

ACUERDO de 25 de julio de 1990, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por el que se ordena la inscripción, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo de ámbito interprovincial, de la empresa Compañía del Sur de Bebidas Gaseosas.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito Interprovincial de la Empresa Compañía del Sur de Bebidas Gaseosas, S.A. (SURBEGA, S.A.) recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, en fecha 9 de julio de 1990, suscrito por la representación de la Empresa y los Trabajadores con fecha 29 de junio de 1990, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 traspaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social.

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de ámbito Interprovincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Sevilla, 25 de julio de 1990.- El Director General, Ramón Marrero Gómez.

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

CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO PRIMERO.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.- El presente convenio colectivo de la empresa Compañía del Sur de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima (SURBEGA, S.A.) afecta a todo el personal de la misma en sus distintos centros de trabajo, sea su ubicación dentro o fuera de la provincia de Málaga, y ya se trate de trabajadores fijos, temporeros o de campaña, eventuales, interinos o contratados para obras o servicios determinados.

ARTÍCULO SEGUNDO.- VIGENCIA.- La vigencia de este convenio será desde el 1 de Enero de 1990 hasta el 31 de Diciembre de 1990, incluido el período 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 señaladas en las tablas que, como anexos números 2 y 3 se unen al convenio, se aumentarán con el incremento de los precios de consumo que facilite el Instituto Nacional de Estadística más tres puntos o el organismo que pueda sustituirle en la publicación de dicha magnitud.

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

ARTÍCULO TERCERO.- 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, éste tendría que ser renegotiado de nuevo en su totalidad.

Tanto las condiciones salariales como no salariales pactadas en el convenio son irrenunciables.

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

ARTÍCULO QUINTO.- CONDICIONES MINIMAS.- Las mejoras contenidas en este convenio tienen la condición de mínimas de obligado cumplimiento.

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

CONDICIONES SOCIALES

ARTÍCULO SEPTIMO.- 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 período 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, pluses voluntarios si los tuviere y plus de convenio, así como el promedio mensual y personal de las comisiones, primas o incentivos que hubiera percibido durante el año 1.989, incrementándose las comisiones en un 8,5 % y las primas e incentivos en un 15 %.

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

Igual retribución percibirán los trabajadores eventuales, temporeros o de campaña y, por tanto, al practicarse su liquidación, al término del contrato, se incluirá en la parte proporcional de vacaciones, el correspondiente promedio de primas, comisiones o incentivos, incrementándose las comisiones en un 8,5 % y las primas e incentivos en un 15 %.

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

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

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

ARTÍCULO OCTAVO.- BAJAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO.- Cuando un trabajador sea dado de baja por enfermedad común, la empresa, sobre la prestación económica que abone el correspondiente seguro le completará hasta el cien por cien de los salarios del presente convenio, según la tabla anexa número 2, más los aumentos por antigüedad que correspondan y las diferencias voluntarias, en su caso.

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

ARTÍCULO NOVENO.- VESTUARIO Y CONSERVACION DEL MISMO.- La empresa entregará a los trabajadores las prendas necesarias para desarrollar su trabajo, según departamentos:

-Sección de ventas, transporte y 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 prevista de dos años.

Todo el personal percibirá 3.595 pesetas semestrales, condicionadas a la utilización por parte del mismo, en invierno y verano, de zapatos negros y cerrados, por razones de estética y uniformidad.

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

En concepto de conservación de vestuario se abonarán 282.

pesetas mensuales a todos aquellos trabajadores a quienes la empresa facilite las prendas de trabajo y 411,- Ptas. mensuales al resto del personal.

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

ARTICULO DECIMO PRIMERO.- EXTINCION DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR.- El trabajador que cese voluntariamente en la empresa y tenga como mínimo una antigüedad de veinte años, percibirá en concepto de indemnización y por una sola vez las siguientes cantidades:

-a los 60 años.....	4.125.000 Pts.
-a los 61 años.....	3.300.000 Pts.
-a los 62 años.....	2.475.000 Pts.
-a los 63 años.....	1.650.000 Pts.
-a los 64 años.....	825.000 Pts.

Sólo podrán acogerse a éstas indemnizaciones el 2 % del personal de cada departamento, con un mínimo de un trabajador por departamento.

ARTICULO DECIMO SEGUNDO.- NUPCIALIDAD.- La empresa abonará a sus trabajadores fijos al contraer matrimonio, un premio de nupcialidad de 43.273 pesetas, siempre que tengan como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

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

ARTICULO DECIMO TERCERO.- NATALIDAD.- por el nacimiento de cada hijo, y al personal de idénticas características a las expresadas en el artículo anterior, se le abonarán 24.518, pesetas.

