

4.3. Transcurridos los plazos de solicitud, la Dirección General de Investigación y Extensión Agrarias dictará resolución correspondiente.

5. La presente Orden entrará en vigor al día siguiente al de su publicación.

Sevilla, 16 de octubre de 1991

LEOCADIO MARIN RODRIGUEZ
Consejero de Educación y Ciencia

ANEJO I

1. ELAIOTECNIA

Centro de Investigación y Desarrollo Agraria «Alameda del Obispo».

Apartada n.º 240.
14080 Córdoba.
Tfnos.: (957) 29 33 33 y 29 35 33
Télex: 76686 INIA.E.
Teléfono: 57-20 27 31.

Requisitos académicos: Titulación superior universitaria, relacionada con el tema del curso.

Fin plazo de solicitud: 16 de diciembre de 1991.
N.º de plazas: 20.
Idioma: Español.

2. TECNOLOGIA FIBRA DEL ALGODON

Centro de Investigación y Desarrollo Agrario «Las Torres-Tamegil».

Apartado Oficial.
41200 Alcalá del Río (Sevilla).
Tfnos.: (95) 478 01 12-478 01 65 y 478 01 86.
Teléfono: (95) 478 03 91.

Requisitos académicos: Titulación Universitaria de Grado Medio o Superior, relacionada con el tema.

Fin plazo de solicitud: 16 de diciembre de 1991.
N.º de plazas: 20.
Idioma: Español.

ANEJO II

DATOS DEL SOLICITANTE:

APELLIDOS: _____
NOMBRE: _____
DIRECCION: _____ LOCALIDAD _____
CODIGO POSTAL _____
(Adjúntese fotocopia del D.N.I. o pasaporte).

EXPONE: Que teniendo conocimiento de la convocatoria realizada por la Consejería de Agricultura y Pesca del Curso Superior de Especialización para Postgraduados _____

que tendrá lugar en _____

SOLICITA: Le sea reservada una plaza para la asistencia o dicho curso, así como una/s _____

Beca de asistencia
de _____ ptas./mes o equivalente de cuantía.

Beca de documentación
de _____ ptas. de cuantía.

Beca de desplazamiento
de _____ ptas. de cuantía.

Se adjunta curriculum vitae y documentación acreditativa.

_____ de _____ 1991
Firma

Ilmo. Sr. Director General de Investigación y Extensión Agrarias. Sevilla.

CONSEJERIA DE TRABAJO

ORDEN de 14 de octubre de 1991, por la que se dispone la osunción temporal de competencias atribuidos al Secretaria General Técnica y al Director General de Trabajo y Seguridad Social.

En virtud de las facultades que me estén atribuidas por el artículo 2.1 del Decreto 240/1990, de 28 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo

DISPONGO:

Durante el tiempo de convalecencia del Secretaria General Técnico y del Director General de Trabajo y Seguridad Social, asumirán sus competencias, tanto propias como delegadas, el Director General de Formación e Inserción Profesional y el Director General de Trabajo Asociado y Empleo, respectivamente.

Sevilla, 14 de octubre de 1991

FRANCISCO OLIVA GARCIA
Consejero de Trabajo

RESOLUCION de 27 de septiembre 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 Empresa Compañía Andaluza de Bebidas Gaseosas, S.A.

Vista el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la empresa «Compañía Andaluza de Bebidas Gaseosas, S.A.» (COANBEGA, S.A.) recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 24 de septiembre de 1991, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 20 de septiembre 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 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre trasposición de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social.

RESUELVE:

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

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

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

Sevilla, 27 de septiembre de 1991.- El Director General, Carlos Toscano Sánchez.

Las partes han acordado la prórroga del texto articulado del anterior Convenio Colectivo de Empresa publicado en el B.O.J.A. Nº 97 de 23 de Noviembre de 1.990 con las siguientes modificaciones:

I - DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 3º

AMBITO TEMPORAL O VIGENCIA

El presente Convenio, entrará en vigor el día de su firma, con independencia de su posterior registro y publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, sin perjuicio de que sus efectos económicos se retrotraigan al día 1 de Enero de 1.991, siendo la duración del mismo hasta el próximo día 31 de Diciembre de 1.992.

En los dos últimos meses de su vigencia, tanto COANBEGA, S.A. como el COMITE INTERCENTROS, podrán denunciar el actual Convenio, al objeto de negociar la renovación del mismo o, proceder a la revisión total o parcial de su articulado, o resolver sobre su participación en la tramitación y discusión de un Convenio de ámbito provincial o autonómico, con igual período de vigencia y cumplimentando lo dispuesto al respecto en el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior los trabajadores, que a la firma de este convenio hubieran causado baja en la Empresa por cualquier motivo y

hubieran preavisado en el plazo establecido en el artículo 11 del Presente Convenio, tendrán derecho a percibir las diferencias del Convenio, desde el citado día 1 de Enero de 1.991, hasta el momento de su cese. En el caso de no haber realizado el preaviso por escrito y en el plazo indicado, perderán el derecho a la referida diferencia.

ARTICULO 7º

COMITE INTERCENTROS

Por los distintos Delegados de Personal y Comités de Empresa y de mutuo acuerdo con COANBEGA, S.A., se decide la creación del COMITE INTERCENTROS, de cuya constitución se dará comunicación al Organismo Laboral competente para su conocimiento y registro.

Su competencia, y sin perjuicio de la reconocida a los Delegados del personal y Comité de Empresa quedará circunscrita a las conversaciones para la negociación de los Convenios Colectivos de la Empresa y, para aquellas situaciones que se puedan producir y, que afectasen a los trabajadores de los distintos Centros de Trabajo.

Dicho Comité Intercentros se compondrá de un máximo de trece personas. Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa de cada Centro de Trabajo designarán, de entre ellos los representantes en el Comité Intercentros que, dado el número de trabajadores de cada Centro de Trabajo, serán, para todo el tiempo de duración de su mandato, de:

POR EL CENTRO DE TRABAJO <	SEVILLA	6 representantes
	CORDOBA	3 representantes
	JEREZ DE LA FRONTERA ..	2 representantes
	HUELVA	2 representantes

De los citados trece representantes, constituirán La Comisión negociadora de los futuros Convenios Colectivos de la Empresa, doce miembros designados de entre ellos.

Para su mayor funcionalidad y agilidad, sus componentes elegirán o designarán de entre ellos un Presidente y un Secretario, actuando el resto de los componentes como Vocales.

III - CONTRATACION E INGRESOS

ARTICULO 9º

El Comité de Empresa tendrá acceso a los contratos de trabajo que se realicen, pudiendo conocer lo modelos escritos que se utilicen así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral. Los citados contratos se extenderán por escrito y deberán ser presentados para su visado en la Oficina de Empleo correspondiente entregándose una copia del mismo a cada interesado una vez registrado aquí por la citada Oficina de Empleo.

Los contratos se extenderán de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores Ordenanza Laboral para la Industria de 14 de Mayo de 1.977 y demás disposiciones vigentes. Se aplicará lo establecido en la Ley 2/1.991, de 7 de Enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, la entrega de las copias básicas de los contratos se realizará al representante de los trabajadores específicamente destinado a tal fin o, en su defecto al suplente nombrado.

1) INGRESOS DE PERSONAL

F) Por otra parte cuando se tratase de cubrir puestos de una determinada categoría y especialidad por personal de nuevo ingreso por no existir disponible para tales puestos trabajadores que figuren en el citado escalafón, se ofrecerán preferentemente al personal incluido en el mismo, que reuniese los requisitos mínimos necesarios y superase las pruebas previstas para el puesto de que se trate, dándose a tal fin la necesaria publicidad en los tabloneros de anuncios de la Empresa.

ARTICULO 12º

DESPIDOS

A los trabajadores contratados como personal fijo discontinuo, temporeros de campaña, interinos, eventuales, etc..., se les hará entrega de una comunicación escrita con ocho días hábiles de antelación a la fecha en que vayan a causar baja en la Empresa, por finalización de su contrato.

Concluido un contrato de campaña el interesado tendrá derecho a una indemnización equivalente a cuatro días del salario fijado para su categoría laboral incorporado en el anexo 13, por cada mes trabajado o fracción de dicho mes y más 2.000'00 pesetas.

No será despedido ningún trabajador por motivos religiosos, políticos ó sindicales.

ARTICULO 20º

MOVILIDAD FUNCIONAL

D) POR RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR

En el caso de que, como consecuencia de accidente de circulación o infracción de tráfico, se produjera la retirada temporal del Carnet de Conducir a un trabajador cuyo cometido esté condicionado por dicho carnet, se estará a lo siguiente:

1) La Empresa, lo empleará en otras funciones dentro del Departamento o Area a que estuviese asignado siempre que existiese un puesto similar al que venia desempeñando y para el que no resultase necesaria la posesión del carnet de conducir.

