

RESOLUCION de 28 de julio de 1993, de la Comisión Provincial de Urbanismo de Almería, por la que se acuerda aprobar definitivamente la presente modificación puntual de las normas subsidiarias de Nijar.

Reunido la Comisión Provincial de Urbanismo de Almería en sesión celebrado el día 28 de julio de 1993.

Visto el expediente instruido por la Delegación Provincial de Obras Públicas y Transportes bajo el número 2550 del que se dio cuenta a la Ponencia Técnica en su reunión de trabajo de 23 de julio de 1993, sobre Modificación Puntual de los Normos Subsidiarios de Nijar, promovido por el Ayuntamiento de dicho término municipal.

La modificación consiste en la recalificación de una zona de suelo no urbanizable de especial protección SNU-1.1 a suelo no urbanizable sistemas generales SNU-6 al objeto de hacer viable la instalación de un camping en las proximidades de la playa del Cuervo cercano a Las Negras. La superficie afectada es de cuatro hectáreas.

Lo propuesto se considera justificado y ha sido informada favorablemente por la Agencia de Medio Ambiente.

Vistos los artículos 73, 75, 77, 78, 80 y 114 del Texto Refundido de la Ley sobre el Régimen del Suelo y Ordenación Urbana (R.D. Legislativo 1/1992) y demás disposiciones complementarias y concordantes sobre Normas Subsidiarias de Planeamiento Municipal.

Vista la normativa del Texto Refundido de la Ley del Suelo en relación con el Decreto 194/1983, de 21 de septiembre, en el que se regulan las competencias en materia urbanística de las Comisiones Provinciales de Urbanismo de la Junta de Andalucía.

La Comisión Provincial de Urbanismo

ACUERDA:

Aprobar definitivamente la presente Modificación Puntual de las Normas Subsidiarias de Nijar.

Dado que el acuerdo de pleno del Ayuntamiento redujo a cuatro hectáreas la superficie afectada, dicha zona deberá reflejarse en el correspondiente plano de ordenación.

Publíquese la presente Resolución en el BOJA.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo en Granada del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de dos meses contados a partir del día de su notificación, previa comunicación a esta Comisión Provincial de Urbanismo, de conformidad con lo establecido en los artículos 57.2º y 58 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Almería, 28 de julio de 1993.- El Secretario, Andrés Morín Durbán, Vº Bº El Vicepresidente, Vicente E. Abad Montoya.

RESOLUCION de 13 de octubre de 1993, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se anuncia la necesidad de ocupar mediante expropiación forzosa los terrenos precisos para la ejecución de las obras que se citan. (SV-CA-134).

Aprobado el proyecto para la ejecución de las obras: SV-CA-134 «Acondicionamiento de intersección de la CA-211 con la C-343 Medina Sidonia», de las que resultan afectadas de expropiación forzosa las fincas que, con expresión de sus propietarios y parte en que se les afecta, al final se relacionan, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 15 y siguientes de la Ley de 16 de diciembre de 1954 sobre Expropiación Forzosa y concordantes de su Reglamento, está Delegación Provincial ha dispuesto hacerlo público para conocimiento general, concediendo un plazo de quince días hábiles, a fin de que cuantas personas o entidades se consideren afectadas por la expropiación mencionada, puedan aportar por escrito, ante esta Delegación Provincial, sita en Plaza de la Constitución, s/n, los datos para rectificar posibles errores de la relación publicada y oponerse por razones de fondo o forma, a la necesidad de ocupación, en este caso indi-

carán los motivos por los que deba considerarse preferente la ocupación de otros bienes o la adquisición de otros derechos distintos y no comprendidos en la relación, como más conveniente al fin que se persigue.

RELACION DE FINCAS AFECTADAS

Finca nº 1

Propietario: Hermanos Romero Cárdenos
Domicilio: Cruz de la Degollada, S/n Puerto Real (Cádiz)
Se le ocupa: 6.721 m².

Finca nº 2

Propietario: Dº Teresa Rodríguez Gallo
Domicilio: c/ Ramón y Cajal, 18, Paterna de Rivero (Cádiz)
Se le ocupa: 3.150,5 m².

Finca nº 3

Propietario: Heros de Dº Belén Puelles Pérez
Domicilio: Grol. García Escámez, 1-4º C. Cádiz
Se le ocupa: 1.670,9 m².

Finca nº 4

Propietario: D. Manuel Lozano Benítez
Domicilio: Plaza Dr. Jiménez Lebrón, 3. Medina Sidonia
Se le ocupa: 1.870 m².

Cádiz, 13 de octubre de 1993.- El Delegado, Alfonso López Almagro.

CONSEJERIA DE TRABAJO

RESOLUCION de 7 de octubre de 1993, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa Compañía Andaluza de Bebidas Gaseosas, SA. (7100112).

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa Compañía Andaluza de Bebidas Gaseosas, S.A. (Código de Convenio número 7100112), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 5 de octubre de 1993, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 17 de septiembre de 1993, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.040/81, de 22 de Mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, modificado por la Orden de 24 de febrero de 1992 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y Real Decreto 4.043/1982, de 29 de Diciembre, sobre traspaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE:

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

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

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

Sevilla, 7 de octubre de 1993.- El Director General, José Antonio Pérez de Rueda.

C.O.A.N.B.E.G.A., S.A.

COMITE INTERCENTROS

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

Sevilla, Septiembre de 1.993

IX CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE EMPRESA DE LA COMPAÑIA ANDALUZA DE BEBIDAS GASEOSAS, S.A. (COANBEGA, S.A.)

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 19PARTES 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 20AMBITO 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 de 14 de Mayo de 1.977, modificada por la Orden de 27 de Agosto siguiente.

ARTICULO 39AMBITO 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 y sin perjuicio de que sus efectos económicos se retrotraigan al día 1 de Enero de 1.993, siendo la duración del mismo hasta el día 31 de Diciembre de 1.993. En los dos últimos meses de su vigencia, tanto COANBEGA, S.A. como el COMITE INTERCENTROS, podrán denunciarse solicitando renovación o revisión del mismo o resolviendo sobre su participación en la tramitación y discusión de un Convenio de ámbito provincial o autonómico con igual período de vigencia y cumplimentando lo dispuesto al respecto en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 49AMBITO 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, Chiclana, 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 69 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 COANBEGA, S.A. por alguna de las relaciones laborales de carácter especial a que hace referencia el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.

B) No será igualmente de aplicación en cuanto al abono de retribuciones complementarias (incentivos, comisiones, primas a la productividad, etc.) se refiere, al personal de nuevo ingreso en el puesto de que se trate durante un período de prueba. Se exceptúa el personal Obrero de Distribución, Peones Ordinarios de Almacén de Cajas, Peones Especialistas de Fabricación.

