

Esta Presidencia, en virtud de la prevista en el artículo 13 de la Ley 2/90, de 29 de diciembre, ha resuelto hacer públicos las subvenciones concedidas al amparo de la Orden de la Consejería de Agricultura y Pesca de 20 de mayo de 1987, sobre ejecución por los beneficiarios de las obras de interés común que a continuación se indican:

Expediente: PG9000003
Entidad beneficiaria: Cdad. Regantes «Acequia Jerez de Guadix»
Importe: 15.232.567 ptas.

Expediente: PG8900114
Entidad beneficiaria: Cdad. Regantes de Gor.
Importe: 2.221.553 ptas.

Sevilla, 12 de noviembre de 1990.- El Presidente, Joan Corominas Masip.

RESOLUCION de 13 de noviembre de 1990, del Instituto Andaluz de Reforma Agraria, por lo que se hace pública la subvención concedida al amparo de la Orden que se cita. (Res. A-43/90).

Esta Presidencia, en virtud de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2/90, de 29 de diciembre, ha resuelto hacer públicas la subvención concedida al amparo de la Orden de la Consejería de Agricultura y Pesca de 20 de mayo de 1987, sobre ejecución por los beneficiarios de las obras de interés común que a continuación se indican:

Expediente: PG89000137
Entidad beneficiaria: Cdad. Regantes de Huéneja.
Importe: 10.924.524 ptas.

Sevilla, 13 de noviembre de 1990.- El Presidente, Joan Corominas Masip.

CONSEJERIA DE TRABAJO

ACUERDO de 5 de noviembre 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 Andaluza de Bebidas Gaseosas, S.A.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito Interprovincial de la Empresa «Compañía Andaluza de Bebidas Gaseosas, S.A.» recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, en fecha 23 de octubre de 1990, suscrito por la representación de la Empresa y los Trabajadores con fecha 20 de septiembre 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 trasposición 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, 5 de noviembre de 1990.- El Director General, Ramón Marrera Gómez.

VI CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

ACTA DE FIRMA APROBACION CONVENIO

CAPITULOS	I- <u>DISPOSICIONES GENERALES</u> , páginas 1,2, y 3
	art.1,2,3,4,5,6, y 7
	II- <u>ORGANIZACION DEL TRABAJO</u> , página 4
	art.8
	III- <u>CONTRATACION E INGRESOS</u> , páginas 5,6,7,8,9,10 Y 11
	art.9,10,11,12,13,14,15, 16,17,18,19,20 y 21
	IV- <u>JORNADA DE TRABAJO</u> , páginas 12,13,14,15,16,17 y 18
	art.22,23,24,25,26,27 y 28
	V- <u>CONDICIONES ECONOMICAS</u> , páginas 19,20 y 21
	art.29,30,31,32,33,34,35 36,37 y Anexos
	VI- <u>AYUDAS SOCIALES</u> , páginas 22,23,24,25,26 y 27
	art.38,39,40,41,42,43,44 45,46,47,48,49 y 50
	VII- <u>PRENDAS DE TRABAJO</u> , páginas 28 y 29
	art.51,52 y 53
	VIII- <u>OTRAS DISPOSICIONES</u> , páginas 30,31,32 y 33
	art.54,55,56 y 57
	IX- <u>SINDICATOS</u> , páginas 32 y 33
	art.58 y 59
	X- <u>DISPOSICIONES FINALES</u> , páginas 34 y 35
	art.60,61 y 62

Sevilla, Julio de 1.990

CAPITULO I

I - DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º

PARTES CONTRATANTES

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, ha sido establecido de común acuerdo entre la representación de COANBEGA, S.A. y la representación de los Trabajadores de la misma constituida en el COMITE INTERCENTROS.

ARTICULO 2º

AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo de Empresa, regirá en los Centros de Trabajo de las provincias de Sevilla, Córdoba, Cádiz y Huelva. COANBEGA, S.A., es una Empresa del Sector de la Alimentación, dedicada a la fabricación y distribución de Bebidas Refrescantes, regida por la Ordenanza Laboral para dicha Industria, por Orden del Ministerio de Trabajo de 14 de Mayo de 1.977, con las modificaciones posteriores a la misma, según Orden de fecha, 27 de Agosto de 1.977

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 1.990, siendo la duración del mismo hasta el próximo día 31 de Diciembre de 1.990".

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 cumpliendo -tando 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 10 de la Ordenanza Laboral, tendrán derecho a percibir las diferencias del Convenio, desde el citado día 1 de Enero de 1990, hasta el momento de sus 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 4º

AMBITO PERSONAL

Será de aplicación a todos los trabajadores de COANBEGA.,S.A. que ostenten alguna de las categorías laborales que se detallan en el Anexo nº 1, excepto en cuanto a Jefes de Sección se refiere, los responsables de las Delegaciones Comerciales de Jerez, Córdoba, Huelva y de las dos Delegaciones Comerciales de Sevilla.

Se considerarán además las salvedades específicas contenidas en determinados artículos referidas al personal indicado en los mismos. Por personal fijo de plantilla se entenderá siempre el que presta sus servicios en la Empresa de un modo permanente y al que se refiere el párrafo A,1) del apartado A) del artículo 6º de la Ordenanza. Por personal temporero, el definido en el párrafo A,2) del mismo apartado y artículo.

A) No será de aplicación a las personas ligadas a COA.BEGA.,S.A por alguna de las relaciones laborales de carácter especial a que hace referencia el artículo 2º del Estatuto de los Trabajadores.

B) No será igualmente de aplicación en cuanto al abono de retribuciones complementarias (comisiones y primas a la productividad) se refiere, al personal que por primera vez ingrese en la Empresa, al contratado en práctica, y para la formación y contratado a tiempo parcial, durante el periodo de prueba. Se exceptúa el personal Obrero de Distribución, Peones Ordinarios de Almacén de Cajas, Peones Especialistas de Fabricación.

ARTICULO 5º

CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Se respetarán las condiciones más beneficiosas de aquellos trabajadores que las tuviesen concedidas con anterioridad a la firma del presente Convenio.

ARTICULO 6º

CONCURRENCIA CON DISPOSICIONES LEGALES DE RANGO SUPERIOR

Serán de aplicación inmediata aquellas disposiciones legales de rango superior al de este Convenio y de derecho necesario que se promulgasen durante la vigencia del mismo.

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.

Dicha representación quedará circunscrita a las conversaciones para la negociación de los Convenios Colectivos de Empresa y, para aquellas situaciones que se puedan producir y, que afectasen a los trabajadores de distintos Centros de Trabajo.

Dicho Comité Intercenros, se compondrá de un máximo de diez personas, elegidas o designadas libremente de entre los Delegados de Personal y Comités de Empresa. Se acuerda igualmente que en función del número de trabajadores de cada Centro de Trabajo, el Comité Intercenros se compondrá de:

SEVILLA.....	4 representantes
CORDOBA.....	3 representantes
JEREZ DE LA FRONTERA.....	2 representantes
HUELVA.....	1 representante

Por el Centro de Trabajo de <

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.

CAPITULO II

I - ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 8º

A) La Empresa tiene como principio básico el respeto máximo a la condición del trabajador, sin discriminación por razón de sexo, edad, nacionalidad e ideología, tanto política como sindical. No debiendo por tanto adoptar medida discriminatoria alguna que sea vejatoria o denigrante para sus trabajadores.

En caso de contradicción por tales motivos, la Empresa esta obligada a comunicarlo al Comité Intercenros, en el plazo de diez días.

B) Corresponde a la Dirección de la Empresa, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo y de dirigir y controlar la actividad laboral, sin perjuicio de las facultades correspondientes a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores.

C) Los sistemas de trabajo y rendimientos en base a primas, incentivos, comisiones ó tablas de comisiones por objetivos, se podrán establecer previa audiencia y conformidad del Comité Intercenros. De análoga forma se procederá en caso de producirse algunas modificaciones en tales sistemas.

D) Queda claro, que los nuevos sistemas que se adopten no perjudicarán la situación profesional ó económica de los trabajadores a los que afecte, antes al contrario tenderán a mejorar las condiciones de los mismos en todos los órdenes, tanto profesionales, económicos como de formación del trabajador.

CAPITULO III

I - CONTRATACION

ARTICULO 9º

El Comité de Empresa tendrá acceso a los contratos de trabajo que se realicen, pudiendo conocer los 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 aquél 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.

1) INGRESOS DE PERSONAL

A) Para el ingreso del personal en la Empresa, sea como fijo discontinuo, temporero de campaña, interino, eventual ó para obras y servicios determinados, tendrán preferencia, por orden de antigüedad dentro de la correspondiente categoría y puesto de trabajo, aquellos trabajadores que hubiesen prestado sus servicios en años anteriores, y que no hubiesen sido objeto de despido disciplinario ó que no hubiesen sido baja voluntariamente en la misma.

B) Asimismo, en igualdad de aptitudes, los hijos de los trabajadores tanto en activo, jubilados ó que hubiesen fallecido, tendrán preferencia para su ingreso en la Empresa, siempre respetando los escalafones establecidos.

C) A efectos de la determinación del orden de preferencia a seguir, la Empresa, previa propuesta de los Delegados del citado personal junto con el Comité de Empresa, confeccionarán anualmente, los correspondientes escalafones de dicho personal, que se expondrán en los correspondientes tablones de anuncios de cada Centro de Trabajo, dentro del mes de Enero de cada año.

D) Si llamado un trabajador no pudiese incorporarse por encontrarse prestando el Servicio Militar, tendrá derecho a hacerlo en primer lugar en la siguiente llamada de personal de su misma categoría y puesto de trabajo, que se produjese una vez finalizado el Servicio Militar, y siempre que tal finalización la hubiese puesto en conocimiento de la Empresa.

