

aportada en su momento la documentación que establece el artículo 16.1 del mismo texto legal.

De conformidad con el artículo 13 del Decreto anteriormente aludido, la Consejería de Obras Públicas y Transportes podrá subvencionar a fondo perdido la actuación protegible en los términos establecidos en dicho artículo.

En su virtud y, teniendo en cuenta el cumplimiento de las formalidades legales exigidas en la normativa aplicable, así como lo establecido en el artículo 21 de la Ley de Presupuestos del año 1994, por esta Consejería se ha dispuesto lo siguiente:

Primero. Se concede al Ayuntamiento de Pizarra, una subvención a fondo perdido equivalente al importe que resulta de la amortización del principal más intereses, incluidos los de carencia del préstamo cualificado, con el que se financia la promoción de 30 viviendas de Protección Oficial de Régimen Especial en alquiler en Pizarra (Málaga) y que asciende a un total de doscientos ochenta y siete millones, quinientas setenta y tres mil seiscientos noventa pesetas (287.573.690) según se detalla en el cuadro de cálculo de anualidades que se transcribe a continuación.

Segundo. El abono de la subvención se efectuará por anualidades según el cuadro de cálculo mencionado, siendo necesario acreditar, previo abono de la segunda y posteriores cantidades, que los importes percibidos con anterioridad se han aplicado en su totalidad a la finalidad prevista en el susodicho Decreto. La acreditación correspondiente se efectuará mediante certificación expedida por el órgano competente de la entidad perceptora.

Tercero. Se autoriza al Viceconsejero para que dicte las instrucciones necesarias para la ejecución, desarrollo y cumplimiento de lo dispuesto en la presente Orden que entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Lo que comunico a V.V. para su conocimiento y efectos.

Sevilla, 26 de octubre de 1995

FRANCISCO VALLEJO SERRANO
Consejero de Obras Públicas y Transportes

Ilmos. Sres. Viceconsejero, Sec. Gral. Téc., Director Gral. de Arquitectura y Vda. y Delegado Provincial de Málaga.

30 viviendas en PIZARRA

CUADRO DE CALCULO DE ANUALIDADES

AÑOS	INTERESES DEL PERIODO DE CARENCIA	AMORTIZACIÓN DEL PRINCIPAL DEL PRESTAMO	INTERESES DE AMORTIZACIÓN SUBSIDIADOS	TOTAL ANUALIDADES
1.995	3.806.560	-----	-----	3.806.560
1.996	6.979.718	-----	-----	6.979.718
1.997	-----	1.202.274	10.767.602	11.969.876
1.998	-----	1.616.997	10.532.427	12.149.424
1.999	-----	2.077.311	10.254.353	12.331.664
2.000	-----	2.587.807	9.928.833	12.516.640
2.001	-----	3.153.536	9.550.854	12.704.390
2.002	-----	3.780.044	9.114.912	12.894.956
2.003	-----	4.473.434	8.614.946	13.088.380
2.004	-----	5.243.415	8.044.291	13.284.706
2.005	-----	6.088.362	7.395.614	13.483.976
2.006	-----	7.025.383	6.660.853	13.686.236
2.007	-----	8.060.593	5.831.135	13.891.728
2.008	-----	9.203.192	4.896.710	14.099.902
2.009	-----	10.464.554	3.846.846	14.311.400
2.010	-----	11.856.321	2.669.751	14.526.072
2.011	-----	13.391.517	1.352.445	14.743.962
2.012	-----	15.084.453	-119.331	14.965.122
2.013	-----	16.950.867	-1.761.269	15.189.598
2.014	-----	19.008.058	-3.590.616	15.417.442
2.015	-----	21.275.044	-5.626.340	15.648.704
2.016	-----	23.772.730	-7.889.296	15.883.434
TOTAL	10.786.278	186.312.692	90.474.720	287.573.690

ORDEN de 26 de octubre de 1995, por la que se acuerda revocar la acreditación de la empresa Vorsevi, SA, en la instalación sita en El Puerto de Santa María (Cádiz), Avda. de Menesteo, 9, cancelando la inscripción en el registro de entidades acreditadas.

El laboratorio dependiente de la empresa «Vorsevi, S.A.», localizado en Puerto de Santa María (Cádiz), Avda. de Menesteo, 9, se encuentra inscrito en el Registro de Entidades Acreditadas para la prestación de asistencia técnica a la construcción y obra pública, Sección Primera, con el número L006-05CA.

Por don Jesús Barrios Sevilla, en nombre y representación de la empresa citada ha sido comunicado traslado de domicilio de la instalación acreditada.

El expediente se ha tramitado de conformidad con lo establecido en la Orden de esta Consejería de 15 de junio de 1989, por la que se regula el Registro de Entidades Acreditadas para la prestación de asistencia técnica a la construcción y obra pública, y consta en el mismo que se han cumplido los requisitos exigidos, procediendo a la cancelación de la inscripción por cese de la actividad en la instalación acreditada.

