

Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, interpuestos por don Francisco Villamandos Torre y otros, contra la Administración del Estado sobre la evaluación negativa de distintos tramos de investigación del recurrente, ha recaído sentencia el 15 de febrero de 1994, cuyo fallo es el siguiente:

«Estimando parcialmente los recursos contencioso-administrativos acumulados interpuestos por la representación procesal de don Francisco Villamandos de la Torre, doña Mercedes Manzanares Gavilán, don José Luis García Ruz y doña María Manuela Martín Sánchez, contra las Resoluciones de 23 de noviembre de 1990 de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora que valoraron negativamente los tramos solicitados por los interesados y contra las Resoluciones de la Secretaría de Esado de Universidades e Investigación que desestimaron los recursos de alzada formulados frente a aquéllas, debemos anular y anulamos las citadas Resoluciones por ser contrarias al ordenamiento jurídico, reponiendo las actuaciones administrativas al trámite en que se produjo la infracción a fin de que la indicada Comisión Nacional proceda a evaluar nuevamente la actividad investigadora de los demandantes, razonando y motivando adecuadamente la decisión que adopte respecto a cada uno de ellos con arreglo a los criterios y principios establecidos en la Orden de 5 de febrero de 1990, sin hacer imposición de costas.

Contra esta sentencia no cabe interponer recurso.»

Dispuesto por Orden de 13 de junio de 1994 el cumplimiento de la citada sentencia en sus propios términos.

Esta Presidencia ha resuelto dar publicidad a la misma para general conocimiento.

Madrid, 15 de julio de 1994.—El Presidente, Roberto Fernández de Caley y Alvarez.

Ilmo. Sr. Secretario de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora.

19641 RESOLUCION de 15 de julio de 1994, de la Presidencia de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora, por la que se hace pública la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada, en el recurso contencioso-administrativo número 361/1992, interpuesto por don Eduardo Justo Martínez.

En el recurso contencioso-administrativo número 361/1992, seguido ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada, interpuesto por don Eduardo Justo Martínez, contra la Administración del Estado sobre la evaluación negativa de distintos tramos de investigación del recurrente, ha recaído sentencia el 11 de octubre de 1993, cuyo fallo es el siguiente:

«Que debe desestimar y desestima el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Eduardo Justo Martínez, contra la denegación presunta del recurso de alzada interpuesto contra la Resolución de 23 de noviembre de 1990 de la Comisión Nacional de Evaluación de la Investigación que acordó la evaluación negativa del tramo 1.º, por aparecer ajustada a derecho la resolución que en el recurso se impugna. Sin que haya lugar a expresa condena en costas a ninguna de las partes.»

Dispuesto por Orden de 13 de junio de 1994 el cumplimiento de la citada sentencia en sus propios términos.

Esta Presidencia ha resuelto dar publicidad a la misma para general conocimiento.

Madrid, 15 de julio de 1994.—El Presidente, Roberto Fernández de Caley y Alvarez.

Ilmo. Sr. Secretario de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

19642 RESOLUCION de 4 de agosto de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Compañía del Este de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima» («Cebega, Sociedad Anónima»).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Compañía del Este de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima» («Cebega, Sociedad Anónima») (número código: 9001182), que fue suscrito con fecha 1 de julio de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y, de otra, por los Comités de Empresa de los distintos centros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 4 de agosto de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «CEBEGA, SOCIEDAD ANONIMA», 1994

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito territorial.*

Este Convenio interprovincial es de aplicación obligatoria para todos los empleados en los distintos centros de trabajo de la empresa «Cebega, Sociedad Anónima», sea su ubicación dentro o fuera de la provincia de Alicante.

Artículo 2. *Ambito funcional.*

El presente Convenio regulará, a partir de su entrada en vigor, todas las relaciones laborales de la empresa. «Cebega, Sociedad Anónima», y su personal.

Artículo 3. *Ambito personal.*

El presente Convenio incluye a la totalidad del personal que está contratado por la empresa, comprendiendo los productores fijos de plantilla, eventuales, fijos discontinuos, sustitutos, etc., así como los que puedan ser contratados durante la vigencia del Convenio, sin más excepciones que el personal indicado en el apartado 3 del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Vigencia y duración.*

a) Vigencia.— El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma sin perjuicio de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado». A efectos económicos entrará en vigor el día 1 de enero de 1994.

b) Duración.— Se pacta un período de duración de un año, desde el día 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1994.

Artículo 5. *No absorción y garantía «ad personam».*

Las diferencias entre las condiciones económicas y sociales de este Convenio y las del Convenio anterior, por su condición de aumento mínimo, no podrán ser absorbidas ni compensadas.

Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán consideración de

mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o estipulaciones implantadas en la empresa que impliquen condición más beneficiosa para el personal en relación con las concedidas, subsistirán con garantía «ad personam» para los que vengan gozando de ellas.

Artículo 6. *Denuncia y prórroga.*

a) Denuncia.—La denuncia a efectos de rescisión o revisión del Convenio deberá formalizarse, por parte de la representación de los trabajadores o por la empresa, con una antelación de tres meses a la fecha de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el convenio y hasta tanto no se logre un acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo.

b) Revisión y prórroga.—Si se desistiese de la denuncia a que se refiere el párrafo a) de este artículo, el Convenio Colectivo se prorrogará de año en año, exceptuando las cuestiones salariales, que serán motivo de negociación por las partes.

CAPITULO II

Comisión Paritaria

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 85.2, d), del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria estará compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la Dirección:

Empresa:

Don José Soler Sancho.
Don Emilio Martínez López-Puigcerver.
Don José Santos Boix.
Suplente: Don Antonio Córdoba García.

Trabajadores:

Don Jesús Calderón García.
Don Antonio Borrajo Quiñonero.
Don Fernando Catalá Vilaplana.
Suplente: Don José Giménez Ortiz.

La función de la Comisión Paritaria será solucionar, de forma negociada, las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este Convenio.

En caso de desacuerdo, se planteará la cuestión ante los organismos competentes.