El tiempo de permanencia en filas más el tiempo en que, debiendo haberse incorporado a su puesto de trabajo en el escalafón, no lo hizo debido a la circunstancias de espera antes expuestas, le será computado a efectos de confección del escalafón siguiente.

E) En todo caso si un productor incluido en el repetido escalafón al ser llamado para incorporarse al trabajo mediante carta certificada con acuse de recibo remitida al domicilio que conste en la Empresa no se incorporase, salvo enfermedad justificada, perderá el derecho a hacerlo definitivamente, si han transcurrido ocho días hábiles desde que dicha carta hubiese sido entregada en el referido domicilio.

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.

ARTICULO 10º

PERIODO DE PRUEBA

Se establecen los siguientes períodos de prueba para el personal que por primera vez ingrese en la Empresa y de acuerdo con lo especificado en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicho período de prueba para ser válido como tal, habrá de figurar por escrito en el correspondiente contrato de trabajo.

Trabajadores no cualificados.....	12 días
Trabajadores cualificados.....	30 días
Trabajadores técnicos no titulados.....	90 días
Trabajadores técnicos titulados.....	180 días

ARTICULO 11º

CESES

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso

Personal técnico	un mes
Resto del personal	quince días

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la correspondiente liquidación al trabajador una cantidad equivalente al importe de su retribución total diaria por cada día de retraso en el preaviso.

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 14, por cada mes trabajado o fracción de dicho mes.

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

ARTICULO 13ºASCENSOS

A lo dispuesto en el artículo 9º de la Ordenanza laboral, se acuerda añadir lo siguiente:

A) El personal de la Empresa tendrá en igualdad de condiciones preferencia para cubrir las vacantes que se produzcan en su grupo profesional hasta la categoría de Oficial 1º.

B) El personal de la Empresa tendrá, asimismo, igualdad de oportunidad a la hora de hacer pruebas de selección por una Empresa especializada, para cubrir plazas de superior categoría a la anteriormente expuesta.

C) Para los ascensos de categoría profesional, se tendrán en cuenta además de los resultados de las correspondientes pruebas, la formación, y antigüedad del trabajador en relación con las características del puesto a ocupar. La antigüedad del trabajador decidirá en caso de producirse igualdad en las pruebas.

Las categorías profesionales y los criterios de ascensos en la Empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

El Tribunal a que hace referencia el artículo 9º, C-1), de la Ordenanza Laboral, estará compuesto por:

- Dos vocales designados por la Dirección de la Empresa
- Dos vocales designados por los Comités de Empresa
- Un vocal designado por la Dirección entre una terna propuesta por los representantes del personal, elegida entre productores de la misma categoría y puesto de trabajo que se trate cubrir

ARTICULO 14ºPLANTILLAS

Con el solo objeto de dar una mayor información a sus trabajadores, la Empresa durante el mes de Enero de cada año, publicará el escalafón de su personal fijo de plantilla existente y en situación de alta en cada Centro de Trabajo, al día 31 de Diciembre anterior, con indicación de su categoría laboral, puesto de trabajo, y fecha de ingreso en la Empresa.

ARTICULO 15ºCLASIFICACION PROFESIONAL

Los trabajadores definitivamente asignados a la realización de funciones de Preventa serán Monitores dentro de la categoría de Oficial 1º de Distribución, con las facultades necesarias para la planificación, organización y subsiguiente control de trabajo asignado al titular ó titulares de las Rutas de Distribución.

Para el acceso al citado puesto de Preventista se determina como requisito el de la aptitud y, a igualdad de condiciones, el de la antigüedad. Superado el examen y un período de prueba subsiguiente de tres meses, el aspirante quedará asignado a su puesto.

Se hace constar expresamente la posibilidad de contratación de Peones Ordinarios para la realización de trabajos, dentro del Departamento Comercial, que no exigiesen formación especial ni consistiesen en ayudar en Ruta a los Oficiales en las operaciones de Distribución, función auxiliar ésta, que sigue correspondiendo a los Ayudantes de Distribución.

El Comité de Empresa, será preceptivamente oído e informado en todo expediente de clasificación profesional que se produzca, quedando siempre abierta la vía de reclamación correspondiente, por parte del trabajador que se sienta perjudicado.

ARTICULO 16ºTRABAJOS DE INFERIOR CATEGORIA

Si por necesidades perentorias ó imprevisibles ó por inexistencia de trabajo se precisase destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá destinarse a la realización de tal cometido el mismo trabajador por un período de tiempo no superior a dos semanas.

Si pasado dicho período siguiesen dándose las mismas circunstancias, se procederá a realizar una rotación del personal en la realización de dicho trabajo.

Aquellos trabajadores que se viesen afectados por lo expuesto en los dos parrafos anteriores, percibirán la retribución y complementos derivados de su categoría profesional, mientras tanto se produzcan las referidas circunstancias.

ARTICULO 17ºTRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA

Cualquier puesto de trabajo ocupado por uno o varios trabajadores de inferior categoría, a la que corresponda a dicho puesto, no lo podrá ser, ni siquiera

rotativamente, por un plazo superior a seis meses consecutivos u ocho discontinuos, salvo sustituciones por ausencia de sus titulares.

Caso contrario, se entenderá que existe vacante en dicho puesto de trabajo, debiendo ser cubierta dicha vacante en la forma prevista para los ascensos.

Durante el período de tiempo que el trabajador esté ocupando este puesto de superior categoría, la Empresa está obligada a abonarle al referido trabajador la diferencia de salario, antigüedad, primas, comisiones y demás retribuciones complementarias que correspondan a dicha categoría laboral, dentro de una jornada normal.

ARTICULO 18ºRESERVA PUESTO DE TRABAJO

1) Por Incapacidad Laboral Transitoria

La Empresa reservará a todo productor fijo de plantilla su puesto de trabajo cuando, agotado el período de Incapacidad Laboral Transitoria pasase a Invalidez Provisional, teniendo derecho al mismo tan pronto se produjese su incorporación una vez dado de alta de dicha Invalidez.

En el mismo momento en que se produjese tal reincorporación, quedará rescindido y sin efecto el contrato de trabajo que se hubiese extendido al trabajador sustituto de aquel.

2) Por Invalidez Permanente Total

La Empresa sólo podrá acoplar a un trabajador con Invalidez permanente total para su trabajo habitual, a otro puesto de trabajo, si existiendo puesto a cubrir, apto para ser desempeñado por una persona con la limitación de que se trate, y dicha persona superase las pruebas pertinentes para acceder a dicho puesto y siempre que reuniese a priori los requisitos y conocimientos profesionales suficientes y que el seleccionado prestase su expresa conformidad, de acuerdo con la legislación vigente a que la retribución a percibir de la Empresa fuese la correspondiente al puesto de trabajo a ocupar, disminuida esta retribución en el importe de la pensión, que en cada caso percibiérase de la Seguridad Social.

ARTICULO 19ºMOVILIDAD GEOGRAFICA

El traslado de un productor desde un Centro de Trabajo de la Empresa a otro de la misma, situado en distinta localidad, podrá realizarse por:

1) A sociilidad del trabajador

2) De mutuo acuerdo del trabajador y la Empresa

En ambos supuestos, se estará a lo que se haya acordado entre las partes.

3) Por necesidades del servicio

En este caso sólo podrá efectuarse cuando existiesen probadas razones técnicas organizativas ó productivas que lo justificase, previo acuerdo con el Comité de Empresa ó Delegados del Personal.

De no alcanzarse tal acuerdo, resolverá la Autoridad Laboral.

Mientras este acuerdo o resolución de la citada Autoridad no se produzca, el trabajador continuará desempeñando su mismo puesto de trabajo.

Aceptado el traslado por necesidades del servicio, el trabajador percibirá una gratificación de tres mensualidades completas de su salario real, debiendo facilitarse una vivienda de características análogas a la que venía disfrutando y con el mismo alquiler mensual que vintiese abonando.

ARTICULO 20ºMOVILIDAD FUNCIONAL

La designación de un trabajador a puesto o puestos distintos del que o de los que vintiese desempeñando puede producirse:

a) Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador

b) Por ineptitud del trabajador ya sea originada o sobrevenida

c) Por necesidades derivadas de la organización del trabajo o del mejor aprovechamiento de sus aptitudes,

En el supuesto a) se estará a lo que ambas partes acuerden. En el supuesto b), y sin perjuicio de lo dispuesto legalmente, la Empresa, lo acoplará en un puesto de trabajo apto para el interesado, pasando a desempeñarlo aquél en las condiciones económicas establecidas para el mismo previo informe a los Comités de Empresa.

En el supuesto c) el cambio de puesto de trabajo no podrá suponerle perjuicio económico en el cómputo anual, antes al contrario, habrá de suponerle una promoción en los ámbitos profesional y económico.

Si por circunstancias ajenas al trabajador o no derivadas de incapacidad para el trabajo declarada por el Organismo competente, un trabajador de transportes pesados ó de distribución no saliese a ruta para la realización de su trabajo habitual, destinándosele a otro puesto de trabajo, tendrá derecho a la misma retribución por todos los conceptos que hubiese percibido de salir a ruta, tomando como base las comisiones ó primas percibidas en el último día que realizó su trabajo habitual.

d) Por Retirada del Carnet de Conducir

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

1) La Empresa, le empleará en otras funciones dentro del Area Comercial percibiendo durante el período en que persita dicha situación un promedio de las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñaba hasta ese momento, siempre que existiese un puesto similar al que venía desempeñando, para el que no resulte necesario la posesión del carnet.

2) En aquellas situaciones en que no existiese un puesto de trabajo similar al que venía 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 acoplado.

3) En los demás casos de accidente de tráfico conduciendo al servicio de la Empresa, como consecuencia de lo cual el trabajador fuese privado de licencia o del permiso de conducir, 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.

4) 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 retributivas que concurrían en el trabajador por la privación del referido carnet de conducir y, y que se han detallado en los puntos 1 y 2 del apartado d), del artículo 20º- MOVILIDAD FUNCIONAL.

