

Meses	Días de trabajo			Total horas mes	Días abonables	
	De lunes a jueves	Viernes y jornada continuada	Día puente		Domingos	Festivos
Noviembre	16 x 8,75	4 x 6,5		166,00	4	1
Diciembre	14 x 8,75	2 x 5,5 2 x 6,5	26-27	146,50	5	2
Totales	1.258	511,5		1.769,50	52	14

Horario

	Entrada Hora	Salida Hora	Entrada Hora	Salida Hora
Normal:				
De lunes a jueves	7,45	13,30	15,00	18,15
Viernes y jornada continuada	7,45	14,30		
Días 24 y 31 de diciembre	7,45	13,30		
Día 20 de marzo (almorzados)	10,00	13,30	15,00	18,15

Vacaciones: Desde 1 al 31 de agosto de 1995.

Jornada intensiva: Desde 17 de junio al 13 de septiembre de 1995.

Notas:

Existen treinta minutos de jornada flexible, con tope mínimo de salida a las dieciocho horas.

Exceso de dos horas treinta minutos según jornada anual, son a disfrutar.

En todos estos horarios están incluidos quince minutos para almorzar.

Valencia

Fábrica y oficinas con jornada continuada: Horas anuales 1.767.*

Jornada laboral: De lunes a viernes. Horario: De 6,45 a 15,00 horas.

Días festivos	Puentes
1, 6 y 22 de enero	18 de marzo
19 de marzo	4 de abril
5, 8 y 15 de abril	23, 24, 26, 27, 30 y 31 de diciembre
1 de mayo	
15 de agosto	
9 y 12 de octubre	
1 de noviembre	
6 y 25 de diciembre	

Vacaciones: Agosto.

Descanso del bocadillo: Quince minutos (de 10,00 a 10,15 horas).

Con el horario, fiestas y puentes indicados sobra una hora del cómputo anual. Esta hora se disfrutará en la entrada del día 20 de marzo.

* Pendiente de la reducción en la negociación del Convenio para 1996.

Señor Bonifacio Villalobos

Meses	Días de trabajo	Sábados de trabajo
Enero	20	13, 20 y 27
Febrero	21	3, 10, 17 y 24
Marzo	19	2, 9, 16, 23 y 30
Abril	19	13, 20 y 27
Mayo	22	4, 11, 18 y 25
Junio	20	1, 8, 15, 22 y 29
Julio	23	6, 13, 20 y 27
Agosto	Vacaciones	Vacaciones
Septiembre	21	7, 14, 21 y 28
Octubre	22	5, 19 y 26

Meses	Días de trabajo	Sábados de trabajo
Noviembre	20	9, 16, 23 y 30
Diciembre	14	14 y 21
Totales	221	41

Jornada de lunes a viernes: $221 \times 7,25 = 1.602,25$ horas.

Jornada de sábados: $41 \times 4,02 = 164,82$ horas.

Total horas anuales: 1.767,07.

Fiestas y puentes a disfrutar, los mismos que en fábrica.

23958 RESOLUCIÓN de 14 de octubre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima» (COLEBEGA, S. A.).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima» (COLEBEGA, S. A.) (código de Convenio número 9010632), que fue suscrito con fecha 11 de septiembre de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por los Comités de empresa de los distintos centros de trabajo en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 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, 14 de octubre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «COMPAÑÍA LEVANTINA DE BEBIDAS GASEOSAS, SOCIEDAD ANÓNIMA» (COLEBEGA, S. A.)

CAPÍTULO I

Ámbito, revisión, Comisión Paritaria y solución de conflictos

Artículo 1.º *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo de todos los trabajadores incluidos en la empresa «Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima», en adelante «COLEBEGA, Sociedad Anónima».

Artículo 2.º *Ámbito territorial.*

Este Convenio Colectivo es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado Español para todos los centros de trabajo de la empresa «COLEBEGA, Sociedad Anónima» y para todos los trabajadores incluidos en el ámbito funcional.

Artículo 3.º *Ámbito personal.*

El presente Convenio incluye a la totalidad del personal contratado por la empresa, cualquiera que fuere el tipo de contrato de trabajo que les una con «COLEBEGA, Sociedad Anónima», 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.º *Vigencia y duración.*

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Su duración se contrae al período comprendido entre el día de la firma y el 31 de diciembre de 1997, sin perjuicio de que sus efectos salariales se retrotraigan al día 1 de enero de 1996. Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio estarán vigentes hasta el 31 de diciembre de 1996; para el año 1997 se pactará, por la Mesa Negociadora del Convenio, la revisión pertinente.

Los trabajadores que hubieren cesado antes de la firma del presente Convenio tendrán garantizado el aumento pactado en el mismo durante los períodos trabajados en el año en curso.

Artículo 5.º *Denuncia y prórroga.*

La denuncia del Convenio efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretenden revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia, efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar, antes del último mes de vigencia del mismo.

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

Si las partes desistieran de la denuncia, el Convenio se prorrogaría de año en año, excepción hecha de las cuestiones salariales que serán objeto de negociación y, en su caso, revisión.

Artículo 6.º *Comisión Paritaria.*

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, se constituye una Comisión Paritaria para entender de las diferencias que hubiere en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este Convenio Colectivo.

La Comisión estará compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres de la Dirección, pudiendo ser además designados hasta dos suplentes por cada una de las partes.

Por la empresa:

Don Daniel Luis Blanquer Marselet.
Don Rafael Feliú Vidal.
Don José Santos Boix.

Por los trabajadores:

Don Jesús Calderón García.
Don Jorge Ruiz Pardo.
Don Jesús Mateo Arribas.

Suplentes:

Don Francisco José Quesada González.
Don Martín Irigoyen Agut.

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.

La Comisión Paritaria, una vez convocada al efecto, estudiará el caso para el cual se reunió, debiendo dictaminar la solución del mismo en un plazo máximo de treinta días.

Si en el plazo citado anteriormente no se llegara a un acuerdo, se podrá plantear la cuestión ante los organismos competentes.

De las sesiones que celebre la Comisión se levantará acta en la que se reflejarán los acuerdos que se alcancen.

Ambas representaciones podrán designar asesores que actuarán con voz pero sin voto.

Artículo 7.º *Procedimiento de solución de conflictos.*

Por medio del presente Convenio los representantes de los trabajadores y de la empresa «COLEBEGA, Sociedad Anónima», se adhieren expresamente al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), de fecha 25 de enero de 1996.

Asimismo, para la solución de conflictos individuales, las partes acuerdan que éstos se negociarán, en cada centro de trabajo; entre el Comité de Centro o Delegados de Personal, y la Dirección, si así lo solicita el trabajador afectado. Ambas partes podrán estar asistidas por los asesores que estimen convenientes.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo, clasificación profesional, ingresos, formación, promoción y movilidad

SECCIÓN 1.ª

Artículo 8.º *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, conforme a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, se hará sin menoscabo de la dignidad personal del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen, tal y como ordena el artículo 39.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Todo ello sin perjuicio en su adopción de lo dispuesto en el artículo 64 del citado texto sobre competencias de los representantes del personal.

En cualquier caso, la situación económica del trabajador no se verá perjudicada, salvo en los supuestos de amortización del puesto de trabajo o cambio voluntario y pactado, en cuyos casos el trabajador pasará a percibir las retribuciones correspondientes a las nuevas funciones que efectivamente desempeñe.

En el supuesto de que la empresa recuperara alguno de los puestos amortizados, el trabajador que lo ocupaba tendrá preferencia para cubrir la nueva vacante producida.