También podrán designar ambas representaciones asesores que actuarán con voz, pero sin voto.

CAPITULO III

Empleo y contratación

Artículo 8. *Política de empleo.*

Durante la vigencia del presente Convenio, y en tanto subsistan las mismas circunstancias actuales, se mantendrá la plantilla de la empresa en su conjunto, así como su estructura por categorías profesionales.

Artículo 9. *Contratos de trabajo.*

Con independencia de los requisitos legales vigentes sobre el ingreso al trabajo, como norma general, todo trabajador eventual que acceda a un puesto de trabajo en «Cebeга, Sociedad Anónima», formará parte de la lista que obra en poder del Departamento de Personal, copia de esta lista deberá también hallarse en poder del Comité de Empresa o Delegados de Personal, y a su contratación los trabajadores eventuales iniciarán su actividad en la empresa de acuerdo con el procedimiento de ingresos que se lleve a cabo con la cooperación y acuerdo existente entre el citado Departamento de Personal y el Comité de Empresa y/o Delegados de Personal.

La empresa comunicará a los representantes de los trabajadores todas las contrataciones que tenga previsto realizar con suficiente antelación a su realización, especificando el número de trabajadores a contratar, la modalidad del contrato y la duración de los mismos. En casos especiales podrá prescindirse del procedimiento normal, pero dando cuenta al Comité de Empresa de las circunstancias especiales que concurran en el caso, y se procederá en consecuencia.

Artículo 10. *Convocatoria de contratación.*

Cuando la empresa tenga necesidad de contratar personal para cubrir vacantes que se produzcan en puestos que requieran una especial capacitación y que no estén contemplados en este capítulo, o para acceder a puestos de nueva creación pondrá en conocimiento de los trabajadores de «Cebeга, Sociedad Anónima», con una antelación de diez días, los requisitos exigidos y el puesto de trabajo a cubrir, previamente al anuncio público para personas ajenas a la empresa. En caso de que entre los aspirantes al puesto de trabajo a cubrir exista igualdad de méritos entre dos o más, la empresa se compromete a contratar con carácter prioritario al aspirante perteneciente a la plantilla.

CAPITULO IV

Organización de trabajo, ascensos, clasificación profesional y trabajo a tarea

Artículo 11. *Organización del trabajo.*

Las facultades de la organización del trabajo son de competencia y responsabilidad de la Dirección de la empresa. El Comité de Empresa informará a la Dirección de cualquier sugerencia razonada que refuerce las relaciones y planteamientos socioeconómicos de la empresa en todo cuanto se refiera a cualquier modificación, automatización, reconversión y modernización, así como la reestructuración de secciones y variación de puestos de trabajo, por mejora de métodos y, en general, cuanto pueda conducir a un mejor proceso técnico de la empresa.

Los nuevos sistemas que se adopten no perjudicarán la situación personal ni económica de los trabajadores, antes al contrario, tenderán a mejorar las condiciones de los mismos.

La Dirección de la empresa se compromete a informar trimestralmente al Comité de Empresa y Delegados de Personal de los temas generales y de la organización de la misma.

Artículo 12. *Ascensos.*

El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Todo Peón eventual que alcance los doce meses de trabajo en la empresa, de forma continuada o en diferentes períodos alternos, obtendrá directamente la categoría de Ayudante.

Antes de cubrir plazas de superior categoría, que no estén comprendidas en las que son de libre designación de la empresa, la Dirección informará de ello al Comité y/o Delegados de Personal al objeto de recabar su opinión sobre los empleados que pueden ser sujetos a dicho ascenso.

Si existiese disconformidad entre la empresa y el Comité de Empresa se acudiría a que, por una empresa especializada en ello, se efectúe la selección entre los aspirantes; un representante de la empresa y un miembro del Comité de Empresa o un Delegado de Personal tendrá acceso a las pruebas de selección efectuadas.

Artículo 13. *Ascensos a Oficial de primera por permanencia en la empresa.*

Aquellos trabajadores Oficiales de segunda que, con una antigüedad continuada en la empresa de veinticinco años, siempre y cuando en los dos años inmediatamente anteriores no obre en su expediente sanción grave o muy grave y que en el mismo período de tiempo su absentismo laboral no sea superior al promedio de la empresa en esos dos años, será ascendido a la categoría de Oficial de primera.

Comoquiera que este ascenso se produce exclusivamente como consecuencia de su permanencia en la empresa, podrá darse el caso de que los trabajos a realizar no experimenten variación alguna y por ello, aunque realicen trabajos de categoría inferior a la que ostentan, no les será de aplicación lo establecido para estos casos en el Convenio ni en la normativa vigente.

En consecuencia con lo manifestado, no servirá de comparación, a los efectos de ascenso, para otros trabajadores que realicen sus mismas funciones.

Estos ascensos tendrán efecto a partir del mes de abril del siguiente año natural al que se produzcan los veinticinco años de permanencia en la empresa.

Artículo 14. Capataz: Ascensos.

Capataz es el trabajador que, teniendo encomendada la realización de funciones propias, colabora con su inmediato superior en la organización y distribución del trabajo, dentro de una sección específica, con mando sobre los operarios asignados a su sección y turno, y que desarrolla una tarea de confianza que, a juicio de la Dirección de la empresa, entraña una especial dificultad y especialización.

Debido a lo anteriormente expuesto y por ser un cargo de confianza, su designación compete única y exclusivamente a la Dirección de la empresa, sin que se pueda acceder a esta categoría por años de permanencia en la misma o por realización de trabajos similares.

A los efectos de este Convenio, queda derogada la definición de «Capataz de turnos», contemplado en el artículo 6.º, grupo IV, apartado a) (Capataz de turno), de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» el día 1 de junio de 1977.

Artículo 15. Clasificación profesional.

a) Las categorías profesionales están especificadas en el anexo I correspondiente a este Convenio.

b) Una vez al año, y cuando el Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, lo consideren conveniente, podrán reclamar de la Dirección la exposición en cada centro de trabajo de la plantilla del personal correspondiente, señalando nombres, apellidos, fecha de ingreso y clasificación por categorías profesionales.