5) 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 período de tiempo, así como aquellos otros que fuese necesario contratar por la Empresa por tal motivo.

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 simultaneamente 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.

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.

CAPITULO IV

I - 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 realizaría la jornada en forma y modo que, a la vista del trabajo a realizar, la Dirección determinase, de conformidad con lo establecido en el art. 41 E.T.

B) Teniendo en cuenta la jornada establecida en el párrafo A del artículo 22, el personal del departamento comercial continuará trabajando a tarea de análoga forma como hasta ahora y conforme a lo previsto en el artículo 12 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, procurando que la jornada en tales días de este personal concluya no más tarde las 14:00 horas.

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 Frio... 6.200'00 pesetas
- 2) Oficiales 1º de Distribución, bien de rutas de Preventa, Colaboradores, Post-Mix y V/Especiales..... 6.000'00 pesetas
- 3) Oficiales 2º de Distribución, en funciones de Candidato, en los distintos tipos de rutas..... 5.800'00 pesetas
- 4) Ayudantes, si los hubiese..... 5.600'00 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 par-

te del personal del Departamento Comercial en sábados y festivos darán lugar al percibo de las cantidades siguientes:

- 1) Encargados de Grupo (Igual apartado 1 supuesto anterior) 9.000'00 ptas.
- 2) Oficiales 1º..... 9.000'00 ptas.
- 3) Oficiales 2º..... 8.700'00 ptas.
- 4) Ayudantes y Peones Especialistas..... 8.400'00 ptas.

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 1.600 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 1.990 es el siguiente:

- Día 1 de Enero de 1.990,.....Año Nuevo
- Día 6 de Enero de 1.990,.....Epifanía del Señor
- Día 28 de Febrero de 1.990,.....Día de la Comunidad Autónoma Andaluza
- Día 12 de Abril de 1.990,.....Jueves Santo
- Día 13 de Abril de 1.990,.....Viernes Santo
- Día 1 de Mayo de 1.990,.....Fiesta del Trabajo
- Día 15 de Agosto de 1.990,.....Asunción de la Virgen
- Día 12 de Octubre de 1.990,.....Fiesta Nacional de España
- Día 1 de Noviembre de 1.990,.....Todos los Santos
- Día 6 de Diciembre de 1.990,.....Día de la Constitución Española
- Día 8 de Diciembre de 1.990,.....Inmaculada Concepción
- Día 25 de Diciembre de 1.990,.....Natividad del Señor

FIESTAS DE CARACTER LOCAL

A) CENTRO DE TRABAJO DE SEVILLA

- 30 DE MAYO
- 14 DE JUNIO

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

- 24 DE SEPTIEMBRE
- 9 DE OCTUBRE

C) CENTRO DE TRABAJO DE CORDOBA

- 8 DE SEPTIEMBRE
- 24 DE OCTUBRE

D) CENTRO DE TRABAJO DE HUELVA

- 3 DE AGOSTO
- 8 DE SEPTIEMBRE

E) CENTRO DE TRABAJO DE LUCENA (CORDOBA)

- 7 DE MAYO
- 8 DE SEPTIEMBRE

ARTICULO 24º

JORNADA REDUCIDA EN LAS FERIAS 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 respectivos recintos feriales, la Empresa, en dichos días, reajustará los sectores de distribución al objeto de que pueda beneficiarse también de la citada reducción.

ARTICULO 25º

VACACIONES

A) Los trabajadores que hubiesen prestado sus servicios a la Empresa durante un año, tendrán derecho al disfrute de treinta días naturales de vacaciones.

B) Dicho disfrute será de acuerdo con los grupos que se formen en los distintos Departamentos o Secciones, por categorías y puestos de trabajo, resultando preferente la antigüedad y rotando en los años sucesivos.

C) En el mes de Noviembre de cada año, la Dirección de la Empresa preparará los turnos de vacaciones del personal para el año siguiente, que serán sometidos al conocimiento y aprobación del respectivo Comité de Empresa o, en su defecto de los representantes de los trabajadores, exponiéndose a continuación en los tabloneros de anuncios antes del día 31 de Diciembre, para conocimiento del personal.

D) Las vacaciones anuales, podrán disfrutarse de mutuo acuerdo con la Empresa, en un solo período o, por el contrario, en dos periodos de 15 días naturales.

E) Los conceptos retributivos de cuantía fija (salario base y antigüedad) a abonar al trabajador durante el disfrute de sus vacaciones anuales, serán los vigentes a la fecha del comienzo de las mismas.

F) En cuanto a las retribuciones complementarias (incentivos, comisiones, primas, etc...), se hará efectivo el promedio de las percibidas durante los once meses inmediatos anteriores al comienzo del disfrute de dichas vacaciones.

G) Las vacaciones, nunca podrán comenzar a disfrutarse en sábado, domingo ó festivo.

H) Cuando un trabajador, comience a disfrutar sus vacaciones anuales, recibirá de la Empresa una notificación escrita, con indicación de la fecha de comienzo de las vacaciones y de finalización de las mismas y, fecha de incorporación.

ARTICULO 26º

EXCEDENCIAS

Los trabajadores fijos de plantilla y fijos discontinuos que hubiesen de incorporarse a filas para cumplir el Servicio Militar, quedarán en situación de excedencia forzosa durante la prestación del mismo.

A dichos trabajadores se les reservará su puesto de trabajo, al cual podrán incorporarse de inmediato una vez hayan sido licenciados.

El tiempo de excedencia por este motivo será computable para la antigüedad una vez reincorporado a la Empresa el interesado.

Las excedencias por parto, lactancia y por razones de guarda legal se registrarán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales.

ARTICULO 27º

LICENCIAS

Prevía comunicación a la Empresa con la suficiente antelación, se tendrá derecho a las siguientes:

- 1) Retribuidas
 - a) Por matrimonio.....15 días laborables
 - b) Por fallecimiento del cónyuge ó un hijo..... 3 días naturales
 - c) Por alumbramiento de la esposa, enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, hermanos, padres políticos o intervención quirúrgica de los mismos con anestesia general..... 2 días laborables
 - d) Por fallecimiento de los padres, padres políticos, hermanos, ascendientes o descendientes directos..... 2 días laborables

En los supuestos, b), c), y d) los plazos señalados serán ampliables hasta un máximo de siete días, según las circunstancias específicas apreciadas en cada caso.

- f) Por cambio de domicilio..... 2 días naturales
- g) Para la realización de la prueba psicotécnica a fin de obtener el Permiso de Conducir de primera clase por aquellos trabajadores a los que se les exigiese estar en posesión de dicho Permiso de Conducir para la realización de su trabajo..... 1 día laborable
- h) Para obtención o renovación del carnet de conducir y renovación del D.N.I. para el personal no comercial..... dos horas
- i) El tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, siempre que se preavise con un día de antelación y subsiguiente justificación de la utilización del tiempo y que no exceda de cinco días alternos o consecutivos en el transcurso de un mes, salvo salidas fuera de la localidad, que serán justificadas por la Autoridad que convoque. Asimismo, se entenderá como deber de carácter público inexcusable la comparecencia como testigo ante las Magistraturas de Trabajo, Juzgados, Inspección de Hacienda, debidamente justificadas y por el tiempo imprescindible a tales fines.

2) Sin derecho a retribución

- a) Por matrimonio de hijos, hermanos y hermanos políticos o por fallecimiento de tíos ó sobrinos.....1 día
- b) Para asuntos propios de carácter ineludible una vez al año y siempre que se preavise a los Empresa con 7 días de antelación.....5 días

Asimismo, para asuntos propios se podrá conceder una licencia de hasta tres meses, una vez al año, siempre que las necesidades de la Empresa lo permitan y finalizada ésta, el trabajador se incorporará a su puesto de trabajo, siempre que exista un preaviso a la Empresa de al menos 15 días.

ARTICULO 28º

JUSTIFICANTES

La Empresa, facilitará a todos aquellos trabajadores que se ausenten de su trabajo, bien por licencias, permisos o por cualquier otra causa justificada, sea cual fuere, un justificante siempre que sea así solicitado por el interesado.

CAPITULO V

I - CONDICIONES ECONOMICAS

ARTICULO 29º

TABLA SALARIAL

Se incluye como Anexo nº1, los salarios reseñados están referidos a la jornada ordinaria de trabajo.

ARTICULO 30º

PLUS DE ANTIGÜEDAD

Se abonará por trienios según los valores importe reseñados en el Anexo nº2 y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores salvo condiciones más beneficiosas.

ARTICULO 31º

HORAS EXTRAORDINARIAS

Incorporado al presente texto Anexo nº3.

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 nº4.

RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

ARTICULO 33º

SISTEMA DE INCENTIVOS POR OBJETIVOS

DEPARTAMENTO DE COMERCIAL

- 1) Coordinadores A y B Anexo nº 5
- 2) Mercadistas y Autoventistas Anexo nº 6
- 3) Preventistas y Supervisores

Anexo nº 7

4) Equipo Mecánicos de Post-Mix

Queda establecido el sistema de incentivos por objetivos (seis personas) de las distintas Salas de Ventas a nivel COANBEGA.,SA

Anexo nº 8

ARTICULO 34º

COMISIONES DISTRIBUCION

A) SALA DE VENTAS DE JEREZ

1) Servicio directo a Colaboradores

Anexo nº 9

B) SALAS DE VENTAS COANBEGA.,S.A

1) Comisiones para el personal de Distribución

Unificación de las distintas tablas de comisiones en una sola para todo el personal de Distribución a nivel COANBEGA.,SA, se toma como base para dicha unificación la tabla de comisiones existente en la Delegación de Jerez a la citada fecha de 31 de Diciembre de 1.989., excepto en el servicio directo a Colaboradores.