Tendrán derecho al percibo de las diferencias retributivas que resultasen a su favor, los trabajadores que hubiesen prestado sus servicios a la Empresa en 1.993 y, a la firma del presente Convenio, hubiesen causado ya baja en la misma, siempre que ésta se hubiese debido a jubilación ó a causas ajenas a su voluntad ó, habiendo sido voluntaria, hubiese mediado el preaviso establecido en el siguiente Artículo 119.

ARTICULO 59CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

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

ARTICULO 69CONCURRENCIA 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 79COMITE INTERCENTROS

El COMITE INTERCENTROS, creado en su día por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores y compuesto por seis representantes de Sevilla, tres de Córdoba, dos de Jerez y dos de Huelva, circunscribe su competencia a la negociación de los Convenios Colectivos de Empresa y al planteamiento de aquellas cuestiones que pudiesen surgir y afectasen a los distintos Centros de Trabajo.

Dicho Comité designará de entre sus miembros un Presidente y un Secretario. Para la deliberación de los Convenios Colectivos de Empresa elegirá a doce de sus componentes como Comisión Negociadora.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 89

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 Intercentros, 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 Intercentros. 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

CONTRATACION E INGRESOS

ARTICULO 99

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 de 14 de Mayo de 1.977 y demás disposiciones vigentes. Se aplicará lo establecido en la Ley 2/1.991, de 7 de Enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, la entrega de las copias básicas de los contratos se realizará al representante de los trabajadores específicamente designado a tal fin o, en su defecto, al suplente nombrado.

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.

La admisión de los trabajadores fijos discontinuos, en la categoría y puesto de trabajo que vienen ostentando se verificará por orden riguroso del escalafón.

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, confeccionará anualmente, los correspondientes escalafones de dicho personal, que se expondrán en los correspondientes tableros 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 las 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, dándose a tal fin la necesaria publicidad en los tableros de anuncios de la Empresa.

ARTICULO 109**PERIODO DE PRUEBA**

Se establecen los siguientes periodos 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:

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

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

ARTICULO 110

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 120**CESES**

A todo trabajador fijo discontinuo o con contrato de trabajo temporal que hubiese de cesar por finalización de su contrato, se le preavisará con ocho días hábiles de antelación.

Concluido un contrato de campaña o finalizada la relación laboral que hubiese le unido a la Empresa por tiempo inferior a un año, y siempre que tal finalización no se hubiese debido a voluntad propia ni a despido, el trabajador tendrá derecho al percibo, con su liquidación, de una indemnización de cuatro días por mes o fracción de mes del salario fijado a estos efectos en el anexo 11 al presente Convenio y más 2.110'00 pesetas.

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

ARTICULO 129**ASCENSOS**

A lo dispuesto en el artículo 92 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 1ª.

B) El personal de la Empresa tendrá, asimismo, igualdad de oportunidades 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 92, 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 149**PLANTILLAS**

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 continuo 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 150**CLASIFICACION PROFESIONAL**

Los trabajadores definitivamente asignados a la realización de funciones de Preventa serán Monitores dentro de la categoría de Oficial 1ª 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 periodo 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 requiriesen 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 160**TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORIA**

Si por necesidades perentorias ó imprevisibles ó por inexistencia de trabajo 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 periodo de tiempo no superior a dos semanas.

Si pasado dicho periodo 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 párrafos anteriores, percibirán la retribución y complementos derivados de su categoría profesional, mientras tanto se produzcan las referidas circunstancias.

ARTICULO 170**TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA**

Cualquier puesto de trabajo ocupado por uno o varios trabajadores de inferior categoría, a la que correspondía 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 periodo 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 180**RESERVA PUESTO DE TRABAJO****1) Por Incapacidad Laboral Transitoria**

La Empresa reservará a todo productor fijo de plantilla su puesto de trabajo cuando, agotado el periodo 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 percibiese de la Seguridad Social.

ARTICULO 199

MOVILIDAD 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 solicitud 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 o productivas que lo justificase, previo acuerdo con el Comité de Empresa o 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 facilitársele una vivienda de características análogas a la que venía disfrutando y con el mismo alquiler mensual que viniese abonando.

ARTICULO 200

MOVILIDAD FUNCIONAL

La designación de un trabajador a puesto o puestos distintos del que o de los que viniese 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 al Comité 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 o 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 o infracción de tráfico, se produjera la retirada temporal del Carnet de Conducir a un trabajador cuyo cometido esté condicionado por dicho carnet, se estará a lo siguiente:

- 1) La Empresa, le empleará en otras funciones dentro del Departamento o Área a que estuviese asignado siempre que existiese un puesto similar al que venía desempeñando y para el que no resultase necesaria la posesión del Carnet de Conducir.
- 2) En aquellas situaciones en que no existiese un puesto de trabajo similar al que 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, plusones y comisiones por tablas de objetivos, las que en su caso correspondieran al puesto de trabajo a que fuese acoplado.
- 3) Cuando la retirada del Carnet de Conducir fuese definitiva, la Empresa acoplará al interesado a otro puesto de trabajo en aquel Departamento o Área en el que lo hubiese disponible, con la categoría y retribución que correspondiesen al mismo.
- 4) En los demás casos de accidente de tráfico conduciendo al servicio de la Empresa, como consecuencia de lo cual el trabajador fuese privado de libertad 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.
- 5) Una vez recuperado por el trabajador el uso y disfrute del Carnet de Conducir, y demostrada a la Empresa documentalmente tal circunstancia, se reincorporará de inmediato a su anterior puesto de trabajo, recuperando desde dicho momento su anterior situación laboral una vez anuladas las circunstancias restrictivas que concurrían en el trabajador por la privación del referido carnet de conducir y, que se han detallado en los puntos 1 y 2 del apartado d), del artículo 200- MOVILIDAD FUNCIONAL.

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

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

ARTICULO 210

FALTAS Y SANCIONES

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

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

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

PRESCRIPCION

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

CAPITULO IV

JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO 220

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 continuada.

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 220, el personal del Departamento Comercial continuará trabajando a tarea de análoga forma como hasta ahora y conforme a lo previsto en el artículo 129 de La Ordenanza Laboral.

No obstante, a requerimiento de la Empresa, motivado por las necesidades del mercado, los trabajadores encuadrados en Comercial, Almacén de Cajas, Transportes Pesados y Taller Mecánico de Transportes, así como el personal de Administración-Informática que se encuentre directamente involucrado por lo específico de su función con el desarrollo del trabajo del Departamento de Comercial, trabajarán extraordinariamente los Sábados necesarios, procurándose que la jornada en tales días de este personal concluya no más tarde las 14:00 horas.

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

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

- | | |
|--|------------------|
| 1) Encargados de Grupo, Coordinadores, Supervisores, Preventistas, Merchandising y Técnicos Grupo de Frio... | 7.576'00 pesetas |
| 2) Oficiales 1ª de Distribución, bien de rutas de Preventa, Colaboradores, Post-Mix y V/Especiales..... | 7.338'00 pesetas |
| 3) Oficiales 2ª de Distribución, en funciones de Candidato, en los distintos tipos de rutas..... | 7.089'00 pesetas |
| 4) Ayudantes, si los hubiese..... | 6.839'00 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 432.