2) En aquellas situaciones en que no existiese un puesto de trabajo similar al que venia desempeñando habitualmente, la Empresa le acoplará a otro, en cuyo caso, percibirá como conceptos retributivos; el salario base y antigüedad si la tuviese correspondientes a su categoría laboral y, en cuanto a comisiones, primas, incentivos, pluses y comisiones por tablas de objetivos, las que en su caso correspondieran al puesto de trabajo a que fuese acopiado.

3) Cuando la retirada del carnet de conducir fuese definitiva, la Empresa acoplará al interesado a otro puesto de trabajo en aquel Departamento o Area en que lo hubiese disponible, con la categoría y retribución que correspondiesen al mismo.

4) En los demás casos de accidente de tráfico conduciendo al servicio de la Empresa, como consecuencia de lo cual el trabajador fuese privado de libertad, la Empresa le reservará el puesto de trabajo durante veinticuatro meses, contados a partir de la fecha en que se viese afectado por dichas limitaciones.

5) Una vez recuperado por el trabajador el uso y disfrute del Carnet de Conducir, y demostrada a la Empresa documentalmente tal circunstancia, se reincorporará de inmediato a su anterior puesto de trabajo, recuperando desde dicho momento su anterior situación laboral una vez anuladas las circunstancias restrictivas que concurrían en el trabajador por la privación del referido carnet de conducir y, que se han detallado en los 1 y 2 del apartado d), del artículo 20º MOVILIDAD FUNCIONAL.

6) En estos supuestos, los trabajadores de la Empresa que hubieran de sustituir al trabajador privado del carnet de conducir lo harán de forma interina durante dicho periodo de tiempo, así como aquellos otros que fuese necesario contratar por la Empresa por tal motivo.

7) Lo establecido en los párrafos anteriores no significa renuncia de la Empresa a su facultad de sancionar laboralmente, si fuese merecedor de ello, al trabajador autor de los hechos que motivaron la retirada de su carnet de conducir.

ARTICULO 21º

FALTAS Y SANCIONES

Cualquier sanción que se le imponga a un trabajador, deberá serle comunicada por escrito, una copia del cual se entregará simultáneamente al Comité de Empresa.

Cuando fuese llamado un trabajador por la Empresa para imponerle una sanción, deberá estar presente, a requerimiento del interesado un miembro del Comité de Empresa.

En cuanto a las faltas muy graves, deberá citarse al trabajador para ser oído antes de sancionarle.

Las faltas al trabajo por detención preventiva como consecuencia de la imputación de delitos o faltas, siempre que tal imputación no fuese confirmada por resolución y sentencia firme, no serán consideradas como faltas injustificadas al trabajo para ejercitar el despido.

PRESCRIPCION

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las faltas graves a los 20 días y las faltas muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en la que tuvo conocimiento la Empresa de su comisión y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

IV - JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO 22º

A) La jornada de trabajo, será de 40 horas de trabajo efectivo a la semana, de lunes a viernes, no computándose como tal los 15 minutos del bocadillo.

Los trabajadores encuadrados en las distintas Secciones que forman el Departamento de Administración (Contabilidad, Caja, Administración de Ventas, Centro Proceso de Datos, así como Administración de Personal), tendrán jornada partida de lunes a jueves y los viernes jornada continua.

Este personal, desde el primer lunes del mes de Junio hasta el último viernes del mes de Septiembre, tendrá el siguiente horario en jornada continuada:

De lunes a jueves de 7:00 a 15:15 horas
Los viernes de 7:00 a 14:15 horas

Ello no dificultará el normal desarrollo del trabajo en nuestra Empresa por lo que, cuando fuese necesario, se realizará la jornada en forma y modo que, a la vista del trabajo a realizar, la Dirección determinase, de conformidad con lo establecido en el artículo 41 E.T.

B) Teniendo en cuenta la jornada establecida en el párrafo A del artículo 22º, el personal del Departamento Comercial continuará trabajando a tarea de análoga forma como hasta ahora y conforme a lo previsto en el artículo 12º de La Ordenanza Laboral.

No obstante, a requerimiento de la Empresa, motivado por las necesidades del mercado, los trabajadores encuadrados en Comercial, Almacén de Cajas, Transportes Pesados y Taller Mecánico de Transportes, así como el personal de Administración-Informática que se encuentre directamente involucrado por lo específico de su función con el desarrollo del trabajo del Departamento de Comercial,

trabajarán extraordinariamente los sábados necesarios, procurándose que la jornada en tales días de este personal concluya no más tarde las 14:00 horas.

Los sábados así trabajados se retribuirán de modo que seguidamente se detalla 6, a elección de cada trabajador, se le compensarán con otros tantos días laborables de vacaciones. Si eligiese el disfrute de vacaciones, el interesado deberá comunicarlo al Departamento de Personal antes del 1 de Enero de cada año y teniendo en cuenta que la opción sólo la podrá ejercitar respecto de todos o de ninguno de los sábados a trabajar en el año de que se trate.

La retribución a percibir por parte del Personal de Comercial en cada sábado trabajado será:

1- Encargados de Grupo, Coordinadores, Supervisores, Preventistas, Merchandising y Técnicos Grupo de Frío	6.680'00 pesetas
2- Oficiales 1º de Distribución, bien de rutas de Preventa, Colaboradores, Post-Mix y V/Especiales	6.470'00 pesetas
3- Oficiales 2º de Distribución, en funciones de Candidato, en los distintos tipos de rutas	6.250'00 pesetas
4- Ayudantes, si los hubiese	6.030'00 pesetas

En todos los casos aparte de dichas cantidades, percibirán igualmente las comisiones devengadas a los tipos ordinarios establecidos en los Anexos nº 5 al 10, así como la Ayuda Comida al que se refiere el artículo 47º.

La realización de trabajos especiales distintos a los de Preventa y Distribución y aquellos que, en general no devenguen incentivos o comisiones, por parte del personal del Departamento Comercial en sábados y festivos darán lugar al percibo de las cantidades siguientes:

1- Encargado de Grupo (Igual apartado 1 supuesto anterior)	9.700'00 pesetas
2- Oficiales 1º	9.700'00 pesetas
3- Oficiales 2º	9.400'00 pesetas
4- Ayudantes y Peones Especialistas	9.100'00 pesetas

Estas cantidades se entienden por jornada normal de trabajo, el exceso en la misma se retribuirá proporcionalmente por hora o fracción.

El trabajo en dichos sábados o en cualquier otro no laborable, del personal que no fuese comercial, seguirá retribuyéndose como hasta ahora, es decir como horas extraordinarias y más 3.000 pesetas por jornada trabajada.

ARTICULO 23º

FIESTAS DE CARACTER AUTONOMICO O NACIONAL

El Calendario de fiestas laborales de ámbito Nacional y en nuestra Comunidad Autónoma para el año 1.991 es, el siguiente:

Día 1 de Enero de 1.991	Año Nuevo
Día 6 de Enero de 1.991	Epifanía del Señor
Día 28 de Febrero de 1.991	Día de Andalucía
Día 19 de Marzo de 1.991	San José
Día 28 de Marzo de 1.991	Jueves Santo
Día 29 de Marzo de 1.991	Viernes Santo
Día 1 de Mayo de 1.991	Fiesta del Trabajo
Día 15 de Agosto de 1.991	Asunción de la Virgen
Día 12 de Octubre de 1.991	Fiesta Nacional de España
Día 1 de Noviembre de 1.991	Todos los Santos
Día 6 de Diciembre de 1.991	Día de la Constitución
Día 25 de Diciembre de 1.991	Natividad del Señor

FIESTAS DE CARACTER LOCAL

A) CENTRO DE TRABAJO DE SEVILLA

22 DE ABRIL
30 DE MAYO

B) CENTRO DE TRABAJO DE JEREZ DE LA FRONTERA (CADIZ)

24 DE SEPTIEMBRE
9 DE OCTUBRE

C) CENTRO DE TRABAJO DE CORDOBA

30 DE MAYO
24 DE OCTUBRE

D) CENTRO DE TRABAJO DE HUELVA

3 DE AGOSTO
8 DE SEPTIEMBRE

E) CENTRO DE TRABAJO DE LUCENA (CORDOBA)

6 DE MAYO
10 DE SEPTIEMBRE

ARTICULO 24º

JORNADA REDUCIDA EN LAS FÉRIAS DE SEVILLA, JEREZ, CORDOBA Y HUELVA

Del martes al viernes en Feria de Abril en Sevilla y en los días que se consideren feriados, nunca más de cuatro, en las Ferias de Jerez de la Frontera, de Mayo en Córdoba y Fiestas Colombinas en Huelva, la Jornada de trabajo del personal de los respectivos Centros de Trabajo en cada una de las citadas poblaciones se reducirá en una hora diaria quedando asegurado, en todo caso, la realización del trabajo y el enlace de los turnos. Será igualmente de aplicación al Centro de Trabajo de Lucena (Córdoba).