Anexo nº 10

ARTICULO 35º

DEPARTAMENTO TECNICO

SISTEMAS DE PRIMAS

Unificación de las tablas de primas de producción de las fabricas de Sevilla y Córdoba, tomando como base la de la primera.

Anexo nº 11.1 y Anexo nº 11.2

ARTICULO 36º

ALMACENES DE CAJAS

1) Centro de Trabajo de Jerez de la Frontera

Anexo nº 12

2) Centro de Trabajo de Huelva

Anexo nº 13

3) Centros de Trabajo de Córdoba y Lucena

El personal de estos Centros de Trabajo, que presta sus servicios en Almacén de Cajas, Taller Mecánico, Transportes Pesados, Control de Puerta, Ordenanzas, percibirá idéntica prima o incentivo de producción que el personal de la Fábrica de Córdoba y con arreglo a su correspondiente categoría laboral.

Anexo nº 11

ARTICULO 37º

1) REVISION SALARIAL

En el supuesto de que el incremento anual de los Indices de Precios al Consumo (I.P.C.), registre al 31 de Diciembre de 1.990, un crecimiento superior al porcentaje de incremento salarial pactado en este convenio, y que para ningún concepto retributivo ha sido inferior al 8 5%, se efectuará una revisión salarial equivalente a dicha diferencia que se aplicará sobre las bases vigentes al 31 de Diciembre de 1.989. La revisión se llevará a cabo una vez que se constate oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística el Índice de Precios al Consumo real de 1.990 y, cuando proceda se abonará con efecto de 1 de Enero de 1.990.

Tal revisión servirá de base de cálculo para la negociación salarial de 1.991.

CAPITULO VI

I - AYUDAS SOCIALES

ARTICULO 38º

SEGUROS DE VIDA Y ACCIDENTES

1) Personal fijo de plantilla

La Empresa, dentro de los 15 días siguientes de la adquisición de su condición de fijo de un trabajador, suscribirá a su favor un capital seguro de vida de :

- a) De 2.000.000'00 de pesetas, para los casos de fallecimiento y para los de invalidez permanente total y absoluta.
- b) De 4.000.000'00 de pesetas, para el de muerte por accidente, sea éste laboral ó no.
- c) De 6.000.000'00 de pesetas, caso de muerte por ó como consecuencia de un accidente de tráfico ó circulación.

La prima correspondiente de este seguro será abonada por mitad entre los interesados y COANBEGA.,sa, quedando autorizada ésta para proceder a su descuento en nómina. Si una persona se negase expresamente a dicho descuento perderá el derecho a estar amparado por la citada póliza de vida.

2) A favor del personal fijo discontinuo, temporero o de campaña:

- a) De 700.000'00 de pesetas, en caso de fallecimiento por accidente, sea éste laboral ó no.
- b) De 1.400.000'00 de pesetas, en caso de muerte por ó como consecuencia de un accidente de tráfico ó circulación.

Y siempre que el hecho causante se produjese durante el tiempo que permancieran prestando sus servicios en la Empresa.

A partir del décimo día de su ingreso, COANBEGA.,SA, tramitará y formalizará la mencionada póliza, entranto la misma en vigor a partir de la fecha de ingreso del referido trabajador en la Empresa.

En los anteriores apartados, los capitales son distintos y superiores a los hasta ahora vigentes y introduciéndose además el riesgo de Invalidez Permanente total. Ello así, la vigencia de tales modificaciones queda condicionada al momento a partir del cual fuesen aceptadas formalmente por la Compañía aseguradora.

INDENIZACIONES, AYUDAS, PLUSSES Y OTROS BENEFICIOS EXTRASALARIALES

ARTICULO 39º

Todos los trabajadores 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: 20.000'00 pesetas

2) Por nacimiento de un hijo

La cantidad a apercibir ascenderá a: 10.000'00 pesetas

3) Por hijos subnormales que precisen una educación especial.....

15.510'00 pesetas

ARTICULO 40º

JUBILACIONES

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	1.500.000 ptas.
61 años	1.250.000 ptas.
62 años	1.000.000 ptas.
63 años	750.000 ptas.
64 años	500.000 ptas.
65 años	320.000 ptas.

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

ARTICULO 41º

QUEBRANTO DE MONEDA

El titular de una ruta de Distribución percibirá por este concepto la cantidad de 1.555'00 pesetas mensuales o la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado en dicho puesto.

El Cajero, cobrador ó, persona que desempeñe funciones análogas, percibirá la cantidad de 18.620'00 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 42º

DIETAS

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

Por dieta completa.....	4.000'00 pesetas diarias
Por media dieta.....	1.500'00 pesetas diarias

Caso de que un trabajador tuviese necesidad de pernoctar fuera de su residencia habitual como consecuencia del trabajo 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 43º

AYUDA COMIDA

Cuando un trabajador de Comercial ó Distribución realice su comida en ruta y se entiende 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 563'00 ptas/diarias

Cuando 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)..... 885'00 ptas/diarias

ARTICULO 44º

BOLSA 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 50.000, y todo ello con arreglo a la categoría laboral del trabajador hasta Encargado de Grupo inclusive.

ARTICULO 45º

KILOMETRAJE

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

Segundo viaje..... 8'47 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 EN INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

La Empresa abonará a los trabajadores a su servicio :

A) En caso de accidente de trabajo

Una indemnización complementaria hasta alcanzar el 100 por 100 de su salario real desde el primer día.

B) En caso de enfermedad o accidente no laboral

La Empresa complementará el 100 por 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 siempre que el proceso hubiera tenido una duración superior a tres meses.

Dichas indemnizaciones complementarias dejarán de abonarse desde el momento en que el Servicio Médico de Empresa considerase que el interesado se halla incurrido en un proceso que, razonablemente, cabe concluir le incapacita permanentemente para volver a ser alta en su trabajo y, por tanto, el trabajador puede instar la iniciación del correspondiente expediente de incapacidad.

ARTICULO 47º

PAGO UNICO

En cuanto al pago del 50 % del salario durante los cuatro primeros días de I. L.T., una vez al año, por parte de la Empresa a que hacía referencia el artículo 68 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 se hará efectivo mientras éste en vigor dicho precepto.

ARTICULO 48º

A) CAJAS PARA EL CONSUMO FAMILIAR

Todo el personal perteneciente a la Empresa tendrá derecho, a retirar de los Almacenes mensualmente y con una valoración del 50 % del precio de mercado, dos cajas de producto en sus distintos sabores y de todos aquellos tamaños que son embotellados por COANBEGA, S.A.

A partir de esta cantidad, descuento del 10 % sobre el referido precio en las compras de cajas de cualquier tamaño y sabor. La adquisición de dichas cajas se realizará para atender acontecimientos ó un mayor consumo familiar.

B) CAJA OBSEQUIO DE NAVIDAD

Como viene siendo norma de nuestra Empresa desde su fundación, el personal de alta en la misma, al día 20 de Diciembre, recibirá como obsequio de Navidad, y por tanto sin cargo alguno, dos cajas de los productos por ella fabricados.

ARTICULO 49º

PREMIOS AÑOS DE SERVICIO

COANBEGA, S.A. establece para todo su personal fijo de 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..... 100.000'00 pesetas
A los 15 años de servicio en la Empresa..... 110.000'00 pesetas
A los 25 años de servicio en la Empresa..... 120.000'00 pesetas
A los 30 años de servicio en la Empresa..... 140.000'00 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 cinco 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 escala antes detallada.

ARTICULO 50º

PAGOS EXTRAORDINARIAS DE MARZO, JULIO Y NAVIDAD

El personal de COANBEGA, S.A. tendrá derecho al percibo anual en las mismas circunstancias en que se hubiese tenido el salario, de tres pagas extraordinarias de 30 días del salario reseñado en el Anexo nº 1 más antigüedad, caso de que ésta procediese, según Anexo nº 2.

Las mismas se harán efectivas al personal, los días:

15 de Julio,
15 de Diciembre
y 15 de Marzo

Abonándose en la de Julio, lo devengado por las dos primeras en el primer semestre del año y en la de Diciembre, lo devengado también por ambas durante el segundo semestre.

Para el abono de la correspondiente a Marzo, se computará el año natural anterior.

CAPITULO VII

I - PRENDAS DE TRABAJO

ARTICULO 51º

VESTUARIO

A) El personal de Comercial, dispondrá de un equipo de ropa de trabajo para el período de verano y otro para el de invierno, así como de un equipo de lluvia.

Los equipos de ropa de trabajo para el verano e invierno, estarán compuestos en cada una de dichas estaciones, de :

Dos camisas
Dos corbatas
Dos pantalones
Chaqueta ó cazadora

El Equipo de lluvia, se entregará a todo el personal de Comercial, cada cinco años, contando desde el presente año, en que ya les corresponde dicha entrega.

Al personal encuadrado en los Departamentos o Secciones de Fabricación, Laboratorio-Control de Calidad, Sala de Jarabe, Taller de Mantenimiento, Control de Tasas, Almacén de Cajas, Carretilleros, Transportes Pesados y personal subalterno, la Empresa, les facilitará dos equipos de prendas de trabajo, uno para el invierno y otro para el verano, compuesto cada uno de ellos de las siguientes prendas :

Dos camisas
Dos pantalones

Los correspondientes al invierno, serán de un tejido de mayor abrigo y constarán además de una chaqueta, cazadora o prenda similar.

El personal de Laboratorio-Control de Calidad, recibirá igualmente dos batas blancas, como parte de su equipo de trabajo.

En cuanto al personal de Taller Mecánico Vehículos, recibirán dos monos de trabajo por cada una de las temporadas de invierno y de verano.

En el invierno recibirán además una prenda de abrigo y un equipo de lluvia cada tres años.

Los trabajadores que prestan sus servicios como carretilleros, recibirán además un chaquetón de abrigo y un equipo para la lluvia.