SECCIÓN 2.ª

Artículo 9.º *Clasificación profesional.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio se encuadrarán en alguno de los grupos profesionales regulados en este artículo, en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

En función de los criterios anteriores, se establecen los siguientes grupos profesionales y los contenidos específicos que los definen:

Grupo A: Los trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia. Las funciones requieren, preferentemente, esfuerzo físico y/o atención y no necesitan de formación específica, pero sí de un período de adaptación; en caso de dificultad, debe solicitar una nueva decisión.

Grupo B: Los trabajos son de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y razonamiento. Las funciones comportan, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudado por otros trabajadores.

Estudios de secundaria o 2.º ciclo de Formación Profesional o equivalente, y/o conocimientos específicos desarrollados en la práctica.

Grupo C: Realizan trabajos o funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas, pudiendo, en su caso, tener la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su función, equivalentes al BUP, 2.º ciclo de Formación Profesional o similares, complementada con una dilatada experiencia profesional, y/o conocimientos específicos desarrollados en la práctica.

Grupo D: Funciones básicas dirigidas a integrar, supervisar y coordinar el trabajo de un equipo profesional, asesorando y solucionando los problemas que se le planteen. Puede realizar trabajos muy cualificados bajo especificaciones genéricas o concretas y con un notable grado de autonomía.

Estudios de primer o segundo ciclo universitario o equivalentes, y/o una gran experiencia profesional práctica.

Grupo E: Realiza actividades complejas con objetivos definidos. Alto grado de autonomía, puede actuar sobre sectores de la empresa partiendo de directrices amplias. Puede integrar, supervisar y coordinar personas y/o equipos directamente o a través de niveles intermedios.

Estudios de segundo o tercer ciclo universitario, o equivalentes, y/o una dilatada experiencia profesional.

Grupo F: La función primordial es la de dirección que ejerce de modo directo o por delegación, con vista al rendimiento, calidad, compromiso y obtención de objetivos. Es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia.

Estudios de segundo o tercer ciclo universitario, o equivalentes, y/o una dilatada experiencia profesional como directivo.

La Dirección de la empresa, previa consulta al órgano competente de representación de los trabajadores, podrá graduar los grupos profesionales, en función de la complejidad de la estructura, de los efectivos humanos con que cuente y de la dificultad de las tareas a afrontar, desdoblándolos en dos o más subgrupos, sin perjuicio, en todo caso, de la movilidad funcional pactada que se seguirá desarrollando en el seno de los grupos profesionales.

En el anexo I del presente Convenio quedan recogidas las distintas equivalencias entre las anteriores categorías profesionales (que transitoriamente se conservan) y los grupos profesionales definidos en este artículo.

SECCIÓN 3.ª

Artículo 10. *Ingresos.*

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre contratación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio.

La empresa comunicará a los representantes de los trabajadores todas las contrataciones que tengan 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 podrán prescindirse del procedimiento normal, pero dando cuenta a los diferentes Comités de centro o Delegados de Personal de las circunstancias especiales que concurren en el caso, procediéndose en consecuencia.

Artículo 11. *Formas de contratación.*

La empresa, sin perjuicio de las formas de contratación vigentes en cada momento, encuadrará a su personal en alguna de las siguientes modalidades contractuales:

1. Personal fijo: Es el que presta sus servicios en la empresa de un modo permanente una vez superado el período de prueba.

Cuando la empresa tuviera necesidad de cubrir determinados puestos de trabajo con personal fijo y existieran fijos discontinuos desempeñando funciones en esos puestos, se realizará concurso-oposición entre dichos trabajadores para cubrir las plazas necesarias, conforme al procedimiento establecido en el artículo 13.

2. Personal a tiempo parcial o de campaña: Es aquel que figurando en el correspondiente escalafón, presta servicios en trabajos fijos discontinuos que no se repiten en fecha cierta, pero que se producen a lo largo de la temporada o campaña tradicional en el Sector de Bebidas Refrescantes, cuya duración máxima está comprendida entre el 1 de marzo y el 31 de octubre de cada año.

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

Las sucesivas incorporaciones de este personal dentro de la Compañía se efectuarán conforme se fuesen necesitando en tiempo y en número, y su cese se producirá según fuesen disminuyendo las necesidades de mano de obra, respetando en todo caso, el orden y procedimiento siguiente:

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

A tal efecto, anualmente, se confeccionarán las relaciones de trabajadores a tiempo parcial o de campaña por centro de trabajo, entre la empresa y los Comités de centro o delegados de personal, determinando la especialidad o puesto de trabajo, grupo profesional, antigüedad, y el departamento o sección.

Para acceder al citado escalafón será preciso haber cubierto un mínimo de tres temporadas continuadas de prestación efectiva laboral en el centro de trabajo bajo esta modalidad de temporada, desde la firma de este Convenio.

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

3. Personal eventual: Es el contratado para la realización de trabajos exigidos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Su duración no puede ser superior a ciento ochenta días naturales en el período de los doce meses precedentes.

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

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

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

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

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

6. Personal contratado para el lanzamiento de una nueva actividad: Es el contratado por la empresa para cubrir las necesidades generadas como consecuencia del lanzamiento de una nueva línea de producción, un nuevo producto o servicio o de la apertura de un nuevo centro de trabajo.

La duración del contrato no será inferior a seis meses, ni superior a tres años.

7. Empresas de trabajo temporal: La empresa podrá recurrir a esta modalidad de contratación, excepto en los casos en que las funciones del puesto a cubrir puedan ser desarrolladas por algún trabajador relacionado en alguno de los escalafones mencionados en el apartado 2 de

este artículo que, en esos momentos, no esté prestando sus servicios en la empresa.

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

SECCIÓN 4.^a

Artículo 12. *Formación.*

Los representantes de los trabajadores a través de sus órganos unitarios participarán en la formulación de las acciones formativas que consideren convenientes, que serán estudiadas y, en su caso, incorporadas por la dirección al Plan de Formación de la empresa.

Asimismo, la Dirección informará del contenido de los planes de formación que sean redactados dentro de la política de constante innovación tecnológica necesaria para mantener la competitividad de la empresa, a los representantes del personal, a través de sus órganos unitarios de representación, de manera que éstos conozcan los citados planes antes de llevarlos a efecto y puedan aportar las sugerencias y formular las alegaciones que estimen oportunas, emitiendo, en su caso, el informe que proceda cuando fuese preceptivo o aconsejable hacerlo.

En la organización de los cursos se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

1. **Formación obligatoria:** Es la formación indispensable para la ejecución de las funciones del puesto de trabajo. Esta formación deberá impartirse dentro del horario laboral o, de no ser posible y tenerse que efectuar fuera del mismo, será retribuida como una hora ordinaria del salario de grupo más complemento de puesto; en estos casos la asistencia del trabajador a los mismos será de carácter voluntario.

2. **Formación voluntaria:** Es la formación que se convoca con carácter voluntario y que contribuye al desarrollo de las capacidades individuales y/o profesionales en el seno de la empresa o fuera de ella.

Artículo 13. *Formación Profesional.*

Al objeto de cubrir las plazas vacantes o de nueva creación de un grupo superior, o especialidad profesional a la que sea exigible una específica formación, siempre que no estén comprendidas entre las que son de libre designación de la empresa, la Dirección informará a los representantes del personal sobre la vía a través de la cual se procederá a cubrir dichos puestos, al objeto de recabar su opinión sobre el particular.

El acceso a las plazas, puestos o especialidades a cubrir se realizará por alguna de las siguientes vías:

Mediante libre designación de la empresa: Se regirán por el presente sistema todos los puestos de personal técnico, y los de especial confianza de la Dirección, así como los correspondientes a los grupos profesionales D, E y F.

Por concurso-oposición o evaluación objetiva: Se regirán por el presente sistema los ascensos producidos en las distintas especialidades u oficios no contemplados en el apartado anterior, siempre que conlleven cambio de grupo profesional o exijan un período de formación específico que deba ser revalidado mediante la correspondiente evaluación objetiva.