Artículo 16. Trabajo a tarea.

El personal de Distribución realizará su trabajo a tarea. El desarrollo de la misma estará de acuerdo con lo que se determina en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando algún Repartidor o Ayudante, por causas no imputables a su voluntad o por conveniencia de la empresa, quedase sin poder desempeñar sus funciones habituales, se respetará su salario normal, abonándose en concepto de comisiones de ese día las siguientes cantidades:

Oficial de primera: 5.402 pesetas/día trabajado.

Oficial de segunda: 3.791 pesetas/día trabajado.

En los casos en que un Oficial de primera tuviera que desempeñar la función de Ayudante, percibirá las comisiones en la misma cuantía que el titular de la ruta.

CAPITULO V**Formación****Artículo 17. Formación profesional.**

La empresa informará del contenido de sus planes de formación profesional al Comité de Empresa y Delegados de Personal antes de llevarlos a efecto, para que éstos puedan aportar la sugerencias y formular las alegaciones que estimen oportunas y emitan, en su caso, el informe que proceda cuando por imperativo legal fuese preceptivo.

CAPITULO VI**Jornada, vacaciones, licencias y excedencias****Artículo 18. Jornada.**

La jornada laboral para el período de tiempo de este Convenio queda establecida en cuarenta horas semanales, de lunes a viernes.

Artículo 19. Vacaciones.

Se establece en treinta días naturales, durante todos los meses del año.

Las vacaciones se disfrutarán fijándose un calendario que se elaborará entre la empresa y Comité de Empresa o Delegados de Personal de acuerdo con el sistema seguido en el año anterior. Cualquier otro acuerdo entre empresa y trabajadores se comunicará al citado Comité de Empresa o Delegados de Personal (ver percepciones en tabla anexa).

No se iniciará el disfrute de las vacaciones anuales cuando el trabajador se encuentre en situación de ILT.

La hospitalización de un trabajador durante su período de vacaciones interrumpirá el disfrute de las mismas.

La interrupción de las vacaciones se extenderá, como máximo, hasta el límite del año natural al que correspondan las mismas.

Artículo 20. Licencias.

Todos los trabajadores que contraigan matrimonio disfrutarán de veintidós días de permiso retribuido. En los casos de nacimiento de un hijo o de enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite desplazarse, el plazo será de seis días, y de dos días en caso de traslado de domicilio.

Artículo 21. Excedencias.

El trabajador con una antigüedad de, al menos, un año en la empresa, podrá solicitar excedencia voluntaria por una duración no inferior a un año ni superior a tres años. El tiempo que dicho trabajador permanezca en esta situación no será computable ni para la antigüedad ni surtirán ningún otro efecto.

En el transcurso del primer año, y recibida la petición de ingreso por parte del trabajador, la empresa vendrá obligada a su readmisión en el mismo puesto de trabajo y categoría que venía disfrutando con anterioridad.

La excedencia contemplada en el presente artículo no podrá coincidir simultáneamente en un número superior del 2 por 100 de los trabajadores fijos en plantilla.

Para lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

CAPITULO VII**Beneficios asistenciales****Artículo 22. Enfermedad y accidente de trabajo.**

La empresa abonará a los trabajadores hasta el 60 por 100 de su salario base, antigüedad, plus Convenio, plus carencia de incentivos y plus de profesionalidad u oficio, en las bajas de ILT desde el primero al séptimo día, ambos inclusive.

A partir del octavo día y hasta el quince, ambos inclusive, los trabajadores en situación de ILT percibirán, con cargo a la empresa, hasta el 75 por 100 de los conceptos salariales expresados en el párrafo anterior.

Del día dieciséis en adelante, se completará hasta el 100 por 100 de los conceptos económicos antes mencionados.

En los supuestos de ILT por hospitalización, la empresa abonará a sus trabajadores hasta el 100 por 100 de su salario base, antigüedad, plus Convenio, plus carencia de incentivos y plus de profesionalidad u oficio, desde el primer día.

Para los trabajadores del Departamento de Ventas, los porcentajes establecidos se aplicarán sobre su base de cotización.

Si por modificación legal se variase el actual sistema de abono de las prestaciones por ILT, la empresa satisfará los porcentajes y conceptos aquí recogidos, pudiendo compensar las cantidades que con cargo a la Seguridad Social u organismo similar se abonen al trabajador.

Artículo 23. Premio de jubilación.

A) Los trabajadores que por imperativo legal o por no reunir los requisitos establecidos en el presente Convenio no pudiesen acceder a la jubilación anticipada, percibirán cinco mensualidades de su salario base, antigüedad y plus de Convenio que tenga en el momento de producirse la jubilación a los sesenta y cinco años.

Los trabajadores que, cumpliendo los requisitos y exigencias legales para jubilarse anticipadamente, optasen por jubilarse a los sesenta y cinco años, percibirán cuatro mensualidades si lo hacen en el año 1994; tres mensualidades si lo hacen en el año 1995; dos mensualidades si lo hacen en el año 1996; una mensualidad si lo hacen en el año 1997, y, a partir de 1998, queda extinguido este premio de jubilación a los sesenta y cinco años, salvo lo establecido en el párrafo anterior.

B) El trabajador que se jubile anticipadamente a partir de los sesenta años, percibirá las siguientes cantidades:

A los sesenta años, cinco anualidades de 1.037.619 pesetas la primera, y las cuatro restantes actualizadas con el incremento que experimente el IPC.

A los sesenta y un años, cuatro anualidades de 1.037.619 pesetas la primera, y las tres restantes actualizadas, con el incremento que experimente el IPC.

A los sesenta y dos años, tres anualidades de 1.037.619 pesetas la primera, y las dos restantes actualizadas con el incremento que experimente el IPC.

A los sesenta y tres años, dos anualidades de 1.037.619 pesetas la primera, y la restante actualizada con el incremento que experimente el IPC.

A los sesenta y cuatro años, una anualidad de 1.037.619 pesetas.

