien de los salarios del presente convenio, según la tabla anexa número 2, más los aumentos por antigüedad que correspondan y las diferencias voluntarias, en su caso.

Asimismo y por igual periodo, en caso de baja por accidente, intervención quirúrgica de alto nivel, o sea aquellas que se efectuen en el interior de cavidades cerradas del cuerpo, hospitalización o enfermedad con secuelas funcionales u orgánicas, la empresa, sobre la prestación económica que abone el correspondiente seguro, completará al trabajador y desde el primer día hasta el cien por cien del salario real percibido. Dicho porcentaje se obtendrá con los salarios reales, las primas del mes en curso y el promedio de comisiones de su categoría del mes en curso, de cada Sala de Ventas.

A partir de la firma del presente convenio a todo trabajador que sea dado de baja por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa, durante los siete primeros días, sobre la prestación económica que abone el correspondiente seguro le completará hasta el cien por cien de los salarios del presente convenio, según la tabla anexa número 2, más los aumentos por antigüedad que correspondan y las diferencias voluntarias, en su caso. Desde el octavo día la empresa, sobre la prestación económica que abone el correspondiente seguro, completará al trabajador hasta el cien por cien del salario real percibido. Dicho porcentaje se obtendrá con los salarios reales y las primas o comisiones del mes en curso de las personas de su departamento o sala de ventas con igual categoría.

En caso de baja por accidente, intervención quirúrgica de alto nivel, o sea aquellas que se efectuen en el interior de cavidades cerradas del cuerpo u hospitalización, la empresa, sobre la prestación económica que abone el correspondiente seguro, completará al trabajador y desde el primer día hasta el cien por cien del salario real percibido. Dicho porcentaje se obtendrá con los salarios reales y las primas o comisiones del mes en curso de las personas de su departamento o sala de ventas con igual categoría.

No obstante la empresa se reserva el derecho a controlar por medio de su servicio médico o como considere procedente, las situaciones de baja de dichos trabajadores en el cumplimiento de las prescripciones médicas que se le hayan hecho para su curación y de comprobarse irregularidades en la observancia de las mismas o de negarse el trabajador a dichos controles la empresa dejará sin efecto los

complementos aquí previstos sin perjuicio de las sanciones a que hubiese lugar.

ARTICULO NOVENO.- VESTUARIO Y CONSERVACION DEL MISMO.

La empresa entregará a los trabajadores las prendas necesarias para desarrollar su trabajo, según departamentos:

- Sección de ventas, transporte y omnibus: una camisa y un pantalón de invierno y dos camisas y un pantalón de verano. Una cazadora o chaqueta de invierno cada dos años. Todo el personal tendrá un conjunto impermeable de dos piezas (chubasquero), cuya renovación se irá realizando a medida que su estado lo requiera, con una duración mínima prevista de dos años.

Todo el personal percibirá 3.866 pts semestrales condicionadas a la utilización por parte del mismo, en invierno y verano, de zapatos negros y cerrados, por razones de estética y uniformidad.

Sección de producción y almacén: un uniforme de invierno compuesto de un pantalón, una cazadora de invierno, una camisa y un par de botas de seguridad. Un uniforme de verano compuesto por una camisa, un pantalón y un par de botas de seguridad.

En concepto de conservación de vestuario se abonará 303 pesetas mensuales a todos aquellos trabajadores a quienes la empresa facilite las prendas de trabajo y 442 pts mensuales al resto del personal.

ARTICULO DECIMO.-JUBILACION.

En el momento de su jubilación o extinción del contrato por invalidez permanente, se abonará a cada trabajador fijo seis mensualidades integradas por los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad, plus de convenio y diferencias voluntarias, si las tuviere, según la tabla anexa número 2.

ARTICULO DECIMO PRIMERO.-EXTINCION DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR.

El trabajador que cese voluntariamente en la empresa y tenga como mínimo una antigüedad de veinte años, percibirá en concepto de indemnización y por una sola vez las siguientes cantidades:

- A los 50 años.....	5.222.725 pts
- A los 60 años.....	4.436.437 pts
- A los 61 años.....	3.549.150 pts
- A los 62 años.....	2.661.862 pts.
- A los 63 años.....	1.774.575 pts
- A los 64 años.....	887.287 pts.