Respecto al personal de Comercial adscrito a tales Centros, salvo el de servicio en los distintos recintos feriales, la Empresa, en dichos días, reajustará los sectores de distribución al objeto de que pueda beneficiarse también de la citada reducción.

En los días anteriores a Navidad, Año Nuevo y Reyes, no funcionará el tercer turno distribuyéndose esos días los trabajadores del mismo entre los turnos restantes según las necesidades del servicio. Caso de no existir dicho tercer turno, la jornada del segundo turno finalizará a las 21 horas.

V - CONDICIONES ECONOMICAS

ARTICULO 29º

TABLA SALARIAL

Se incluye como Anexo Nº 1

ARTICULO 30º

PLUS DE ANTIGUEDAD

Se incluye como Anexo Nº 2

ARTICULO 31º

HORAS EXTRAORDINARIAS

Las partes firmantes coinciden en considerar positivos los efectos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la reducción de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán:

A) Las debidas a causa de fuerza mayor: se consideran como tales las que ineludiblemente tengan que realizarse para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes y para evitar el riesgo de pérdidas de materias primas y/o de la producción en curso.

B) Estructurales: las necesarias para atender pedidos extraordinarios periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, las derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate y las de mantenimiento siempre que no pudieran ser sustituidas de ningún otro modo.

C) Las restantes.

El seguimiento de las correspondientes a los dos últimos grupos se realizará trimestralmente en reunión conjunta de la representación de la Empresa con el Comité de Empresa o Delegados de Personal del Centro de Trabajo de que se trate.

Las devengadas se abonarán de acuerdo con los valores reseñados en el Anexo nº 3.

ARTICULO 32º

PLUS DE NOCTURNIDAD

El plus del que se refiere el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores se hará efectivo de acuerdo con los importes reseñados en el Anexo nº 4.

Recibirán dicho plus de nocturnidad por las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

ARTICULO 33ºSISTEMA DE INCENTIVOS POR OBJETIVOS

DEPARTAMENTO COMERCIAL

1) Anexo Nº 5. Sistema de incentivos por objetivos de Coordinadores A y B. Queda suprimido dicho Anexo Nº 5, regulándose independientemente el citado sistema de incentivos.

2) Anexo Nº 5. Sistema de incentivos por objetivos de Autoventistas y Mercadistas desglosado en Anexo Nº 5.1 Autoventistas, Anexo Nº 5.2 Mercadistas Sevilla I y II, Jerez y Córdoba; Anexo Nº 5.3 Mercadistas Huelva. Queda suprimido el anterior Anexo Nº 6.

3) Anexo Nº 6. Sistema de incentivos por objetivos de Preventistas y Supervisores. Queda suprimido el anterior Anexo Nº 7.

4) Anexo Nº 7. Sistema de incentivos por objetivos de Equipo Mecánico de Post-Mix. Queda suprimido el anterior Anexo Nº 8.

ARTICULO 34ºCOMISIONES DISTRIBUCION

A) Anexo Nº 8. SALA DE VENTAS DE JEREZ: Servicio directo a Colaboradores 1.991. Queda suprimido el anterior Anexo Nº 9.

B) Anexo Nº 9. SALAS DE VENTAS COANBEGA, S.A.: Tabla de Comisiones a partir de Enero de 1.991, excepto en el servicio directo a Colaboradores de Jerez. Queda suprimido el anterior Anexo Nº 10.

ARTICULO 35ºSISTEMA DE PRIMAS

DEPARTAMENTO TECNICO

Anexo Nº 10.1. Producción Sevilla; Anexo Nº 10.2. Producción Córdoba. Quedan suprimidos los anteriores Anexo Nº 11.1 y 11.2.

ANEXO 36ºALMACENES DE CAJAS

1) Centro de Trabajo de Jerez de la Frontera: Anexo Nº 11 Tabla de incentivos año 1.991. Desaparece el anterior Anexo Nº 12.

2) Centro de Trabajo de Huelva: Anexo Nº 12 Tabla de incentivos año 1.991. Desaparece el anterior Anexo Nº 13.

3) Centro de Trabajo de Córdoba y Lucena: No sufre modificación, pero incorporado como Anexo Nº 10.

ARTICULO 37ºREVISION SALARIAL

1) En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo para el Conjunto Nacional (I.P.C.) registrase, a lo largo del año 1.991, un crecimiento superior al porcentaje de incremento salarial pactado en este Convenio, y que para ningún concepto retributivo ha sido inferior al 7'75%, se realizará una revisión salarial equivalente a dicha diferencia que se aplicará sobre las bases vigentes al 31 de Diciembre de 1.990. Dicha revisión se llevará a cabo, si procediere, tan pronto se publicase, oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística la variación del citado I.P.C. en 1.991, abonándose con efectos de 1 de Enero de 1.991.

2) Las retribuciones fijadas para 1.991 6, en su caso, las derivadas de la revisión acordada en el párrafo 1, anterior servirán de base para el establecimiento de las que registrarán durante el segundo año de vigencia del presente Convenio, o sea, en el periodo 1 de Enero al 31 de Diciembre de 1.992, y que serán los resultantes de aplicar a aquellas el porcentaje de variación experimentado en 1.991 por el I.P.C. para el Conjunto Nacional, incrementado en dos puntos. En el supuesto que dicho I.P.C. registrase, a lo largo de 1.992, un crecimiento porcentual superior al experimentado en 1.991, se realizará una revisión salarial equivalente a la diferencia que resultare, llevándose a cabo de análoga forma a la establecida en el apartado 1) anterior.

VI - AYUDAS SOCIALES

INDEMNIZACIONES, AYUDAS, PLUSSES Y OTROS BENEFICIOS EXTRASALARIALESARTICULO 39º

Todos los trabajos de la Empresa, tendrán derecho al percibo de las cantidades siguientes en los supuestos que se detallan:

1) Por matrimonio

La cantidad a percibir ascenderá a: 21.550'00 pesetas

2) Por nacimiento de un hijo

La cantidad a percibir ascenderá a: 10.775'00 pesetas

3) Por hijos subnormales que precisen

una educación especial 16.700'00 pesetas

4) El trabajador que tenga a su cargo algún hijo u otro familiar en condiciones de minusvalía físico o psíquico, reconocido como beneficiario en su documento de Seguridad Social y que reciba de esta la prestación correspondiente por dicha causa, recibirá de la Empresa 1.500'00 pesetas mensuales por cada familiar en tales circunstancias, salvo si ya fue considerado a efectos de lo dispuesto en el apartado 3) anterior.

ARTICULO 40ºJUBILACIONES

Siempre que permanezcan las normas legales y prestaciones referentes a las jubilaciones anticipadas que rigen en la actualidad, COANBEGA, S.A., concederá a su personal que se jubile al cumplir la edad actualmente reglamentada para dicha jubilación y en el momento preciso de la misma, una ayuda extraordinaria según las siguientes tablas:

60 años	2.500.000'00 pesetas
61 años	2.000.000'00 pesetas
62 años	1.250.000'00 pesetas
63 años	1.000.000'00 pesetas
64 años	600.000'00 pesetas
65 años	400.000'00 pesetas

Si por disposición legal la actual edad de jubilación a los 65 años se rebajase, con carácter general, la citada tabla se correría tanto lugares como dicha edad de jubilación hubiese sido afectada en la edad de jubilación actual.

ARTICULO 41ºQUEBRANTO DE MONEDA

El titular de una ruta de Distribución percibirá por este concepto la cantidad de 1.675'00 pesetas mensuales o la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado en dicho puesto.

El Cajero, cobrador o, persona que desempeñe funciones análogas, percibirá la cantidad de 20.060'00 pesetas anuales o la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado en dicho puesto.

En los supuestos del párrafo segundo, su abono se realizará a los trabajadores en la nómina correspondiente al mes de Diciembre.

ARTICULO 42ºDIETAS

Se fijan las cantidades mínimas a percibir a que se refiere el artículo 16º de la Ordenanza Laboral en:

Por dieta completa	4.300'00 pesetas diarias
Por media dieta	1.620'00 pesetas diarias

Caso de que un trabajador tuviese necesidad pernoctar fuera de su residencia habitual como consecuencia del trabajado que estuviese efectuando, la factura correspondiente que se genere por tal alojamiento, será documento suficiente para justificar dicho gasto ante la Empresa y su correspondiente reintegro al trabajador interesado.