A los fines anteriores, la empresa proveerá la convocatoria de un concurso-oposición al que pueden concurrir todos los trabajadores que lo deseen. En caso de discrepancia entre la empresa y el Comité sobre los empleados que pueden ser candidatos al ascenso, las partes podrán acudir a una empresa especializada en selección que dictaminará sobre los aspirantes. En parejas condiciones de idoneidad, se atribuirá el ascenso al más antiguo.

Los Comités de centro o Delegados de Personal serán informados previamente de las convocatorias para cubrir cualquier puesto de trabajo vacante o de nueva creación, así como de los baremos utilizados en la calificación del concurso-oposición. Además, estarán de observadores en el examen de la convocatoria mediante algún representante y serán parte activa del Tribunal calificador.

Las convocatorias se publicarán, como mínimo, con quince días de antelación a la fecha de realización de las citadas pruebas.

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

SECCIÓN 5.^a

Artículo 14. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de los grupos profesionales no tendrá, de conformidad con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que son precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. En este sentido, el trabajador podrá ser libremente destinado sucesivamente a realizar distintas tareas dentro de su grupo, asumiendo la empresa la responsabilidad de complementar la formación o entrenamiento conveniente, si resultare necesario.

El trabajador que realice funciones de grado superior al que corresponda a la categoría profesional, puesto de trabajo o especialidad que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, podrá reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada, teniendo derecho a percibir las diferencias de salario existentes desde el primer día.

Artículo 15. *Movilidad geográfica.*

Como consecuencia del proceso de fusión de las empresas embotelladoras Colebega de Valencia y Cebega de Alicante, se está procediendo a una adecuada y medida redistribución de los efectivos humanos en la empresa resultante, de manera que se obtenga la mejor estructura organizativa y se asegure el funcionamiento y el futuro de los actuales centros productivos.

Por ello, cuando por razones de índole económica, técnica, organizativa o de producción y de acuerdo con el artículo 40 de la Ley de Estatuto de los Trabajadores resulte necesario cubrir uno o varios puestos de trabajo en algún centro de la empresa, y ello implique necesidad de cambiar de domicilio, la Dirección, de conformidad con el procedimiento señalado, procederá al traslado del trabajador más idóneo, si bien éste percibirá en concepto de indemnización por los gastos que se pudieran ocasionar, y por una sola vez, las siguientes cantidades:

- a) Abono de los gastos ocasionados por la mudanza debidamente justificados.
- b) Abono de una cantidad en función de las circunstancias personales y familiares:

Indemnización básica, 1.400.000 pesetas brutas.

Y, por cada ascendiente o descendiente, en primer grado, del trabajador o su cónyuge, dependientes de éste y que convivan en el domicilio familiar, 187.500 pesetas brutas.

Alternativamente a las indemnizaciones del apartado b) anterior, el trabajador podrá optar por alguna de las siguientes posibilidades:

1. Doce meses de alquiler por un importe de hasta 112.500 pesetas, más 16.875 por cada uno de los familiares definidos en b), siempre importes brutos y mensuales.

2) Dieciocho meses de alquiler por un importe de hasta 87.500 pesetas más 12.500 pesetas por cada uno de los familiares definidos en b), siempre importes brutos y mensuales.

3. Veinticuatro meses de alquiler por un importe de hasta 75.000 pesetas más 11.250 pesetas por cada uno de los familiares definidos en b), siempre importes brutos y mensuales.

La Dirección de la empresa, al objeto de determinar la identidad del trabajador afectado, tendrá en cuenta necesariamente la voluntariedad entre el personal más idóneo, y, de no haber voluntarios, lo designará teniendo en cuenta las siguientes circunstancias:

Traslado: Tramitación del traslado forzoso de acuerdo a lo establecido en el artículo 40, apartados 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

Preaviso: Los trabajadores que sean trasladados de su centro de trabajo de origen a otro centro de trabajo de la empresa serán preavisados, como mínimo, con treinta días de antelación.

Puesto de trabajo: Será equivalente, si existiera vacante, sin perjuicio de que se modifiquen las funciones, jornada y horario, en aras a la adaptación al puesto de destino. En cualquier caso se garantizará, como mínimo, el nivel salarial de origen, salvo lo dispuesto en el artículo 8.^o, párrafo cuarto, de este Convenio.

Antigüedad: El trabajador trasladado será el de menor antigüedad en el grupo profesional, departamento o área funcional.

Desplazamiento: El trabajador tendrá derecho al reembolso de los gastos de viaje inicial a la población de destino, y de la estancia con un máximo de siete días en las condiciones que se acuerde. Si fuera preciso

dispondrá de otro viaje, en condiciones similares, de dos días, para que la familia tome contacto con la población de destino.

Hasta que se traslade su familia, con un límite de tres meses, se abonará al trabajador un viaje a su domicilio de origen cada dos semanas.

CAPÍTULO III

Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 16. Jornada.

La jornada laboral durante la vigencia del Convenio será de cuarenta horas a la semana, a razón de ocho horas diarias por cada día laborable de lunes a viernes.

Para el personal que efectúe jornada continuada, se incluirá dentro de dicha jornada media hora de descanso por el bocadillo, ya se trate de almuerzo, merienda o cena.

El personal del Departamento comercial realizará su trabajo o tarea. El desarrollo de la misma estará de acuerdo con lo que se determina en el artículo 34 del texto refundido sobre el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando los días 24 y 31 de diciembre sean laborables, se reducirán dichas jornadas en cuatro horas.

Con independencia de la jornada establecida, y previa notificación a los representantes de los trabajadores, se podrán contratar trabajadores para una jornada diferente, respetando, en todo caso, el máximo de la jornada laboral, y el descanso mínimo de doce horas entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente.

Cuando estos trabajadores sean contratados para jornada continuada, tendrán derecho a los descansos establecidos en Convenio.

La empresa podrá establecer una distribución distinta de la jornada, mediante pactos individuales o grupales, en los que podrán intervenir los representantes de los trabajadores si así lo solicitasen los interesados.

Se acuerda la concesión de un día festivo, además de los legalmente procedentes, a determinar entre la representación de los trabajadores y la empresa dentro del año natural, procurando que coincida en las épocas de menores necesidades productivas de la empresa, ubicándola al principio o final de la semana, que en el presente año 1996 será el día 4 de noviembre.

Artículo 17. Vacaciones.

Las vacaciones serán disfrutadas por todo el personal entre los meses de marzo y octubre inclusivos, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador.

Se disfrutarán por turnos rotativos entre todo el personal de los diferentes departamentos, hasta capataz de turno inclusive, según lista confeccionada por los Comités de centro o Delegados de Personal y aprobada por la Dirección, de acuerdo con el sistema seguido para su confección en el año anterior.

El personal fijo o con contratos superiores a un año, tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones a disfrutar dentro del año natural.

El personal con contrato temporal que alcance los seis meses de tiempo de trabajo continuado en la empresa, tendrá derecho, si lo desea, al disfrute de la parte proporcional de las vacaciones que le correspondan o a percibir las en su finiquito.

El personal contratado de forma temporal percibirá, proporcionalmente al tiempo trabajado, las siguientes cantidades, en concepto de gratificación de vacaciones:

ÁREA DE ADMINISTRACIÓN

	Pesetas/mes
Grupo A	1.370
Grupo B	1.600

ÁREA INDUSTRIAL

	Pesetas/mes
Grupos A y B	1.826

El día de comienzo de las citadas vacaciones no coincidirá ni en sábado ni en domingo o festivo.

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

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 18. Licencias.

El régimen de licencias se regulará con carácter general por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, y con carácter especial por lo regulado en el presente Convenio.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán las siguientes licencias:

Veintiún días en caso de matrimonio.