Estas anualidades se abonarán: La primera, en el momento que se produzca la jubilación, y las restantes durante los meses de enero de los años siguientes sucesivos.

Para poder acceder a los premios de jubilación que se establecen en el presente artículo será preceptivo que el operario tenga, al menos, quince años de antigüedad en la empresa.

Solamente podrán acogerse a estos premios, anualmente, un 2 por 100 de la plantilla fija de la empresa.

En caso que se produzcan solicitudes de jubilación anticipada acciéndose a los premios estipulados en el presente artículo, superiores al 2 por 100 de la plantilla, la Comisión Paritaria establecerá quién tiene acceso a los mismos siguiendo criterios de antigüedad en la empresa, cargas familiares, o similares.

A los efectos de determinar los aspirantes a estos premios, los trabajadores que durante el año natural cumplan la edad establecida en el presente artículo y piensen acogerse al mismo, deberán solicitarlo a la empresa por escrito, antes del 31 de diciembre anterior.

En caso de fallecimiento del trabajador jubilado, las cantidades pendientes de cobro las percibirán sus herederos legales, en los plazos estipulados.

Como consecuencia de desaparecer el premio de jubilación para el trabajador que se jubile a los sesenta y cinco años, establecido en Convenios anteriores, salvo la excepción dispuesta en el párrafo primero del punto A) del presente artículo, se acuerda prorratear dicho premio de la siguiente forma y con carácter transitorio, para aquellos trabajadores que se jubilen anticipadamente:

Trabajadores que, cumpliendo los requisitos para jubilarse anticipadamente, no lo solicitasen en el presente año, percibirán la parte correspondiente a las cinco mensualidades de acuerdo con la siguiente escala:

Año de jubilación	Edad actual (cumplida en el año 1994)			
	60	61	62	63
1994	80 por 100	75 por 100	66 por 100	50 por 100
1995	60 por 100	50 por 100	33 por 100	—
1996	40 por 100	25 por 100	—	—
1997	20 por 100	—	—	—

Artículo 24. Previsión para caso de fallecimiento o incapacidad.

La empresa mantendrá concertado un seguro que cubra el fallecimiento o incapacidad laboral permanente total para la profesión habitual para el personal que permanezca ininterrumpidamente un año en la empresa, de acuerdo con las siguientes prestaciones:

Fallecimiento o incapacidad por enfermedad: 1.090.670 pesetas.

Fallecimiento o incapacidad por accidente: 2.181.340 pesetas.

Fallecimiento o incapacidad por accidente de automóvil: 3.272.010 pesetas.

La entrada en vigor de esta cláusula del Convenio, en lo que se refiere a las prestaciones concertadas, tendrá lugar en el momento en que la Dirección sea notificada por parte de la compañía aseguradora de la aceptación y puesta en vigor de las modificaciones realizadas respecto a la concertación anterior.

Cuando se produzca cualquiera de los casos que cubre el presente seguro, y se haya presentado la documentación exigida por la compañía aseguradora y ésta muestre la conformidad con el abono de la prestación concertada, si en el transcurso de treinta días, a contar desde el cumplimiento de estos requisitos, la compañía aseguradora no hiciese efectivo el importe de la referida prestación, la empresa adelantará el mismo al beneficiario del seguro, reintegrándose del mismo al hacer efectivo el pago a la compañía aseguradora.

Artículo 25. Revisión médica.

La empresa tiene concertados con una entidad privada los servicios médicos de forma que, una vez al año, se realice un examen médico a cada empleado, entregándose por escrito a cada trabajador el resultado de dicho examen. Los exámenes médicos a los que se refiere este artículo se realizarán de acuerdo con las normas y disposiciones emanadas por el organismo de seguridad e higiene en el trabajo correspondiente y cuantos otros requisitos que, de forma razonada, sean sugeridos por el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y de sus servicios médicos.

Artículo 26. Salud laboral.

Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo.—La empresa se atendrá a las normas que en cada momento regulen esta materia en el sentido de conseguir el mayor perfeccionamiento posible en los métodos de seguridad, que eviten los riesgos propios del trabajo y garanticen en la medida de lo posible la salud física y mental de sus trabajadores.

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 los trabajadores: Tres miembros

Por parte de la empresa: Tres miembros.

Correspondiendo la designación de los representantes de los trabajadores al Comité de Empresa.

En aquellos centros de trabajo con una plantilla inferior a 50 trabajadores, los Delegados de Personal podrán designar un Delegado de Salud y Seguridad, el cual tendrá las mismas competencias que las establecidas para el Comité de Planta.

Dicho Comité tendrá derecho a conocer las condiciones relativas a máquinas, herramientas, y procesos laborales, en la medida que sea necesario para evitar en lo posible los riesgos que afecten a la seguridad del trabajador, proponiendo a la empresa, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualquier otra que considere oportuna.

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

Funciones del Comité de Salud.—Las reguladas o las que puedan regularse por Ley o normativa legal.

Artículo 27. Privación del permiso de conducir.

En aquellos casos en que algún trabajador del Departamento Comercial sea privado del permiso de conducción, no motivado por incapacidad física, la empresa deberá proporcionarle otro puesto de trabajo en tanto dure la privación, manteniéndole la misma categoría profesional, ajustándosele las retribuciones que le correspondan en las nuevas funciones que desempeñe y reintegrándole en su puesto de trabajo anterior una vez recuperado el citado permiso.

CAPITULO VIII

Representación de los trabajadores en la empresa y de las secciones sindicales. Competencias y garantías

Artículo 28. Representación de los trabajadores en la empresa.

El Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como órganos representativos de todos los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa, tienen como fundamental misión la defensa de los intereses de sus representados, así como la negociación y representación de los trabajadores ante el empresario y, en su caso, ante la Administración del Estado.