ARTICULO 43ºAYUDA COMIDA

Quando un trabajador de Comercial o Distribución realice su comida en ruta y se entienda que la ha realizado cuando su regreso a planta se produce después de las 16:00 horas, tendrá derecho al percibo en compensación de la siguiente cantidad:

Comercial y Distribución	605'00 pesetas/diarias
--------------------------------	------------------------

Quando un conductor de Transportes Pesados en la realización de su trabajo habitual, éste dé lugar a efectuar un segundo viaje tendrá derecho al percibo de la siguiente cantidad en concepto de dieta:

Transportes Pesados (segundo viaje) ..	953'00 pesetas/diarias
--	------------------------

ARTICULO 44ºBOLSA DE VACACIONES

Al objeto de compensar o indemnizar de algún modo al personal fijo por tiempo indefinido de plantilla y al que prestase sus servicios ininterrumpidamente por tiempo superior a un año, por el condicionamiento, en cuanto a la fecha del disfrute de sus vacaciones resultante del carácter fuertemente estacional del trabajo en la Empresa, dicho personal tendrá derecho a percibir, al comienzo del mencionado disfrute, el importe de quince días del salario reseñado en el Anexo nº 1, más la antigüedad en su caso, según Anexo nº 2, y más 80.000, y todo ello con arreglo a la categoría laboral del trabajador hasta Encargado de Grupo inclusive. la bolsa de vacaciones para el año 1.992 tendrá un crecimiento de 10.000 pesetas en su parte fija.

ARTICULO 45º**KILOMETRAJE**

Los trabajadores-conductores de Transportes Pesados, percibirán un plus de kilometraje, de acuerdo con la siguiente tabla:

Segundo viaje 9'13 pesetas kilometro

Cuando por causas de avería en el primer viaje, la jornada de trabajo de éste hubiese sido como mínimo, igual a la resultante de haber efectuado el segundo viaje, percibirá una retribución análoga a la que hubiese percibido caso de, haber realizado dicho segundo viaje.

Cuando el personal de Transportes hubiese de trabajar en sábados que trabajase el de Comercial, lo hará por turno y solamente el personal necesario para la conducción de los vehículos que viajasen, eximiendo al resto de tener que prestar sus servicios dichos días en el Taller Mecánico.

ARTICULO 46º**INDEMNIZACIONES COMPLEMENTARIAS****B) En caso de enfermedad o accidente no laboral**

La Empresa complementará el 100% de la base reguladora desde el primer día en caso de hospitalización y de no ser necesaria ésta, a partir del primer día del segundo mes del proceso en el año 1.991 y a partir del vigésimo primer día durante el año 1.992. No se tendrá derecho a este beneficio desde el momento en que la tasa de absentismo en la Empresa por este concepto hubiese alcanzado la habida en el año 1.990 determinada mes a mes, salvo mejor criterio, en cada caso, de la Comisión de Enfermedad a que se hará referencia seguidamente.

No tendrán derecho a la indemnización complementaria los trabajadores que aquí se regula que se hubieran negado a someterse al reconocimiento o reconocimientos médicos acordados por la Empresa o que no entregarán puntualmente a COANBEGA, S.A. los partes de baja, de confirmación o de alta médica de la Seguridad Social. Podrán ser privados del mismo de la que vinieran percibiendo, por decisión inapelable de la Comisión de Enfermedad, cuando no observasen las normas o planes prescritos para su curación.

La Comisión de Enfermedad a que antes se ha hecho referencia estará compuesta por un representante del Servicio Médico de Empresa, un representante del Departamento de Recursos Humanos de COANBEGA, S.A. y un representante de los trabajadores designado de entre los miembros del Comité de Empresa de cada Centro de Trabajo o de los Delegados de Personal en su caso. Constituyéndose por lo tanto una Comisión de Enfermedad por cada Centro de Trabajo y donde la variación reside en el componente del citado Comité de Empresa de ese Centro de Trabajo permaneciendo invariable los representantes de la Empresa. La citada Comisión de Enfermedad se reunirá los días 15 de cada mes.

ARTICULO 47º**PAGO UNICO**

Pago del 100% de sueldo base durante los 3 primeros días de I.L.T. dos veces al año.

ARTICULO 49º**PREMIOS AÑOS DE SERVICIO**

COANBEGA, S.A. establece para todo su personal fijo en plantilla, unos premios especiales por años de servicio ininterrumpidos en la Empresa, con la siguiente periodicidad y cuantía.

A los 10 años de servicio en la Empresa ... 108.000'00 pesetas
A los 15 años de servicio en la Empresa ... 118.000'00 pesetas
A los 25 años de servicio en la Empresa ... 130.000'00 pesetas
A los 30 años de servicio en la Empresa ... 151.000'00 pesetas

El premio establecido de 10 años de servicio continuado en la Empresa, será a extinguir a partir del día 31 de Diciembre de 1.989, siendo sólo de aplicación para aquellos trabajadores de plantilla que se encuentren incurso en el mismo a dicha fecha.

Tendrán opción a percibirlo, todos aquellos trabajadores que no tengan en su expediente personal ninguna falta o sanción con la calificación de grave o muy grave, durante los tres años anteriores a las fechas en que cumplieran los períodos de servicio.

Estos premios se abonarán a todos aquellos trabajadores que cumplan los años de servicio antes del 31 de Diciembre de cada año y en base a la escalada antes detallada.

CLAUSULA ADICIONAL**MULTAS POR INFRACCIONES DE TRAFICO**

Las multas por estacionamiento indebido impuestas al personal del Departamento Comercial cuando condujera vehículos de la Empresa en el desarrollo de su trabajo, se abonarán a partes iguales por la Empresa y el conductor de que se trate. Serán totalmente a cargo de la Empresa cuando dicho estacionamiento le hubiese sido expresamente ordenado por tener que realizar allí tareas de carga y descarga.

CLASIFICACION PROFESIONAL

La Empresa abordará, a la mayor brevedad, el estudio de los puestos de trabajo, al objeto de acordar, con la representación de los Trabajadores, la clasificación profesional que procediese.

ANEXOS

COANBEGA, S.A.

ANEXO 1

TABLA SALARIAL

VIGENCIA: 1-1-91 a 31-12-91

	SALARIO/DIA(1)	TOTAL ANUAL(2)
PEONES	2.494	1.134.770
SUBALTERNOS	2.735	1.244.425
AYUDANTES, PEONES ESPECIALISTAS Y AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	2.753	1.252.615
OFICIALES DE 2º	2.804	1.275.820
OFICIALES DE 1º	2.917	1.327.235
ENCARGADOS DE GRUPO	3.011	1.370.005
JEFES DE SECCION	3.136	1.426.880
LICENCIADOS SUPERIORES	3.589	1.632.995
A.T.S. EMPRESA	3.764	1.712.620
MEDICO EMPRESA	4.061	1.847.755

(1) Los anteriores importes están referidos a la jornada completa. El trabajo a tiempo parcial sólo dará derecho a la parte proporcional correspondiente.

(2) Salario/día por 455 días, a saber:

365 días del año.
30 " gratificación anual Julib.
30 " " " Navidad.
30 " " " Marzo.
455 "

COANBEGA, S.A.

ANEXO 2

ANTIGÜEDAD (Art. 24) VIGENCIA 1/1/91 a 31/12/91

	1	2	3	4	5	6	7	8
Peones(1)	163	328	490	655	817	981	1.144	1.309
Subalternos(1)	165	332	499	665	830	998	1.162	1.330
Subalternos(2)	5.052	10.100	15.155	20.206	25.256	30.306	35.360	40.411
Ayudantes Y Aux. Admón.(1)	168	335	504	671	839	1.006	1.174	1.344
Ayudantes Y Aux. Admón.(2)	5.107	10.217	15.325	20.436	25.543	30.652	35.759	40.867
Oficiales de 2ª(1)	170	339	509	677	848	1.017	1.187	1.357
Oficiales de 2ª(2)	5.157	10.316	15.473	20.633	25.789	30.948	36.108	41.264
Oficiales de 1ª(1)	181	360	540	719	900	1.079	1.260	1.438
Oficiales de 1ª(2)	5.474	10.947	16.422	21.897	27.372	33.548	38.319	43.795
Encargados de grupo(2)	5.794	11.591	17.384	23.178	28.970	34.766	40.560	46.353
Jefes de sección(2)	6.600	13.194	19.795	26.392	32.992	39.587	46.187	52.785
Licenciados superiores(2)	7.616	15.228	22.846	30.462	38.077	45.690	53.308	60.924
A.T.S. empresa(2)	8.345	16.685	25.030	33.370	41.714	50.055	58.399	66.743
Medico empresa(2)	9.075	18.149	27.222	36.298	45.370	54.444	63.519	72.593

- (1) Diario.
- (2) Mensual.

Los anteriores importes están referidos a la jornada completa. El trabajo a tiempo parcial sólo dará derecho a la parte proporcional correspondiente.

ANEXO 3

VIGENCIA: DESDE 1-1-91 A 31-12-91

COANBEGA, S.A.