En su virtud, a propuesta de la Secretaría General Técnica y en aplicación de la normativa citada, esta Consejería ha resuelto lo siguiente:

Primero. Revocar la acreditación concedida a la empresa «Vorsevi, S.A.», en la instalación sita en Puerto de Santa María (Cádiz), Avda. de Menesteo, 9, en la siguiente área inscrita:

«Área de control de hormigón en masa, de cemento de áridos y de agua» (BOJA-18.10.91).

Segundo. Inscribir, en el Registro de Entidades Acreditadas para la prestación de asistencia técnica a la construcción y obra pública, la revocación de la acreditación, cancelando la inscripción número L006-05CA.

Tercero. Publicar en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía la revocación y cancelación producidas.

Lo que comunico a V.V. para su conocimiento y efectos.

Sevilla, 26 de octubre de 1995

FRANCISCO VALLEJO SERRANO
Consejero de Obras Públicas y Transportes

Ilmos. Sres. Viceconsejero, Secretario General Técnico, Director General de Arquitectura y Vivienda, Director General de Transportes, Director General de Obras Hidráulicas, Director General de Ordenación del Territorio y Urbanismo, Director General de Carreteras y Delegados Provinciales de la Consejería de Obras Públicas y Transportes.

CONSEJERÍA DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

RESOLUCIÓN de 6 de septiembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del convenio colectivo de ámbito inter-provincial de la Empresa Compañía del Sur de Bebidas Gaseosas, SA Surbega. (7100232).

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial, de la Empresa Compañía del Sur de Bebidas Gaseosas, S.A. (Código de Convenio 7100232), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 25 de agosto de 1995, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 11 de agosto de 1995, 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 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, desarrollado por la Orden de 24 de febrero de 1992 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 148/1994, de 2 de agosto y Decreto 154/1994, de 10 de agosto, sobre reestructuración de Consejerías, 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 la publicación del Texto del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 6 de septiembre de 1995. - El Director General, Antonio Márquez Moreno.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COMPAÑIA DEL SUR DE BEBIDAS GESEOSAS, SOCIEDAD ANONIMA

(SURBEGA)

1995 - 1996

INDICE

CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN.

- Artículo 1º - Ámbito de aplicación
- Artículo 2º - Vigencia
- Artículo 3º - Vinculación a la totalidad
- Artículo 4º - Compensaciones
- Artículo 5º - Condiciones más beneficiosas
- Artículo 6º - Comisión paritaria de vigilancia

CAPÍTULO II CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, INGRESOS Y CESES.

- Artículo 7º - Contratación de personal
- Artículo 8º - Trabajo de distinta categoría
- Artículo 9º - Retirada del carnet de conducir
- Artículo 10º - Extinción del contrato por voluntad del trabajador
- Artículo 11º - Jubilación

CAPÍTULO III TIEMPO DE TRABAJO.

- Artículo 12º - Jornada, horario y nocturnidad
- Artículo 13º - Festividades
- Artículo 14º - Vacaciones
- Artículo 15º - Excedencias
- Artículo 16º - Licencias

CAPÍTULO IV CONDICIONES SOCIALES.

- Artículo 17º - Bajas por enfermedad o accidente de trabajo
- Artículo 18º - Vestuario y conservación del mismo
- Artículo 19º - Nupcialidad
- Artículo 20º - Natalidad y adopción
- Artículo 21º - Bolsa de estudios
- Artículo 22º - Fondo asistencial
- Artículo 23º - Entrega de mercancías al mayor

CAPÍTULO V CONDICIONES ECONÓMICAS, SALARIOS, DIETAS, SUPPLIDOS

- Artículo 24º - Remuneraciones salariales
- Artículo 25º - Gratificaciones extraordinarias
- Artículo 26º - Antigüedad
- Artículo 27º - Premio especial por años de servicio
- Artículo 28º - Trabajo a tareas
- Artículo 29º - Incentivos de productividad
- Artículo 30º - Retribuciones Anuales
- Artículo 31º - Dietas
- Artículo 32º - Seguro de vida

CAPÍTULO VI DERECHOS SINDICALES

- Artículo 33º - Capacidad y legitimación para la negociación
- Artículo 34º - Competencias
- Artículo 35º - Crédito horario
- Artículo 36º - Descuento cuota sindical en nómina

CAPÍTULO VII OTRAS DISPOSICIONES

- Artículo 37º - Recursos humanos

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

DISPOSICIÓN FINAL

ANEXOS

- ANEXO NUM. 1
- ANEXO NUM. 2
- ANEXO NUM. 3
- ANEXO NUM. 4
- ANEXO NUM. 5
- ANEXO NUM. 6

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COMPAÑIA DEL SUR DE BEBIDAS GASEOSAS, SOCIEDAD ANÓNIMA (SURBEGA)

CAPÍTULO I CAMPO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1º - ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio Colectivo de la Empresa Compañía del Sur de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima, (SURBEGA), afecta a todo el personal de la misma en sus distintos centros de trabajo, sea su ubicación dentro o fuera de la Provincia de Málaga, y ya se trate de trabajadores fijos, fijos discontinuos o de campaña, eventuales, interinos o contratados para obra o servicios determinados, prácticas, formación o contratados bajo cualquier modalidad prevista por las leyes laborales.