Dichas prendas serán sustituidas siempre y cuando se acredite su deterioro.

Se procurará por todos los medios que dichas prendas de trabajo se entreguen a los trabajadores siempre, antes del comienzo de las dos estaciones a que se ha hecho referencia anteriormente.

ARTICULO 52º

CALZADO

B) El personal de Comercial, recibirá dos pares de zapatos al año, uno de verano y otro de invierno. Dicho calzado habrá de ser siempre de color negro.

Dicha entrega de calzado podrá ser sustituida por la de una cantidad análoga a su precio de adquisición por la Empresa, del modo y forma en que se acuerde con los respectivos Comités.

Caso de optarse por este caso, la cantidad a percibir por cada trabajador y para dicha compra en su conjunto anual, ascenderá a 9.220 pesetas.

Caso de no existir acuerdo, la referida cantidad se le incluirá al personal, en la nómina del mes de Octubre.

El mismo tratamiento en cuanto al calzado se refiere, tendrá el personal perteneciente a Laboratorio-Control de Calidad, Transportes Pesados, Controlistas, Carretileros y Talleres de Mantenimiento y Vehículos.

El resto del personal, recibirá por parte de la Empresa el correspondiente calzado reglamentario establecido por las normas de seguridad y homologado para la función que realicen y que será siempre sustituido cuando se acredite su deterioro.

En los supuestos A) y B), el personal contratado que preste sus servicios en COANBEGA, S.A. por un período de tiempo superior a nueve meses tendrá los mismos derechos que el personal fijo de plantilla.

Aquel otro cuya permanencia en la Empresa, sea inferior a dicho período, le se rran de aplicación dichos apartados A) y B), cada dos años.

En cuanto al personal que por las especiales características de su trabajo, y nos estamos refiriendo a aquellos trabajadores que desempeñan su labor diaria en la Sala de Jarabe, se les facilitará unas botas de media caña, que les reserven de la humedad que soportan en su trabajo.

Igualmente, a aquellos otros que necesiten botas de agua para su trabajo habitual, le serán facilitadas las mismas.

ARTICULO 53º

GUANTES

El personal de Comercial recibirá para la realización de su trabajo los guantes reglamentarios.

En cuanto al resto del personal, recibirá igualmente dichos guantes reglamentarios en todos aquellos puestos de trabajo en los que su uso fuese necesario.

Dichas prendas serán sustituidas siempre y cuando se acredite su deterioro.

CAPITULO VIII

I - OTRAS DISPOSICIONES

SALUD LABORAL

ARTICULO 54º

A) COMITES DE SALUD Y SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

La Empresa se atenderá a las normas que en cada momento regulen esta materia, al objeto de conseguir el mayor perfeccionamiento posible en los métodos de Seguridad.

Y ello, con el fin de evitar los riesgos propios del trabajo a su personal y, que garanticen a los trabajadores en la medida de lo posible su salud física y mental.

Se constituirá en el seno de la Empresa, un Comité de Salud y Seguridad de carácter paritario, cuyo número de componentes será el siguiente:

- Por parte de la Empresa, dos miembros
- Por parte de los trabajadores, dos miembros

La designación de los representantes de los trabajadores se efectuará de entre los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o de los propios trabajadores.

Dicho Comité tendrá derecho a conocer las condiciones relativas a las máquinas, herramientas y procesos laborales, en las que sea necesario un mayor control para evitar en lo posible, riesgos que afecten a la salud del trabajador.

Igualmente dicho Comité, podrá proponer a la Dirección de la Empresa, la adopción de todas aquellas medidas preventivas necesarias para velar por la integridad física y mental de los trabajadores.

Asimismo la Empresa, facilitará a los miembros del Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo, el tiempo retribuido y los medios necesarios para su normal funcionamiento.

Serán funciones propias del mencionado Comité, aquellas que tiene asignadas según lo dispuesto en el artículo 8º de la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo de fecha 9 de Marzo de 1.971, y posteriores disposiciones legales que al respecto se promulgen.

En cuantas materias afecten a la Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Estatuto de los Trabajadores y Convenios de la Organización

Internacional del Trabajo, ratificados por España e incorporados al Derecho Positivo Español,

ARTICULO 55º

B) REVISION MEDICA ANUAL

Todos los trabajadores pasarán anualmente una revisión médica, teniendo derecho a conocer el informe médico que de la misma resulte.

Dicho reconocimiento médico, como parte de la medicina preventiva, será efectuado por la Mutua de Seguros de Accidentes de Trabajo, con la que COANBEGA, S.A. tenga suscrita la póliza que cubra tal contingencia.

En aquellos Centros de Trabajo que por el número de trabajadores, exista Servicio Médico de Empresa, éste se acomodará en lo posible a los horarios y turnos de los trabajadores.

Todo el personal no de plantilla, con independencia de la modalidad de contrato que se le vaya a extender a la hora de su contratación, ha de pasar preceptivamente el correspondiente reconocimiento médico anual y, en función de que los resultados del mismo, le den APTO para el trabajo según el correspondiente informe médico, se le contratará en el momento en que las necesidades de la Empresa, así lo requiera.

ARTICULO 56º

FORMACION PROFESIONAL

La Empresa, adquiere el compromiso de garantizar el desarrollo y la motivación de sus trabajadores, al objeto de crear una fuerza de trabajo en la que sus miembros:

- 1) Alcanzen los máximos resultados
- 2) Busquen innovación, calidad y servicio en todo lo que realicen
- 3) Se adapten a las nuevas tecnologías
- 4) Sean plenamente responsables

La puesta en ejecución de estas prioridades implica el establecimiento de unos planes globales de formación que desarrollando las capacidades profesionales establezcan un equilibrio entre la vida profesional y la personal.

ARTICULO 57º

RECURSOS HUMANOS

La Empresa comunicará a sus trabajadores toda la información posible acerca de la formación profesional ó técnica que podrán desarrollar los hijos de sus empleados con objeto de adecuar la carrera profesional a las ofertas de empleo existentes en el mercado laboral y a ser posible más concretamente en COANBEGA, S.A.

Además se articularán las medidas necesarias con los Organismos Estatales competentes o con Empresas privadas especializadas en formación con vistas a conseguir unos perfiles laborales más de acuerdo con nuestro grado de tecnología.

CAPITULO IX

I - SINDICATOS

ARTICULO 58º

DERECHOS SINDICALES

Se asegura y reconoce la plena libertad sindical y, por consiguiente la no discriminación por tal motivo.

a) Se garantiza el derecho de comunicación. A tal fin, la Empresa habilitará uno o varios Tableros de Anuncios para propaganda o comunicados de tipo laboral o sindical. Estos Tableros, estarán colocados en lugares de visibilidad para el personal.

b) Cuando existiese Comité de Empresa, COANBEGA, S.A. habilitará un local para las reuniones de dicho Comité.

c) La Empresa descontará en nómina las cuotas sindicales a los trabajadores que lo hubiesen autorizado por escrito, con especificación de la persona o entidad receptora de las mismas.

d) Se respetará el derecho de reunión de los trabajadores para temas laborales y sindicales, dentro de los locales de Empresa, fuera de horas de trabajo ó, en casos justificados, dentro de las mismas en cuyo supuesto no se computará su tiempo de duración como de trabajo que deberá concluirse dentro de aquella, para lo que se prolongará durante el tiempo no trabajado por tal motivo. La celebración de Asambleas se pondrá en conocimiento de la Empresa con dos días de antelación mínima, salvo imposibilidad de hacerlo por razones justificadas, de biendo organizarse por el Comité de Empresa o representantes de los trabajadores en el orden en las mismas. Para la celebración de estas asambleas, la Empresa facilitará el local adecuado para su celebración.

e) No serán tenidas en cuenta, a efectos de lo establecido en el artículo 68, apartado e) del Estatuto de los Trabajadores, las horas dedicadas por el Comité Intercéntricos, Comités de Empresa ó Delegados de Personal en la deliberación del Convenio Colectivo, siendo en consecuencia retribuidas en todos los conceptos, como de presencia en el trabajo.

f) Igual consideración tendrán las horas dedicadas por el Comité Intercéntricos, Comités de Empresa ó Delegados de Personal en todas aquellas reuniones que se celebren, bien con la Dirección de la Empresa o con sus representantes en los distintos Centros de Trabajo.

Por último, en cuanto a garantías y facultades de los Delegados de Personal y Comités de Empresa se estará a lo dispuesto en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 59º

ACUMULACION HORAS SINDICALES

Las horas que el Comité de Empresa y Delegados de Personal tienen reconocidas para el ejercicio de sus funciones representativas de los trabajadores podrán ser acumuladas en uno o varios de sus miembros. Bastará para ello la comunicación a la Dirección de la Empresa con una razonable anticipación, una vez el Comité hubiese decidido dicha acumulación en alguno o algunos de sus componentes.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser utilizadas dichas horas para la asistencia de los componentes del Comité de Empresa y Delegados de Personal, a cursos de formación, gestiones ante los Organismos Oficiales y los Sindicatos, así como en otras Instituciones de Formación y reuniones sindicales celebradas en otras localidades, tanto de ámbito provincial, autonómico como nacional.

CAPITULO X

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 60º

COMISION PARITARIA

Se constituye una Comisión Paritaria de Vigilancia y Control del presente Convenio Colectivo de Empresa, al amparo de lo dispuesto en el artículo 85, apartado 2º, letra D, del Estatuto de los Trabajadores.

La misma estará formada por tres representantes de la Dirección de la Empresa y por tres componentes del Comité Intercentros.

Dicha Comisión Paritaria, intervendrá previamente, en cuantas discrepancias puedan surgir en la interpretación del articulado del presente Convenio.

Ambas partes, podrán estar asistidas en todo momento por un Aseor, en cuantas reuniones se celebren, el cual tendrá derecho a voz, pero no a voto.