Solo podrán abogerse a estas indemnizaciones el 4% del personal de cada departamento, con un mínimo de un trabajador por departamento.

ARTICULO DECIMO SEGUNDO.-NUPIALIDAD.

La empresa abonará a sus trabajadores fijos al contraer matrimonio, un premio de nupcialidad de 46.540 pts, siempre que tenga como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

Asimismo percibirán la citada cantidad los trabajadores eventuales, temporeros o de campaña que contraigan matrimonio durante la época que presten sus servicios y hayan trabajado para la empresa un mínimo de 24 meses de forma discontinua.

ARTICULO DECIMO TERCERO.-NATALIDAD.

Por el nacimiento de cada hijo, y al personal de identicas características a las expresadas en el artículo anterior, se le abonarán 26.369 pts.

ARTICULO DECIMO CUARTO.-BOLSA DE ESTUDIOS.

La empresa abonará anualmente a los trabajadores fijos las cantidades que a continuación se expresan para cada hijo y curso académico:

- 6.513 pts por los que cursen estudios de Primero y Segundo de Presecular.
- 13.107 pts por los que cursen estudios de EGB.
- 20.234 pts por los que cursen estudios de BUP y Primero de FP.
- 26.369 pts por los que cursen estudios de Segundo y Tercero de FP, COU, Estudios superiores y colegios especiales.

Estas cantidades serán abonadas en el mes de Octubre de cada año, previa justificación de las correspondientes matriculas. También serán percibidas por los trabajadores eventuales, temporeros o de campaña cuando estén prestando sus servicios a la empresa en el momento de la matriculación en el curso académico y hayan trabajado para la misma 24 meses, como mínimo, de forma discontinua.

Igualmente se establecen diez becas anuales por un importe de 50.411 cada una de ellas, que serán adjudicadas en función de los resultados académicos y que percibirán los trabajadores cuyos hijos cursen estudios superiores con independencia de las 26.369 correspondientes.

Para concursar a las citadas becas anuales se requerirá:

- a) Ser hijo de trabajador fijo.
- b) Haber aprobado todas las asignaturas en la convocatoria de Junio. Si quedasen becas sin adjudicar, su importe se distribuiría entre los adjudicatarios que hubiesen obtenido mejores resultados académicos, a criterio de la Comisión Paritaria de vigilancia del convenio.

A los trabajadores que cursen estudios superiores la empresa, siempre y cuando hayan aprobado todas las asignaturas en la convocatoria de Junio, les abonará el importe de la matricula del correspondiente curso académico.

ARTICULO DECIMO QUINTO.-FONDO ASISTENCIAL.

Con el fin de atender aquellas necesidades sociales, no cubiertas por ayudas convencionales, se crea un fondo de asistencia social, constituido por una aportación de cada trabajador de 251 pts mensuales y de igual cantidad por parte de la empresa. El fondo será administrado por una comisión paritaria empresa-comité.

ARTICULO DECIMO SEXTO.- EXCEDENCIAS

- 1.- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
- 2.- El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a dos años y no mayor de cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo

trabajador cuando hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3.- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos que nazcan causarán el derecho a favor del trabajador a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar dicho derecho.

4.- Asimismo podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5.- El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

6.- La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente aprobados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

ARTICULO DECIMO SEPTIMO.-TRABAJO DE DISTINTA CATEGORIA.

El personal de ventas que por causa no imputable al trabajador, desarrolle un trabajo diferente al habitual, cobrará en concepto de compensación durante el tiempo que dure dicha situación una cantidad igual a la media de las comisiones de la sala de ventas para su categoría habitual. Del mismo modo, todos los trabajadores que desarrollen trabajos de superior categoría, percibirán las retribuciones salariales correspondientes a dicho puesto, una vez determinadas las categorías profesionales que correspondan a cada puesto de trabajo.

ARTICULO DECIMO OCTAVO.-RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR.