CATEGORIAS VALOR HORA EXTRA

CATEGORIAS	VALOR HORA EXTRA								
	S/A	1	2	3	4	5	6	7	8
Nº TRIENIOS									
OFICIALES DE 1ª	880	948	1.014	1.076	1.144	1.210	1.276	1.343	1.407
OFICIALES DE 2ª	831	891	954	1.017	1.076	1.142	1.205	1.266	1.326
SUBALTERNOS, AYUDANTES Y PEONES ESPECIALISTAS	819	884	945	1.003	1.067	1.128	1.187	1.251	1.309
PEONES ORDINARIOS	781	836	898	954	1.014	1.072	1.130	1.187	1.249

VIGENCIA: DESDE 1-1 91 A 31-12-91

ANEXO 4

CATEGORIA LABORAL	PESETAS	% SOBRE CUOTA	60 % INDIVIDUAL	40 % SALA VENTAS	100 % TOTAL
				85	613.000
		86	617.000	412.000	1.029.000
		87	621.000	414.000	1.035.000
		88	625.000	416.000	1.041.000
		89	628.000	418.000	1.046.000
		90	631.000	422.000	1.053.000
		91	638.000	425.000	1.063.000
		92	645.000	430.000	1.075.000
		93	652.000	435.000	1.087.000
		94	659.000	440.000	1.099.000
OFICIALES DE 1ª	1.700	95	667.000	444.000	1.111.000
		96	674.000	449.000	1.123.000
		97	680.000	454.000	1.134.000
OFICIALES DE 2ª	1.500	98	687.000	458.000	1.145.000
		99	694.000	463.000	1.157.000
		100	701.000	468.000	1.169.000
SUBALTERNOS, AYUDANTES Y PEONES ESPECIALISTAS	1.300	101	717.000	478.000	1.195.000
		102	734.000	488.000	1.222.000
		103	748.000	499.000	1.247.000
		104	763.000	508.000	1.271.000
PEONES ORDINARIOS	1.100	105	778.000	519.000	1.297.000
		106	794.000	529.000	1.323.000
		107	809.000	540.000	1.349.000
		108	825.000	550.000	1.375.000
		109	841.000	560.000	1.401.000
		110	856.000	571.000	1.427.000
		111	866.000	578.000	1.444.000
		112	877.000	584.000	1.461.000
		113	887.000	592.000	1.479.000
		114	898.000	599.000	1.497.000
		115	908.000	606.000	1.514.000
		116	916.000	610.000	1.526.000
		117	923.000	615.000	1.538.000
		118	930.000	620.000	1.550.000
		119	936.000	624.000	1.560.000
		120	943.000	629.000	1.572.000

ANEXO 5.1

TABLAS DE INCENTIVOS AÑO 1.991

AUTOVENTISTAS
SEVILLA I y II - JEREZ
CORDOBA - HUELVA

Para porcentajes de incremento superior al 20% se procederá:

- por SALA DE VENTAS
- por CUOTA INDIVIDUAL según criterios vigentes aplicando el 60%

La tabla de incentivos por objetivos queda participada por dos conceptos:

- a) SALA DE VENTAS: Objetivo general de la Sala 40%
- b) CUOTA INDIVIDUAL: Objetivo individual de la Ruta 60%

ANEXO 5.3

TABLAS DE INCENTIVOS AÑO 1.991

MERCADISTAS
HUELVA

% SOBRE CUOTA	60 % INDIVIDUAL	40 % SALA VENTAS	100 % TOTAL
85	642.000	428.000	1.070.000
86	645.000	430.000	1.075.000
87	649.000	433.000	1.082.000
88	652.000	435.000	1.087.000
89	655.000	438.000	1.093.000
90	659.000	440.000	1.099.000
91	667.000	444.000	1.111.000
92	673.000	450.000	1.123.000
93	680.000	454.000	1.134.000
94	687.000	458.000	1.145.000
95	694.000	463.000	1.157.000
96	701.000	468.000	1.169.000
97	709.000	472.000	1.181.000
98	716.000	477.000	1.193.000
99	723.000	482.000	1.205.000
100	729.000	486.000	1.215.000
101	744.000	497.000	1.241.000
102	761.000	506.000	1.267.000
103	776.000	517.000	1.293.000
104	791.000	528.000	1.319.000
105	807.000	538.000	1.345.000
106	822.000	549.000	1.371.000
107	837.000	558.000	1.395.000
108	852.000	569.000	1.421.000
109	868.000	579.000	1.447.000
110	884.000	589.000	1.473.000
111	894.000	596.000	1.490.000
112	905.000	604.000	1.509.000
113	916.000	610.000	1.526.000
114	926.000	617.000	1.543.000
115	936.000	624.000	1.560.000
116	943.000	629.000	1.572.000
117	950.000	634.000	1.584.000
118	958.000	638.000	1.596.000
119	965.000	643.000	1.608.000
120	972.000	647.000	1.619.000

Para porcentajes de incremento superior al 20% se procederá:

- por SALA DE VENTAS
- por CUOTA INDIVIDUAL según criterios vigentes aplicando el 60%

% SOBRE CUOTA	100 % TOTAL
85	1.022.000
86	1.029.000
87	1.035.000
88	1.041.000
89	1.046.000
90	1.053.000
91	1.063.000
92	1.075.000
93	1.087.000
94	1.099.000
95	1.111.000
96	1.123.000
97	1.134.000
98	1.145.000
99	1.157.000
100	1.169.000
101	1.195.000
102	1.222.000
103	1.247.000
104	1.271.000
105	1.297.000
106	1.323.000
107	1.349.000
108	1.375.000
109	1.401.000
110	1.427.000
111	1.444.000
112	1.461.000
113	1.479.000
114	1.497.000
115	1.514.000
116	1.526.000
117	1.538.000
118	1.550.000
119	1.560.000
120	1.572.000

ANEXO 5

ANEXO 5.2

TABLAS DE INCENTIVOS AÑO 1.991

MERCADISTAS
SEVILLA I y II - JEREZ - CORDOBA

ACLARACIONES

La tabla de incentivos por objetivos queda participada por dos conceptos:

- a) SALA DE VENTAS: Objetivo general de la Sala 40%
- b) CUOTA INDIVIDUAL: Objetivo individual de la Ruta 60%

1º En futuros Convenios, la cantidad de pesetas correspondiente a objetivo cubierto o escalón 100 de la columna "Porcentaje sobre Cuota" se determinará aplicando simplemente a la cantidad vigente en cada momento el porcentaje de variación general que se acordase en el Convenio de que se trate, quedando pendientes de negociación entonces las pesetas/año a percibir en los restantes escalones.

ANEXO 6

2º El objetivo a cubrir -escalón 100- se determinará en años sucesivos conforme a los objetivos básicos del Plan Comercial correspondiente: Cuota de Ventas, introducción de sabores o formatos, participación en ventas de éstos, gestión de cobros, etc., a medida que tales objetivos se puedan ir cuantificando respecto de cada interesado.

3º La cuota en cajas para el escalón 100 fijada para cada año, permanecerá, a lo largo del año de que se trate, siempre que no se produzcan modificaciones ajenas al respectivo responsable o interesado. De producirse tales modificaciones (reajuste de rutas, cambios importantes en la situación del Mercado, etc.), se modificará, también proporcionalmente dicha cuota.

4º Anticipos mensuales a cuenta liquidación anual.- Se devengarán en cada uno de los meses de Enero a Noviembre, incluyéndose en las nóminas mensuales de Febrero a Diciembre, supuesta la prestación efectiva del trabajo durante cinco días en todas y cada una de las semanas del año (52 x 5 = 260 días), o sea, habiendo trabajado también el interesado los sábados a que se refiere el artículo 19 del Convenio, salvo vacaciones cuyo período de disfrute se considerará como de trabajo efectivo a estos efectos.

5º Liquidación anual.- Se practicará en el mes de Enero del año siguiente, una vez conocida la venta del año anterior, y consiguientemente, una vez determinado el "porcentaje sobre cuota" conseguido y teniendo en cuenta los días de trabajo efectivamente prestados, salvo vacaciones. Ello, del mismo modo que el especificado en la Aclaración 4ª anterior.

6º Retribución por este concepto a los sustitutos.- La persona que sustituyese circunstancialmente a un Mercadista percibirá, en lugar de las comisiones o incentivos que viniese devengando por su trabajo habitual, la cantidad de 4.250 Ptas. por cada día en que, efectivamente, realizase tal sustitución. Cuando ésta fuese de un Autoventista, el sustituto percibirá 4.400 Ptas./día. Si una misma persona sustituyese a un mismo Mercadista o, en su caso, a un mismo Autoventista ininterrumpidamente por más de tres meses dentro del año, el sustituto quedará a resultados de la liquidación anual que correspondiese al sustituido. Ello, en la proporción correspondiente al tiempo en que efectivamente hubiese realizado dicha sustitución.