Tres días en los casos de nacimiento de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, la licencia será de seis días.

Dos días en caso de traslado de domicilio.

Asimismo, disfrutarán del permiso correspondiente para la visita al médico y centros de la Seguridad Social, por el tiempo imprescindible, avisando a la empresa con la debida antelación, si ello fuera posible, y entregando el justificante oportuno de la visita realizada.

Los permisos retribuidos por las licencias lo serán sobre los siguientes conceptos: Salario de grupo, complementos de puesto de trabajo y complementos personales, en su caso.

Artículo 19. Excedencias.

Los trabajadores tendrán acceso al régimen de excedencias regulado en el Estatuto de los Trabajadores, pero, además, aquellos que tengan una antigüedad de, al menos, un año en la empresa, podrán solicitar excedencia voluntaria por una duración no inferior a un año, ni superior a tres años, no computando el tiempo en dicha situación a ningún efecto.

En el transcurso del primer año y cursada la petición de reingreso por parte del trabajador, la empresa vendrá obligada a su readmisión en el mismo grupo profesional en el que venía desempeñando sus tareas con anterioridad.

La anterior excedencia no podrá coincidir simultáneamente en número superior al 2 por 100 de los trabajadores fijos en plantilla.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Artículo 20. Salarios.

El personal cuya retribución fuese estipulada por trabajo a tiempo u obra, percibirá, en razón a su jornada anual completa de trabajo, el salario que se establece para cada grupo profesional, más los complementos de puesto de trabajo y, en su caso, los complementos personales.

Artículo 21. Salarios de grupo.

Son los salarios base que retribuyen al empleado por la unidad de tiempo u obra contratado independientemente de cualesquiera otras circunstancias.

Los salarios para los trabajadores de los distintos grupos profesionales serán los siguientes:

Grupo A: 2.100.050 pesetas.
Grupo B: 2.310.055 pesetas.
Grupo C: 2.540.430 pesetas.
Grupo D: 2.795.000 pesetas.
Grupo E: 3.075.000 pesetas.
Grupo F: 3.380.000 pesetas.

Al efecto del devengo y cobro de los salarios de grupo anteriores, estas cantidades serán satisfechas en dieciséis partes o tramos iguales, doce correspondientes a los meses naturales del año y cuatro de pago periódico superior al mes (pagas extraordinarias), que se abonarán de conformidad a lo regulado en el artículo 28 de este Convenio.

No serán de aplicación los anteriores salarios al personal contratado como aprendiz, que será retribuido con una cantidad equivalente al 80 por 100 del salario del Grupo A.

Asimismo, tampoco le serán de aplicación al personal contratado en prácticas, que será retribuido con una cantidad equivalente al 80 por 100 del salario del grupo profesional en el que ingrese.

Artículo 22. *Complemento puesto de trabajo.*

Son la parte de las percepciones salariales que remuneran la singularidad, peculiaridad o circunstancias determinadas inherentes al puesto de trabajo efectivamente desempeñado.

En un futuro anexo al presente Convenio Colectivo, se detallarán los complementos para cada uno de los puestos de trabajo comprendidos en la estructura actual de la empresa.

La fijación de estos complementos de puesto de trabajo se efectuará por la Dirección de la empresa, conjuntamente con el Comité Intercentros y, una vez establecidos, se incorporarán de pleno derecho a la estructura salarial individualizada de cada trabajador, mientras tanto, y en cumplimiento de las garantías personales determinadas en la disposición transitoria segunda, las diferencias entre salario de grupo y cantidad realmente percibida por cada empleado, figurarán como complemento personal, al que en su momento se restará la cantidad que resulte para cada uno de los complementos de puesto de trabajo que la Comisión haya determinado.

Al efecto del devengo y cobro de las cantidades que allí se expresarán, éstas serán satisfechas en doce partes o tramos iguales, correspondientes a los meses naturales del año.

El personal contratado como aprendiz o en prácticas, percibirá el 80 por 100 del complemento de puesto de trabajo que le pudiera corresponder.

Artículo 23. *Complementos personales.*

Son la parte de las percepciones salariales que se derivan de las condiciones personales del trabajador y que no han sido valoradas al fijar su salario de grupo y los complementos de puesto de trabajo.

Estos complementos se satisfarán en dieciséis partes o tramos iguales, doce correspondientes a los meses naturales del año y cuatro de pago periódico superior al mes (pagas extraordinarias), que se abonarán de conformidad a lo regulado en el artículo 28 de este Convenio.

Artículo 24. *Trabajo nocturno.*

Si por necesidades de la producción y por el tiempo imprescindible se estableciese un turno de noche, se abonará un suplemento del 40 por 100 para los trabajadores que realicen su trabajo durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente, que se calculará sobre el salario de grupo y complemento de puesto de trabajo.

El trabajo se realizará por personal voluntario y en el supuesto de que dicho personal fuera insuficiente para completar técnicamente el turno, se incluirá al personal necesario, de acuerdo con la programación de la Dirección Industrial, previa consulta al Comité de Empresa.

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 compensar el exceso de trabajo en dicha semana.

Este suplemento no se abonará a los trabajadores a los que expresamente se hubiere contratado para trabajar en ese horario, que serán incrementados su salario de grupo y complemento de puesto de trabajo, en un mínimo del 25 por 100.

Artículo 25. *Plus de asistencia.*

Se crea un plus de asistencia al trabajo en la cuantía de 40.000 pesetas brutas anuales, para todo empleado de la empresa que haya efectivamente trabajado durante la totalidad del año en curso, no siendo computables las faltas de asistencia como consecuencia de licencias retributivas. Si un trabajador tuviera una falta en uno de los semestres del año, pero no en el otro, percibirá la mitad de la cantidad mencionada en este artículo.

Para los trabajadores que hayan percibido el plus de asistencia 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 «Colebega, Sociedad Anónima» no supere el 3 por 100 en el citado año natural. Cualquier modificación de este porcentaje de incremento estará supeditado a la disminución del absentismo en la empresa.

Artículo 26. *Premio especial por años de servicio.*

El personal que lleve veinticinco años de servicio ininterrumpido en la empresa, percibirá un premio especial de 75.000 pesetas brutas y por una sola vez.

Artículo 27. *Prima de distribución.*

Las primas de reparto del personal de ventas se recogen en el anexo II del Convenio Colectivo.

Cuando algún miembro del Área Comercial, por causas no imputables a su voluntad, por licencia retribuida o por conveniencia de la empresa, quedase sin poder desempeñar sus funciones habituales, se le respetará su salario normal, abonándosele, en concepto de comisiones variables de ese día, la media de las comisiones que haya percibido el mes inmediatamente anterior trabajado. La media será la que resulte de dividir el total de las comisiones del período computado por los días laborables de éste.

Artículo 28. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen cuatro pagas extraordinarias para todo el personal de la empresa, cada una de ellas en la cuantía equivalente al salario año de grupo más complementos personales, en su caso, dividido por dieciséis.

El abono de las pagas se efectuará en los primeros quince días de marzo, junio, septiembre y diciembre, y será percibido en proporción al tiempo trabajado por quienes hayan ingresado o cesen durante el año en la empresa.

Artículo 29. *Horas extraordinarias.*

Ante la grave situación de paro existente, y con el 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.º) Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- 2.º) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
- 3.º) Horas extraordinarias necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural: Mantenimiento.

La Dirección de Colebega informará mensualmente a los Comités de centro o Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

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

Las horas extraordinarias serán retribuidas conforme al valor recogido en el anexo III, salvo condiciones personales más beneficiosas que subsistan como garantía «ad personam».