En el caso de que como consecuencia de accidente o infracción de circulación o tráfico, se produjera la retirada del carnet de conducir por un periodo máximo de seis meses a un trabajador cuyo cometido este condicionado por dicho carnet, se estará a lo siguiente:

- 1.- La empresa lo empleará en otras tareas laborales, y si ello es posible, en una actividad similar a la que desempeñaba.
- 2.- Percibirá el salario base, antigüedad y plus de convenio de su categoría profesional, y en cuanto a comisiones, incentivos etc serán las del puesto a que sea acoplado si existiesen y todo ello durante un plazo máximo de seis meses.

ARTICULO DECIMO NOVENO.-ENTREGA DE MERCANCIAS AL POR MAYOR.

Los vendedores que entreguen mercancías directamente a depósitos, distribuidores, concesionarios u otros almacenes de la empresa, no asumirán la carga ni la descarga de las cajas.

ARTICULO VIGESIMO.-CONTRATACION DE PERSONAL.

La contratación de personal se continuará formalizando conforme a los usos y costumbres seguidos en la empresa en los últimos años.

ARTICULO VIGESIMO PRIMERO.-SEGURO DE VIDA.

La empresa concertará a su cargo un seguro en caso de fallecimiento o invalidez permanente, para todo el personal fijo que preste sus servicios en la misma, asegurando los siguientes capitales:

- 1.000.000 pts por muerte o invalidez permanente.
- 2.000.000 pts por muerte por accidente.
- 3.000.000 pts por muerte por accidente de tráfico.

ARTICULO VIGESIMO SEGUNDO.-PREMIO ESPECIAL POR AÑOS DE SERVICIOS.

A partir de los veinticinco años ininterrumpidos de servicios a la empresa, cada trabajador percibirá un premio de 43.020 pts.

CONDICIONES ECONOMICAS

ARTICULO VIGESIMO TERCERO.-JORNADA, HORARIO Y NOCTURNIDAD

La jornada y horario de trabajo serán los que vienen señalados en la tabla anexa número 1.

Para el año 1991 será el que resulte de restar a 1.916 horas y 36 minutos las correspondientes a vacaciones, según lo establecido en el artículo séptimo.

El personal que devenga el plus de nocturnidad percibirá además una gratificación de 1.568 pts diarias, sin distinción de categoría profesional. Ello se refiere únicamente al tercer turno. A efectos del complemento de trabajo nocturno se estará a lo establecido en el artículo 34.6 de la Ley 8/80 de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores.

A partir del 1 de Enero de 1992 la jornada laboral pasa a ser de 7 horas 30 minutos de Lunes a Viernes.

ARTICULO VIGESIMO CUARTO.-REMUNERACIONES SALARIALES.

Las remuneraciones de los trabajadores afectados por el presente convenio estarán constituidas por el salario inicial y un plus de convenio, cuyas cuantías aparecen en la adjunta tabla anexa número 2. El salario inicial será percibido por los trabajadores durante todos los días del año y servirá de base para el cálculo de los aumentos periódicos por años de servicio y horas extraordinarias. El Plus de Convenio será percibido por los trabajadores durante todos los días del año, pero no servirá de base para el cálculo de los aumentos periódicos por años de servicio.

ARTICULO VIGESIMO QUINTO.-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las gratificaciones extraordinarias de Abril, que absorbe la de participación en beneficios establecida en el artículo 40 de la vigente Ordenanza Laboral, y las de Julio y Navidad, serán las indicadas en la tabla anexa número 3, con los aumentos por antigüedad sobre el salario inicial que corresponda.

El personal que ingrese o cese durante el año, cualquiera que sea su clasificación profesional, según su permanencia, percibirá dichas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

ARTICULO VIGESIMO SEXTO.-ANTIGUEDAD.

Los aumentos periódicos por años de servicio se abonarán según se establece en la tabla anexa número 4.

ARTICULO VIGESIMO SEPTIMO.-TRABAJO A TAREA.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12- c) y en el último párrafo del artículo 19 de la vigente ordenanza laboral para las industrias de bebidas refrescantes, el personal de distribución trabaja a tarea realizando las funciones señaladas en los apartados b-2 y d-2 del grupo IV del artículo sexto de la referida Ordenanza Laboral.