ARTÍCULO 2º - VIGENCIA.

La vigencia de este Convenio será desde el 1 de Enero de 1995 hasta el 31 de Diciembre de 1.996, 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, 1.996, 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 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 pudiera establecer 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.

ARTÍCULO 3º - VINCULACIÓN 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.

ARTÍCULO 4.- 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.

ARTÍCULO 5.- CONDICIONES MÁS 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.

Las mejoras contenidas en este convenio tienen la condición de mínimas de obligado cumplimiento.

ARTÍCULO 6.- COMISIÓN 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.

Dicho 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.

CAPÍTULO II**CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, INGRESOS Y CESES****ARTÍCULO 7.- CONTRATACIÓN DE PERSONAL.**

1.- **Personal Fijo.**- Es el que presta sus servicios en la Empresa de un modo permanente una vez superado el período de prueba.

2.- **Personal a tiempo parcial o de campaña (antiguos fijos discontinuos).**- Es aquel que figurando en el correspondiente escalafón, presta servicios en trabajos fijos discontinuos que

no se repiten en fecha cierta, pero que se producen a lo largo de la temporada o campaña tradicional en el sector de bebidas refrescantes, cuya duración máxima está comprendida entre el 1º de Marzo y el 31 de Octubre de cada año.

Por necesidades de la producción, coincidencia de festivos, etc., la Dirección de la empresa podrá alterar el inicio y la terminación de la campaña por un tiempo no superior al mes, respetando, en todo caso, la duración máxima de ocho meses. A estos efectos la fecha de inicio y terminación se determinará cada año en el calendario laboral.

La incorporación de este personal se efectuará conforme se fuese necesitando en tiempo y en número, y su cese se producirá según fuesen disminuyendo las necesidades de mano de obra, respetando en todo caso, el orden y procedimiento siguiente:

El orden de llamamiento del personal adscrito al escalafón del centro de trabajo se producirá entre los trabajadores del Grupo Profesional que se necesite, a cuyo efecto se tendrá en cuenta la antigüedad del llamado y las exigencias técnicas del puesto a cubrir, y a la vista de las necesidades productivas del centro de trabajo, departamento o sección.

El llamamiento de los trabajadores a tiempo parcial o de campaña para incorporarse al centro de trabajo, departamento o sección se efectuará mediante carta certificada con acuse de recibo remitida al domicilio del trabajador que conste en la empresa. Si el trabajador no se incorporase, salvo caso de enfermedad justificada, perderá la condición de fijo discontinuo una vez transcurridos 8 días hábiles desde que la carta certificada hubiera sido entregada en el domicilio señalado por el trabajador.

Si un trabajador no pudiese incorporarse por encontrarse prestando servicio militar o sustitutorio o por incapacidad transitoria, tendrá derecho a hacerlo en la siguiente llamada que se produjere para personal de su mismo Grupo Profesional, conforme a lo estipulado en los párrafos precedentes, una vez haya finalizado el servicio militar o sustitutorio o la causa impeditiva y siempre que tal finalización haya sido puesta en conocimiento de la empresa.

Anualmente se confeccionará una relación de trabajadores a tiempo parcial o de campaña por centro de trabajo en la que figurará el grupo profesional, y el departamento o sección a los afectados de llamamiento. La empresa no podrá admitir personal con contrato de duración determinada, mientras existan trabajadores fijos de trabajos discontinuos escalafonados en el centro, grupo, categoría y departamento o sección en expectativa de llamamiento.

Para acceder al citado escalafón será preciso, para aquellos trabajadores que no figuren en el mismo al 01.01.96, haber cubierto un mínimo de tres temporadas continuadas de prestación efectiva laboral en el centro de trabajo bajo esta modalidad de temporada.

3.- **Personal eventual.**- Es el contratado para la realización de trabajos exigidos por circunstancias del mercado; acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Su duración no puede ser superior a 180 días naturales en el período de 12 meses precedentes. La contratación se efectuará de conformidad con la legislación vigente.

4.- **Personal interino.**- Es el contratado por la empresa para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Se especificará en el contrato del personal interino el nombre apellidos y grupo profesional del trabajador sustituido y la causa de la sustitución.