De empresa y con el establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa informará, con carácter previo a su ejecución, de las decisiones adoptadas con relación a las siguientes cuestiones: Reestructuración de plantilla y ceses totales, parciales, definitivos o temporales de las instalaciones; planes de la jornada; traslado total o parcial de las instalaciones; planes de formación profesional; implantación y revisión de sistemas de organización y control de trabajo; estudios de tiempos; establecimiento de sistemas de primas o incentivos, y valoración de puestos de trabajo.

El Comité de Empresa y los Delegados de Personal dispondrán del crédito de horas para el cumplimiento de sus deberes que establece el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Con relación al apartado e) del artículo 68 sobre el crédito de horas, éstas podrán ser acumuladas en su totalidad por cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal para realizar gestiones de carácter sindical ante su Sindicato u organismo oficial. También estas horas podrán acumularse

globalmente en un solo miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Asimismo, también se podrán acumular las horas sindicales de los Delegados de Personal de los distintos centros de trabajo de «Cebega, Sociedad Anónima», en alguno o varios miembros del Comité de Empresa de planta, o entre los Delegados de los diferentes centros de trabajo.

Artículo 29. *Derechos sindicales.*

a) Reconocimiento de los Sindicatos como elementos básicos y substanciales en las relaciones industriales.

b) Reconocimiento pleno de la libertad sindical (derecho de los trabajadores a afiliarse o no) y de la acción sindical en la empresa.

c) Reconocimiento implícito de las Secciones Sindicales en todos los centros de trabajo.

d) Derecho a distribuir información sindical en la empresa (incluyendo el derecho a un tablón de anuncios sindicales en las empresas de más de 100 trabajadores).

e) Recaudación de cuotas sindicales (incluyendo el derecho del Delegado a gestionar el descuento en nóminas de estas cuotas a voluntad de los trabajadores afiliados).

f) Legitimación de un Delegado Sindical en aquellas empresas con más de 250 trabajadores cuando las Centrales acrediten una afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla. Este Delegado representa y defiende los intereses de sus afiliados, puede asistir a las reuniones del Comité, dispone de idénticas garantías, recibe idéntica información que el Comité y debe ser oído previamente en la resolución de los problemas más importantes de carácter colectivo.

g) Derecho a la excedencia forzosa para aquellos trabajadores elegidos para cargos sindicales de relevancia provincial o estatal, con readmisión obligatoria una vez concluido el mandato.

h) Concesión de permisos retribuidos al Delegado Sindical para participar en negociaciones colectivas, siempre que la empresa sea afectada por la negociación en cuestión.

i) Para asistir en su misión al Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrán tener acceso al recinto de la empresa los Abogados laborales o asesores sindicales, previa solicitud y autorización de la Dirección de la empresa.

j) En el caso de coincidir en una misma persona el cargo de Delegado Sindical y miembro del Comité de Empresa, su crédito en horas sindicales quedará duplicado.

k) La empresa informará previamente al Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales de las concesiones de actividades a terceros que actualmente realice por cuenta propia, siempre que afecten al mantenimiento de los puestos de trabajo de su plantilla actual.

Artículo 30. *Derecho de reunión y Asamblea.*

Los trabajadores de la empresa, en cualquiera de sus centros de trabajo, tienen derecho a reunirse en Asamblea.

La Asamblea podrá ser convocada por los Delegados de Personal, el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La Asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los Delegados de Personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la Asamblea de personas no pertenecientes a la empresa; sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La Presidencia comunicará a la Dirección la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la Asamblea, y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

El lugar de reunión será el centro de trabajo y la Asamblea tendrá lugar fuera de la jornada, salvo acuerdo con la Dirección de la empresa, siempre que se produzcan circunstancias excepcionales y urgentes. En estos casos se facilitará la celebración de la Asamblea causando el mínimo perjuicio a la actividad productiva.

CAPITULO IX

Condiciones económicas

Artículo 31. *Salarios.*

Se establece un incremento del 3,5 por 100 en los conceptos salariales, de conformidad con lo reseñado en las tablas recogidas en el anexo I del presente Convenio.

Artículo 32. *Complemento salarial: Preventistas.*

Para el personal del Departamento de Ventas con categoría de Preventista se establece un complemento salarial de 99.438 pesetas mensuales. Este complemento se abonará por doce meses, por lo que no tendrá repercusión en las pagas extraordinarias ni en la antigüedad o en cualquier otro concepto salarial. En cualquier caso, esta cantidad, en futuros Convenios, será revisada y se le aplicarán, si así se acordase, los incrementos que se pacten.

Artículo 33. *Bolsa de vacaciones.*

Se establece una bolsa de vacaciones para todos los trabajadores de la empresa, por un importe de 67.894 pesetas anuales, que se abonará al inicio del período vacacional.

Estas cantidades serán percibidas en proporción al tiempo trabajado por quienes hayan ingresado o cesen durante el año en la empresa.

Artículo 34. *Plus de permanencia.*

El trabajador que permanezca tres años ininterrumpidos en la empresa percibirá anualmente, y en un solo pago, la cantidad de 32.338 pesetas. Esta cantidad la cobrará proporcionalmente al tiempo trabajado si cesara en la empresa, y se abonará al comienzo de su período vacacional.

Artículo 35. *Plus de antigüedad.*

Se establecen los pluses por años de servicio, de acuerdo con el siguiente plan:

Años	Porcentaje antigüedad
2	5
4	10
7	16
10	22
13	28
16	34
19	40
22	46
25	60

Artículo 36. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen cuatro pagas extraordinarias para todo el personal de la empresa, cada una de ellas en la cuantía de salario base de clasificación, antigüedad y plus de Convenio.

El abono de las pagas se efectuará en la primera quincena de marzo, junio, septiembre y diciembre, y serán percibidas en proporción al tiempo trabajado por quienes hayan ingresado o cesen durante el año en la empresa.