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

1) Encargados de Grupo (Igual apartado 1 supuesto anterior)	11.002'00 ptas.
2) Oficiales 12.....	11.002'00 ptas.
3) Oficiales 22.....	10.661'00 ptas.
4) Ayudantes y Peones Especialistas.....	10.321'00 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 3.402 pesetas por jornada trabajada.

ARTICULO 230

FIESTAS DE CARACTER AUTONOMICO O NACIONAL

El Calendario de fiestas laborales de ámbito Nacional y en nuestra Comunidad Autónoma para el año 1.993 es el siguiente:

Día 1 de Enero de 1.993.....	Año Nuevo
Día 6 de Enero de 1.993.....	Epifanía del Señor
Día 1 de Marzo de 1.993.....	Por el día de Andalucía 28 de Febrero
Día 19 de Marzo de 1.993.....	San José
Día 8 de Abril de 1.993.....	Jueves Santo
Día 9 de Abril de 1.993.....	Viernes Santo
Día 1 de Mayo de 1.993.....	Fiesta del Trabajo
Día 12 de Octubre de 1.993.....	Fiesta Nacional de España
Día 1 de Noviembre de 1.993.....	Todos los Santos
Día 6 de Diciembre de 1.993.....	Día de la Constitución Española
Día 8 de Diciembre de 1.993.....	Inmaculada Concepción
Día 25 de Diciembre de 1.993.....	Natividad del Señor

FIESTAS DE CARACTER LOCAL

A) CENTRO DE TRABAJO DE SEVILLA

31 DE MAYO
10 DE JUNIO

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

24 DE SEPTIEMBRE
9 DE OCTUBRE

C) CENTRO DE TRABAJO DE CHICLANA (CADIZ)

14 DE JUNIO
8 DE SEPTIEMBRE

D) CENTRO DE TRABAJO DE CORDOBA

8 DE SEPTIEMBRE
25 DE OCTUBRE

E) CENTRO DE TRABAJO DE HUELVA

3 DE AGOSTO
8 DE SEPTIEMBRE

F) CENTRO DE TRABAJO DE LUCENA (CORDOBA)

3 DE MAYO
3 DE SEPTIEMBRE

ARTICULO 249

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 Colombrinas 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.

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

ARTICULO 259

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 tableros 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 períodos de 15 días naturales.

E) Los conceptos retributivos de cuantía fija (salario base y antigüedad) 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 o 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 260

EXCEDENCIAS

Los trabajadores fijos de plantilla y fijos discontinuos que hubiesen 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 270

LICENCIAS

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

1) Retribuidas

a) Por matrimonio.....	15 días laborales
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 laborales
d) Por fallecimiento de los padres, padres políticos, hermanos, ascendientes o descendientes directos.....	2 días laborales

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 exige 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..... cuatro 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 280**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 290****TABLA SALARIAL**

Se incluye como Anexo Nº 1

ARTICULO 300**PLUS DE ANTIGÜEDAD**

Se incluye como Anexo Nº 2

ARTICULO 310**HORAS EXTRAORDINARIAS**

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

Las horas extraordinarias serán:

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

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

C) las restantes

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

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

ARTICULO 320**PLUS DE NOCTURNIDAD**

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

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

RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS**ARTICULO 330****SISTEMA DE INCENTIVOS POR OBJETIVOS****DEPARTAMENTO DE COMERCIAL**

1) Anexo Nº 5. Sistema de incentivos por objetivos de Preventistas, Mercadistas y Autoventistas.

2) Anexo Nº 6. Sistema de incentivos para el personal Mecánicos de Post-Mix.

ARTICULO 340**COMISIONES DISTRIBUCION**

A) Anexo Nº 7. SALA DE VENTAS DE JEREZ. Servicio directo a Colaboradores 1.993.

B) Anexo Nº 8. SALAS DE VENTAS COANBEGA., S.A. Tabla de Comisiones a partir de Enero de 1.993, excepto en el servicio directo a Colaboradores de Jerez.

ARTICULO 350**SISTEMAS DE PRIMAS****DEPARTAMENTO TECNICO**

Las primas por Producción en el Departamento Técnico, tanto en la Fábrica de Sevilla como en la de Córdoba, se calcularán según el siguiente criterio:

Estarán compuesta por la suma de dos cantidades:

A) RENDIMIENTO MECANICO de la línea, utilizándose para su cálculo las mismas tablas y valores que los utilizados en 1.992, sin sufrir incremento ni variación alguna, detallándose por tanto las pesetas a percibir por este concepto para Producción Sevilla en el Anexo nº 9.1 y para Producción Córdoba en el Anexo nº 9.2.

B) PLUS DE CALIDAD de acuerdo con un % alcanzado. Este porcentaje será establecido mensualmente por Compañía Coca-Cola de España atendiendo a unos estándares de Calidad del Producto.

Este PLUS DE CALIDAD será penalizado o retribuido (según los casos), siguiendo el siguiente Baremo:

Mes conseguido 88%	-3.000.-Ptas/hombre
Mes conseguido 89%	-2.750.-Ptas/hombre
Mes conseguido 90%	-2.500.-Ptas/hombre
Mes conseguido 91%	-1.250.-Ptas/hombre
Mes conseguido 92%	0.-Ptas/hombre
Mes conseguido 93%	2.500.-Ptas/hombre
Mes conseguido 94%	5.000.-Ptas/hombre
Mes conseguido 95%	7.500.-Ptas/hombre
Mes conseguido 96%	10.000.-Ptas/hombre

EL PLUS DE CALIDAD se calculará por separado en la Fábrica de Sevilla y en la Fábrica de Córdoba abandonándose según lo estipulado, por meses vencidos, al igual que la cantidad que corresponda por rendimiento mecánico.

Las cantidades descritas en el Baremo anterior se refieren a la Categoría de Peón Especialista, que ostenta el Coeficiente 1.1. Se calcularán las restantes Categorías por aplicación de su Coeficiente respectivo, en base a 1.

Ambas partes acuerdan expresamente que la modificación introducida en el Sistema de Primas por el PLUS DE CALIDAD, se hace en plan de prueba y que tendrá vigencia de un año. A resultados de esta prueba, las partes pactarán en futuros Convenios sobre esta u otras modificaciones.

En el supuesto de que al finalizar el Ejercicio de 1.993, por el llamado PLUS DE CALIDAD, se hayan obtenido (globalmente o en cómputo anual) cantidades inferiores a las obtenidas incrementando en el 5,5% la Tabla de Rendimiento Mecánico, la Dirección de la Empresa garantiza, que los trabajadores del Departamento Técnico percibirán por el concepto Primas de Producción (Rendimiento Mecánico) la diferencia hasta alcanzar dicha cantidad, aplicando en lo sucesivo las tablas debidamente corregidas con el incremento de 5,5%.