5.- **Personal contratado para obra o servicio determinado.**- Es el contratado para la realización de obra o servicio determinado.

Tienen carácter de trabajos con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa; los correspondientes al suministro y montaje de quioscos, elementos de servicio y publicitarios de los denominados clientes de verano, playa o de ferias o acontecimientos especiales en general.

Igualmente podrá acudir a este tipo de contratación para atender la producción necesaria para cubrir los pedidos extraordinarios de Navidad, o aquellos otros no previstos en la planificación anual requeridos por Compañía Coca-Cola o por otras empresas embotelladoras.

6.- En lo no previsto en el presente artículo se estará a la legislación en vigor.

ARTÍCULO 8.- TRABAJO DE DISTINTA CATEGORÍA.

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 los grupos profesionales que correspondan a cada puesto de trabajo.

ARTÍCULO 9.- 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 12 meses a un trabajador cuyo cometido esté 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, incentivo, etc., serán las del puesto a que sea acoplado si existiesen y todo ello durante un plazo máximo de doce meses.

ARTÍCULO 10.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR.

El trabajador que cese voluntariamente en la Empresa, alcanzadas las edades que a continuación se detallan y tenga como mínimo una antigüedad de quince años, percibirá en concepto de indemnización y por una sola vez, las siguientes cantidades:

- A los 59 años ...	7.500.000,- ptas.
- A los 60 años ...	6.300.000,- ptas.
- A los 61 años ...	5.100.000,- ptas.
- A los 62 años ...	3.900.000,- ptas.
- A los 63 años ...	2.700.000,- ptas.
- A los 64 años ...	1.600.000,- ptas.

Sólo podrán acogerse a estas indemnizaciones el 8 por 100 del personal de cada departamento, con un mínimo de un trabajador por departamento.

ARTÍCULO 11.- JUBILACIÓN.

Alcanzada la edad de 65 años, se establece la jubilación obligatoria, quedando exceptuados de tal obligatoriedad, los trabajadores que al cumplir la citada edad, no tengan cubierto el periodo mínimo de carencia que para la prestación de jubilación exige con carácter general el Instituto Nacional de la Seguridad Social, restableciéndose el carácter obligatorio una vez cubierto el citado periodo mínimo de carencia.

En el momento de la jubilación, alcanzados los 65 años, o extinguido el contrato de trabajo por el reconocimiento de una situación de incapacidad permanente, se abonará a cada trabajador fijo afectado seis mensualidades del salario real percibido el año anterior más la parte proporcional de las pagas extras.

**CAPÍTULO III
TIEMPO DE TRABAJO****ARTÍCULO 12.- JORNADA, HORARIO Y NOCTURNIDAD.**

La jornada y horario de trabajo serán los que vienen señalados en la tabla anexa nº 1.

La jornada, en cómputo anual será la que resulte de restar a 1.875 horas las correspondientes a vacaciones, según lo establecido en el art. 14º.

El personal adscrito al tercer turno, que devengue el plus de nocturnidad, percibirá además una gratificación de 1.953 ptas. diarias, sin distinción de Grupo Profesional.

El complemento de trabajo nocturno se abonará con un plus del 25%, calculado sobre salario base más plus voluntario.

Horas extraordinarias. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas que excedan las de trabajo ordinario fijadas en cómputo semanal. La retribución de las horas

extraordinarias se realizará mediante el abono de las mismas con un 75% de incremento sobre el valor de la hora ordinaria, reseñadas en el anexo núm. 6.

ARTÍCULO 13.- 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 por 100 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.

ARTÍCULO 14.- VACACIONES.

El período 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.

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 hubiese y plus de Convenio, así como el promedio mensual y personal de las comisiones que hubiese percibido durante el año anterior, incrementándose las mismas para el año 1.995 en un 3.75 por 100.

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

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

Igual retribución percibirán los trabajadores eventuales, personal a tiempo parcial o de campaña (antiguos fijos discontinuos) 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 3,75 por 100 y las primas e incentivos en un 10 por 100.

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

ARTÍCULO 15.- 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 sólo 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 éste. Los sucesivos hijos que nazcan causarán 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 en la Empresa, sólo uno de ellos podrá ejercitar dicho derecho.
- 4.- Asimismo, podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que desempeñen cargos sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
- 5.- El trabajador excedente conserva sólo 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.

ARTÍCULO 16.- LICENCIAS.

- 1). Los trabajadores disfrutarán de las licencias retribuidas reconocidas legalmente y aquellas otras contempladas en el presente Convenio.
- 2). Licencias sin retribuir:

A fin de atender necesidades personales, el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de Tres Días Anuales de asuntos propios.

El disfrute de la citada licencia habrá de ser notificada a la Dirección de la Empresa con un plazo previo de Siete Días, a fin de que en todo caso se arbitren las medidas que garanticen la continuación y eficacia del proceso productivo.

Los periodos de licencia previstos en este número, no serán acumulables al inicio o terminación de periodos de vacaciones y tampoco podrán disfrutarse en fechas situadas entre dos festivos o un festivo y un sábado.

CAPÍTULO IV CONDICIONES SOCIALES

ARTÍCULO 17.- BAJAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO.

Cuando un trabajador sea dado de baja por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará la retribución de tal situación en las siguientes condiciones:

En el periodo comprendido entre los días 1º y 7º, ambos inclusive, de la situación de incapacidad temporal la Empresa complementará hasta alcanzar el cien por cien del salario Convenio, según la tabla aneja número 2, más los aumentos por antigüedad que correspondan y las diferencias voluntarias.

A partir del día 8º del periodo de incapacidad temporal, se complementará hasta el cien por cien del salario real percibido.

Asimismo, en caso de baja por accidente, intervención quirúrgica mayor, hospitalización o enfermedad con secuelas funcionales u orgánicas, la Empresa complementará al trabajador, 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.

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.

ARTÍCULO 18.- VESTUARIO Y CONSERVACIÓN DEL MISMO.

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

Sección de ventas, transporte y ómnibus: 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 de dos años.

Todo el personal percibirá 4.812 ptas. semestrales condicionadas a la utilización por parte del mismo, en invierno y verano, de zapatos negros cerrados, por razones de estética y uniformidad.

Sección de producción y almacén: 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 377 ptas. mensuales a todos aquellos trabajadores a quienes la Empresa facilite las prendas de trabajo y 2.550 ptas. mensuales al resto del personal.

ARTÍCULO 19.- NUPCIALIDAD.

La Empresa abonará a sus trabajadores fijos al contraer matrimonio, un premio de nupcialidad de 57.914 ptas., 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.

ARTÍCULO 20.- NATALIDAD Y ADOPCIÓN.

Por el nacimiento de cada hijo o declaración de adopción plena, y al personal de idénticas características a las expresadas en el artículo anterior, se le abonarán 32.814 ptas.

ARTÍCULO 21.- BOLSA DE ESTUDIOS.

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

- 8.111 ptas. por los que cursen estudios de primero y segundo de preescolar.
- 16.410 ptas. por los que cursen estudios de EGB.
- 25.179 ptas. por los que cursen estudios de BUP y Primero de FP.
- 32.814 ptas. 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 matrículas. 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 quince becas anuales por un importe de 62.731 ptas. cada una de ellas, que serán adjudicadas en función de los resultados académicos y que percibirán los hijos de trabajadores de esta Empresa que cursen estudios superiores con independencia de las 32.814 ptas. correspondientes.

Para concursar a las citadas becas anuales se requerirá:

- Ser hijo de un trabajador fijo o eventual, temporero o de campaña en las mismas condiciones que la Bolsa de estudios
- Haber aprobado todas las asignaturas en la convocatoria de Junio

En el caso de no cubrirse la totalidad de las becas por no alcanzar los solicitantes los requisitos expuestos, se declararán desiertas las becas sobrantes.

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 matrícula del correspondiente curso académico.

ARTÍCULO 22º.- 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 313,- ptas mensuales y de igual cantidad por parte de la Empresa. El fondo será administrado por una comisión paritaria Empresa-Comité.

ARTÍCULO 23º.- 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.

CAPÍTULO V CONDICIONES ECONÓMICAS SALARIOS, DIETAS, SUPLEIDOS

ARTÍCULO 24º.- REMUNERACIONES SALARIALES.

Las remuneraciones salariales 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 nº 2.

1º. Las remuneraciones salariales han sido objeto de un incremento salarial del 3,75%, respecto a las vigentes para 1994. Igualmente todos los conceptos retributivos, excepto primas e incentivos.

Las condiciones pactadas para 1995, sufrirán una revisión con efectos del 1/01/1995, si el Índice de Precios al Consumo al 31/12 del mismo año superase el 3,5%. Dicha revisión se efectuará en el porcentaje equivalente a la diferencia entre dicho índice y el 3,5%.

2.- Para el año 1996, segundo de vigencia de este convenio, todos los conceptos económicos que resulten para 1995, excepto primas e incentivos, se incrementarán automáticamente en la previsión que el Gobierno haga para el I.P.C. de 1996 más 0,5%.

Caso de que el I.P.C. real de 1996, fuese superior al previsto, se abonará la diferencia entre ambos dentro del primer trimestre de 1997.

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 año 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 año de servicio.

ARTÍCULO 25º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Durante los años de vigencia del convenio los trabajadores tendrán las siguientes pagas extraordinarias: Febrero, Abril, Junio, Agosto, Octubre y Diciembre. La cuantía de cada una de ellas será la que figura en el anexo nº 3, con los aumentos por antigüedad que correspondan.

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.

ARTÍCULO 26º.- ANTIGÜEDAD.

Los aumentos periódicos por año de servicio se abonarán según se establecen en la tabla anexa nº 4.

Los trabajadores de nuevo ingreso (a partir del 1/1/96) no devengarán este complemento, a cambio, percibirán en concepto de complemento "ad personam" la cantidad de 3.000 ptas mensuales, a partir del segundo año de permanencia en la empresa.

La percepción de los complementos "ad personam" y complemento de antigüedad establecidos serán incompatibles entre sí.

ARTÍCULO 27º.- PREMIO ESPECIAL POR AÑOS DE SERVICIOS.

A partir de los veinticinco años ininterrumpidos de servicios a la empresa, cada trabajador percibirá un premio de 53.533 ptas.

ARTÍCULO 28º.- TRABAJO A TAREAS.

El personal de distribución que trabaja a tarea realizando las funciones habituales, lo continuará haciendo de forma análoga como hasta ahora.

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

La Empresa se ajustará a las tablas de rendimiento 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 ventas 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 3,75 por 100.

Las comisiones se abonarán por todas las cajas movidas por el vendedor, incluidas las de degustación, regalos y promoción.

Para el año 1996 las comisiones se verán incrementadas en las mismas cuantías que las condiciones salariales de dicho año.

ARTÍCULO 29º.- INCENTIVOS DE PRODUCTIVIDAD.

Durante 1995 se abonarán, de acuerdo con los rendimientos obtenidos, aplicándose el precio base de 1.994, incrementados en un 10 por 100.

Para 1996, el precio base de 1.995, se verá incrementado en un 10 por 100.

ARTÍCULO 30º.- RETRIBUCIONES ANUALES.

Las retribuciones anuales serán las que para cada categoría figuran en la tabla anexa nº 5.

ARTÍCULO 31º.- DIETAS.

La cuantía de las dietas para el año 1995, incluidos todos los conceptos, excepto gastos de transporte, se fijan en 8.586 ptas., 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 1.697 ptas.

El personal de transporte de mercancías a las delegaciones con vehículos de la Empresa percibirá 1.697 ptas.

La media dieta para el resto del personal se establece en 1.697 ptas.

Asimismo, el personal de fabricación, almacén y administración que tenga que prolongar su jornada, percibirá la cantidad de 1.697 ptas.

La cuantía de la dieta para 1996, incluidos todos los conceptos excepto gastos de transporte, se fija en 8.586 más el incremento pactado para las remuneraciones salariales.

La media dieta para 1996 para todo el personal se establece en 1.697 más el incremento pactado para las remuneraciones salariales.

ARTÍCULO 32º.- 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:

- 1.100.000,- ptas. por muerte o invalidez permanente.
- 2.200.000,- ptas. por muerte por accidente
- 3.300.000,- ptas. por muerte por accidente de tráfico.

**CAPÍTULO VI
DERECHOS SINDICALES**

ARTÍCULO 33.- CAPACIDAD Y LEGITIMACIÓN PARA LA NEGOCIACIÓN.

Se reconocen como únicos representantes legales de los trabajadores para la negociación del Convenio Colectivo, al Comité de Empresa y Delegados de Personal, en su caso, o las representaciones sindicales si las hubiese

ARTÍCULO 34.- 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 éstos.
 - 1.3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuración de plantilla o ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
 - 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 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 las 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 y el incremento de la productividad de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.
 - 1.12. Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tenga 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 15 días.

ARTÍCULO 35.- CRÉDITO 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

ARTÍCULO 36.- DESCUENTO DE CUOTA SINDICAL EN NÓMINA.

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 afectarle el pago.

**CAPÍTULO VII
OTRAS DISPOSICIONES**

ARTÍCULO 37.- RECURSOS HUMANOS.-

La empresa entregará en el transcurso del mes de Diciembre de cada año a los representantes legales de los trabajadores, el plan de formación correspondiente al siguiente año. En todas las acciones formativas contempladas en el citado plan se establecerá un capítulo dedicado a la Seguridad e Higiene en el trabajo. La empresa y los trabajadores, establecerán las condiciones necesarias para que todos los trabajadores tengan a lo largo de su vida laboral la posibilidad de participar en los planes de formación de la empresa.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

Habida cuenta la necesidad de regular, conforme a la actual realidad productiva y organizativa de la empresa, los diferentes Grupos profesionales y la adecuación a los mismos de las funciones efectivamente realizadas en la empresa, las partes signatarias de este Convenio, se comprometen a constituir Comisiones Técnicas que adapten al modelo de Grupos profesionales elaborado inicialmente por la Empresa (anexo al acta del día 13 de Julio de 1.995) las categorías profesionales existente en la misma, en función del contenido actual de la prestación de cada una de ellas, y no de la definición teórica que tengan las categorías en abstracto.