No obstante lo anterior, las horas extraordinarias trabajadas podrán ser compensadas por acuerdo entre empresa y trabajador, por otras de descanso, según el baremo siguiente:

- Por hora laborable y diurna, una hora y quince minutos de descanso.
- Por hora festiva o nocturna, una hora y treinta minutos de descanso.

Artículo 30. *Compensación por gastos de desplazamientos.*

En los desplazamientos que el personal tenga que realizar por motivos de trabajo a localidades distintas a las de su centro de trabajo habitual se percibirán las compensaciones siguientes:

a) Gastos de locomoción:

Vehículo propio: 40 pesetas brutas por kilómetro recorrido, más los procedentes de peajes debidamente justificados.

Transporte público: El gasto efectivamente realizado y justificado.

b) Gastos de alojamiento: El efectivamente realizado y justificado en uno de los establecimientos acordados por la empresa, incluyendo desayuno.

c) Gastos de manutención: Hasta 1.200 pesetas por cada una de las dos comidas principales, aportando el justificante de pago correspondiente.

Las compensaciones anteriores serán igualmente aplicables a los desplazamientos de los representantes sindicales en el ejercicio de sus funciones como tales en el ámbito de «Colebega, Sociedad Anónima», y previa comunicación a la empresa.

CAPÍTULO V

Beneficios asistenciales

Artículo 31. *Enfermedad y accidente de trabajo.*

La empresa, en los casos de enfermedad común o accidente no laboral, abonará a los trabajadores, desde el primer día de la baja al decimoquinto inclusive, el 85 por 100 de su salario de grupo, complementos de puesto de trabajo y, en su caso, complementos personales del mes anterior a la fecha de baja, en la primera incapacidad transitoria del año natural, siendo ese porcentaje del 80 en la segunda y sucesivas.

A partir del día decimosexto de la baja, los trabajadores en situación de incapacidad transitoria percibirán, con cargo a la empresa, hasta un máximo del 100 por 100 calculado según lo expresado en el párrafo anterior.

En los supuestos de baja por incapacidad transitoria con hospitalización, y mientras ésta se mantenga, o derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará a sus trabajadores el citado 100 por 100 de su salario normal desde el primer día de la misma.

Si por modificación legal se variase el actual sistema de abono de las prestaciones por incapacidad transitoria, 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 32. *Jubilación.*

Los trabajadores se jubilarán obligatoriamente al cumplir los sesenta y cinco años, siempre que hubiesen cubierto el período de carencia necesario para causar derecho a la pensión de jubilación. Si, cumplida dicha edad, no tuviesen cubierto el período necesario de cotización, la jubilación devendrá obligatoria cuando se alcancen los requisitos necesarios.

Los trabajadores que, por imperativo legal o por no reunir los requisitos establecidos en el presente Convenio, no pudieran acceder a la jubilación anticipada, percibirán cinco mensualidades de su salario de grupo que tengan 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, optaran por jubilarse a los sesenta y cinco años se les abonará la cantidad de 200.000 pesetas brutas de una sola vez.

El trabajador que, teniendo derecho a ello, opte por jubilarse anticipadamente a partir de los sesenta años podrá hacerlo percibiendo las siguientes cantidades:

A los sesenta años: Cinco anualidades de 1.125.000 pesetas brutas la primera, y las cuatro restantes, actualizadas con el incremento que experimente el IPC.

A los sesenta y un años: Cuatro anualidades de 1.125.000 pesetas brutas la primera, y las tres restantes, actualizadas con el incremento que experimente el IPC.

A los sesenta y dos años: Tres anualidades de 1.125.000 pesetas brutas la primera, y las dos restantes, actualizadas con el incremento que experimente el IPC.

A los sesenta y tres años: Dos anualidades de 1.125.000 pesetas brutas la primera, y la restante, actualizada con el incremento que experimente el IPC.

A los sesenta y cuatro años: Una anualidad de 1.125.000 pesetas brutas.

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

Para tener derecho a las cantidades acordadas 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 estas cantidades anualmente un 5 por 100 de la plantilla fija de la empresa. En el supuesto que se produzcan solicitudes de jubilación anticipada, acogiéndose a las cantidades estipuladas en el presente artículo superiores al 5 por 100 de la plantilla, la Comisión Paritaria establecerá quién tiene acceso a las mismas, siguiendo criterios de antigüedad en la empresa, cargas familiares o similares. A

los efectos de determinar los aspirantes a estas cantidades, los trabajadores que durante el año natural cumplan las edades establecidas 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 de trabajador jubilado anticipadamente, las cantidades pendientes de cobro serán percibidas por sus herederos legales, en los plazos establecidos.

Las anteriores cantidades se entienden por años completos, lo que implica que si la jubilación se solicita con la edad cumplida, la cantidad se reducirá proporcionalmente al tiempo transcurrido desde que cumplió la edad, en el primer año que tenga efecto la solicitud.

Artículo 33. *Seguro de vida y accidentes.*

La empresa mantendrá concertado un seguro que cubra el fallecimiento o la incapacidad laboral permanente total, absoluta o gran invalidez para los trabajadores que permanezcan ininterrumpidamente durante un año en la empresa, mientras permanezcan en la misma, de acuerdo con el siguiente cálculo:

Fallecimiento o incapacidad profesional: 1.100.000 pesetas.

Fallecimiento por accidente: 2.200.000 pesetas.

Fallecimiento por accidente de circulación: 3.300.000 pesetas.

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 se muestre conforme 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 hiciera efectivo el importe de la referida prestación, la empresa adelantará el mismo al beneficiario del seguro, recuperándolo cuando efectúe el pago la compañía aseguradora.

A título meramente informativo y con carácter totalmente voluntario, la empresa tiene concertado un seguro de accidentes para los trabajadores indicados en el primer párrafo del presente artículo, por las cantidades que oportunamente se comunicarán.

Artículo 34. *Revisión médica.*

La empresa, a través de los servicios médicos que designe, realizará una vez al año un examen médico a cada trabajador que lo desee, entregándose por escrito al mismo el resultado de dicho examen. Los exámenes médicos 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 sean sugeridos, de manera razonada, por el Comité de Seguridad y Salud Laboral y de sus servicios médicos.

Cuando al efectuar la revisión anual del personal que trabaja con pantalla de ordenador, el Oftalmólogo detectará anomalías en la vista, derivadas del uso de la pantalla, y se procediera al cambio de cristales graduados, el gasto consiguiente correrá por cuenta de la empresa.

Artículo 35. *Salud laboral.*

La empresa, de conformidad con la Ley 31/1995, estará obligada a aplicar medidas de prevención que eviten situaciones de peligro para los trabajadores; a tal fin deberá evaluar los riesgos de actividad, facilitar equipos de trabajo y medios de protección allí donde fuere necesario. Además, deberá informar, consultar y dar participación a los trabajadores, a través de los Delegados de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud.

El trabajador tiene la obligación de velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario. El incumplimiento por el trabajador de sus obligaciones tendrá la consideración de falta laboral.

Los Comités de Centro o los Delegados de Personal designarán entre sus miembros a los Delegados de Prevención que les corresponda en función de la plantilla del centro, de conformidad con el artículo 35 de la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Una vez elegidos los Delegados de Prevención, se formarán los Comités de Seguridad y Salud donde así proceda, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los Comités de Seguridad y Salud estarán formados por tres Delegados de Prevención y tres representantes de la empresa.

Sus competencias serán las señaladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO VI

Derechos sindicales de representación de los trabajadores

Artículo 36. *Representación de los trabajadores en la empresa. Derechos sindicales.*

La empresa reconoce a los trabajadores elegidos, conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, como legítimos representantes de todos los trabajadores adscritos a los centros de trabajo, y tienen como fundamental misión la defensa de los intereses de sus representados, la negociación de sus condiciones colectivas ante el empresario y la colaboración con la empresa en el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en el Convenio Colectivo.