ARTICULO 360**ALMACENES DE CAJAS**

Anexo nº 10

ARTICULO 370**INCREMENTO SALARIAL**

En la TABLA SALARIAL (Anexo nº 1) se describen las retribuciones de los Sueldos Bases que corresponde a cada trabajador, con arreglo a su Categoría profesional y que ha sido objeto de un Incremento Salarial del 5,50% con respecto a la vigente al 31 de Diciembre de 1.992.

Igualmente, todos los conceptos retributivos vigentes al 31 de Diciembre de 1.992 se incrementarán en un 5,50%, excepto los Incentivos o Primas de producción, que sufren la modificación descrita anteriormente en el Artículo nº 35.

En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo para el Conjunto Nacional (I.P.C.) registre, a lo largo del año 1.993, un incremento superior al porcentaje de incremento salarial pactado en este Convenio, y que para ningún concepto retributivo ha sido inferior al 5,5%, se realizará una revisión salarial equivalente a dicha diferencia que se aplicará sobre las bases vigentes al 31 de Diciembre de 1.993. Dicha revisión se llevará a cabo, si procediere, tan pronto se publicase, oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística la variación del citado I.P.C. en 1.994, abonándose con efectos de 1 de Enero de 1.993.

CAPITULO VI**AYUDAS SOCIALES****ARTICULO 380****SEGUROS DE VIDA Y ACCIDENTES**

1) Para el personal fijo continuo o de plantilla

COANBEGA, S.A., dentro de los quince días siguientes a la adquisición de su condición por un trabajador, solicitará de Compañía de Seguros por ella elegida, la inclusión del interesado en una póliza de seguros contratando un capital a su favor o, en su caso, al de los beneficiarios por él designados o, en su defecto, herederos:

a) De DOS MILLONES QUINIENTAS MIL PESETAS en los supuestos de muerte y en los de invalidez permanente total y absoluta de dicho trabajador, cantidad que, en los supuestos de invalidez, sólo se hará efectiva una vez firme la declaración de dicha contingencia realizada por el Organismo pertinente de la Seguridad Social.

- b) De CINCO MILLONES DE PESETAS en los de muerte por accidente, fuese éste de trabajo o no.
- c) De SIETE MILLONES QUINIENTAS MIL PESETAS en los de su muerte por ó como consecuencia de un accidente de tráfico ó circulación.

2) Para el personal fijo discontinuo, también llamado temporero o de campaña

Dentro de los diez días siguientes al de su alta en la Empresa cada vez que un trabajador fijo discontinuo fuese llamado a prestar sus servicios, COANBEA, S.A. solicitará de Compañía de Seguros por ella elegida, la inclusión del interesado en una póliza contratando un capital a favor de los beneficiarios por él designados ó, en su defecto, de sus herederos:

- a) De UN MILLON DE PESETAS en caso de fallecimiento por accidente de trabajo o no del interesado.
- b) De DOS MILLONES DE PESETAS en caso de muerte del interesado por ó como consecuencia de un accidente de tráfico ó circulación.

Las coberturas a que hacen referencia los Apartados 1) y 2) anteriores se mantendrán en tanto el trabajador permaneciese de alta en la Empresa.

Las primas correspondientes serán totalmente a cargo de COANBEA, S.A.

ARTICULO 399

INDEMNIZACIONES, AYUDAS, PLUSÉS Y OTROS BENEFICIOS EXTRASALARIALES

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: 24.440'00 pesetas

2) Por nacimiento de un hijo

La cantidad a percibir ascenderá a: 12.220'00 pesetas

3) Por hijos subnormales que precisen una educación especial.

20.000'00 pesetas

4) El trabajador que tenga a su cargo algún hijo u otro familiar en condiciones de mínusvalido físico o psíquico, reconocido como beneficiario en su documento de Seguridad Social y que reciba de esta la prestación correspondiente por dicha causa, recibirá de la Empresa 2.550'00 pesetas mensuales por cada familiar en tales circunstancias, salvo si ya fue considerado a efectos de lo dispuesto en el Apartado 3) anterior.

ARTICULO 400

JUBILACIONES

Cuando tenga lugar mediante acuerdo de la Empresa y el trabajador, éste tendrá derecho a percibir, en el momento de causar baja y por una sola vez:

Si la jubilación es a los 60 años:	CUATRO MILLONES DE PESETAS.
Si la jubilación es a los 61 años:	TRES MILLONES DE PESETAS.
Si la jubilación es a los 62 años:	DOS MILLONES DE PESETAS.
Si la jubilación es a los 63 años:	UN MILLON QUINIENTAS MIL PESETAS.
Si la jubilación es a los 64 años:	UN MILLON DE PESETAS.

Se establece la jubilación obligatoria del trabajador al cumplir los 65 años de edad, siempre que hubiese cubierto el período de carencia necesario para causar derecho a la pensión de jubilación. Si dicho período no se hubiese cubierto al alcanzar la citada edad, la jubilación será obligatoria cuando se alcanzase. Tan pronto el interesado causase baja en la Empresa, percibirá de ésta la cantidad de SEISCIENTAS MIL PESETAS.

ARTICULO 410

QUEBRANTO DE MONEDA

El titular de una ruta de Distribución percibirá por este concepto la cantidad de 1.900'00 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 22.751'00 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 420

DIETAS

Se fijan las cantidades mínimas a percibir a que se refiere el artículo 269 de la Ordenanza Laboral en:

Por dieta completa..... 4.877'00 pesetas diarias
Por media dieta..... 1.838'00 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 439

AYUDA COMIDA

Cuando un trabajador de Comercial ó Distribución realice su comida en ruta y se entienda que la ha realizado cuando su regreso a planta se produce después de las 18:00 horas, tendrá derecho al percibo en compensación de la siguiente cantidad:

Comercial y Distribución 686'00 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)..... 1.080'00 ptas/diarias

ARTICULO 449

BOLSA DE VACACIONES

Al objeto de compensar o indemnizar de algún modo al personal fijo continuo 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 100.000, y todo ello con arreglo a la categoría laboral del trabajador hasta Encargado de Grupo inclusive.

ARTICULO 459

KILOMETRAJE

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

Segundo viaje..... 10,35 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 469

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% de la base reguladora desde el primer día en caso de hospitalización y de no ser necesaria ésta, a partir del vigésimo primer día durante el año 1.993. No se tendrá derecho a este beneficio desde el momento en que la tasa de absentismo en la Empresa por este concepto hubiese alcanzado la habida en el año 1.992 determinada mes a mes, salvo mejor criterio, en cada caso, de la Comisión de Enfermedad a que se hará referencia seguidamente.

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

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

ARTICULO 479

PAGO UNICO

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

ARTICULO 489

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 COANBEA, 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.

3) 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 499**PREMIOS AÑOS DE SERVICIO**

COANBEGA, S.A. establece para todo su personal fijo continuo 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..... 122.000'00 pesetas

A los 15 años de servicio en la Empresa..... 135.000'00 pesetas

A los 25 años de servicio en la Empresa..... 150.000'00 pesetas

A los 30 años de servicio en la Empresa..... 175.000'00 pesetas

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

Tendrán opción a percibirlo, todos aquellos trabajadores que no tengan en su expediente personal ninguna falta o sanción con la calificación de grave o muy grave, durante los tres años anteriores a las fechas en que cumplieran los periodos 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 500**PAGAS 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.

CLAUSULAS ADICIONALES**MULTAS POR INFRACCIONES DE TRAFICO**

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

CLASIFICACION PROFESIONAL

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

CAPITULO VII**PRENDAS DE TRABAJO****ARTICULO 510****VESTUARIO**

A) El personal de Comercial, dispondrá de un equipo de ropa de trabajo para el periodo 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, Controlistas, 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 hace referencia anteriormente.

ARTICULO 520**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, ascendería a 11.267.- pesetas.

Caso de no existir acuerdo, la referida cantidad se le incluiría 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, Carretilleros 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 periodo 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 periodo, le serán 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 530**GUANTES**

El personal de Comercial recibirá para la realización de su trabajo los guantes reglamentarios, siempre que fuesen necesarios.

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**OTRAS DISPOSICIONES****SALUD LABORAL****ARTICULO 540****A) COMITES DE SALUD Y SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

La Empresa se atendrá 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 la 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 82 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de fecha 9 de Marzo de 1.971, y posteriores disposiciones legales que al respecto se promulguen.

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 559

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 560

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 570

RECURSOS HUMANOS

La Empresa comunicará a sus trabajadores toda la información posible acerca de la formación profesional o 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.

CAPÍTULO IX

SINDICATOS

ARTICULO 580

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 Tablones de Anuncios para propaganda o comunicados de tipo laboral o sindical. Estos Tablones, 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 aquélla, 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, debiendo garantizarse por el Comité de Empresa o representantes de los trabajadores 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 Intercentros, Comités de Empresa ó Delegados de Personal en la deliberaciones de 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 Intercentros, Comités de Empresa ó Delegados de Personal en todas aquellas reuniones que se celebren, bien con la Dirección de la Empresa ó 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 590

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 Organismo 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 600

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 Asesor, en cuantas reuniones se celebren, el cual tendrá derecho a voz, pero no a voto.

ARTICULO 610

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 620

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 15 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 17 de Septiembre de mil novecientos noventa y tres.

ANEXOS

AÑO 1.993

COANBEGA S.A.

ANEXO 1

TABLA SALARIAL

VIGENCIA: 1-1-93 a 31-12-93

	<u>SALARIO/DIA (1)</u>	<u>SALARIO/ANUAL (2)</u>
PEONES.....	2.904	1.321.320
SUBALTERNOS.....	3.177	1.445.535
AYUDANTES, PEONES ESPECIALISTAS Y AUXILIARES ADMINISTRATIVOS.....	3.197	1.454.635
OFICIALES DE 2.....	3.255	1.481.025
OFICIALES DE 1.....	3.384	1.539.720
ENCARGADOS DE GRUPO.....	3.491	1.588.405
JEFES DE SECCION.....	3.632	1.652.560
LICENCIADO SUPERIORES.....	4.146	1.886.430

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

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

365	días del año			
30	" de	gratificacion anual	de Julio	
30	" de	"	" de Navidad	
30	" de	"	" de Marzo	
455	días			

COANBEGA S.A.		ANEXO 2							
ANTIGÜEDAD (Art. 24)		VIGENCIA 1/1/93 a 31/12/93							
1	2	3	4	5	6	7	8		
Peones.....(1)	185	372	556	743	926	1.113	1.298	1.484	
Subalternos.....(1)	187	377	565	754	941	1.132	1.318	1.509	
Subalternos.....(2)	5.730	11.455	17.188	22.916	28.643	34.371	40.103	45.831	
Ayudantes y Aux. Admón.....(1)	191	380	572	761	952	1.140	1.331	1.524	
Ayudantes y Aux. Admón.....(2)	5.792	11.587	17.380	23.177	28.969	34.763	40.555	46.348	
Oficiales de 2.....(1)	193	384	577	768	962	1.153	1.346	1.539	
Oficiales de 2.....(2)	5.849	11.700	17.548	23.400	29.248	35.099	40.951	46.799	
Oficiales de 1.....(1)	206	408	613	816	1.021	1.224	1.430	1.631	
Oficiales de 1.....(2)	6.209	12.415	18.625	24.834	31.043	38.048	43.459	49.669	
Encargados de Grupo.....(2)	6.572	13.145	19.716	26.286	32.856	39.429	46.000	52.570	
Jefes de Sección.....(2)	7.485	14.964	22.450	29.931	37.417	44.897	52.382	59.865	
Licenciados Superiores.....(2)	8.637	17.270	25.910	34.548	43.184	51.818	60.458	69.095	

{1} Diario.
{2} Mensual.

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

ANEXO 3

VIGENCIA : DESDE 1-1-93 AL 31-12-93

COANBEGA S.A.

C A T E G O R I A S		VALOR DE LA HORA EXTRA							
NUMERO DE TRIENIOS	S/A	1	2	3	4	5	6	7	8
OFICIALES DE 1	998	1.075	1.150	1.221	1.298	1.373	1.447	1.523	1.596
OFICIALES DE 2	942	1.011	1.082	1.153	1.221	1.296	1.366	1.436	1.503
SUBALTERNOS, AYUDANTES Y PEONES ESPECIALIASTAS.....	928	1.002	1.072	1.137	1.210	1.280	1.346	1.419	1.484
PEONES ORDINARIOS.....	886	948	1.018	1.082	1.150	1.215	1.282	1.346	1.417

COANBEGA S.A.

ANEXO 4

VIGENCIA: DESDE 1-1-93 A 31-12-93

RECARGO NOCTURNIDAD / HORA ORDINARIA

<u>CATEGORIA LABORAL</u>	<u>PESETAS</u>
OFICIALES DE 1	1.931
OFICIALES DE 2	1.704
SUBALTERNOS, AYUDANTES Y PEONES ESPECIALISTAS.....	1.477
PEONES ORDINARIOS.....	1.250

ACLARACION.-

Las cantidades arriba indicadas se refieren a jornada completa, en aquellos casos de horas nocturnas en 1 y 2 turnos se aplicara la - parte proporcional a este recargo/jornada.

COANBECA S.A.

ANEXO 5

INCENTIVOS DEPARTAMENTO COMERCIAL
AÑO DE 1.993

<u>§</u>	<u>PREVENTA</u>	<u>MERCADISTA</u>	<u>AUTOVENTISTA</u>
90	1.548.000	1.170.000	1.272.000
94	1.616.112	1.290.384	1.327.968
95	1.633.140	1.303.980	1.341.960
96	1.650.168	1.317.576	1.355.952
97	1.667.196	1.331.172	1.369.944
98	1.684.224	1.344.768	1.383.936
99	1.701.252	1.358.364	1.397.928
100	1.718.280	1.371.960	1.411.920
101	1.735.308	1.385.556	1.425.912
102	1.752.336	1.399.152	1.439.904
103	1.769.364	1.412.748	1.453.896
104	1.786.392	1.426.344	1.467.888
105	1.803.420	1.439.940	1.481.880
106	1.820.448	1.453.536	1.495.872
107	1.837.476	1.467.132	1.509.864
108	1.854.504	1.480.728	1.523.856
109	1.871.532	1.494.324	1.537.848
110	1.888.560	1.507.920	1.551.840
111	1.905.588	1.521.516	1.565.832
112	1.922.616	1.535.112	1.579.824
113	1.939.644	1.548.708	1.593.816
114	1.956.672	1.562.304	1.607.808
115	1.973.700	1.575.900	1.621.800
116	1.990.728	1.589.496	1.635.792
117	2.007.756	1.603.092	1.649.784
118	2.024.784	1.616.688	1.663.776
119	2.041.812	1.630.284	1.677.768
120	2.058.840	1.643.880	1.691.760

COANBEGA, S.A.

ANEXO 5

Tercera.-

Para los Autoventistas y Mercadistas de Sevilla, Jerez y Córdoba el 60% del objetivo global, se valorará sobre objetivos particulares, y el restante 40% sobre el total de la Sala de Ventas. Para los Mercadistas de Huelva todos se registrarán por el 100 x 100 de las Salas de Ventas.

ACLARACIONES

Primera.- Liquidación anual

Los objetivos individuales fijados entre los Delegados Comerciales y los responsables de cada Ruta, serán calculados mensualmente a partir del mínimo porcentaje de la tabla, (90%) y liquidados cuatrimestralmente.

El componente "cuota" del objetivo individual, al tener un carácter acumulativo se liquidará anualmente.

Segunda.- Anticipos

Mensualmente se percibirá una cantidad en concepto de anticipo, que en su conjunto (doce mensualidades) será equivalente al 90% de la tabla correspondiente. En el supuesto de que se alcancen objetivos, inferiores al 90%, esta cantidad de anticipo tendrá el concepto de Mínimo Garantizado y no será objeto de descuento alguno, ni de devolución por parte del empleado. Igualmente, el 120% será el máximo objetivo a pagar dentro de la citada tabla de retribución.

Cuarta.-

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 4.820.- Ptas. por cada día en que, efectivamente, realizase tal sustitución. Cuando esta fuese de un Autoventista, el sustituto percibirá la cantidad de 4.990.-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 sustituto. 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 mas de seis meses en el año, el sustituto quedará a resultas de las liquidaciones anuales a practicar a los sustituidos en la proporción promedio correspondiente al tiempo trabajado en tales sustituciones.

COANBEGA S.A.

ANEXO 6

**INCENTIVOS PERSONAL MECANICOS DE POST-MIX
AÑO DE 1.993**

% TABLA DE OBJETIVOS

90	109.000
91	110.200
92	111.400
93	112.600
94	113.800
95	115.000
96	116.200
97	117.400
98	118.600
99	119.800
100	121.000
101	122.200
102	123.400
103	124.600
104	125.800
105	127.000
106	128.200
107	129.400
108	130.600
109	131.800
110	133.000
111	134.200
112	135.400
113	136.600
114	137.800
115	139.000
116	140.200
117	141.400
118	142.600
119	143.800
120	145.000

Los Valores de la tabla
están calculados en -
base a valores "PUNTO"

COANBEGA, S.A.

ANEXO 6

ACLARACIONES

Primera.- Liquidación anual

Los objetivos individuales fijados entre los Delegados Comerciales y los responsables de cada Ruta, serán calculados mensualmente a partir del mínimo porcentaje de la tabla, (90%) y liquidados cuatrimestralmente.

El componente "cuota" del objetivo individual, al tener un carácter acumulativo se liquidará anualmente.

Segunda.- Anticipos

Mensualmente se percibirá una cantidad en concepto de anticipo, que en su conjunto (doce mensualidades) será equivalente al 90% de la tabla correspondiente. En el supuesto de que se alcancen objetivos, inferiores al 90%, esta cantidad de anticipo tendrá el concepto de Mínimo Garantizado y no será objeto de descuento alguno, ni de devolución por parte del empleado. Igualmente, el 120% será el máximo objetivo a pagar dentro de la citada tabla de retribución.

Tercera.-

Los valores de la tabla están calculados en base a "valor punto", esto es tomando una referencia del anticipo mensual del Ayudante cuyo coeficiente es 1.

COANBEGA S.A.

ANEXO 7

DEPARTAMENTO COMERCIAL

SALA DE VENTAS DE JEREZ: Servicio Directo a Colaboradores
1.993

PUESTOS DE TRABAJO	NORMALES	TIPOS DE COMISIONES		
		LITROS	LATAS	
Vendedor Colaboradores	3,79	5,50	2,69	5
Candidatos Colaboradores	2,45	3,00	1,71	3

ASIMILACIONES

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

Al 2000, el 1500 PET

COANBEGA S.A.

ANEXO 8

NUEVOS TIPOS DE COMISIONES A PARTIR DE ENERO 93

PUESTOS DE TRABAJO	TODOS LOS TIPOS	NORMALES	POST-MIX	LITROS	LATAS	COCA-COLA 2000	PARA TODAS LAS SALAS DE VENTAS DE COANBEG (Distribución)
VENDEDOR PREVENTA SOLO		19,42		24,44	13,50	25,57	ASIMILACIONES:
VENDEDOR PREVENTA ACOMPAÑADO		11,74		14,97	7,94	15,86	A las latas, el 200 330 y 500 s/retorno.
CANDIDATO PREVENTA		8,25		9,90	6,05	10,35	Al 2000, el 1500 PET
AYUDANTE PREVENTA		5,38		7,27	3,53	7,88	
VENDEDOR POST - MIX		7,27	7,27	10,57	5,38	10,91	
CANDIDATO		5,14	5,14	7,27	3,61	8,06	
VENDEDOR COLABORADORES (APLICABLE ÚNICAMENTE A LA DELEGACION DE CORDOBA).		5,62	3,79	8,06	4,22	8,43	

COANBEGA, S.A.

ANEXO 9.1

**DEPARTAMENTO TECNICO.- SISTEMA DE PRIMAS.-NUEVOS VALORES DESDE
1-1-93 AL 31-12-93. PRODUCCION SEVILLA**

RENDIMIENTO MECANICO	CAJAS POR H/PRODUCTO		GRUPO II CAJAS POR H/ PRODUCTO	GRUPO III CAJAS POR H/ PRODUCTO	PRIMA
	LITRO 1/2	2 LITROS			
0,50	729	833	1250	1375	696
0,51	744	850	1275	1402	722
0,52	758	866	1300	1430	746
0,53	773	883	1325	1457	779
0,54	787	900	1350	1485	796
0,55	802	916	1375	1512	822
0,56	816	933	1400	1540	844
0,57	831	950	1425	1567	868
0,58	846	966	1450	1595	897
0,59	860	983	1475	1622	916
0,60	875	999	1500	1650	942
0,61	989	1016	1525	1677	969
0,62	904	1033	1550	1705	993
0,63	919	1050	1575	1732	1018
0,64	933	1066	1600	1760	1038
0,65	948	1083	1625	1787	1070
0,66	962	1100	1650	1815	1092
0,67	977	1116	1675	1842	1115
0,68	991	1133	1700	1870	1143
0,69	1006	1150	1725	1897	1167
0,70	1021	1166	1750	1925	1191
0,71	1035	1183	1775	1952	1287
0,72	1050	1200	1800	1980	1377
0,73	1064	1216	1825	2007	1464
0,74	1079	1233	1850	2035	1476
0,75	1094	1250	1875	2062	1631
0,76	1108	1266	1900	2090	1710
0,77	1123	1283	1925	2117	1794
0,78	1137	1300	1950	2145	1868
0,79	1152	1316	1975	2172	1943
0,80	1166	1333	2000	2200	2021
0,81	1181	1350	2025	2227	2084
0,82	1196	1366	2050	2255	2154
0,83	1210	1383	2075	2282	2224
0,84	1225	1400	2100	2310	2293
0,85	1239	1416	2125	2337	2356
0,86	1254	1433	2150	2365	2418
0,87	1268	1450	2175	2392	2478
0,88	1283	1466	2200	2420	2540
0,89	1298	1483	2225	2447	2600
0,90	1312	1499	2250	2475	2654
0,91	1327	1516	2275	2502	2713
0,92	1341	1533	2300	2530	2766
0,93	1356	1550	2325	2557	2822
0,94	1371	1566	2350	2585	2875
0,95	1385	1583	2375	2612	2926
0,96	1400	1600	2400	2640	2975
0,97	1414	1616	2425	2667	3027
0,98	1429	1633	2450	2695	3073
0,99	1443	1650	2475	2722	3124
1,00	1458	1666	2500	2750	3170

El importe del anexo Plus Decreto-Ley 43/77, incrementando en un 5,50%, se continuará abonando independientemente.

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

COANESCA, S.A.

ANEXO 9.2

DEPARTAMENTO TECNICO.-SISTEMA DE PRIMAS.-NUEVOS VALORES DESDE 1-1-93 a 31-12-93

PRODUCCION CORDOBA.

RENDIMIENTO MECANICO	PRIMA DIARIA PESETAS	CAJAS/HORA PRODUCIDAS EN EL DIA DE QUE SE TRATE.		
		NORMALES	IGLOO	LITRO Y LITRO 1/2
0,50	696	1041	500	750
0,51	722	1062	510	769
0,52	746	1083	520	780
0,53	779	1103	530	799
0,54	796	1125	540	810
0,55	822	1146	550	825
0,56	844	1167	560	840
0,57	868	1187	570	855
0,58	897	1208	580	870
0,59	916	1229	590	885
0,60	942	1250	600	900
0,61	969	1271	610	915
0,62	993	1291	620	930
0,63	1018	1312	630	945
0,64	1038	1333	640	960
0,65	1070	1354	650	975
0,66	1092	1375	660	990
0,67	1115	1396	670	1005
0,68	1143	1416	680	1020
0,69	1167	1437	690	1035
0,70	1191	1458	700	1050
0,71	1287	1479	710	1065
0,72	1377	1500	720	1080
0,73	1464	1521	730	1095
0,74	1476	1541	740	1110
0,75	1631	1562	750	1125
0,76	1710	1583	760	1140
0,77	1794	1604	770	1155
0,78	1868	1625	780	1170
0,79	1943	1646	790	1185
0,80	2021	1666	800	1200
0,81	2084	1687	810	1215
0,82	2154	1708	820	1230
0,83	2224	1729	830	1245
0,84	2293	1750	840	1260
0,85	2356	1770	850	1275
0,86	2418	1791	860	1290
0,87	2478	1812	870	1305
0,88	2540	1833	880	1320
0,89	2600	1854	890	1335
0,90	2654	1875	900	1350
0,91	2713	1896	910	1365
0,92	2766	1916	920	1380
0,93	2822	1937	930	1395
0,94	2875	1958	940	1410
0,95	2926	1979	950	1425
0,96	2975	2000	960	1440
0,97	3027	2020	970	1455
0,98	3073	2041	980	1470
0,99	3124	2062	990	1485
1,00	3170	2083	1000	1500

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

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

COANBEGA S.A.

ANEXO 10

**INCENTIVOS PERSONAL DE ALMACENES AÑO 1.993
DELEGACIONES COMERCIALES DE JEREZ - HUELVA - CHICLANA**

TABLA POR OBJETIVOS

<u>§</u>	<u>MENSUAL</u>	<u>MESES</u>	<u>ANUAL</u>
90	58.737	12	704.844
91	59.383	12	712.596
92	60.029	12	720.348
93	60.675	12	728.100
94	61.321	12	735.852
95	61.967	12	743.604
96	62.613	12	751.356
97	63.259	12	759.108
98	63.905	12	766.860
99	64.551	12	774.612
100	65.197	12	782.364
101	65.843	12	790.116
102	66.489	12	797.868
103	67.135	12	805.620
104	67.781	12	813.372
105	68.427	12	821.124
106	69.073	12	828.876
107	69.719	12	836.628
108	70.365	12	844.380
109	71.011	12	852.132
110	71.657	12	859.884
111	72.303	12	867.636
112	72.949	12	875.388
113	73.595	12	883.140
114	74.241	12	890.892
115	74.887	12	898.644
116	75.533	12	906.396
117	76.179	12	914.148
118	76.825	12	921.900
119	77.471	12	929.652
120	78.117	12	937.404
114	74.241	12	890.892
115	74.887	12	898.644
116	75.533	12	906.396
117	76.179	12	914.148
118	76.825	12	921.900
119	77.471	12	929.652
120	78.117	12	937.404

COANBEGA S.A.

ANEXO 11

COANBEGA, S.A.

ANEXO 10

VIGENCIA: DESDE 1-1-93 A 31-12-93

SALARIO INDEMNIZACIONN CESE PERSONAL TEMPORERO

CATEGORIAS	PESETAS
PEONES.....	2.447
AYUDANTES, PEONES ESPECIALISTAS Y AUXILIARES ADMINISTRATIVOS.....	2.516
OFICIALES DE 2.....	2.550
OFICIALES DE 1	2.713

ACLARACIONES

Primera.- 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".

Segunda.- Anticipos

Mensualmente se percibirá una cantidad en concepto de anticipo, que en su conjunto (doce mensualidades) será equivalente al 90% de la tabla correspondiente. En el supuesto de que se alcancen objetivos, inferiores al 90%, esta cantidad de anticipo tendrá el concepto de Mínimo Garantizado y no será objeto de descuento alguno, ni de devolución por parte del empleado. Igualmente, el 120% será el máximo objetivo a pagar dentro de la citada tabla de retribución.

Tercera.-

El 100% de cuota corresponde al movimiento de cajas del Almacén establecido como objetivo de trabajo para 1.993.

RESOLUCION de 11 de octubre de 1993, de la Secretaría General Técnica, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo núm. 1324/90, interpuesta por don José María Rodríguez Fernández y otros.

De orden delegada por el Excmo. Sr. Consejero de Trabajo de la Junta de Andalucía, se publica para general conocimiento en sus propios términos el Fallo de la Sentencia dictada con fecha 7 de abril de 1993, por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en Sevilla, en el Recurso Contencioso-Administrativo núm. 1324/90, promovido por D. José María Rodríguez Fernández y otros sobre Sanción cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

FALLO:

Debemos estimar y estimamos el recurso interpuesto por D. José María Rodríguez Fernández y otros, contra resolución de la Dirección General de la Consejería de Fomento y Trabajo de la Junta de Andalucía de 29 de noviembre de 1989 que resuelve el recurso de alzada deducido contra la resolución de la Delegación Provincial de Cádiz que poniendo fin al expediente 962/88 impuso a la recurrente la sanción de 425.400 ptas., que anulamos por no ajustada a Derecho. Sin costas.

Sevilla, 11 de octubre de 1993.- El Secretario General Técnico, Venancio Gutiérrez Colomina.

RESOLUCION de 11 de octubre de 1993, de la Secretaría General Técnica, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo núm. 2568/90, interpuesto por Dialco, SA.

De orden delegada por el Excmo. Sr. Consejero de Trabajo de la Junta de Andalucía, se publica para general conocimiento en sus propios términos el Fallo de la Sentencia dictada con fecha 27 de abril de 1992, por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en Sevilla, en el Recurso Contencioso-Administrativo núm. 2568/90, promovido por DIALCO, S.A., sobre Sanción cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

FALLO:

Que no ha lugar a estimar el recurso presentado por el Procurador D. José M^o Romero Villalva, en nombre y representación de DIALCO, S.A., contra las Resoluciones objeto de ésta, las que confirmamos por su bondad jurídica. Sin costas.

Sevilla, 11 de octubre de 1993.- El Secretario General Técnico, Venancio Gutiérrez Colomina.

RESOLUCION de 11 de octubre de 1993, de la Secretaría General Técnica, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo núm. 2648/90, interpuesto por Goypesa, E.C.S.A.

De orden delegada por el Excmo. Sr. Consejero de Trabajo de la Junta de Andalucía, se publica para general conocimiento en sus propios términos el Fallo de la Sentencia dictada con fecha 16 de febrero de 1993, por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en Sevilla, en el Recurso Contencioso-Administrativo núm. 2648/90, promovido por Goypesa, E.C.S.A. sobre Sanción cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

FALLO:

Debemos desestimar el recurso interpuesto por la actora contra la resolución de 12 de febrero de 1990 de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, de la Consejería de Fomento y Trabajo de la Junta de Andalucía, desestimatoria de la alzada contra el Acuerdo de la Delegación Provincial de esa Consejería en Sevilla de 10 de octubre de 1989 dictada en el expediente 1200/89, por la que se impone a la empresa demandante la sanción de 200.000 pesetas por la comisión de una infracción grave en grado medio por vulnerar los arts. 4.2.d) y 19.1 de la Ley 8/80 de 10 de marzo en relación con el artículo

4.1. y Disposición Transitoria del Real Decreto 555/86 de 21 de febrero, al no haber elaborado el preceptivo Plan de Seguridad e Higiene en el Trabajo en la construcción de 40 viviendas unifamiliares en la parcela n^o 1 de Tomares, cuya presupuesto es muy superior a los 100.000.000 de pesetas; que declaramos ajustado a Derecho. Sin costas.

Sevilla, 11 de octubre de 1993.- El Secretario General Técnico, Venancio Gutiérrez Colomina.

RESOLUCION de 11 de octubre de 1993, de la Secretaría General Técnica, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo núm. 4214/90, interpuesto por Banco Bilbao Vizcaya, SA.

De orden delegada por el Excmo. Sr. Consejero de Trabajo de la Junta de Andalucía, se publica para general conocimiento en sus propios términos el Fallo de la Sentencia dictada con fecha 7 de abril de 1993, por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en Sevilla, en el Recurso Contencioso-Administrativo núm. 4214/90, promovido por Banco Bilbao Vizcaya, S.A., sobre Sanción cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

FALLO:

Debemos estimar y estimamos el recurso interpuesto por el «Banco Bilbao Vizcaya» contra resolución de la Consejería de Fomento y Trabajo de la Junta de Andalucía que anulamos por no ajustado a Derecho. Sin Costas.

Sevilla, 11 de octubre de 1993.- El Secretario General Técnico, Venancio Gutiérrez Colomina.

RESOLUCION de 11 de octubre de 1993, de la Secretaría General Técnica, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo núm. 362/91, interpuesto por Renfe.

De orden delegada por el Excmo. Sr. Consejero de Trabajo de la Junta de Andalucía, se publica para general conocimiento en sus propios términos el Fallo de la Sentencia dictada con fecha 27 de noviembre de 1992, por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en Sevilla, en el Recurso Contencioso-Administrativo núm. 362/91, promovido por RENFE, sobre Sanción cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

FALLO:

Que debemos desestimar y desestimamos el presente recurso contencioso administrativo interpuesto por el Procurador Sr. Pachán Capitán en nombre y representación de la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles, contra resolución, de 3 de diciembre de 1990, del Consejero de Trabajo de la Junta de Andalucía, desestimatoria de recurso de alzada interpuesto contra otra, de 23 de julio de 1990, del Director de Trabajo y Seguridad Social por la que se acordaba la imposición a la actora de una sanción de 50.100 pesetas; que confirmamos. Sin costas.

Sevilla, 11 de octubre de 1993.- El Secretario General Técnico, Venancio Gutiérrez Colomina.

RESOLUCION de 11 de octubre de 1993, de la Secretaría General Técnica, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo núm. 1520/91, interpuesto por don Manuel Sánchez Sontas.

De orden delegada por el Excmo. Sr. Consejero de Trabajo de la Junta de Andalucía, se publica para general conocimiento en sus propios términos el Fallo de la Sentencia dictada con fecha 24 de diciembre de 1992, por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en Sevilla, en el Recurso Contencioso-Administrativo