Si una misma persona sustituyese a varios Mercadistas o, en su caso, Autoventistas sucesivamente y tales sustituciones sumasen más de seis meses en el año, el sustituto quedará a resultados de las liquidaciones anuales a practicar a los sustituidos en la proporción promedia correspondiente al tiempo trabajado en tales sustituciones.

ANEXO 6

TABLAS DE INCENTIVOS AÑO 1.991
PREVENTISTAS-SUPERVISOR, PREVENTISTAS-PROMOTORES
PREVENTISTAS-GESTORES, PREVENTISTAS-MERCADISTAS
SEVILLA I y II - JEREZ - CORDOBA - HUELVA

La tabla de incentivos por objetivos queda participada por dos conceptos:

- a) SALA DE VENTAS: Objetivo general de la Sala 40%
- b) CUOTA INDIVIDUAL: Objetivo individual de la Ruta 60%

% SOBRE CUOTA	60 % INDIVIDUAL	40 % SALA VENTAS	100 % TOTAL
90	796.000	530.000	1.326.000
91	803.000	535.000	1.338.000
92	810.000	540.000	1.350.000
93	817.000	545.000	1.362.000
94	824.000	550.000	1.374.000
95	832.000	554.000	1.386.000
96	845.000	563.000	1.408.000
97	859.000	573.000	1.432.000
98	874.000	582.000	1.456.000
99	888.000	592.000	1.480.000
100	901.000	601.000	1.502.000
101	920.000	614.000	1.534.000
102	940.000	626.000	1.566.000
103	958.000	639.000	1.597.000
104	977.000	651.000	1.628.000
105	997.000	664.000	1.661.000
106	1.012.000	674.000	1.686.000
107	1.027.000	684.000	1.711.000
108	1.042.000	695.000	1.737.000
109	1.058.000	705.000	1.763.000
110	1.073.000	715.000	1.788.000
111	1.081.000	720.000	1.801.000
112	1.087.000	725.000	1.812.000
113	1.095.000	729.000	1.824.000
114	1.101.000	734.000	1.835.000
115	1.108.000	739.000	1.847.000
116	1.115.000	743.000	1.858.000
117	1.123.000	748.000	1.871.000
118	1.129.000	753.000	1.882.000
119	1.137.000	757.000	1.894.000
120	1.143.000	763.000	1.906.000

Para porcentajes de incremento superior al 20% se procederá:

- Por SALA DE VENTAS
- Por CUOTA INDIVIDUAL según criterios vigentes aplicando el 60%

ACLARACIONES

1º En futuros Convenios, la cantidad de pesetas correspondiente a objetivo o escalón 100 de la columna "Porcentaje sobre Cuota" se determinará aplicando simplemente a la cantidad vigente en cada momento el porcentaje de variación general que se acordase en el Convenio de que se trate, quedando pendientes de negociación entonces las pesetas/año a percibir en los restantes escalones.

2º El objetivo a cubrir -escalón 100- se determinará en años sucesivos conforme a los objetivos básicos del Plan Comercial correspondiente: Cuota de Ventas, introducción de sabores o formatos, participación en ventas de éstos, gestión de cobros, etc., a medida que tales objetivos se puedan ir cuantificando respecto de cada interesado.

3º La cuota en cajas para el escalón 100 fijada para cada año, permanecerá, a lo largo del año de que se trate, siempre que no se produzcan modificaciones ajenas al respectivo responsable o interesado. De producirse tales modificaciones (reajuste de rutas, cambios importantes en la situación del Mercado, etc.), se modificará, también proporcionalmente dicha cuota.

4º Anticipos mensuales a cuenta liquidación anual.- Se devengarán en cada uno de los meses de Enero a Noviembre, incluyéndose en las nóminas mensuales de Febrero a Diciembre, supuesta la prestación efectiva del trabajo durante cinco días en todas y cada una de las semanas del año (52 x 5 = 260 días), o sea, habiendo trabajado también el interesado los sábados a que se refiere el artículo 19 del Convenio, salvo vacaciones cuyo período de disfrute se considerará como de trabajo efectivo a estos efectos.

5º Liquidación anual.- Se practicará en el mes de Enero del año siguiente, una vez conocida la venta del año anterior y, consiguientemente, una vez determinado el "porcentaje sobre cuota" conseguido y teniendo en cuenta los días de trabajo efectivamente prestados, salvo vacaciones. Ello, del mismo modo que el especificado en la Aclaración 4ª anterior.

6º Retribución por este concepto a los sustitutos.- 1. La persona que sustituyese circunstancialmente a un Preventista, Supervisor, Preventista Promotor ó Preventista-Gestor percibirá, en lugar de las comisiones o incentivos que viniese devengando por su trabajo habitual, la cantidad de 5.300 Ptas. por cada día en que, efectivamente, realizase tal sustitución.

2. Si una misma persona sustituyese a un mismo Preventista ininterrumpidamente por más de tres meses dentro del año, el sustituto quedará a resultados de la liquidación anual que correspondiese al sustituido. Ello, en la proporción correspondiente al tiempo en que efectivamente hubiese realizado dicha sustitución.

3. Si una misma persona sustituyese a varios Preventistas sucesivamente y tales sustituciones sumasen más de seis meses en el año, el sustituto quedará a resultados de las liquidaciones anuales a practicar a los sustituidos en la proporción promedia correspondiente al tiempo trabajado en tales sustituciones.

ANEXO 7

Sistema de incentivos por objetivos para Equipo Mecánicos Post-Mix (10 personas) de las distintas Salas de Ventas).
Cuota considerada: La fijada para 1.991 a dicho Equipo.

TABLA DE INCENTIVOS AÑO 1.991

POST - MIX

% SOBRE CUOTA	PTAS. CANTIDAD
90	11.350.000
91	11.525.000
92	11.700.000
93	11.875.000
94	12.050.000
95	12.225.000
96	12.400.000
97	12.575.000
98	12.750.000
99	12.925.000
100	13.100.000
101	13.430.000
102	13.760.000
103	14.090.000
104	14.420.000
105	14.750.000
106	15.080.000
107	15.410.000
108	15.740.000
109	16.070.000
110	16.400.000

ANEXO 7

ACLARACIONES

1º En futuros Convenios, la cantidad de pesetas correspondiente a objetivo cubierto o escalón 100 de la columna "Porcentaje sobre Cuota" se determinará aplicando simplemente a la cantidad vigente en cada momento el porcentaje de variación general que se acordase en el Convenio de que se trate, quedando pendientes de negociación entonces las pesetas/año a percibir en los restantes escalones.

2º El objetivo a cubrir -escalón 100- se determinará en años sucesivos conforme a los objetivos básicos del Plan Comercial correspondiente: Cuota de Ventas, introducción de sabores o formatos, participación en ventas de éstos, gestión de cobros, etc., a medida que tales objetivos se puedan ir cuantificando respecto de cada interesado.

3º La cuota en cajas para el escalón 100 fijada para cada año, permanecerá, a lo largo del año de que se trate, siempre que no se produzcan modificaciones ajenas al respectivo responsable o interesado. De producirse tales modificaciones (reajuste de Rutas, cambios importantes en la situación del Mercado, etc.), se modificará también proporcionalmente dicha cuota.

4º Anticipos mensuales a cuenta liquidación anual.- Se devengarán en cada uno de los meses de Enero a Noviembre, incluyéndose en las nóminas mensuales de Febrero a Diciembre, supuesta la prestación efectiva del trabajo durante cinco días en todas y cada una de las semanas del año (52 x 5 = 260 días), o sea, habiendo trabajado también el interesado los sábados a que se refiere el artículo 19 del Convenio, salvo vacaciones cuyo periodo de disfrute se considerará como de trabajo efectivo a estos efectos.

5º Liquidación anual.- Se practicará en el mes de Enero del año siguiente, una vez conocida la venta del año anterior y, consiguientemente, una vez determinado el "porcentaje sobre cuota" conseguido y teniendo en cuenta los días de trabajo efectivamente prestados, salvo vacaciones. Ello, del mismo modo que el especificado en la Aclaración 4ª anterior.

6º Las "Ptas./Año a devengar por el Equipo" son los totales a distribuir entre las diez personas que actualmente lo constituyen, según el escalón alcanzado sobre cuota. Dicha distribución se realizará de acuerdo con los criterios ya establecidos y teniendo en cuenta que de la cantidad resultante para cada uno se deducirá la

parte proporcional correspondiente a los días no trabajados por cualquier causa salvo vacaciones, según ha quedado dicho en la Aclaración 4ª anterior. Las cantidades retenidas en ningún caso engrasarán el fondo salvo que el trabajo no realizado por el miembro del Equipo de que se trate, lo hubiese sido hecho por otro u otros de dicho Equipo, abonándose entonces al que lo hubiese llevado a cabo. Si aumentase o disminuyese el número de seis mecánicos considerado, se modificaría proporcionalmente la columna "Ptas./año a devengar", teniendo en cuenta también la fecha en que tal modificación se produjese.