Artículo 37. *Premio a la asistencia al trabajo.*

Se crea un plus de premio a la asistencia al trabajo en la cuantía de 16.169 pesetas brutas, que se abonarán al comienzo de cada semestre para todo empleado de la empresa que no haya tenido falta de asistencia alguna al trabajo durante el semestre anterior; no serán conceptuadas faltas de asistencia las licencias retribuidas. Para los trabajadores temporales esta cantidad será proporcional al tiempo trabajado. Para los trabajadores que hayan percibido los premios de asistencia al trabajo los dos semestres del año natural, se incrementará la cantidad total en un 5 por 100, siempre y cuando el nivel de absentismo en la empresa «Cebega, Sociedad Anónima», no supere el 3 por 100 en el citado año. Cualquier modificación de este porcentaje de incremento irá supeditada a la disminución del absentismo en la empresa.

Artículo 38. *Trabajo nocturno.*

Se establece un suplemento del 50 por 100 sobre el salario base, antigüedad y plus de Convenio para todos los trabajadores que realicen su trabajo durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas del día siguiente, proponiendo que el trabajo sea realizado por personal voluntario; si por necesidad en períodos punta fuera necesario e indispensable la creación de un nuevo turno de trabajo nocturno en Producción se incluirá el personal necesario de acuerdo con la programación de la

Jefatura de Producción y Almacén, completando el turno de personal no especializado con personal eventual. El turno de noche del Departamento de Almacén percibirá el plus de nocturnidad a razón de cinco días semanales, aunque durante estos cinco días coincida un festivo, para de esta manera compensar el exceso de trabajo de dicha semana (ver percepciones en tabla anexo III).

Artículo 39. Prima de carencia de incentivos.

El personal que no percibe comisiones por ventas, recibirá la cantidad de 29.922 pesetas brutas mensuales si no percibe plus de oficio o profesionalidad, y en caso de percibirlo esta cantidad será de 28.814 pesetas brutas mensuales, en ambos casos, proporcionalmente al tiempo trabajado y siempre que su categoría no sea superior a la de Capataz.

Artículo 40. Ayuda conservación vestuario.

El personal de Almacén, Producción, Talleres, Distribución, y señoritas del Equipo de Ventas Especiales percibirán por este concepto del epígrafe la cantidad de 768 pesetas brutas mensuales.

Prendas de vestuario.—La empresa facilitará al personal de Ventas dos uniformes de verano, dos uniformes de invierno, una prenda de abrigo, una de resguardo de lluvia y dos pares de zapatos, cada dos años.

El resto del personal continuará utilizando las prendas habituales, más una prenda de abrigo cada dos años.

Estas prendas se entregarán en la primera quincena de los meses de abril y octubre.

Artículo 41. Premio especial por los años de servicio.

Se concede un premio especial por servicios ininterrumpidos a la empresa a todo el personal de «Cebega, Sociedad Anónima», sin excepción, en las siguientes anualidades y cantidades:

Por quince años de permanencia: 27.551 pesetas.

Por veinticinco años de permanencia: 48.215 pesetas.

Artículo 42. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Suspensión.

2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

3. Horas extraordinarias necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata: Mantenimiento.

La Dirección de esta empresa informará mensualmente al Comité de Empresa o Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Todas las horas extraordinarias que se realicen como tales tendrán un incremento del 75 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria (ver anexo II).

En ningún caso el número de horas extraordinarias podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el párrafo segundo de este artículo.

En el anexo II figura el valor de la hora extraordinaria para 1994.

Artículo 43. Plus a la profesionalidad u oficio.

Con el fin de reconocer el oficio o la profesión de los trabajadores que por necesidad del trabajo que desarrollan en los distintos departamentos de la empresa se les exige una mayor preparación o un oficio determinado, se crea un plus especial para todos aquellos trabajadores que tengan las siguientes categorías y desarrollen su actividad en los departamentos que se relacionan a continuación:

A) Capataces de los departamentos de: Talleres de Mantenimiento, Talleres de Automóviles, Pintura y Dispensadores: 11.502 pesetas brutas mensuales.

B) Capataces de: Sala de Embotellar, Laboratorio, Jarabes y Almacén: 10.650 pesetas brutas mensuales.

C) Oficial de primera de: Talleres de Mantenimiento, Talleres de Automóviles, Talleres Dispensadores, Calderas y Pintura: 9.849 pesetas brutas mensuales.

D) Oficiales de segunda de: Talleres de Mantenimiento, Talleres de Automóviles y Pintura: 8.643 pesetas brutas mensuales.

E) Administración: 11.920 pesetas brutas mensuales.

Aquellos trabajadores que presten sus servicios como Administrativos y vengan percibiendo pluses o complementos inferiores, iguales o superiores a las cantidades pactadas en el presente artículo, serán absorbidas y compensadas con el presente plus, con independencia de lo establecido en el artículo 5 del presente Convenio.

Estas cantidades tendrán la consideración de mensuales.

A los efectos de determinar a qué personas afecta en este momento el plus establecido en este artículo en el Convenio, a continuación se relacionan los trabajadores que tienen derecho a su percepción en la actual plantilla de «Cebega, Sociedad Anónima», señalando a qué apartado se refiere:

A) José Manresa Mora, José Clemente García, Agustín Congost Pedrada, Antonio Martínez García, Francisco Bernal Martínez, José Pagán Ruso y Eugenio Retuerta Ribas.

B) José A. García Fernández, Gaspar Gómez Latorre, José Murcia Ibáñez, Francisco Lorenzo López, José L. González Sánchez, Guillermo Grau García, Manuel Morales Cerezo, Juan Francisco Carretero García, José Martínez García, Jesús Pérez Tomás, Pedro Castillo Garrote, Manuel García Tormos, José Martínez Esquivá, Adolfo López Valverde, Juan J. Medrano Rodríguez, Fernando Esparza Uriarte, F. Javier López Picazo, Gregorio del Amo Pozuelo, Miguel Albalat Egea (Murcia) y Benito Martínez Abellón (Murcia).

C) Alfredo Botella Castillo, Vicente Delgado Mateo, Lorenzo Moreno Pérez, Angel Rodríguez Rodríguez, Alfredo Valero Brotons, José Giménez Ortiz, Miguel Angel Navalón Azorín y Francisco Fernández Serrano.