ARTICULO 61º

CLAUSULA ADICIONAL

Lo previsto en el presente Convenio tendrá carácter preferente y excluyente de cualquier otro Convenio de ámbito local, provincial o nacional que puede celebrarse. Salvo que ambas partes, así lo decidieran.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo de Empresa, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter legal.

ARTICULO 62º

REUNIONES COMITE INTERCENTROS

El Comité Intercentros podrá reunirse al menos tres veces al año, así como todas aquellas otras que sean necesarias para la preparación de los Convenios Colectivos, actuando como convocante el Presidente, el cual comunicará a la Empresa las mencionadas convocatorias, al objeto de que sus distintos componentes puedan desplazarse a Sevilla, desde los distintos Centros de Trabajo a los que pertenezcan.

Estas reuniones se celebrarán siempre a partir de las 10 de la mañana y se ha de procurar por todos los medios que su finalización no sea con posterioridad a las 19 horas.

Este apartado será igualmente de aplicación en aquellas ocasiones en que el Comité Intercentros sea convocado directamente por la Dirección de la Empresa o en aquellas que se deba reunir la Comisión Paritaria.

El día de la firma del Acta de aprobación del Convenio, se desplazarán todos los Delegados de Personal y componentes de los distintos Comités de Empresa a Sevilla, y con el objeto de no entorpecer por dicha causa labor diaria en los distintos Centros de Trabajo de COANBEGA, S.A., dicha firma se realizará siempre por la tarde.

En la ciudad de Sevilla a 20 de Septiembre de mil novecientos noventa.

ANEXO 1

TABLA SALARIAL

VIGENCIA: 1-1-90 a 31-12-90

	<u>SALARIO/DIA(1)</u>	<u>TOTAL ANUAL(2)</u>
PEONES	2.315	1.053.325
SUBALTERNOS	2.538	1.154.790
AYUDANTES, PEONES ESPECIALISTAS Y AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	2.555	1.162.525
OFICIALES DE 2ª	2.602	1.183.910
OFICIALES DE 1ª	2.707	1.231.685
ENCARGADOS DE GRUPO	2.794	1.271.270
JEFES DE SECCION	2.910	1.324.050
LICENCIADOS SUPERIORES	3.331	1.515.605
A.T.S. EMPRESA	3.493	1.589.315
MEDICO EMPRESA	3.769	1.714.895

(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 Julio.	
30 " " " Navidad.	
30 " " " Marzo.	
<u>455 " "</u>	

ANEXO 2

ANTIGÜEDAD (Art. 24) VIGENCIA 1/1/90 a 31/12/90

	1	2	3	4	5	6	7	8
Peones	151	304	455	608	758	910	1.062	1.215
Subalternos	153	308	463	617	770	926	1.078	1.234
Subalternos	4.689	9.374	14.065	18.753	23.439	28.126	32.817	37.504
Ayudantes y Aux. Admón.(1)	156	311	468	623	779	934	1.090	1.247
Ayudantes y Aux. Admón.(2)	4.740	9.482	14.223	18.966	23.706	28.447	33.187	37.928
Oficiales de 2ª	158	315	472	628	787	944	1.102	1.259
Oficiales de 2ª	4.786	9.574	14.360	19.149	23.934	28.722	33.511	38.296
Oficiales de 1ª	168	334	501	667	835	1.001	1.169	1.335
Oficiales de 1ª	5.080	10.160	15.241	20.322	25.403	31.135	35.563	40.645
Encargados de grupo	5.377	10.757	16.134	21.511	26.886	32.265	37.643	43.019
Jefes de sección	6.125	12.245	18.371	24.494	30.619	36.740	42.865	48.988
Licenciados superiores	7.068	14.133	21.203	28.271	35.338	42.404	49.474	56.542
A.T.S. empresa	7.745	15.485	23.230	30.970	38.714	46.455	54.199	61.942
Medico empresa	8.422	16.844	25.264	33.687	42.107	50.528	58.950	67.372

(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 1-1-90 A 31-12-90

CATEGORIAS	VALOR HORA EXTRA								
	S/A	1	2	3	4	5	6	7	8
Nº TRIENIOS									
OFICIALES DE 1ª	817	880	941	999	1062	1123	1184	1246	1306
OFICIALES DE 2ª	771	827	885	944	999	1060	1118	1175	1231
SUBALTERNOS, AYUDANTES Y PEONES ESPECIALISTAS	760	820	877	931	990	1047	1102	1161	1215
PEONES ORDINARIOS	725	776	833	885	941	995	1049	1102	1159

VIGENCIA: DESDE 1-1-90 A 31-12-90 . ANEXO 4

CATEGORIAS RECARGO NOCTURNIDAD / HORA ORDINARIA

	S/A	1	2	3	4	5	6	7	8
Nº TRIENIOS									
OFICIALES DE 1ª	84	88	92	101	105	114	118	126	130
OFICIALES DE 2ª	76	86	88	92	101	105	114	117	126
SUBALTERNOS, AYUDANTES Y PEONES ESPECIALISTAS	74	84	87	90	99	104	106	116	118
PEONES ORDINARIOS	73	76	86	88	92	101	105	111	117

ANEXO 5

ANEXO 6.1

DEPARTAMENTO COMERCIAL

Sistema de incentivos por objetivos para Coordinadores A y B.
Cuota considerada: la fijada para 1.990 a cada interesado.

PORCENTAJE SOBRE CUOTA	PTAS./AÑO A PERCIBIR POR EL INTERESADO DE QUE SE TRATE:	
	COORDINADOR A	COORDINADOR B
85	1.736.000	1.443.000
86	1.752.000	1.454.000
87	1.769.000	1.465.000
88	1.785.000	1.476.000
89	1.801.000	1.486.000
90	1.817.000	1.497.000
91	1.834.000	1.514.000
92	1.850.000	1.530.000
93	1.866.000	1.546.000
94	1.882.000	1.562.000
95	1.899.000	1.579.000
96	1.920.000	1.595.000
97	1.942.000	1.611.000
98	1.964.000	1.628.000
99	1.986.000	1.644.000
100	2.007.000	1.660.000
101	2.054.000	1.701.000
102	2.101.000	1.743.000
103	2.147.000	1.784.000
104	2.194.000	1.825.000
105	2.241.000	1.866.000
106	2.275.000	1.890.000
107	2.310.000	1.914.000
108	2.345.000	1.938.000
109	2.379.000	1.962.000
110	2.414.000	1.986.000
111	2.443.000	2.009.000
112	2.473.000	2.033.000
113	2.502.000	2.057.000
114	2.531.000	2.081.000
115	2.561.000	2.105.000
116	2.582.000	2.121.000
117	2.604.000	2.137.000
118	2.626.000	2.154.000
119	2.647.000	2.170.000
120	2.669.000	2.186.000

TABLAS DE INCENTIVOS AÑO 1.990

AUTOVENTISTAS
SEVILLA I y II - JEREZ - 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
85	596.000	397.000	993.000
86	599.000	399.000	998.000
87	602.000	402.000	1.004.000
88	605.000	404.000	1.009.000
89	608.000	406.000	1.014.000
90	612.000	408.000	1.020.000
91	619.000	412.000	1.031.000
92	625.000	417.000	1.042.000
93	631.000	421.000	1.052.000
94	638.000	425.000	1.063.000
95	644.000	430.000	1.074.000
96	651.000	434.000	1.085.000
97	658.000	438.000	1.096.000
98	664.000	443.000	1.107.000
99	671.000	447.000	1.118.000
100	677.000	451.000	1.128.000
101	691.000	461.000	1.152.000
102	706.000	470.000	1.176.000
103	720.000	480.000	1.200.000
104	734.000	490.000	1.224.000
105	749.000	499.000	1.248.000
106	763.000	509.000	1.272.000
107	777.000	518.000	1.295.000
108	791.000	528.000	1.319.000
109	806.000	537.000	1.343.000
110	820.000	547.000	1.367.000
111	830.000	553.000	1.383.000
112	840.000	560.000	1.400.000
113	850.000	566.000	1.416.000
114	859.000	573.000	1.432.000
115	869.000	579.000	1.448.000
116	875.000	584.000	1.459.000
117	882.000	588.000	1.470.000
118	889.000	592.000	1.481.000
119	895.000	597.000	1.492.000
120	902.000	601.000	1.503.000

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 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 (5 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.

A las pesetas resultantes se le restarán las cantidades percibidas como anticipos liquidándose la diferencia.

6º Coordinador A es la persona asignada definitivamente a dicho puesto de Coordinador una vez superado el aprendizaje y el periodo de prueba. Coordinador B es la persona no asignada todavía definitivamente al citado puesto.

TABLAS DE INCENTIVOS AÑO 1.990

MERCADISTAS
SEVILLA I y II - JEREZ - 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
85	569.000	380.000	949.000
86	573.000	382.000	955.000
87	576.000	384.000	960.000
88	580.000	386.000	966.000
89	583.000	388.000	971.000
90	586.000	391.000	977.000
91	592.000	395.000	987.000
92	599.000	399.000	998.000
93	605.000	404.000	1.009.000
94	612.000	408.000	1.020.000
95	619.000	412.000	1.031.000
96	625.000	417.000	1.042.000
97	631.000	421.000	1.052.000
98	638.000	425.000	1.063.000
99	644.000	430.000	1.074.000
100	651.000	434.000	1.085.000
101	665.000	444.000	1.109.000
102	680.000	453.000	1.133.000
103	694.000	463.000	1.157.000
104	708.000	472.000	1.180.000
105	722.000	482.000	1.204.000
106	787.000	491.000	1.228.000
107	751.000	501.000	1.252.000
108	766.000	510.000	1.276.000
109	780.000	520.000	1.300.000
110	794.000	530.000	1.324.000
111	804.000	536.000	1.340.000
112	814.000	542.000	1.356.000
113	824.000	549.000	1.373.000
114	833.000	556.000	1.389.000
115	843.000	562.000	1.405.000
116	850.000	566.000	1.416.000
117	856.000	571.000	1.427.000
118	863.000	575.000	1.438.000
119	869.000	579.000	1.448.000
120	875.000	584.000	1.459.000

Para porcentajes de incremento superior al 20% se procederá:

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

ANEXO 6.2

TABLAS DE INCENTIVOS AÑO 1.990

AUTOVENTISTAS
CORDOBA

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

- a) SALA DE VENTAS: Objetivo general de la Sala 25%
- b) CUOTA INDIVIDUAL: Objetivo individual de la Ruta 75%

% SOBRE CUOTA	75 % INDIVIDUAL	25 % SALA VENTAS	100 % TOTAL
85	745.000	248.000	993.000
86	749.000	249.000	998.000
87	753.000	251.000	1.004.000
88	757.000	252.000	1.009.000
89	761.000	253.000	1.014.000
90	765.000	255.000	1.020.000
91	773.000	258.000	1.031.000
92	782.000	260.000	1.042.000
93	789.000	263.000	1.052.000
94	797.000	266.000	1.063.000
95	806.000	268.000	1.074.000
96	814.000	271.000	1.085.000
97	822.000	274.000	1.096.000
98	830.000	277.000	1.107.000
99	839.000	279.000	1.118.000
100	846.000	282.000	1.128.000
101	864.000	288.000	1.152.000
102	882.000	294.000	1.176.000
103	900.000	300.000	1.200.000
104	918.000	306.000	1.224.000
105	936.000	312.000	1.248.000
106	954.000	318.000	1.272.000
107	971.000	324.000	1.295.000
108	989.000	330.000	1.319.000
109	1.007.000	336.000	1.343.000
110	1.025.000	342.000	1.367.000
111	1.037.000	346.000	1.383.000
112	1.050.000	350.000	1.400.000
113	1.062.000	354.000	1.416.000
114	1.074.000	358.000	1.432.000
115	1.086.000	362.000	1.448.000
116	1.094.000	365.000	1.459.000
117	1.103.000	367.000	1.470.000
118	1.111.000	370.000	1.481.000
119	1.119.000	373.000	1.492.000
120	1.127.000	376.000	1.503.000

Para porcentajes de incremento superior al 20% se procederá:

- por SALA DE VENTAS
- por CUOTA INDIVIDUAL según criterios vigentes aplicando el 75%

TABLAS DE INCENTIVOS AÑO 1.990
MERCADISTAS
CORDOBA

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

- a) SALA DE VENTAS: Objetivo general de la Sala 25%
- b) CUOTA INDIVIDUAL: Objetivo individual de la Ruta 75%

% SOBRE CUOTA	75 % INDIVIDUAL	25 % SALA VENTAS	100 % TOTAL
85	712.000	237.000	949.000
86	716.000	239.000	955.000
87	720.000	240.000	960.000
88	725.000	242.000	966.000
89	728.000	243.000	971.000
90	733.000	244.000	977.000
91	740.000	247.000	987.000
92	749.000	250.000	998.000
93	757.000	252.000	1.009.000
94	765.000	255.000	1.020.000
95	773.000	258.000	1.031.000
96	782.000	261.000	1.042.000
97	789.000	263.000	1.052.000
98	799.000	266.000	1.063.000
99	806.000	269.000	1.074.000
100	814.000	271.000	1.085.000
101	832.000	277.000	1.109.000
102	850.000	283.000	1.133.000
103	868.000	289.000	1.157.000
104	885.000	295.000	1.180.000
105	903.000	301.000	1.204.000
106	921.000	307.000	1.228.000
107	939.000	313.000	1.252.000
108	957.000	319.000	1.276.000
109	975.000	325.000	1.300.000
110	993.000	331.000	1.324.000
111	1.005.000	335.000	1.340.000
112	1.017.000	339.000	1.356.000
113	1.030.000	343.000	1.373.000
114	1.042.000	347.000	1.389.000
115	1.054.000	351.000	1.405.000
116	1.062.000	354.000	1.416.000
117	1.070.000	357.000	1.427.000
118	1.079.000	359.000	1.438.000
119	1.086.000	362.000	1.448.000
120	1.094.000	365.000	1.459.000

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 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 4.022 Ptas. por cada día en que, efectivamente, realizase tal sustitución. Cuando ésta fuese de un Autoventista, el sustituto percibirá 4.127 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 resultas 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 resultas de las liquidaciones anuales a practicar a los sustituidos en la proporción promedia correspondiente al tiempo trabajado en tales sustituciones.

ANEXO 7.1

TABLAS DE INCENTIVOS AÑO 1.990
PREVENTISTAS-SUPERVISOR, PREVENTISTAS-PROMOTORES
PREVENTISTAS-GESTORES, PREVENTISTAS-MERCADISTAS
SEVILLA I y II - JEREZ - 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	739.000	492.000	1.231.000
91	745.000	497.000	1.242.000
92	752.000	501.000	1.253.000
93	758.000	506.000	1.264.000
94	765.000	510.000	1.275.000
95	772.000	514.000	1.286.000
96	784.000	523.000	1.307.000
97	797.000	532.000	1.329.000
98	811.000	540.000	1.351.000
99	824.000	549.000	1.373.000
100	836.000	558.000	1.394.000
101	854.000	570.000	1.424.000
102	872.000	581.000	1.453.000
103	889.000	593.000	1.482.000
104	907.000	604.000	1.511.000
105	925.000	616.000	1.541.000
106	939.000	626.000	1.565.000
107	953.000	635.000	1.588.000
108	967.000	645.000	1.612.000
109	982.000	654.000	1.636.000
110	996.000	664.000	1.660.000
111	1.003.000	668.000	1.671.000
112	1.009.000	673.000	1.682.000
113	1.016.000	677.000	1.693.000
114	1.022.000	681.000	1.703.000
115	1.028.000	686.000	1.714.000
116	1.035.000	690.000	1.725.000
117	1.042.000	694.000	1.736.000
118	1.048.000	699.000	1.747.000
119	1.055.000	703.000	1.758.000
120	1.061.000	708.000	1.769.000

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 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

TABLAS DE INCENTIVOS AÑO 1.990
 PREVENTISTAS-SUPERVISOR, PREVENTISTAS-PROMOTORES
 PREVENTISTAS-GESTORES, PREVENTISTAS-MERCADISTAS
 CORDOBA

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 resultas de las liquidaciones anuales a practicar a los sustituidos en la proporción promedia correspondiente al tiempo trabajado en tales sustituciones.

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

- a) SALA DE VENTAS: Objetivo general de la Sala 25%
- b) CUOTA INDIVIDUAL: Objetivo individual de la Ruta 75%

ANEXO 8

% SOBRE CUOTA	75 % INDIVIDUAL	25 % SALA VENTAS	100 % TOTAL
90	923.000	308.000	1.231.000
91	932.000	310.000	1.242.000
92	940.000	313.000	1.253.000
93	948.000	316.000	1.264.000
94	956.000	319.000	1.275.000
95	965.000	321.000	1.286.000
96	980.000	327.000	1.307.000
97	997.000	332.000	1.329.000
98	1.013.000	338.000	1.351.000
99	1.030.000	343.000	1.373.000
100	1.046.000	348.000	1.394.000
101	1.068.000	356.000	1.424.000
102	1.090.000	363.000	1.453.000
103	1.112.000	370.000	1.482.000
104	1.133.000	378.000	1.511.000
105	1.156.000	385.000	1.541.000
106	1.174.000	391.000	1.565.000
107	1.191.000	397.000	1.588.000
108	1.209.000	403.000	1.612.000
109	1.227.000	409.000	1.636.000
110	1.245.000	415.000	1.660.000
111	1.253.000	418.000	1.671.000
112	1.262.000	420.000	1.682.000
113	1.270.000	423.000	1.693.000
114	1.277.000	426.000	1.703.000
115	1.286.000	428.000	1.714.000
116	1.294.000	431.000	1.725.000
117	1.302.000	434.000	1.736.000
118	1.310.000	437.000	1.747.000
119	1.319.000	439.000	1.758.000
120	1.327.000	442.000	1.769.000

Para porcentajes de incremento superior al 20% se procederá:

- Por SALA DE VENTAS
- Por CUOTA INDIVIDUAL según criterios vigentes aplicando el 75%

ACLARACIONES

1ª 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.

2ª 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.

3ª 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.

4ª 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.

5ª 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.

6ª 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 4.824 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 resultas de la liquidación anual que correspondiese al sustituido. Ello, en la proporción correspondiente al tiempo en que efectivamente hubiese realizado dicha sustitución.

Sistema de incentivos por objetivos para Equipo Mecánicos Post-Mix (6 personas) de las distintas Salas de Ventas).
 Cuota considerada: La fijada para 1.990 a dicho Equipo.

TABLA DE INCENTIVOS AÑO 1.990

POST - MIX	
% SOBRE CUOTA	PTAS. CANTIDAD
85	6.293.000
86	6.358.000
87	6.423.000
88	6.488.000
89	6.553.000
90	6.619.000
91	6.684.000
92	6.749.000
93	6.814.000
94	6.879.000
95	6.944.000
96	7.042.000
97	7.139.000
98	7.237.000
99	7.335.000
100	7.432.000
101	7.617.000
102	7.801.000
103	7.986.000
104	8.170.000
105	8.355.000
106	8.534.000
107	8.713.000
108	8.892.000
109	9.071.000
110	9.250.000
111	9.353.000
112	9.456.000
113	9.559.000
114	9.662.000
115	9.765.000
116	9.830.000
117	9.895.000
118	9.960.000
119	10.025.000
120	10.091.000

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 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.

3ª 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.

4ª 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.

5ª 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.

6ª Las "Ptas./Año a devengar por el Equipo" son los totales a distribuir entre las seis 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 engrosarán 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 9

DEPARTAMENTO COMERCIAL

SALA DE VENTAS DE JEREZ: Servicio Directo a Colaboradores

PUESTOS DE TRABAJO	TIPOS DE COMISIONES			
	NORMALES	LITROS	LATAS	2000PET
Vendedor Colaboradores	3,10	4,50	2,20	3,25
Candidatos Colaboradores	2,00	2,45	1,40	1,75

ANEXO 10

NUEVOS TIPOS DE COMISIONES A PARTIR DE ENERO 90

PUESTOS DE TRABAJO	TODOS LOS TIPOS	NORMALES	POST-MIX	LITROS	LATAS	COCA-COLA 2000
VENDEDOR PREVENTA SOLO		15,90		20,00	11,05	13,95
VENDEDOR PREVENTA ACOMPAÑADO		9,60		12,25	6,50	8,65
CANDIDATO PREVENTA		6,75		8,10	4,95	5,65
AYUDANTE PREVENTA		4,40		5,95	2,90	4,30
VENDEDOR POST - MIX		5,95	5,95	8,65	4,40	5,95
CANDIDATO		4,20	4,20	5,95	2,95	4,40
VENDEDOR COLABORADORES (APLICABLE UNICAMENTE A LA DELEGACION DE CORDOBA)		4,60	3,10	6,60	3,45	4,60

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.

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 anterior Convenio Colectivo de Empresa, el del 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.

ANEXO 11.1

DEPARTAMENTO TÉCNICO.- SISTEMA DE PRIMAS.-NUEVOS VALORES DESDE 1-1-90 AL 31-12-90. PRODUCCION SEVILLA

RENDIMIENTO MECANICO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	PRIMA
	CAJAS POR H/ PRODUCTO	CAJAS POR H/ PRODUCTO	CAJAS POR H/ PRODUCTO	
0,50	750	1250	1375	583
0,51	769	1275	1402	605
0,52	780	1300	1430	625
0,53	799	1325	1457	653
0,54	810	1350	1485	667
0,55	825	1375	1512	689
0,56	840	1400	1540	707
0,57	855	1425	1567	727
0,58	870	1450	1595	751
0,59	885	1475	1622	768
0,60	900	1500	1650	789
0,61	915	1525	1677	812
0,62	930	1550	1705	832
0,63	945	1575	1732	853
0,64	960	1600	1760	870
0,65	975	1625	1787	896
0,66	990	1650	1815	915
0,67	1005	1675	1842	934
0,68	1020	1700	1870	958
0,69	1035	1725	1897	978
0,70	1050	1750	1925	998
0,71	1065	1775	1952	1078
0,72	1080	1800	1980	1154
0,73	1095	1825	2007	1227
0,74	1110	1850	2035	1237
0,75	1125	1875	2062	1367
0,76	1140	1900	2090	1433
0,77	1155	1925	2117	1504
0,78	1170	1950	2145	1566
0,79	1185	1975	2172	1628
0,80	1200	2000	2200	1694
0,81	1215	2025	2227	1747
0,82	1230	2050	2255	1805
0,83	1245	2075	2282	1864
0,84	1260	2100	2310	1922
0,85	1275	2125	2337	1975
0,86	1290	2150	2365	2026
0,87	1305	2175	2392	2077
0,88	1320	2200	2420	2129
0,89	1335	2225	2447	2179
0,90	1350	2250	2475	2224
0,91	1365	2275	2502	2274
0,92	1380	2300	2530	2318
0,93	1395	2325	2557	2365
0,94	1410	2350	2585	2409
0,95	1425	2375	2612	2452
0,96	1440	2400	2640	2493
0,97	1455	2425	2667	2537
0,98	1470	2450	2695	2576
0,99	1485	2475	2722	2618
1,00	1500	2500	2750	2657

0,94	2409	1958	940	1371	1566
0,95	2452	1979	950	1385	1583
0,96	2493	2000	960	1400	1600
0,97	2537	2020	970	1414	1616
0,98	2576	2041	980	1429	1633
0,99	2618	2062	990	1443	1650
1,00	2657	2083	1000	1458	1666

ANEXO 12

TABLA DE INCENTIVOS AÑO 1.990 ALMACEN JEREZ

% SOBRE CUOTA	PTAS. CANTIDAD
90	5.940.000
91	5.968.000
92	5.995.000
93	6.022.000
94	6.049.000
95	6.076.000
96	6.130.000
97	6.185.000
98	6.239.000
99	6.293.000
100	6.347.000
101	6.429.000
102	6.510.000
103	6.591.000
104	6.673.000
105	6.754.000
106	6.808.000
107	6.863.000
108	6.917.000
109	6.971.000
110	7.025.000
111	7.080.000
112	7.134.000
113	7.188.000
114	7.215.000
115	7.242.000
116	7.270.000
117	7.297.000
118	7.324.000
119	7.351.000
120	7.378.000

- El 100% de Cuota corresponde al movimiento de cajas del almacén establecido como objetivo de trabajo para 1.990.

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

- La Tabla está diseñada para la actual plantilladel personal fijo por trabajo indefinido del Almacén. Las cantidades reseñadas corresponden a un total de 15'7 puntos que se reparten según el siguiente detalle:

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

ANEXO 12

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 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.

3º **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 periodo de disfrute se considerará como de trabajo efectivo a estos efectos.

ANEXO 11.2

DEPARTAMENTO TÉCNICO.-SISTEMA DE PRIMAS.-NUEVOS VALORES DESDE 1-1-90 A 31-12-90 PRODUCCION CORDOBA.

RENDIMIENTO MECANICO	CAJAS / HORA PRODUCIDAS EN EL DIA DE QUE SE TRATE			
	MESETAS	NORMALES	IGLOO	LITRO Y 2 L
0,50	581	1041	500	729 833
0,51	605	1062	510	744 850
0,52	625	1083	520	758 866
0,53	653	1103	530	773 883
0,54	667	1125	540	787 900
0,55	689	1146	550	802 916
0,56	707	1167	560	816 933
0,57	727	1187	570	831 950
0,58	751	1208	580	845 966
0,59	768	1229	590	860 983
0,60	789	1250	600	875 999
0,61	812	1271	610	889 1016
0,62	832	1291	620	904 1033
0,63	853	1312	630	919 1050
0,64	870	1333	640	933 1066
0,65	896	1354	650	948 1083
0,66	915	1375	660	962 1100
0,67	934	1396	670	977 1116
0,68	958	1416	680	991 1133
0,69	978	1437	690	1006 1150
0,70	998	1458	700	1021 1166
0,71	1078	1479	710	1035 1183
0,72	1154	1500	720	1050 1200
0,73	1227	1521	730	1064 1216
0,74	1277	1541	740	1079 1233
0,75	1367	1562	750	1094 1250
0,76	1433	1583	760	1108 1266
0,77	1504	1604	770	1123 1283
0,78	1566	1625	780	1137 1300
0,79	1628	1646	790	1152 1316
0,80	1694	1666	800	1166 1333
0,81	1747	1687	810	1181 1350
0,82	1805	1708	820	1196 1366
0,83	1864	1729	830	1210 1383
0,84	1922	1750	840	1225 1400
0,85	1975	1770	850	1239 1416
0,86	2026	1791	860	1254 1433
0,87	2077	1812	870	1268 1450
0,88	2129	1833	880	1283 1466
0,89	2179	1854	890	1298 1483
0,90	2224	1875	900	1312 1499
0,91	2274	1896	910	1327 1516
0,92	2318	1916	920	1341 1533
0,93	2365	1937	930	1356 1550

El escalado 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 ó 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.

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.

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 14

ANEXO 13

TABLA DE INCENTIVOS AÑO 1.990

ALMACEN HUELVA

% SOBRE CUOTA	PTAS. CANTIDAD
90	2.561.000
91	2.577.000
92	2.593.000
93	2.609.000
94	2.626.000
95	2.642.000
96	2.680.000
97	2.718.000
98	2.756.000
99	2.794.000
100	2.832.000
101	2.886.000
102	2.940.000
103	2.995.000
104	3.049.000
105	3.103.000
106	3.141.000
107	3.179.000
108	3.217.000
109	3.255.000
110	3.293.000
111	3.331.000
112	3.369.000
113	3.407.000
114	3.445.000
115	3.483.000
116	3.499.000
117	3.515.000
118	3.532.000
119	3.548.000
120	3.564.000

VIGENCIA: desde 1-1-90 a 31-12-90

SALARIO INDEMNIZACION CESE PERSONAL TEMPORERO

CATEGORIAS	PESETAS
PEONES	2.002
AYUDANTES, PEONES ESPECIALISTAS Y AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	2.059
OFICIALES DE 2ª	2.086
OFICIALES DE 1ª	2.221

RESOLUCION de 31 de octubre de 1990, de la Delegación Provincial de Granada, por la que se concede la subvención que se cita.

Resolución de la Delegación Provincial de Trabajo de Granada, por la que al amparo de la Orden Ministerial de 21 de febrero de 1986, se concede la subvención que en la misma se establece.

Expte. ILPT-8/90-GR «Tejidos Fortuny». Importe: 325.065 ptas.

Granada, 14 de noviembre de 1990.- El Delegado, José Antonio Pérez de Rueda.

RESOLUCION de 6 de noviembre 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 art. 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.

Nº Expediente: TAMS-2-SE/90. Solicitante: Manuel Prieto Martínez. Subvención: 400.000 ptas.

Sevilla, 6 de noviembre de 1990.- El Delegado, Enrique Martínez Lagares.

RESOLUCION de 6 de noviembre 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 art. 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 de minusválidos 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.

- El 100% de Cuota corresponde al movimiento de cajas del almacén establecido como objetivo de trabajo para 1.990.
- 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 Almacén. Las cantidades reseñadas corresponden a un total de 3 puntos que se reparten según el siguiente detalle:

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

- 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.

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 periodo 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