Para el personal de distribución la empresa podrá señalar tarea a los efectos de retribución.

La empresa se ajustará a las tablas de rendimientos establecidas entre el Comité y la misma.

Si la tarea asignada al trabajador, calculada en cómputo anual o mensual fuese considerada excesiva por éste, podrá expresar su disconformidad a su jefe inmediato. Contra la decisión de éste podrá recurrir a la empresa a través de los representantes sindicales.

Dentro del plazo de diez días después de conocer la reclamación planteada y hechas las averiguaciones pertinentes, la empresa resolverá sobre el contencioso. Contra la decisión de la empresa, el trabajador afectado podrá acudir a la Delegación de Trabajo sin perjuicio de continuar observando las normas establecidas por la empresa hasta que se decida lo que proceda.

Las remuneraciones de estas tareas se componen de dos partes: una se corresponderá con la remuneración establecida en este convenio para su categoría profesional; la otra, bajo la denominación que se estime conveniente por la empresa, siempre que no se desnaturalice el concepto, servirá para retribuir la forma en que se desarrolla la tarea y los desfases en el tiempo empleado en la misma, todo ello conforme a las disposiciones vigentes en la materia, entendiéndose finalizada la jornada una vez realizada la misión asignada. La cuantía y forma de retribución del trabajo a tarea o comisiones de venta no serán recogidas en este convenio, al igual que tampoco lo fueron en los anteriores si bien la empresa seguirá respetando las que actualmente tiene establecidas incrementadas en un 7,25%.

Las comisiones se abonarán por todas las cajas movidas por el vendedor, incluidas las de degustación, regalo y promoción. Para el año 1992 las comisiones se verán incrementadas en la misma cuantía que el resto de los conceptos salariales.

ARTICULO VIGESIMO OCTAVO.-INCENTIVOS DE PRODUCTIVIDAD.

Durante 1991 se abonarán, de acuerdo con los rendimientos obtenidos, aplicándose el precio base de 1990 incrementado en un 15%.

Para 1992 el precio base de 1991 se verá incrementado en igual cuantía que el resto de los conceptos económicos.

ARTICULO VIGESIMO NOVENO.-FESTIVIDADES.

Caso de tener que trabajar en domingos o festivos, y de acuerdo con las normas y limitaciones establecidas en las disposiciones vigentes, la empresa vendrá obligada a pagar, como mínimo, seis horas con el recargo del 200% del salario hora profesional individual o las efectivamente trabajadas si se rebasan las seis horas mencionadas. Las horas efectivamente trabajadas los sábados tendrán el mismo tratamiento económico que las realizadas en domingos y festivos.

ARTICULO TRIGESIMO.-DIETAS.

La cuantía de las dietas, incluidos todos los conceptos, excepto gastos de transporte, se fijan en 6.900 pts, siempre que el trabajador pernocte fuera de su domicilio.

El personal de ventas y distribución que por razón de su trabajo tenga que almorzar en ruta y, por tanto, fuera de su domicilio, percibirá una dieta de 940 pts.

El personal de transporte de mercancías a las distintas delegaciones con vehículos de la empresa percibirán 1.167 pts.

La media dieta para el resto del personal se establece en 1.364 pts.

ARTICULO TRIGESIMO PRIMERO.-RETRIBUCIONES ANUALES.

Las retribuciones anuales serán las que para cada categoría figuran en la tabla anexa número 5.

DERECHOS SINDICALES

ARTICULO TRIGESIMO SEGUNDO.-CAPACIDAD Y LEGITIMACION PARA LA NEGOCIACION

Se reconocen como únicos representantes legales de los trabajadores para la negociación del Convenio Colectivo al Comité de Empresa y Delegados de Personal.

ARTICULO TRIGESIMO TERCERO.-COMPETENCIAS.

El comité de empresa tendrá las competencias siguientes:

- 1.1 Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de producción y ventas de la entidad, su programa de producción y evolución probable de empleo en la empresa.
- 1.2 Conocer el balance, cuenta de resultados, memoria y los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a estos.
- 1.3 Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuración de plantilla o ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
 - b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c) Planes de formación profesional de la empresa.
 - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
 - e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 1.4 Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status jurídico" de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- 1.5 Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- 1.6 Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- 1.7 Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- 1.8 Recibir información por escrito, que les será facilitada mensualmente al menos, de las horas extraordinarias realizadas por cada departamento, detallando de forma individualizada los trabajadores que las realicen, su número y motivo de las mismas.
- 1.9 Ejercer una labor de:
 - a) Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos competentes.

b) Vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

1.10 Participar como se determine por convenio colectivo en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

1.11 Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

1.12 Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

ARTICULO TRIGESIMO TERCERO BIS.-CREDITO HORARIO

El crédito horario anual correspondiente a cada uno de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal al que se refiere el párrafo E del art 68 del Estatuto de los Trabajadores, podrá ser acumulado en uno o varios de sus componentes, previa aceptación del cedente, siempre que pertenezcan al mismo centro de trabajo y con un límite máximo igual al doble de horas establecidas para cada representante en el citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO TRIGESIMO CUARTO.-DESCUENTO DE CUOTA SINDICAL EN NOMINA.

Los trabajadores afiliados a centrales sindicales podrán solicitar de la empresa, individualmente, el descuento de la cuota sindical en la nómina, especificando por escrito cantidad y persona o entidad a la que hay que efectuar el pago. La empresa facilitará a la persona que la sección sindical o el sindicato indique, la lista mensual de los trabajadores a los que se ha descontado la cuota.

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO TRIGESIMO QUINTO.-COMISION PARITARIA DE VIGILANCIA.

Para las cuestiones que se deriven de la aplicación de este Convenio, se constituye una Comisión paritaria compuesta por tres representantes de la empresa y otros tres de los trabajadores. Dichos representantes serán designados: los tres de la empresa por la Dirección de la misma y los tres de los trabajadores por y de entre los miembros del Comité de Empresa. Actuará como Secretario de la Comisión Paritaria, sin voz ni voto, un empleado administrativo de la empresa nombrado por unanimidad, para cada sesión, por los miembros de la Comisión.

ARTICULO TRIGESIMO SEXTO.-ORDENANZA LABORAL.

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo que disponga la legislación vigente y, muy especialmente, la Ordenanza Laboral para los Industrias de Bebidas Refrescantes, aprobada por Orden Ministerial de 14 de Mayo de 1.977 y sus modificaciones posteriores.

ARTICULO TRIGESIMO SEPTIMO.-CLAUSULA DE REVISION.

Las condiciones economicas pactadas para el ejercicio 1991 sufrirán una revisión con efectos del 1 de Enero de 1991, si el Índice de Precios al Consumo al 31 de Diciembre del mismo año superase el 6%. Dicha revisión se efectuará en el porcentaje equivalente a la diferencia entre el 6% y el referido IPC y sería abonado por la empresa dentro del primer trimestre de 1992.

ARTICULO TRIGESIMO OCTAVO.- CLAUSULA PARA 1992

A partir del 1 de Enero de 1992 las condiciones economicas pactadas durante el año 1991 sufrirán una revisión automática consistente en un incremento del IPC de 1991 más 2 puntos. Caso de que el IPC de 1992 fuese superior al IPC de 1991 se abonaría la diferencia entre ambos IPC dentro del primer trimestre de 1993.

ANEXO NUM. 1

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO AÑO 1.991

DESDE 1º DE ENERO AL 8 DE ABRIL

- 38 HORAS-20 MINUTOS SEMANALES
- 7 HORAS-40 MINUTOS DIARIOS DE LUNES A VIERNES

DESDE 9 DE ABRIL AL 31 DE DICIEMBRE

- 38 HORAS-45 MINUTOS SEMANALES
- 7 HORAS-45 MINUTOS DIARIOS DE LUNES A VIERNES

HORARIOS

PREPARACION FABRICACION	6 H. 45 M.	a	15 H.
FABRICACION Y ALMACEN	I 7 H. 15 M.	a	15 H.
	II 15 H.	a	22 H. 45 M.
MANTENIMIENTO FABRIC.	III 22 H. 45 M.	a	6 H. 30 M.
ALMACEN (DESDE ABRIL)	III 22 H. 45 M.	a	6 H. 30 M.
TALLER MECANICO	I 6 H. 45 M.	a	14 H. 30 M.
	II 14 H. 30 M.	a	22 H. 15 M.
TALLER PUBLICIDAD Y DISPENSADORES	I 7 H. 15 M.	a	15 H.

ADMINISTRACION L,M,X,J, 7 H. 15 M. a 15 H.
VIERNES 7 H. 15 M. a 14 H. 30 M.

COMERCIAL TAREA A PARTIR DE LAS 8 H.

ANEXO NUM. 1

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO AÑO 1.992

DESDE ENERO A DICIEMBRE

- 37 H. 30 M. SEMANALES
- 7 H. 30 M. DIARIAS DE LUNES A VIERNES

HORARIOS

PREPARACION FABRICACION	7 H.	a	15 H.
FABRICACION Y ALMACEN	I 7 H. 30 M.	a	15 H.
	II 15 H.	a	22 H. 30 M.
MANTENIMIENTO FABRIC.	III 22 H. 30 M.	a	6 H.
ALMACEN (DESDE ABRIL)	III 22 H. 30 M.	a	6 H.
TALLER MECANICO	I 7 H.	a	14 H. 30 M.
	II 14 H. 30 M.	a	22 H.
TALLER PUBLICIDAD Y DISPENSADORES	I 7 H. 30 M.	a	15 H.
ADMINISTRACION L,M,X,J	7 H. 30 M.	a	15 H.
VIERNES	7 H. 30 M.	a	14 H. 30 M.
COMERCIAL	TAREA A PARTIR DE LAS 8 H.		

ANEXO NUMERO 2.

AÑO 1991

	<u>SALARIO</u>	<u>P.CONVENIO</u>	<u>TOTAL</u>
PEON ALMACEN	2.603	791	3.394
PEON FABRICACION	2.603	832	3.435
PEON ESPECIALIZ. ALMACEN	2.624	936	3.560
PEON ESPECIALIZ. FABRIC.	2.624	976	3.600
ORDENANZA, TELEFONISTA Y VIGILANTE	2.626	943	3.569
LIMPIADORA	2.624	641	3.265
OFICIAL 3a. ALMACEN	2.628	982	3.610
OFICIAL 3a. FABRICACION	2.628	1.020	3.648
OFICIAL 3a. VENTAS	2.628	709	3.337
AUXILIAR ADMON.	2.632	996	3.628
OFICIAL 2a. ALMACEN	2.688	1.011	3.699
OFICIAL 2a. FABRICACION	2.688	1.060	3.748
OFICIAL 2a. VENTAS	2.688	758	3.446
OFICIAL 2a. ADMINISTRACION	2.688	1.033	3.721
OFICIAL 1a. ALMACEN	2.841	964	3.805
OFICIAL 1a. FABRICACION	2.841	1.007	3.848
OFICIAL 1a. VENTAS	2.841	741	3.582
OFICIAL 1a. ADMINISTRACION	2.841	1.014	3.855
ENCARGADO GRUPO ALMACEN	3.013	932	3.945
ENCARGADO GRUPO FABRICACION	3.013	974	3.987
ENCARGO GRUPO VENTAS	3.013	705	3.718
ENCARGADO SECCION ALMACEN	3.549	768	4.317
ENCARGADO SECCION FABRICACION	3.548	810	4.358
ENCARGADO SECCION VENTAS	3.548	503	4.051
JEFE 2a. ADMINISTRACION	3.548	804	4.352
MEDICO	1.054	1.107	2.161
A.T.S.	2.327	851	3.178
ENCARGADO GENERAL	4.020	421	4.441

ANEXO NUMERO 3.

AÑO 1991

RETRIBUCIONES ANUALES

AÑO 1.991

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

ANEXO NUM. 5

	SALARIO	P. CONVENIO	TOTAL
PEON	78.090	37.880	115.970
PEON ESPECIALIZADO	78.720	39.503	118.223
ORDENANZA, TELEFONISTA Y VIGILANTE	78.780	39.631	118.411
LIMPIADORA	78.720	39.691	118.411
OFICIAL 3a.	78.840	41.541	120.381
AUXILIAR ADMINISTRACION	78.960	41.421	120.381
OFICIAL 2a. VENTAS	80.640	43.092	123.732
OFICIAL 2a.	80.640	41.898	122.538
OFICIAL 1a. VENTAS	85.230	42.727	127.957
OFICIAL 1a.	85.230	41.528	126.758
ENCARGO GRUPO VENTAS	90.390	42.159	132.549
ENCARGO GRUPO	90.390	40.964	131.354
ENCARGADO SECCION Y JEFE 2a.	106.470	37.742	144.212
MEDICO	31.620	48.159	79.779
A.T.S.	69.810	44.282	114.092
ENCARGADO GENERAL	120.600	36.469	157.069

PEON ALMACEN	1.702.390
PEON FABRICACION	1.760.318
PEON ESPEC. ALMACEN	1.771.880
PEON ESPEC. FABRICACION	1.786.362
ORD. TELEF. Y VIGILANTE	1.736.691
LIMPIADORA	1.648.558
OFICIAL 3a. ALMACEN	1.798.825
OFICIAL 3a. FABRICACION	1.812.455
OFICIAL 3a. VENTAS	1.699.160
AUXILIAR ALMON.	1.787.501
OFICIAL 2a. ALMACEN	1.840.248
OFICIAL 2a. FABRICACION	1.897.711
OFICIAL 2a. VENTAS	1.752.597
OFICIAL 2a. ALMON.	1.829.314
OFICIAL 1a. ALMACEN	1.895.459
OFICIAL 1a. FABRICACION	1.911.218
OFICIAL 1a. VENTAS	1.818.901
OFICIAL 1a. ALMON.	1.894.502
ENC. GRUPO ALMACEN	1.945.231
ENC. GRUPO FABRICACION	1.960.354
ENC. GRUPO VENTAS	1.868.513
ENC. SECCION ALMACEN	2.130.663
ENC. SECCION FABRICACION	2.145.787
ENC. SECCION VENTAS	2.035.303
JEFE 2a. ALMON.	2.143.266
MEDICO	1.097.064
A.T.S.	1.600.197
ENCARGADO GENERAL	2.226.608

ANEXO NUM. 4

PORCENTAJES ANTIGUEDAD

AÑOS DE SERVICIO	% SOBRE SALARIO BASE
2	5
3	5
4	10
5	10
6	10
7	16
8	16
9	19
10	22
11	25
12	25
13	25
14	25
15	25
16	33
17	34
18	35
19	37
20	40
21	43
22	46
23	48
24	50
25	52
26	54
27	56
28	58
29 ó más	60

RESOLUCION de 17 de agosto de 1991, de la Dirección General de Formación e Inspección Profesional, por la que se conceden subvenciones al amparo de la Orden que se cita.

Resoluciones de La Dirección General de Formación e Inserción Profesional por la que se conceden subvenciones al amparo de la Orden de 23 de marzo de 1.990, de La Consejería de Fomento y Trabajo:

- Expediente Formación Profesional Ocupacional: 90.4.001.00.5
- Entidad Subvencionada: Universidad de Granada
- Importe de La Subvención: 175.000.000 ptas.
- Fecha de La Resolución: 30/11/90

- Expediente Formación Profesional Ocupacional: 90.4.003.14.5
- Entidad Subvencionada: Universidad de Córdoba
- Importe de La Subvención: 16.497.000 ptas.
- Fecha de La Resolución: 22/11/90

- Expediente Formación Profesional Ocupacional: 90.4.012.00.2
- Entidad Subvencionada: Universidad de Sevilla
- Importe de La Subvención: 56.000.000 ptas.
- Fecha de La Resolución: 26/11/90