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

Artículo 37. *Comité Intercentros.*

1. Se constituye el Comité Intercentros de «Colebega, Sociedad Anónima», como el órgano colegiado y unitario de representación de todos los trabajadores de la empresa.

2. La composición del Comité Intercentros será de nueve miembros, excepción hecha de lo señalado en el apartado 7.A) de este artículo.

3. En su constitución se guardará la debida proporcionalidad obtenida por los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente; correspondiendo la designación de sus miembros al órgano competente de entre los componentes de los distintos Comités de Centro.

4. El mandato de los miembros del Comité Intercentros vendrá determinado por las elecciones sindicales en los distintos centros de trabajo.

5. Una vez constituido el Comité Intercentros se elegirá, de entre sus miembros, un Presidente y un Secretario.

6. El Comité Intercentros, para el desarrollo normal de su trabajo, podrá estar asistido por asesores de las centrales sindicales representadas en el mismo.

7. Las funciones y competencias del Comité Intercentros serán:

A) La negociación colectiva en el marco global de la empresa y de cualquier otro tipo de pactos de carácter general que afecte al conjunto de los trabajadores. Todo ello sin perjuicio de las competencias y cometidos, que en sus respectivos ámbitos puedan tener los Comités de Centro, Delegados de Personal y Delegados sindicales.

A los efectos de la negociación colectiva, este Comité se podrá ampliar hasta 12 miembros, designándose por y entre los representantes de los trabajadores los titulares y suplentes, respetando la proporcionalidad obtenida por los sindicatos.

B) Recibir información periódica sobre la marcha general de la empresa, tal y como recoge el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. El Comité Intercentros deberá observar el debido sigilo profesional en la forma que se regula en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

C) El Comité Intercentros será un órgano de información y consulta en todo lo referente a la formación profesional continua que la empresa programe; ésta se producirá en los términos que se establecen en los apartados 1 y 2 de artículo 12 del presente Convenio.

También podrá elevar propuestas sobre los planes de formación antes de su elaboración definitiva, y colaborar con la empresa en todas las cuestiones relacionadas con la detección de necesidades, programación, contenidos e información a la plantilla.

8. Sin perjuicio del Reglamento interno que el Comité Intercentros elabore y apruebe, las reuniones ordinarias con la empresa serán trimestrales y las extraordinarias se realizarán cuando existan motivos para

ello, de común acuerdo entre ambas partes. La parte convocante lo hará por escrito con una antelación mínima de quince días para las reuniones ordinarias y toda la posible para las extraordinarias.

Artículo 38. *Crédito horario.*

Los miembros de los Comités de Centro, así como los Delegados de Personal, dispondrán del crédito horario para el cumplimiento de sus deberes de representación que establece el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. En este crédito quedan incluidas las horas que se empleen en las reuniones o sesiones que celebre el Comité Intercentros constituido en la empresa.

El anterior crédito horario reconocido a cada representante podrá ser acumulado anualmente de forma parcial o total por cada uno de los miembros de los Comités de Centro o Delegados de Personal, en otro u otros representantes de esos mismos Comités o Delegados de Personal.

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.

Artículo 39. *Secciones sindicales de empresa.*

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales, de conformidad con el título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 40. *Otros derechos sindicales.*

1. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho, fuera de sus horas de trabajo, a distribuir información sindical en la empresa, siempre que no perturbe el normal desarrollo del trabajo en la misma.

2. Igualmente, los Comités de Centro y las secciones sindicales tendrán derecho a un tablón de anuncios.

3. Los representantes sindicales con presencia en la empresa, conforme con lo señalado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, podrán gestionar ante la Dirección, previa manifestación de voluntad de los trabajadores afiliados el correspondiente descuento en las nóminas de las cuotas de afiliación.

4. Los Delegados sindicales que acrediten un 10 por 100 de votos en las elecciones sindicales dispondrán de las mismas garantías, y recibirán idéntica información que los Comités de Centro y/o Delegados de Personal, y deberán ser oídos previamente, de conformidad con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en la resolución de los problemas más importantes de carácter colectivo.

5. Los representantes sindicales tienen derecho a la excedencia forzosa, siempre que resultaran elegidos para cargos dentro del sindicato de relevancia comarcal, provincial, autonómica o estatal, de conformidad con el artículo 9.1.b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

6. Los representantes sindicales designados por sus centrales para participar en negociación colectiva de ámbito superior al de empresa, siempre que la misma fuera afectada directamente por la negociación en cuestión, tendrán derecho al correspondiente permiso retribuido mientras dure tal negociación.

7. Si se produjera una baja en una plaza determinada y existiere necesidad tecnológica de amortizar la misma, la Dirección de la empresa informará al Comité de Centro o Delegados de Personal, en su caso, para que éstos puedan emitir sus razones a favor o en contra de tal decisión.

8. Para asistir en su misión a los Comités de Centro o Delegados de Personal, podrán tener acceso al recinto de la empresa los asesores que los sindicatos estimen conveniente, previa solicitud a la Dirección de la empresa.

9. La empresa informará previamente a los representantes de los trabajadores y Delegados sindicales de las concesiones de actividades a terceros que actualmente realice por cuenta propia, siempre que afecte al mantenimiento de los puestos de trabajo de su plantilla actual.

Artículo 41. *Derecho de reunión y asamblea.*

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

Ésta podrá ser convocada por los Comités de Centro, los Delegados de Personal o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla del centro en cuestión.

La asamblea será presidida por los Comités o Delegados mancomunadamente, siendo responsables del normal desarrollo de la misma, así como de las personas, si las hubiere, no pertenecientes a la empresa.

En la asamblea sólo podrán tratarse asuntos que figuren previamente en el orden del día.

La presidencia comunicará a la Dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas, no pertenecientes a la empresa, que vayan a asistir a la asamblea, acordando con ésta 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 de trabajo, salvo acuerdo con la Dirección de la empresa y 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.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 42. *Faltas y sanciones.*

Las faltas cometidas por los trabajadores se considerarán leves, graves o muy graves, en atención a su naturaleza.

Se considerarán como leves las faltas de puntualidad, las discusiones violentas con compañeros de trabajo, la falta de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquiera otra de naturaleza análoga.

Serán consideradas como faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros y subordinados; simular la presencia de otro trabajador fichando por él; ausentarse del centro de trabajo sin permiso dentro de la jornada; fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes; inobservar las medidas de seguridad e higiene en el trabajo; la falta de asistencia justificada, y, en general, la reincidencia o reiteración en faltas leves dentro del término de seis meses.

Se considerarán faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo; los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores o a sus familiares y/o a los compañeros o subordinados; el acoso sexual; la deslealtad; el abuso de confianza; la violación de secretos de la empresa; la embriaguez habitual; toxicomanía cuando incida negativamente en el trabajo; el abuso de autoridad y las de naturaleza análoga, y, en general, la reincidencia o reiteración en faltas graves dentro del término de un año.

Artículo 43. *Graduación de sanciones.*

Las sanciones que puedan imponerse en cada caso, según la falta, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita y/o suspensión durante un día de empleo y sueldo.

Por faltas graves: Amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días; inhabilitación para el ascenso durante un año.

Por faltas muy graves: Amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo por más de quince días y hasta sesenta; inhabilitación para el ascenso durante cuatro años; despido.

Artículo 44. *Procedimiento y prescripción.*

La tramitación de las sanciones se hará de conformidad con la legislación vigente, siendo necesaria la tramitación de expediente para la imposición de sanciones graves o muy graves.

La empresa anotará en el expediente personal de los trabajadores las sanciones por faltas graves o muy graves que les fueran impuestas pudiendo hacer constar, asimismo, la reincidencia en faltas leves.

Las sanciones impuestas serán consideradas para su cancelación en los siguientes grados: Seis meses para las faltas leves, un año para las faltas graves y dos años para las faltas muy graves, si estas últimas no hubieran sido sancionadas con despido. Será indispensable para la cancelación de las notas desfavorables la no reincidencia durante aquellos períodos de tiempo.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Dirección tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VIII

Disposiciones varias

Artículo 45. *Ayuda por hijos disminuidos físicos o psíquicos.*

«Colebega, Sociedad Anónima», abonará una ayuda equivalente a 6.792 pesetas, durante doce meses al año, por cada hijo disminuido físico o psíquico, independientemente de las prestaciones de la Seguridad Social.

Para la percepción de esta ayuda, los trabajadores que lo soliciten deberán presentar los justificantes necesarios, de acuerdo con los baremos exigidos por la Seguridad Social que acrediten una minusvalía de, al menos, un 33 por 100.

Artículo 46. *Préstamos.*

«Colebega, Sociedad Anónima», creará un fondo de 15.000.000 de pesetas, cuya finalidad estará destinada a atender las peticiones que los trabajadores de la empresa puedan realizar en materia de préstamos personales. Estas peticiones se ajustarán a las siguientes normas:

1. Cuantía: Máximo, 300.000 pesetas; mínimo, 100.000 pesetas.

2. Devolución: Un año con tres meses de carencia y sin intereses, deduciéndose de su nómina mensual en 12 partes iguales. Todo ello sin perjuicio de la aplicación de la normativa fiscal que considera como ingresos del trabajador los intereses legales dejados de percibir por la empresa.

3. Solicitudes: Las peticiones se harán por escrito y se dirigirán a la Dirección de la empresa; en ellas se reflejarán los motivos por los que se solicita el préstamo y la documentación necesaria que acredite la veracidad de los motivos expuestos.

La Dirección de la empresa comunicará la petición al Comité de Estudio, constituido por un representante del Comité de Centro 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 los préstamos solicitados.

Artículo 47. *Privación del permiso de conducir.*

En aquellos casos en que algún trabajador de la empresa cuyo desempeño de su puesto de trabajo conlleva la tenencia de un permiso de conducir y éste le sea retirado por un motivo distinto de una incapacidad física o psíquica, la empresa deberá proporcionarle otro puesto de trabajo en tanto dure la privación, manteniéndole la misma categoría profesional, ajustándole 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.

En el caso de que la privación del permiso de conducir fuese decretada por sentencia firme dictada por un Juzgado de lo Penal, derivada de un acto cometido en horario laboral y/o conduciendo un vehículo de la empresa, el compromiso pactado en este artículo tendrá una duración máxima de un año; si bien, en un supuesto superior y una vez cumplida la sanción de retirada del permiso de conducir, el trabajador afectado tendrá derecho a reincorporarse al empresa en el puesto de trabajo que ésta le proporcione, considerándose a todos los efectos esta situación como una excedencia.

Artículo 48. *Prendas de trabajo.*

Cada año la empresa facilitará a todo el personal de los grupos profesionales A, B y C (excluyendo al personal administrativo) afecto a las áreas industrial y comercial un uniforme de verano (dos camisas, un pantalón y un par de zapatos, más una corbata en el caso de los comerciales) y uno de invierno (dos camisas, un pantalón, una chaqueta y un par de zapatos, más una corbata en el caso de los comerciales).

Además, y cuando resulte necesario, les será facilitada una prenda de abrigo y una de resguardo de lluvia.

El personal al que la empresa no le facilite el calzado percibirá la cantidad de 5.900 pesetas dos veces al año, una a la entrega del uniforme de verano y otra a la entrega del de invierno. La empresa podrá exigir los comprobantes necesarios para controlar que estas cantidades efectivamente se destinan a tal fin.

El personal de laboratorio recibirá dos batas blancas cuando éstas le resulten necesarias.

La empresa consultará a los miembros de los Comités de Centro o Delegados de Personal las clases y características de las prendas de trabajo mencionadas en este artículo.

Todas las prendas de vestuario se entregarán en la primera quincena de los meses de abril y octubre.

Artículo 49. Canon de negociación.

La empresa descontará de la nómina de los trabajadores fijos de plantilla a la firma del presente Convenio (excepción hecha de aquellos que acrediten su afiliación a cualquier central sindical o de los que en un plazo no superior a treinta días laborables a partir de la firma del presente Convenio manifiesten por escrito a la empresa su decisión de que no se les descuente) la cantidad de 10.800 pesetas de una sola vez y por todo su período de vigencia, en concepto de canon de negociación que se abonará a las secciones sindicales que hayan participado en la negociación del Convenio. Este canon se abonará proporcionalmente a la representación obtenida por cada una de ellas en las últimas elecciones sindicales.

Los trabajadores fijos discontinuos podrán comunicar su decisión de que no se les descuente el presente canon dentro de los treinta días siguientes a su incorporación al puesto de trabajo, descontándoseles en cualquier caso de forma proporcional al tiempo trabajado y al final de la campaña.

Disposición final primera.

El presente Convenio Colectivo de empresa deroga expresamente los Convenios anteriores de la empresa «Cebega, Sociedad Anónima», así como el pacto de «Colebega, Sociedad Anónima».

Las condiciones pactadas en el Convenio constituyen un todo que no podrá ser modificado por disposiciones posteriores, salvo que en cómputo global, y atendiendo a todas y cada una de las disposiciones por este Convenio implantadas, aquéllas resulten más beneficiosas, en cuyo caso se aplicarán con exclusión absoluta de todos y cada uno de los conceptos pactados en el presente Convenio.

Disposición final segunda.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio que estuvieran en plantilla en la empresa a la firma del mismo mantendrán aquellos complementos económicos, no regulados en el presente Convenio, a los que tuvieran derecho como condición personal más beneficiosa y subsistiendo como garantía «ad personam».

No obstante lo anterior, los citados trabajadores, de ser trasladados, en virtud de la aplicación de la movilidad funcional, a un puesto de trabajo al que se hubiere adscrito un nuevo complemento de puesto y/o incentivo u otra clase de retribución no incluida en la condición personal más beneficiosa, éste será absorbido y compensado, no siéndoles de aplicación, hasta una cantidad equivalente a la citada condición personal más beneficiosa.

Disposición final tercera.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general aplicable.

Disposición transitoria primera.

La equivalencia entre las distintas categorías y puestos existentes a los grupos profesionales definidos en el presente Convenio Colectivo se realizará de manera que se encuadren en base a las funciones que efectivamente estén realizando en los centros y no en atención a la aparente definición teórica derivada del nombre de las categorías profesionales.

Disposición transitoria segunda.

Los trabajadores de cada grupo profesional que a la firma del presente Convenio vinieran percibiendo con anterioridad al mismo, en concepto de salario base más plus Convenio e incentivos fijos (pacto de Colebega-Valencia: Artículos 5, 22, 23 y 24; Convenio de Cebega: Artículos 32, 33, 34, 39, 40 y 43), salarios superiores a los fijados en el artículo 21 para cada grupo profesional, más los complementos de puesto de trabajo que, en su caso, les pudieran corresponder, mantendrán el exceso como complemento personal, no siendo compensables ni absorbibles, excepción hecha de lo dispuesto en el segundo párrafo de la disposición final segunda y lo previsto transitoriamente en el artículo 22.

Iguales garantías salariales tendrán los trabajadores con contrato temporal que hubieran sido llamados durante los tres años precedentes a la firma del Convenio.

Disposición transitoria tercera.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo no se devengará ninguna cantidad por el anteriormente denominado complemento personal de antigüedad que no sean las establecidas en la presente disposición.

La desaparición del complemento personal de antigüedad se produce sin perjuicio de que todos los trabajadores de plantilla que a la firma de este Convenio Colectivo se hallen perfeccionando un nuevo tramo de antigüedad, lo perfeccionen el día 1 del mes inmediatamente posterior a la fecha de la firma.

A este tramo consolidado se sumará, con efecto de un año después, la prorrata de porcentaje de antigüedad que siga al que perfeccionaron el año anterior, prorrata calculada según la fórmula que se indica y en función de a qué tabla de antigüedad les corresponda acogerse de entre las señaladas al final de esta disposición transitoria:

N1: Número de meses necesarios (veinticuatro o treinta y seis, en su caso) para pasar a porcentaje siguiente después de consolidado el tramo en período de perfeccionamiento a la firma del Convenio.

N2: Número de meses que se anticipan para perfeccionar el tramo en período de perfeccionamiento a la firma del Convenio.

PS: Porcentaje de antigüedad siguiente al que se consolida con la firma del Convenio.

PFC: Porcentaje consolidado con la firma del Convenio.

$$\text{Prorrata} = \frac{(N1 - N2) \times (PS - PFC)}{N1}$$

Las cantidades resultantes figurarán como complemento personal bajo el concepto de «antigüedad consolidada», no siendo absorbibles ni compensables y siendo revalorizadas con el incremento que se pacte en los sucesivos Convenios Colectivos o revisiones salariales.

Escala antigua Cebega		Escala antigua Colebega	
Años	Porcentaje antigüedad	Años	Porcentaje antigüedad
2	5	2	5
4	10	4	10
7	16	7	16
10	22	10	22
13	28	13	28
16	34	16	34
19	40	19	40
22	46	22	46
25	60	25	52
		28	58

Disposición transitoria cuarta.

El incremento de las comisiones de los preventistas, que así lo tuvieran reconocido, sobre las cantidades percibidas el año anterior por este concepto se fijará en función del incremento de ventas y en ese mismo porcentaje, siempre que éste no supere la cifra de 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.

Disposición transitoria quinta.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 8.º, último párrafo, si algún trabajador en plantilla el día de la firma del presente Convenio percibiera algún tipo de retribución variable en función de la tarea que realice y fuera cambiado de puesto de trabajo, la retribución variable se transformará en un complemento personal, que será calculado conforme al promedio percibido en los doce meses anteriores, absorbible y compensable.

Disposición transitoria sexta.

Aquellos trabajadores que a la firma del presente Convenio tuviesen reconocida, y así la viniesen disfrutando, una jornada laboral inferior a la pactada y en horario determinado, la mantendrá como condición más beneficiosa «ad personam».

Se respetarán los beneficios colectivos en materia de jornada y vacaciones que disfruten por la anterior regulación los trabajadores de la antigua «Colebega, Sociedad Anónima».

Disposición última.

La negociación de este I Convenio Colectivo posterior a la fusión de las empresas «Colebega, Sociedad Anónima», y «Cebega, Sociedad Anónima», que unifica las normas reguladoras de las relaciones de trabajo y de las condiciones de la prestación laboral en los distintos centros de la empresa resultante surge con la clara intención de erigirse en instrumento eficaz para el desarrollo de unos mejores niveles de productividad, competitividad y empleo.

Con estos fines de mejora de las relaciones industriales y del volumen de empleo, en el que hay que incluir el aseguramiento de existente, se pretende alcanzar para «Colebega, Sociedad Anónima», y para el conjunto de sus trabajadores la mejor posición posible en un mercado cada vez más competitivo y que ello permita la consecución de esos objetivos.

En este marco, los representantes de los trabajadores y la Dirección de «Colebega, Sociedad Anónima», asumen las contrapartidas económicas y salariales alcanzadas, valorando sobremanera la definición y establecimiento de las bases que han permitido consensuar el sistema de clasificación profesional que responderá mejor a las futuras exigencias de las innovaciones tecnológicas. Igualmente, las partes consideran que el proceso de fusión recientemente concluido, junto con la inclusión en el texto de Convenio de los distintos tipos de contratación, anuncian la mejora de volumen de empleo, fundamentalmente de empleo estable, pues el desarrollo de las cuotas de productividad que se alcanzarán con la fusión y el nuevo marco regulador de las relaciones colectivas de trabajo, así como el buen clima laboral existente, permitirán afrontar nuevas y decididas inversiones productivas, encaminadas al desarrollo de políticas empresariales que faciliten la creación de empleo estable.

ANEXO I

Parrilla de equivalencias categorías profesionales-grupos profesionales

Grupos	Comercial	Industrial	RR. HH. y Administración
	Categorías profesionales		
A	Peón. Ayudante.	Aprendices. Peones. Ayudantes. Auxiliares.	Auxiliares. Ordenanzas. Vigilante. Personal limpieza.
B	Oficial 2. ^a . Oficial 1. ^a	Oficial 2. ^a Oficial 1. ^a	Oficial 2. ^a Oficial 1. ^a Analista Programador. Telefonista.
C	Preventista monitor. Capataz. Preventista.	Capataces.	
D	Encargado de Grupo. Gestor de Cuentas. Encargado de Sección.	Encargado de Grupo. Encargado de Sección.	Encargado de Grupo. Encargado de Sección.
E	Jefe de Departamento.	Jefe de Departamento.	Jefe de Departamento.
F	Director de Área.	Director de Área.	Director de Área.

ANEXO II

Prima de reparto (pesetas por caja)

	Pre-mix	Bag-in-box post-mix	Hasta 250	Más de 250	No retor.
Vendedor	5,44	4,41	12,30	28,18	8,56
Ayudante	2,48	1,99	8,58	19,57	5,96

Subdistribuidores antigua Colebega

	Mercadona	A	B	C	Fleteros
Camión pequeño ...	2.196	2.426	4.275	5.314	1.719
Camión mediano ...	2.571	2.796	5.026	6.238	1.827
Camión 16 Tn'	2.772	3.004	5.373	6.632	1.934

Gaseoseros con carretilla:	2.426
Gaseoseros sin carretilla:	7.510
Delegaciones camión pequeño:	6.238
Delegaciones camión mediano:	7.510
Delegaciones camión 16 Tn:	8.087

Sector (trabajadores con incentivos variables)

Vendedor:	13.990
Ayudante:	13.650

Subdistribuidores antigua Cebega

Camión pequeño:	2.724
Camión mediano:	3.556
Camión 16 Tn:	4.087

Disposiciones comunes

Para el pago de la prima de reparto de los vendedores y ayudantes de ventas se seguirá el siguiente criterio:

- Las 250 primeras unidades deberán comprender en primer lugar las retornables.
- El exceso sobre las 250 unidades tendrán la comisión establecida para tal exceso, cualquiera que sea el tipo de caja retornable o no retornable.

El vendedor que salga solo a ruta y reparta 200 o más cajas recibirá doblada, por el número total de unidades vendidas, la comisión establecida para el vendedor. Si repartieran menos de 200 cajas recibirá la comisión establecida para el vendedor y el ayudante.

ANEXO III

Horas extraordinarias

	Pesetas/hora
Administración:	
Auxiliar	1.800
Oficial 2. ^a	1.900
Oficial 1. ^a	2.000
Industrial:	
Peón	1.700
Ayudante	1.800
Oficial 2. ^a	1.900
Oficial 1. ^a	2.000
Capataz	2.100

23959 CORRECCIÓN de erratas en la Resolución de 12 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Patentes Talgo, Sociedad Anónima».

Advertidas erratas en el texto del Convenio Colectivo citado, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 21 de agosto de 1996, se transcribe a continuación las oportunas correcciones:

En el artículo 42, jubilación, en complemento de pensión base en el primer apartado donde dice: «La empresa abonará al personal jubilado que tenga un mínimo de quince años de antigüedad y menos de veinticinco un complemento de pensión cuyo importe se establece en el anexo», debe