ARTICULO DECIMO CUARTO.- BOLSA DE ESTUDIOS.- La empresa abonará anualmente a sus trabajadores fijos las cantidades que a continuación se expresan para cada hijo y curso escolar académico:

-6.060 Ptas. por los que cursen estudios de Primero y Segundo Preescolar.

-12.261 Ptas. por los que cursen estudios de E.G.B.

-18.814 Ptas. por los que cursen estudios de B.U.P. y Primero de Formación Profesional.

-24.518 Ptas. por los que cursen estudios de Segundo y Tercero de Formación Profesional, C.O.U., 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 las referidas cantidades por los trabajadores eventuales, temporeros o de campaña cuando estén prestando sus servicios a la empresa en el momento de la matriculación en el curso académico y hayan trabajado para la misma 24 meses, como mínimo, de forma discontinua.

Igualmente se establecen diez becas anuales por un importe de 46.872 pts. cada una de ellas, que serán adjudicadas en función de resultados académicos y que percibirán los trabajadores cuyos hijos cursen estudios superiores, con independencia de las 24.518 pts. correspondientes.

Para concursar a las precitadas becas anuales se requerirá:

a) Ser hijo de trabajador fijo.

b) Haber aprobado todas las asignaturas en la convocatoria de Junio.

Si quedasen becas sin adjudicar, su importe se distribuirá entre los adjudicatarios que hubiesen obtenido mejores resultados académicos, a criterio de la Comisión Paritaria de vigilancia del convenio.

ARTICULO DÉCIMO QUINTO.- FONDO ASISTENCIAL.- Con el fin de atender aquellas necesidades sociales, no cubiertas por ayudas convencionales, se crea un "fondo de asistencia social", constituido por una aportación de cada trabajador de 233 pts. mensuales y de igual cantidad por parte de la empresa. Este fondo será administrado por una comisión paritaria empresa-comité.

ARTICULO DÉCIMO SEXTO.- EXCEDENCIAS.-

1.- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso 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 menor de dos años y no mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3.- Los trabajadores tendrán derecho a un período 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 el derecho en favor del trabajador a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, 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 ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

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

ARTICULO DÉCIMO SÉPTIMO.- 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 las categorías profesionales que correspondan a cada puesto de trabajo.

ARTICULO DÉCIMO OCTAVO.- RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR.-

En el caso de que como consecuencia de accidente o infracción de circulación o tráfico, se produjera la retirada del carnet de conducir por un período máximo de seis 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 si la tuviere y plus de convenio de su categoría profesional, y en cuanto a comisiones, incentivos, etc...serán las del puesto a que sea acoplado si existieren y todo ello durante un plazo máximo de seis meses.

ARTICULO DÉCIMO NOVENO.- ENTREGA DE MERCANCÍAS AL POR MAYOR.-

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

ARTICULO VIGESIMO.- CONTRATACION DE PERSONAL.- La contratación de personal se continuará formalizando conforme a los usos y costumbres seguidos en la empresa en los últimos años.

ARTICULO VIGESIMO PRIMERO.- SEGURO DE VIDA.- la empresa concertará a su cargo un seguro en caso de fallecimiento o invalidez permanente, para todo el personal fijo que preste sus servicios en la misma, asegurando los siguientes capitales:

-1.000.000 Ptas. por muerte o invalidez permanente.

-2.000.000 Ptas. por muerte por accidente.

-3.000.000 Ptas. por muerte por accidente de tráfico.

ARTICULO VIGESIMO SEGUNDO.- PREMIO ESPECIAL POR AÑOS DE SERVICIOS.- A partir de los veinticinco años ininterrumpidos de servicios a la empresa, cada trabajador percibirá un premio de 40.000 pesetas.

CONDICIONES ECONOMICAS

ARTICULO VIGESIMO TERCERO.- JORNADA, HORARIO Y NOCTURNIDAD. La jornada y horario de trabajo serán los que vienen señalados en la tabla anexa número 1.

Para el año 1.990, será el que resulte de restar a 1.916 horas y 36 minutos las correspondientes a vacaciones, según lo establecido en el artículo séptimo.

En el mes de Diciembre de 1.990, una vez conocido el calendario laboral para 1.991, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá a fin de establecer el horario de trabajo a partir del 1 de Enero de 1.991, hasta tanto se llegue a un acuerdo en el nuevo Convenio, en el bien entendido que no se laborará los sábados y que no se podrá superar en cómputo anual las horas brutas disponibles de fábrica durante el año 1.990, que se dividirán por igual entre todos los días laborales del año, - obteniéndose así el citado horario de trabajo.

El personal que devengue el plus de nocturnidad percibirá, además, una gratificación de 1.458 pesetas diarias, sin distinción de categoría profesional. (Se refiere sólo al tercer turno).

A efectos del complemento de trabajo nocturno, se estará a lo establecido en el artículo 34.6 de la Ley 8/80, de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO.- REMUNERACIONES SALARIALES.- Las remuneraciones de los trabajadores afectados por el presente convenio estarán constituidas por el salario inicial y un plus de convenio, cuyas cuantías aparecen en la adjunta tabla anexa número 2.

El salario inicial será percibido por los trabajadores durante todos los días del año y servirá de base para el cálculo de los aumentos periódicos por años de servicio y horas extraordinarias.

El Plus de Convenio será percibido por los trabajadores durante todos los días del año, pero no servirá de base para el cálculo de los aumentos periódicos por años de servicio.

ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- Las gratificaciones extraordinarias de Abril (que absorbe la de participación en beneficios establecida en el artículo 40 de la vigente Ordenanza Laboral) y las de Julio y Navidad, serán las indicadas en la tabla anexa número 3, con los aumentos por antigüedad sobre el salario inicial que 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 VIGÉSIMO SEXTO.- ANTIGÜEDAD.- Los aumentos periódicos por años de servicio se abonarán según se establece en la tabla anexa número 4, sin perjuicio de los derechos adquiridos según anterior antigüedad.

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

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

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

Si la tarea asignada al trabajador, calculada en cómputo anual o mensual fuese considerada excesiva por éste, podrá expresar su disconformidad a su jefe inmediato. Contra la decisión de éste podrá recurrir a la empresa a través de los representantes sindicales. La dirección de la empresa, dentro del plazo de diez días, después de conocer las reclamación planteada y hechas las averiguaciones pertinentes, resolverá. 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 desarrolle la tarea y los desfases en el tiempo empleado en la misma, todo ello conforme a las disposiciones vigentes en la materia, entendiéndose finalizada la jornada una vez realizada la misión asignada. La cuantía y forma de retribución del trabajo a tarea o comisiones de venta no serán recogidas en este convenio, al igual que tampoco lo fueron en los anteriores si bien la empresa seguirá respetando las que actualmente tiene establecidas incrementadas en un 8,5 %.

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

ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO.- INCENTIVOS DE PRODUCTIVIDAD.- Durante 1.990 se abonarán de acuerdo con los rendimientos obtenidos aplicándose el precio base de 1.989 incrementado en un 15 %.

ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO.- FESTIVIDADES.- Caso de tener que trabajar en domingos o festivos, y de acuerdo

con las normas y limitaciones establecidas en las disposiciones vigentes, la empresa vendrá obligada a pagar, como mínimo, seis horas con el recargo del 200 % del salario hora profesional individual o las efectivamente trabajadas si se rebasaran las seis horas.

Las horas efectivamente trabajadas los sábados tendrán el mismo tratamiento económico que las realizadas en domingos o festivos.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO.- DIETAS.- La cuantía de las dietas, incluidos todos los conceptos, excepto gastos de transporte, se fijan en 6.416 pts. siempre que el trabajador pernocte fuera de su domicilio.

El personal de ventas y distribución que por razón de su trabajo tenga que almorzar en ruta y, por tanto, fuera de su domicilio, percibirá una dieta de 874 pts.

El personal que transporte mercancías a las distintas delegaciones con vehículos de la empresa percibirá 1.085 pts.

La media dieta para el resto del personal se establece en 1.268 pts.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO PRIMERO.- RETRIBUCIONES ANUALES.- Las retribuciones anuales serán las que para cada categoría figuran en la tabla anexa número 5.

DERECHOS SINDICALES.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEGUNDO.- CAPACIDAD Y LEGITIMACIÓN PARA LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO.- Se reconocen como únicos representantes legales de los trabajadores para la negociación del Convenio al Comité de Empresa y Delegados de Personal.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO TERCERO.- COMPETENCIAS.- El Comité de Empresa tendrá las competencias siguientes:

1.1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de producción y ventas de la entidad, su programa de producción y evolución probable de empleo en la empresa.

1.2. Conocer el balance, cuenta de resultados, memoria y de 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) Reestructuraciones 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 le 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 y tribunales competentes.

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

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

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

1.12. Informar a sus representados en todos los temas y

cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

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

ARTÍCULO TRIGÉSIMO CUARTO.- 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 efectuar el pago.

La empresa facilitará a la persona que la sección sindical o el sindicato indique, la lista mensual de los trabajadores a los que se ha descontado la cuota.

DISPOSICIONES FINALES.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO QUINTO.- 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 representantes de los trabajadores.

Dichos representantes serán designados: los tres de la empresa por la Dirección de la misma, y los tres de los trabajadores por y de entre los miembros del Comité de Empresa. Actuará como Secretario de la Comisión Paritaria, sin voz ni voto, un empleado administrativo de la empresa nombrado por unanimidad, para cada sesión, por los miembros de la Comisión.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEXTO.- ORDENANZA LABORAL.- En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo que disponga la legislación vigente y, muy especialmente, la Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes, aprobada por Orden Ministerial de 14 de Mayo de 1.977 y sus modificaciones posteriores.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SÉPTIMO.- CLÁUSULA DE REVISIÓN.- Las condiciones económicas pactadas durante la vigencia del presente Convenio sufrirán una revisión con efectos de 1 de Enero de 1.990, si el Índice de Precios de Consumo del mismo año superara el 6,2 %. Dicha revisión se efectuará en el porcentaje equivalente a la diferencia entre el 6,2 % y el referido I.P.C. y será abonado por la empresa dentro del primer trimestre de 1.991.

	ANEJO NUM.2 =====	AÑO 1.990 =====	TOTAL
	SALARIO	P.CONV.	
PEON ALMACEN	2.420	730	3.155
PEON FABRICACION	2.420	773	3.193
PEON ESPEC.ALMACEN	2.439	870	3.309
PEON ESPEC.FABRIC.	2.439	907	3.346
ORDEN.TELEF. Y VIG.	2.441	877	3.318
LIMPIADORA	2.439	596	3.035
OFICIAL 3ª ALMACEN	2.443	913	3.356
OFICIAL 3ª FABRIC.	2.443	948	3.391
OFICIAL 3ª VENTAS	2.443	659	3.102
AUXILIAR ADMON.	2.447	926	3.373
OFICIAL 2ª ALMACEN	2.499	940	3.439
OFICIAL 2ª FABRIC.	2.499	985	3.484
OFICIAL 2ª VENTAS	2.499	705	3.204
OFICIAL 2ª ADMON.	2.499	960	3.459
OFICIAL 1ª ALMACEN	2.641	896	3.537
OFICIAL 1ª FABRIC.	2.641	936	3.577
OFICIAL 1ª VENTAS	2.641	689	3.330
OFICIAL 1ª ADMON.	2.641	943	3.584
ENC. GRUPO ALMACEN	2.801	866	3.667
ENC. GRUPO FABRIC.	2.801	905	3.706
ENC. GRUPO VENTAS	2.801	655	3.457
ENC. SECC. ALMACEN	3.299	714	4.013
ENC. SECC. FABRIC.	3.299	753	4.052
ENC. SECC. VENTAS	3.299	468	3.767
JEFE 2ª ADMON.	3.299	747	4.046
MEDICO	980	1.029	2.009
A.T.S.	2.163	791	2.954
ENCARGADO GENERAL	3.737	391	4.128

ANEJO NUM.1

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

AÑO 1.990

ANEJO NUM.3

HONORARIOS MENSUALES DEL 1.990	DE ENERO A DICIEMBRE	CATEGORIA	SALARIO	P.CONVENIO	TOTAL
PREPARACION FABRICACION	6 h. 50 m. a 15 h.	PEON	72.608	25.913	98.513
FABRICACION Y ALMACEN	I 7 h. 20 m. a 15 h.	PEON ESPEC.	73.170	27.437	100.607
	II 15 h. a 22 h. 40 m.	ORDEN., TELEF.VIG.	73.230	27.552	100.782
MANTENIMIENTO FABRICACION	III 22 h. 40 m. a 6 h. 20 m.	LIMPIADORA	73.170	27.612	100.782
ALMACEN (DESDE ABRIL)	III 22 h. 40 m. a 6 h. 20 m.	OFICIAL 3ª	73.290	29.323	102.613
TALLER MECANICO	I 6 h. 50 m. a 14 h. 30 m.	AUXILIAR ADMON.	73.410	29.203	102.613
	II 14 h. 30 m. a 22 h. 10 m.	OFICIAL 2ª VENTAS	74.970	30.758	105.728
TALLER PUBLICIDAD Y POST-MIX	I 7 h. 20 m. a 15 h.	OFICIAL 2ª	74.970	29.649	104.618
		OFICIAL 1ª VENTAS	79.230	30.426	109.656
ADMINISTRACION L,M,X,J VIERNES	7 h. 20 m. a 15 h. 7 h. 20 m. a 14 h. 30 m.	OFICIAL 1ª	79.230	29.311	108.541
COMERCIAL	TAREA A PARTIR DE LAS 8 h.	ENC.GRUPO VENTAS	84.030	29.895	113.925
		ENC.GRUPO	84.030	28.784	112.814
		ENC.SEC. Y JEFE 2ª	98.970	25.797	124.767
		MEDICO	29.400	35.468	64.868
		A.T.S.	64.950	31.817	96.767
		ENC.GENERAL	112.110	24.609	136.719

ANEXO NUM.4 AÑO 1.990
 =====
 PORCENTAJES ANTIGUEDAD
 =====

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

RETRIBUCIONES ANUALES
 =====
 ANEXO NUM.5
 =====

PEON ALMACEN	1.545.691
PEON FABRICACION	1.599.552
PEON ESPEC.ALMACEN	1.610.303
PEON ESPEC.FABRIC.	1.623.768
ORDEN.TELEF. Y VIG.	1.597.584
LIMPIADORA	1.495.638
OFICIAL 3ª ADMON.	1.635.356
OFICIAL 3ª FABRIC.	1.648.029
OFICIAL 3ª VENTAS	1.542.687
AUXILIAR ADMON.	1.624.827
OFICIAL 2ª ALMACEN	1.673.871
OFICIAL 2ª FABRIC.	1.690.108
OFICIAL 2ª VENTAS	1.592.373
OFICIAL 2ª ADMON.	1.663.704
OFICIAL 1ª ALMACEN	1.725.206

OFICIAL 1ª FABRIC.	1.739.859
OFICIAL 1ª VENTAS	1.654.023
OFICIAL 1ª ADMON.	1.724.317
ENC. GRUPO ALMACEN	1.771.484
ENC. GRUPO FABRIC.	1.785.545
ENC. GRUPO VENTAS	1.700.152
ENC. SECC. ALMACEN	1.943.899
ENC. SECC. FABRIC.	1.957.961
ENC. SECC. VENTAS	1.855.233
JEFE 2ª ADMON.	1.955.617
MEDICO	982.858
A.T.S.	1.450.671
ENCARGADO GENERAL	2.033.108

RESOLUCION de 11 de julio de 1990, de la Delegación Provincial de Sevilla, por la que se hace pública la relación de subvenciones concedidas al amparo de la Orden que se cita.

Esta Delegación Provincial de conformidad con lo establecido en el artículo 13.4 de la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1990, ha resuelto hacer pública la relación de expedientes subvencionados por Asistencia Técnica, al amparo de la Orden de 8 de mayo de 1987.

Núm. expediente: AT.03.SE/90
 Solicitante: Industrias Mecánicas de Precisión, S.A.L.
 Subvención: 834.400 Ptas.

Núm. expediente: AT.10.SE/90
 Solicitante: Cooperativa Agrícola de Utrera, S. Coop. And.
 Subvención: 900.000 Ptas.

Núm. expediente: AT.11.SE/90
 Solicitante: Las Palmeras, S. Coop. And.
 Subvención: 575.000 Pts.

Sevilla, 11 de julio de 1990.- El Delegado, P.D. La Secretaria General Mª Angeles Pérez Campanario.

RESOLUCION de 18 de julio de 1990, de la Delegación Provincial de Sevilla, por la que se hace pública la relación de subvenciones concedidas al amparo de la Orden que se cita.

Esta Delegación Provincial de conformidad con lo establecido en el artículo 13.4 de la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1990, ha resuelto hacer pública la relación de expedientes subvencionados por la integración laboral del minusválido como trabajador autónomo, al amparo de la O.M. de 21 de febrero de 1986 y a la Orden de 7 de abril de 1987, de la Consejería de Trabajo y Bienestar Social.

Núm. expediente: TAMS-1-SE/90
 Solicitante: Joaquín Gandul Alvarez
 Subvención: 400.000 Ptas.

Sevilla, 18 de julio de 1990.- El Delegado, P.D. La Secretaria General Mª Angeles Pérez Campanario.

RESOLUCION de 18 de julio de 1990, de la Delegación Provincial de Sevilla, por la que se hace pública la relación de subvenciones concedidas al amparo de la Orden que se cita.

Esta Delegación Provincial de conformidad con lo establecido en el artículo 13.4 de la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1990, ha resuelto hacer pública la relación de expedientes subvencionados por la integración laboral del minusválido en Centros Especiales de Empleo, al amparo de la O.M. de 21 de febrero de 1986 y a la Orden de 7 de abril de 1987, de la Consejería de Trabajo y Bienestar Social.