D) Alicante:

María Isabel Marraco Torres, María del Pilar Ramírez Rovira, Enriqueta Ferrándiz Poveda, María Dolores Francés Cabrera, Vicente R. Puig Sánchez, José V. León Borrego, María Flora López García, María Pilar Gurrea Ardany, Asunción Gómez García, María del Carmen Amat Boix, Luisa Navarro Fernández, Francisco de Casimiro Piqueras, Javier Andreu Vázquez, Sylvia Baeza Jiménez, Vicenta Avellan Juan, Francisco J. Martínez Pons y Pablo V. Mencho Navarro.

Murcia:

Antonio Jiménez Díaz, Antonia Gómez Abril, Manuel Pérez Escudero, Juan A. Sotomayor Tudela, José Díaz Blasco, Carlos A. López Agüera, Pascual Soriano Arjona y José Andreu Moreno.

Aibacete:

Francisco Gomáriz Blázquez, Alfonso Cantos Sánchez y Juan L. García Sánchez.

Artículo 44. Comisiones sobre ventas (ver anexo IV, de tablas al final del texto).

CAPITULO X

Mejoras sociales

Artículo 45. Ayuda por hijos disminuidos físicos o psíquicos.

Se establece para el presente Convenio una ayuda de doce mensualidades de 6.325 pesetas por cada hijo disminuido físico o psíquico, independientemente de las prestaciones de la Seguridad Social.

Para la percepción de esta ayuda es preciso presentar los justificantes necesarios de acuerdo con los baremos del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social que acrediten una disminución de, al menos, un 33 por 100.

Artículo 46. Préstamos.

«Cebega, Sociedad Anónima», creará un fondo de 6.971.000 pesetas, cuya finalidad estará destinada a atender las peticiones que los traba-

ADORES de esta empresa puedan realizar en materia de préstamos personales. Estas peticiones se ajustarán a las siguientes normas:

1.^a Cuantía: Máximo, 300.000 pesetas. Mínimo, 100.000 pesetas.

2.^a Devolución: Un año con tres meses de carencia y sin intereses, deduciéndose de su nómina mensual en 12 partes iguales.

3.^a Solicitudes: Las peticiones deberán dirigirse por escrito a la Dirección de la empresa.

La Dirección de la empresa comunicará la petición al Comité de Estudio, constituido por un representante del Comité de Empresa o Delegado de Personal, el Jefe de Personal y el Jefe del departamento al que pertenezca el solicitante. El Comité de Estudio informará a la Dirección, que procederá a decidir sobre el préstamo solicitado.

4.^a En la solicitud deberán ir reflejados los motivos por los cuales se solicita el préstamo y la documentación necesaria que acredite la veracidad de los motivos expuestos.

Cláusula adicional.

El incremento de las comisiones de los Preventistas sobre las cantidades percibidas el año anterior por este concepto se fijarán en función del incremento de ventas y en ese mismo porcentaje, siempre que éste no supere la cifra del 10,75 ni sea inferior al 4,75, en cuyo caso lo sería en las cantidades expresadas. El importe económico correspondiente al incremento se repartirá por igual entre todos los Preventistas y se abonará al principio del año siguiente.

Cláusula final.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo que determine la legislación vigente. En conformidad con cuanto antecede, firman en Alicante a diecisiete de junio de mil novecientos noventa y cuatro.

ANEXO I

Tablas salariales que regirán a partir del día 1 de enero de 1994

Departamento	Categoría	Base clasificación Pesetas	Plus Convenio Pesetas
Administración	Oficial 1. ^a	90.900	66.990
	Oficial 2. ^a	81.840	66.030
	Auxiliar	78.330	56.160
	Telefonista	90.900	66.990
	Vigilante	81.840	66.030
	Ordenanza	74.730	31.380
Oficios Auxiliares	Capataz	96.420	56.070
	Oficial 1. ^a	3.030	1.816
	Oficial 2. ^a	2.728	1.787
	Ayudante	2.611	1.746
	Peón	2.491	1.221
	Limpieza	2.491	1.386
Ventas	Preventista	96.420	56.070
	Merchandiser	96.420	56.070
	Oficial 1. ^a	3.030	1.816
	Oficial 2. ^a	2.728	1.787
	Ayudante	2.611	1.746
	Peón	2.491	1.221
Ventas Especiales	Capataz	96.420	65.850
	Oficial 1. ^a	3.030	2.095
	Oficial 2. ^a	2.728	2.016
	Srtas. RR.PP.	2.728	1.787
	Peón	2.491	1.221

ANEXO II

Horas extraordinarias

Categoría	-	5 por 100	10 por 100	16 por 100	22 por 100	28 por 100	34 por 100	40 por 100	46 por 100	60 por 100
Administración:										
Oficial 1. ^a	1.880,41	1.951,43	2.022,45	2.107,68	2.192,95	2.279,07	2.363,42	2.447,36	2.533,91	2.732,81
Oficial 2. ^a	1.682,55	1.746,08	1.809,60	1.885,82	1.962,06	2.038,29	2.114,52	2.190,74	2.266,96	2.444,84
Auxiliar administrativo	1.603,71	1.664,29	1.724,88	-	-	1.942,90	-	-	-	-
Oficios Auxiliares:										
Capataz	2.002,40	2.078,00	2.153,60	2.244,29	2.334,99	2.425,67	2.516,35	2.607,05	2.697,73	2.909,35
Oficial 1. ^a	1.899,75	1.971,53	2.043,31	2.129,44	2.215,58	2.301,72	2.387,87	2.474,00	2.560,12	2.761,13
Oficial 2. ^a	1.700,40	1.764,61	1.828,81	1.905,86	1.982,88	2.059,91	2.136,94	2.213,98	2.291,01	2.470,74
Ayudante	1.621,56	1.682,80	1.744,02	-	-	-	-	-	-	-
Peón	1.539,73	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ANEXO III