ANEXO 8

DEPARTAMENTO COMERCIAL

SALA DE VENTAS DE JEREZ: Servicio Directo a Colaboradores 1.991

<u>PUESTOS DE TRABAJO</u>	<u>TIPOS DE COMISIONES</u>			
	<u>NORMALES</u>	<u>LITROS</u>	<u>LATAS</u>	<u>2000PET.</u>
Vendedor Colaboradores	3,34	4,85	2,37	5,25
Candidatos Colaboradores	2,16	2,64	1,51	2,84

ASIMILACIONES:

A las latas, el 200 cc., 330 y 500 s/retorno.

Al 2000, el 1500 PET.

ACLARACION

La diferencia en pesetas resultante entre los expresados tipos de comisión y los reseñados para los citados puestos de trabajo en el Anexo del Convenio Colectivo de Empresa, correspondiente al año 1.987, se pondrá por COANBEGA, S.A. a disposición de la Agrupación de Personal del Centro de trabajo de la Empresa en Jerez, que destinará dichas cantidades a financiar atenciones sociales programadas o que se programen para los trabajadores del citado centro.

Dicha diferencia dejará de abonarse, en la Empresa a partir de 1.992 cuando se sustituya la Agrupación de Personal única para COANBEGA, S.A.

ANEXO 9

NUEVOS TIPOS DE COMISIONES A PARTIR DE ENERO 91

PUESTOS DE TRABAJO	TODOS LOS TIPOS	NORMALES	POST-MIX	LITROS	LATAS	COCA-COLA 2000
VENDEDOR PREVENTA SOLO		17,13		21,55	11,91	22,55
VENDEDOR PREVENTA ACOMPAÑADO		10,35		13,20	7,00	13,98
CANDIDATO PREVENTA		7,27		8,73	5,33	9,13
AYUDANTE PREVENTA		4,74		6,41	3,12	6,95
VENDEDOR POST - MIX		6,41	6,41	9,32	4,74	9,62
CANDIDATO		4,53	4,53	6,41	3,18	7,11
VENDEDOR COLABORADORES (APLICABLE UNICAMENTE A LA DELEGACION DE CORDOBA)		4,96	3,34	7,11	3,72	7,43

PARA TODAS LAS SALAS DE
VENTAS DE COANBEGA
(Distribución)

ASIMILACIONES:

A las latas, el 200 cc,
330 y 500 s/retorno.

Al 2000, el 1500 PET.

ANEXO 10.1

DEPARTAMENTO TECNICO.- SISTEMA DE PRIMAS.-NUEVOS VALORES DESDE 1-1-91 AL 31-12-91. PRODUCCION SEVILLA

0,96	2767	2000	960	1440
0,97	2816	2020	970	1455
0,98	2859	2041	980	1470
0,99	2906	2062	990	1485
1,00	2949	2083	1000	1500

ANEXO 11

RENDIMIENTO MECANICO	GRUPO II		GRUPO III		PRIMA
	CAJAS POR H/LITRO	PRODUCTO	CAJAS POR H/ PRODUCTO	PRODUCTO	
0,50	729	833	1250	1375	647
0,51	744	850	1275	1402	672
0,52	758	866	1300	1430	694
0,53	773	883	1325	1457	725
0,54	787	900	1350	1485	740
0,55	802	916	1375	1512	765
0,56	816	933	1400	1540	785
0,57	831	950	1425	1567	807
0,58	846	966	1450	1595	834
0,59	860	983	1475	1622	852
0,60	875	999	1500	1650	876
0,61	889	1016	1525	1677	901
0,62	904	1033	1550	1705	924
0,63	919	1050	1575	1732	947
0,64	933	1066	1600	1760	966
0,65	948	1083	1625	1787	995
0,66	962	1100	1650	1815	1016
0,67	977	1116	1675	1842	1037
0,68	991	1133	1700	1870	1063
0,69	1006	1150	1725	1897	1086
0,70	1021	1166	1750	1925	1108
0,71	1035	1183	1775	1952	1129
0,72	1050	1200	1800	1980	1281
0,73	1064	1216	1825	2007	1362
0,74	1079	1233	1850	2035	1373
0,75	1094	1250	1875	2062	1517
0,76	1108	1266	1900	2090	1591
0,77	1123	1283	1925	2117	1669
0,78	1137	1300	1950	2145	1738
0,79	1152	1316	1975	2172	1807
0,80	1166	1333	2000	2200	1880
0,81	1181	1350	2025	2227	1939
0,82	1196	1366	2050	2255	2004
0,83	1210	1383	2075	2282	2069
0,84	1225	1400	2100	2310	2133
0,85	1239	1416	2125	2337	2192
0,86	1254	1433	2150	2365	2249
0,87	1268	1450	2175	2392	2305
0,88	1283	1466	2200	2420	2363
0,89	1298	1483	2225	2447	2419
0,90	1312	1499	2250	2475	2469
0,91	1327	1516	2275	2502	2524
0,92	1341	1533	2300	2530	2573
0,93	1356	1550	2325	2557	2625
0,94	1371	1566	2350	2585	2674
0,95	1385	1583	2375	2612	2722
0,96	1400	1600	2400	2640	2767
0,97	1414	1616	2425	2667	2816
0,98	1429	1633	2450	2695	2859
0,99	1443	1650	2475	2722	2906
1,00	1458	1666	2500	2750	2949

TABLA DE INCENTIVOS AÑO 1.991 ALMACEN JEREZ

% SOBRE CUOTA	PTAS. CANTIDAD
90	6.400.000
91	6.431.000
92	6.460.000
93	6.489.000
94	6.518.000
95	6.547.000
96	6.605.000
97	6.664.000
98	6.723.000
99	6.781.000
100	6.839.000
101	6.927.000
102	7.015.000
103	7.102.000
104	7.190.000
105	7.277.000
106	7.336.000
107	7.395.000
108	7.453.000
109	7.511.000
110	7.569.000
111	7.629.000
112	7.687.000
113	7.745.000
114	7.774.000
115	7.803.000
116	7.833.000
117	7.863.000
118	7.892.000
119	7.921.000
120	7.950.000

- El 100% de Cuota corresponde al movimiento de cajas del almacen establecido como objetivo de trabajo para 1.991.

- Cualquier incremento o decremento porcentual sobre dicho objetivo supondrá situarse en el escalón correspondiente de la tabla.

- La Tabla está diseñada para la actual plantilla del personal fijo por tiempo indefinido del Almacen. Las cantidades reseñadas corresponden a un total de 11'7 puntos que se reparten según el siguiente detalle:

	PERSONAS	PUNTOS	TOTAL
Oficial 1º Controlista	1	1'5	1'5
Oficiales 2º Controlista	3	1'4	4'2
Oficiales 2º Carretillero	2	1'3	2'6
Oficiales 2º Carretillero	2	1'2	2'4
Peón Ordinario	1	1	1

- El aumento o reducción de dicha plantilla no repercutirá, pues, en los importes a percibir por cada interesado, dando lugar, por tanto a los consiguientes aumentos o reducciones en la columna ptas./cant.

El importe del anexo Plus Decreto - Ley 43/77, incrementado en un 7,75%, se continuará abonando independientemente.

Continuarán vigentes las actuales normas para la aplicación del sistema de primas.

ANEXO 10.2

DEPARTAMENTO TECNICO.-SISTEMA DE PRIMAS.-NUEVOS VALORES DESDE 1-1-91 a 31-12-91 PRODUCCION CORDOBA.

RENDIMIENTO MECANICO	PRIMA DIARIA PESETAS	CAJAS/HORA PRODUCCION EN EL DIA DE QUE SE TRATE.		
		NORMALES	IGLOO	LITRO
0,50	647	1041	500	750
0,51	672	1062	510	769
0,52	694	1083	520	780
0,53	725	1105	530	799
0,54	740	1125	540	810
0,55	765	1146	550	825
0,56	785	1167	560	840
0,57	807	1187	570	855
0,58	834	1208	580	870
0,59	852	1229	590	885
0,60	876	1250	600	900
0,61	901	1271	610	915
0,62	924	1291	620	930
0,63	947	1312	630	945
0,64	966	1333	640	960
0,65	995	1354	650	975
0,66	1016	1375	660	990
0,67	1037	1396	670	1005
0,68	1063	1416	680	1020
0,69	1086	1437	690	1035
0,70	1108	1458	700	1050
0,71	1197	1479	710	1065
0,72	1281	1500	720	1080
0,73	1362	1521	730	1095
0,74	1373	1541	740	1110
0,75	1517	1562	750	1125
0,76	1591	1583	760	1140
0,77	1659	1604	770	1155
0,78	1738	1625	780	1170
0,79	1807	1646	790	1185
0,80	1880	1666	800	1200
0,81	1939	1687	810	1215
0,82	2004	1708	820	1230
0,83	2069	1729	830	1245
0,84	2133	1750	840	1260
0,85	2192	1770	850	1275
0,86	2249	1791	860	1290
0,87	2305	1812	870	1305
0,88	2363	1833	880	1320
0,89	2419	1854	890	1335
0,90	2469	1875	900	1350
0,91	2524	1896	910	1365
0,92	2573	1916	920	1380
0,93	2625	1937	930	1395
0,94	2674	1958	940	1410
0,95	2722	1979	950	1425

El escalón anterior contempla únicamente porcentajes rendimiento mecánico en los Trenes de Embotellado. Las cajas que se reseñan para cada tipo de envase son las correspondientes al respectivo porcentaje de rendimiento mecánico considerando todas y cada una de las máquinas que constituyen los respectivos Trenes de Embotellado al día de la fecha. Cualquier variación, modificación o sustitución que se introdujese y que afectase al rendimiento daría lugar a la consiguiente modificación en la cantidad de cajas a obtener en cada escalón, previo conocimiento del Comité de Empresa.

Continuarán vigentes las actuales normas para la aplicación del sistema de primas.

ACLARACIONES

1ª En futuros Convenios, la cantidad de pesetas correspondiente a objetivo cubierto o escalón 100 de la columna "Porcentaje sobre Cuota" se determinará aplicando simplemente a la cantidad vigente en cada momento el porcentaje de variación general que se acordase en el Convenio de que se trate, quedando pendientes de negociación entonces las pesetas/año a percibir en los restantes escalones.

2ª La cuota en cajas para el escalón 100 fijada para cada año, permanecerá, a lo largo del año de que se trate, salvo modificación asignada a la Delegación.

3ª Anticipos mensuales a cuenta liquidación anual.- Se devengarán en cada uno de los meses de Enero a Noviembre, incluyéndose en las nóminas mensuales de Febrero a Diciembre, supuesta la prestación efectiva del trabajo durante cinco días en todas y cada una de las semanas del año (52 x 5 = 260 días), o sea, habiendo trabajado también el interesado los sábados a que se refiere el artículo 24 del Convenio, salvo vacaciones cuyo período de disfrute se considerará como de trabajo efectivo a estos efectos.

4ª Liquidación anual.- Se practicará en el mes de Enero del año siguiente, una vez conocida la venta del año anterior y, consiguientemente, una vez determinado el "porcentaje sobre cuota" conseguido y teniendo en cuenta los días de trabajo efectivamente prestados, salvo vacaciones. Ello, del mismo modo que el especificado en la Aclaración 4ª anterior.

ANEXO 12

ANEXO 13

TABLA DE INCENTIVOS AÑO 1.991
ALMACEN HUELVA

% SOBRE CUOTA	PTAS. CANTIDAD
90	3.560.000
91	3.572.000
92	3.589.000
93	3.605.000
94	3.621.000
95	3.637.000
96	3.669.000
97	3.702.000
98	3.735.000
99	3.777.000
100	3.799.000
101	3.848.000
102	3.897.000
103	3.945.000
104	3.994.000
105	4.043.000
106	4.075.000
107	4.108.000
108	4.140.000
109	4.173.000
110	4.205.000
111	4.238.000
112	4.270.000
113	4.303.000
114	4.319.000
115	4.335.000
116	4.352.000
117	4.368.000
118	4.384.000
119	4.400.000
120	4.416.000

VIGENCIA: desde 1-1-91 a 31-12-91

SALARIO INDEMNIZACION CESE PERSONAL TEMPORERO

CATEGORIAS	PESETAS
PEONES	2.157
AYUDANTES, PEONES ESPECIALISTAS Y AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	2.219
OFICIALES DE 2ª	2.248
OFICIALES DE 1ª	2.393

CONSEJERIA DE EDUCACION Y CIENCIA

ORDEN de 6 de septiembre de 1991, por la que se revisa y actualiza la Orden de clasificación del Centro Privado de Bachillerato San Francisco de Paula de Sevilla.

Examinada el expediente del Centro Homologado de Bachillerato denominado «San Francisco de Paula», sito en Sevilla, calle Sor Angela de la Cruz, nº 11, en solicitud de autorización para la ampliación de tres unidades en el citado nivel.

ANTECEDENTES

Primero. Can fecha 8 de mayo de 1990 el titular del centro mencionado ha solicitado la ampliación de tres unidades, aportando nueva documentación que pone de manifiesto la variación de las circunstancias y datos que se reflejaron en la anterior Orden de clasificación.

Segundo. La Delegación Provincial de Educación y Ciencia de Sevilla elevó can fecha 19 de octubre de 1990 la correspondiente propuesta de ampliación, acompañada del preceptivo informe del Servicio de Inspección y Unidad Técnica de la Delegación.

Tercero. Habiéndose observado aspectos del proyecto de ampliación que incumplían la normativa vigente, éstos fueron comunicados a la Delegación Provincial de Sevilla y al titular para su oportuna corrección, con fecha 22 de noviembre de 1990.

Cuarto. Con fecha 9 de junio de 1991, la Delegación Provincial de Sevilla remite nuevo informe comunicando que han sido subsanadas por el titular del centro solicitante, todas las deficiencias observadas.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Vistos la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958 (BOE 18/7/58); la Ley Orgánica Reguladora del Derecho a la Educación de 3 de julio de 1985 (BOE 4/7/85); la Ley Orgánica 1/1990 de 3 de octubre (BOE 4/10/90); el Real Decreto 1004/1991 de 14 de junio (BOE 26/6/91) por el que se establecen los requisitos mínimos de los centros que imparten enseñanzas de régimen general, no universitarios; el Real Decreto 986/1991 de 14 de junio (BOE 25/6/91), por el que se aprueba el calendario de aplicación de la nueva ordenación del sistema educativo; el Decreto 1855/1974 de 7 de junio (BOE 10/7/74), sobre régimen jurídico de las autorizaciones de los centros de enseñanza.

RESOLUCION

Esta Consejería ha resuelto revisar y actualizar la Orden de clasificación del Centro que se relaciona a continuación:
 Provincia: Sevilla.
 Municipio: Sevilla.
 Localidad: Sevilla.
 Denominación: «San Francisco de Paula».
 Domicilio: Sor Angela de la Cruz, n 11.
 Titular: D. Luis Rey Ramero.

Clasificación Definitiva como Centra Homologado de Bachillerato con 17 unidades, autorizándose en consecuencia la am-

El 100% de Cuota corresponde al movimiento de cajas del almacen establecido como objetivo de trabajo para 1.991.

Cualquier incremento o decremento porcentual sobre dicho objetivo supondrá situarse en el escalón correspondiente de la tabla.

La Tabla está diseñada para la actual plantilla del personal fijo por tiempo indefinido del Almacen. Las cantidades reseñadas corresponden a un total de 6,5 puntos que se reparten según el siguiente detalle:

	PERSONAS	PUNTOS	TOTAL
Oficial 2ª Controlista	1	1'3	1'3
Oficial 2ª Carretilero	2	1'3	2'6
Administrativos	2	1'3	2'6

El aumento o reducción de dicha plantilla no repercutirá, pues, en los importes a percibir por cada interesado, dando lugar, por tanto a los consiguientes aumentos o reducciones en la columna ptas./cant.

ANEXO 12

ACLARACIONES

1ª En futuros Convenios, la cantidad de pesetas correspondiente a objetivo cubierto o escalón 100 de la columna "Porcentaje sobre Cuota" se determinará aplicando simplemente a la cantidad vigente en cada momento el porcentaje de variación general que se acordase en el Convenio de que se trate, quedando pendientes de negociación entonces las pesetas/año a percibir en los restantes escalones.

2ª La cuota en cajas para el escalón 100 fijada para cada año, permanecerá, a lo largo del año de que se trate, salvo modificación asignada a la Delegación.

3ª Anticipos mensuales a cuenta liquidación anual. - Se devengarán en cada uno de los meses de Enero a Noviembre, incluyéndose en las nóminas mensuales de Febrero a Diciembre, supuesta la prestación efectiva del trabajo durante cinco días en todas y cada una de las semanas del año (52 x 5 = 260 días), o sea, habiendo trabajado también el interesado los sábados a que se refiere el artículo 24 del Convenio, salvo vacaciones cuyo período de disfrute se considerará como de trabajo efectivo a estos efectos.

4ª Liquidación anual. - Se practicará en el mes de Enero del año siguiente, una vez conocida la venta del año anterior y, consiguientemente, una vez determinado el "porcentaje sobre cuota" conseguido y teniendo en cuenta los días de trabajo efectivamente prestados, salvo vacaciones. Ello, del mismo modo que el especificado en la Aclaración 4ª anterior.