Las citadas tareas de redacción y su aprobación definitiva por la Comisión Paritaria del Convenio, habrán de estar concluidas con anterioridad a la fecha de 30 de Noviembre de 1.995. Si llegada esa fecha no se hubiese concluido las tareas de adopción de las categorías profesionales y puestos de trabajo a los citados Grupos Profesionales, las partes acudirán a un arbitraje técnico, que partiendo inicialmente de los Grupos Profesionales referenciados, como anexo al acta del día 13 de Julio de 1.995, adapte a los mismos, a través de la correspondiente parrilla o cuadro de equivalencias, las citadas categorías profesionales y puestos de trabajo conforme a los criterios del párrafo anterior, a fin de que el sistema de Grupos Profesionales pueda entrar en vigor con fecha 1º de Enero de 1.996

DISPOSICIÓN FINAL

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo de Empresa, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter legal.

ANEXO NUM. 1

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO AÑOS 1.995 Y 1.996

DE ENERO A DICIEMBRE

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

HORARIOS

PREPARACIÓN FABRICACIÓN	I	7 H.	A	15 H.
FABRICACIÓN Y ALMACÉN	I	7 H. 30 M.	A	15 H.
	II	15 H.	A	22 H. 30 M.
MANTENIMIENTO FABRICA	III	22 H. 30 M.	A	6 H.
ALMACÉN (DESDE ABRIL)	III	22 H. 30 M.	A	6 H.
TALLER MECÁNICO	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.
ADMINISTRACIÓN 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 NUM. 2

AÑO 1.995

	SALARIO	P.CONVENIO	TOTAL
PEÓN ALMACÉN	3.239	984	4.223
PEÓN FABRICACION	3.239	1.036	4.275
PEÓN ESP. ALMACÉN	3.265	1.164	4.429
PEÓN ESP. FABRIC	3.265	1.215	4.480
ORD. TEL. Y VIG	3.267	1.174	4.441
LIMPIADORA	3.265	798	4.063
OFC. 3º ALMACÉN	3.270	1.222	4.492
OFC. 3º FABRICACIÓN	3.270	1.271	4.541
OFC. 3º VENTAS	3.270	882	4.152
AUXL. ADMÓN.	3.276	1.239	4.515

OFC. 2º ALMACÉN	3.346	1.257	4.603
OFC. 2º FABRICACIÓN	3.346	1.318	4.664
OFC. 2º ADMÓN.	3.346	1.284	4.630
OFC. 1º ALMACÉN	3.535	1.199	4.734
OFC. 1º FABRICACIÓN	3.535	1.255	4.790
OFC. 1º VENTAS	3.535	923	4.458
OFC. 1º ADMÓN.	3.535	1.262	4.797
ENC. GRUPO ALMACÉN	3.749	1.160	4.909
ENC. GRUPO FABRICACIÓN	3.749	1.212	4.961
ENC. GRUPO VENTAS	3.749	878	4.627
ENC. SECCIÓN ALMACÉN	4.415	957	5.372
ENC. SECCIÓN FABRICACIÓN	4.415	1.008	5.423
ENC. SECCIÓN VENTAS	4.415	627	5.042
JEFE 2º ADMÓN.	4.415	1.000	5.415
MEDICO	1.312	1.377	2.689
ATS	2.897	1.057	3.954
ENCARGADO GENERAL	5.003	524	5.527

ANEXO NÚM. 5

RETRIBUCIONES ANUALES AÑO 1.995

PEÓN ALMACÉN	2.154.199
PEÓN FABRICACIÓN	2.173.179
PEÓN ESP. ALMACÉN	2.240.603
PEÓN ESP. FABRICAC.	2.259.218
ORD. TEL. Y VIGILANTE	2.223.714
LIMPIADORA	2.087.634
OFC. 3º ALMACÉN	2.274.350
OFC. 3º FABRICAC.	2.292.235
OFC. 3º VENTAS	2.150.250
AUXILIAR ADMÓN.	2.260.170
OFC. 2º ALMACÉN	2.325.593
OFC. 2º FABRICAC.	2.347.858
OFC. 2º ADMÓN.	2.312.298
OFC. 1º ALMACÉN	2.394.414
OFC. 1º FABRIAC.	2.414.854
OFC. 1º VENTAS	2.304.030
OFC. 1º ADMÓN.	2.393.424
ENC. GRUPO ALMAC.	2.456.622
ENC. GRUPO FABRIC.	2.475.342
ENC. GRUPO VENTAS	2.361.054
ENC. SECC. ALMACÉN	2.687.310
ENC. SECC. FABRIC.	2.705.670
ENC. SECC. VENTAS	2.568.510
JEFE 2º ADMÓN.	2.702.790
MEDICO	1.400.706
ATS	2.026.902
ENC. GENERAL	2.807.106

ANEXO NÚM. 6

VALOR HORA ORDINARIA AÑO 1.995

Peón Almacén	1.277
Peón Fabricación	1.288
Peón esp. almacén	1.328
Peón esp. Fabricación	1.339
Ordenanza, tel. y vigilante	1.318
Limpiadora	1.237
Ofc. 3º Almacén	1.348
Ofc. 3º Fabricación	1.359
Ofc. 3º Ventas	1.275
Auxiliar Admón	1.340
Ofc. 2º Almacén	1.379
Ofc. 2º Fabricación	1.392
Ofc. 2º Admón.	1.371
Ofc. 1º Almacén	1.419
Ofc. 1º Fabricación	1.431
Ofc. 1º Admón	1.419
Ofc. 1º Ventas	1.366
Enc. Grupo Almacén	1.456
Enc. Grupo Fabricación	1.467
Enc. Grupo Ventas	1.400
Enc. Sección Almacén	1.593
Enc. Sección Fabricación	1.604
Enc. Sección Ventas	1.523
Jefe 2º Admón	1.602
Médico	830
ATS	1.201
Encargado General	1.664

ANEXO NÚM. 5

RETRIBUCIONES ANUALES AÑO 1.995

PEÓN ALMACÉN	2.154.199
PEÓN FABRICACIÓN	2.173.179
PEÓN ESP. ALMACÉN	2.240.603
PEÓN ESP. FABRICAC.	2.259.218
ORD. TEL. Y VIGILANTE	2.223.714
LIMPIADORA	2.087.634
OFC. 3º ALMACÉN	2.274.350

OFC. 3º FABRICAC.	2.292.235
OFC. 3º VENTAS	2.150.250
AUXILIAR ADMÓN.	2.260.170
OFC. 2º ALMACÉN	2.325.593
OFC. 2º FABRICAC.	2.347.858
OFC. 2º ADMÓN.	2.312.298
OFC. 1º ALMACÉN	2.394.414
OFC. 1º FABRIAC.	2.414.854
OFC. 1º VENTAS	2.304.030
OFC. 1º ADMÓN.	2.393.424
ENC. GRUPO ALMAC.	2.456.622
ENC. GRUPO FABRIC.	2.475.342
ENC. GRUPO VENTAS	2.361.054
ENC. SECC. ALMACÉN	2.687.310
ENC. SECC. FABRIC.	2.705.670
ENC. SECC. VENTAS	2.568.510
JEFE 2º ADMÓN.	2.702.790
MEDICO	1.400.706
ATS	2.026.902
ENC. GENERAL	2.807.106

ANEXO NÚM. 6

VALOR HORA ORDINARIA AÑO 1.995

Peón Almacén	1.277
Peón Fabricación	1.288
Peón esp. almacén	1.328
Peón esp. Fabricación	1.339
Ordenanza, tel. y vigilante	1.318
Limpiadora	1.237
Ofc. 3º Almacén	1.348
Ofc. 3º Fabricación	1.359
Ofc. 3º Ventas	1.275
Auxiliar Admón	1.340
Ofc. 2º Almacén	1.379
Ofc. 2º Fabricación	1.392
Ofc. 2º Admón.	1.371
Ofc. 1º Almacén	1.419
Ofc. 1º Fabricación	1.431
Ofc. 1º Admón	1.419
Ofc. 1º Ventas	1.366
Enc. Grupo Almacén	1.456
Enc. Grupo Fabricación	1.467
Enc. Grupo Ventas	1.400
Enc. Sección Almacén	1.593
Enc. Sección Fabricación	1.604
Enc. Sección Ventas	1.523
Jefe 2º Admón	1.602
Médico	830
ATS	1.201
Encargado General	1.664

RESOLUCION de 28 de septiembre de 1995, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se acuerda conceder subvenciones que se citan.

Orden de la Consejería de Trabajo de 31 de marzo de 1995, de convocatoria y desarrollo del Decreto 28/95 de 21 de febrero, por lo que se establecen los programas de Formación Ocupacional de la Junta de Andalucía.

En base a ello se han concedido las siguientes subvenciones:

Entidad	Fecha concesión	Importe
Cepsa	21.7.95	23.991.000
Dragados Offshore, S.A.	21.7.95	410.526.342
Auto-Escuela Jerez	2.8.95	7.351.500
Help-Micro, S.L.	2.8.95	6.013.575
Gestinmática, S.L.	2.8.95	16.448.400
Ventorrillo del Carbón, S.L.	3.8.95	3.862.950
Infosur y Cía.	2.8.95	4.779.000

Cádiz, 28 de septiembre de 1995.- El Delegado (Dto. 91/83, de 6.4), El Secretario General, Diego Manuel Vera Arroyo.

RESOLUCION de 28 de septiembre de 1995, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se acuerda conceder subvenciones que se citan.