Trabajos nocturnos

Categoría	-	5 por 100	10 por 100	16 por 100	22 por 100	28 por 100	34 por 100	40 por 100	46 por 100	60 por 100
Capataz										
Oficial 1. ^a	2.541,44	2.621,79	2.702,13	2.798,54	2.894,95	2.991,36	3.087,77	3.184,18	3.280,59	3.505,55
Oficial 2. ^a	2.422,94	2.498,70	2.574,46	2.665,37	2.756,29	2.847,20	2.938,12	3.029,03	3.119,95	3.332,08
Ayudante	2.257,34	2.325,54	2.393,75	2.475,60	2.557,44	2.639,29	2.721,14	2.802,99	2.884,84	3.075,81
Peón	2.178,68	2.243,96	2.309,24	2.387,58	-	-	-	-	-	-
Peón	1.855,76	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ANEXO IV

Tabla de comisiones que regirán a partir del día 1 de enero de 1994

	Pesetas/Caja	Pesetas/Caja	
Preventa:			
Distribuidor-Vendedor	11,35	Ayudante	7,92
Distribuidor-Vendedor (exceso 250 cajas/mínimo)	26,03	Ayudante (exceso 250 cajas/mínimo)	18,07
Distribuidor-Vendedor solo	6,23	Ventas especiales en acontecimientos especiales:	
Distribuidor-Vendedor solo (exceso 151 a 250 cajas)	25,36	Vendedor	8,53
Distribuidor-Vendedor solo (exceso 250 cajas)	35,53	Ayudante	6,15
		Producto en envase sin retorno, latas de 33 cl e Iglú:	
		Vendedor	7,90
		Vendedor solo	4,35

	Pesetas/Caja
Ayudante	5,51

	Pesetas/Viaje
Servicio a subdistribuidores:	
Camión P-125	2.484
Camión P-200	3.243
Camión P-260	3.727
Post-mix (18 litros) y Bag-in-box (20 litros):	
Vendedor	108,41
Ayudante	44,93
Pre-mix:	
Vendedor	18,93
Ayudante	8,62
Bag-in-box (10 litros):	
Vendedor	54,20
Ayudante	24,42

Vacaciones y licencias retribuidas (artículos 19 y 20)

	Pesetas/Día
Oficial 1. ^a	1.708
Oficial 2. ^a	1.509
Ayudante	1.182
Peón	845

ANEXO IV (bis)

Complemento de enfermedad para el personal de Ventas hasta el séptimo día primera enfermedad al año

Categoría	Pesetas/Día
Oficial 1. ^a	993
Oficial 2. ^a	950
Ayudante	474
Peón	338

19643 RESOLUCION de 4 de agosto de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de «Iberdrola, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Iberdrola, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9008172), que fue suscrito con fecha 24 de mayo de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa en su representación, y de otra, por las Secciones Sindicales de UGT, SIE, CC.OO., ASCI, USO y ELA, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 4 de agosto de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II CONVENIO COLECTIVO (1994-1995) IBERDROLA

CAPITULO I

Extensión y ámbito del Convenio Colectivo

Artículo 1. Ambito territorial.

El presente Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, regirá en todos los centros de trabajo y demás dependencias de «Iberdrola, Sociedad Anónima» en que ésta desarrolle su actividad de empresa eléctrica.

Artículo 2. Ambito personal.

Las normas del presente Convenio Colectivo, en la medida que a cada situación afecten, regirán para todo el personal de «Iberdrola, Sociedad Anónima», con exclusión del personal directivo.

Queda comprendido, por tanto, en dicho ámbito el personal indicado que conformaba las plantillas de «Iberdrola I», «Fuerzas Eléctricas de Navarra», «Vitoriana de Electricidad», «Electra de Logroño», «Cía. Eléctrica del Urumea», «Terminor y Cía. Eléctrica de Langreo», denominado en lo sucesivo, a los efectos de este Convenio Colectivo A; y el que, asimismo, conformaba la plantilla de «Iberdrola II», denominado, en lo sucesivo, a los efectos de este Convenio Colectivo B.

Al personal que preste sus servicios mediante alguna de las modalidades de contrato a tiempo cierto o determinado, especiales o a tiempo parcial, se les aplicarán las disposiciones del presente Convenio Colectivo en proporción y coherencia con su jornada, nivel de asimilación y tipo de contrato. Se respetarán los derechos adquiridos, y expresamente reconocidos con anterioridad al 31 de diciembre de 1992 a este personal en ambos colectivos.

Artículo 3. Ambito temporal.

1. El presente Convenio surtirá efectos desde el 1 de enero de 1994, cualquiera que sea la fecha de su registro, depósito o publicación oficial. Regirá hasta el 31 de diciembre de 1995, en que expirará automáticamente.

Asimismo, se considerará que en la fecha de su expiración ha quedado denunciado, en forma igualmente automática, sin necesidad de que la denuncia sea expresa.

2. Hasta tanto no se logre acuerdo de convenio que lo sustituya, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor sus cláusulas normativas. Como única excepción al citado principio, y pese a su carácter de cláusula obligacional, se acuerda prorrogar la vigencia de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, regulada en el artículo 98, hasta que se logre acuerdo expreso.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 4. Normas generales.

1. La organización del trabajo, respetando la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección.

2. Durante la vigencia del presente Convenio, y en tanto no se homologue las condiciones de trabajo de todo el personal, coexistirán a efectos retributivos, el sistema de valoración de puestos de trabajo del Colectivo A y el sistema de categorías profesionales del Colectivo B.

3. Sin perjuicio de que el personal realice su trabajo habitual en el puesto que tenga asignado, deberá prestar sus servicios donde, en caso de necesidad y a indicación de la jefatura, resulte preciso, respetando en todo caso las disposiciones legales y convencionales al respecto.

SECCIÓN 1.^a SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO COLECTIVO A

Artículo 5. Valoración de puestos de trabajo.

1. La estructuración de puestos de trabajo del Colectivo A se realiza mediante su valoración con arreglo a la técnica denominada «asignación de puntos por factores», y de acuerdo con este sistema y características propias de la empresa, los puestos de trabajo valorados, según las distintas puntuaciones, se clasifican en 15 escalones de la forma siguiente: