

# MINISTERIO DE FOMENTO

**17916** *RESOLUCIÓN de 14 de septiembre de 2000, conjunta de la Subsecretaría de Fomento y la Subsecretaría de Economía, sobre emisión y puesta en circulación de los sellos dedicados a la exposición «España 2000».*

De conformidad con lo establecido en la disposición adicional segunda de la Ley 24/1998, de 13 de julio, del Servicio Postal Universal y de Liberalización de los Servicios Postales, se dicta la presente Resolución, sobre emisión y puesta en circulación de los 11 sellos dedicados a la «España 2000».

En su virtud, hemos resuelto:

Primero.—Por la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda se procederá a la estampación de 11 sellos dedicados a la Exposición Mundial de Filatelia «España 2000», y en los modelos que se indican:

Segundo.—«España 2000»: Con motivo de la celebración en Madrid de la Exposición Mundial de Filatelia «España 2000», entre los días 6 y 13 de octubre de este año, se pondrán en circulación 11 hojas-bloque.

Las hojas-bloque, que incluirán todas ellas un sello de correos, estarán dedicadas a los siguientes temas: Música, cine, moda, deporte, baile, radio, televisión y prensa escrita. A su vez, cada tema estará ilustrado con personajes de actualidad de nuestro país: La música, estará representada por Julio Iglesias y Alejandro Sanz; el cine, por Antonio Banderas; la moda, por Jesús del Pozo; el deporte, por Miguel Induráin y Raúl González; el baile, por Sara Baras y Joaquín Cortés; en radio, comparten hoja-bloque Iñaki Gabilondo, Luis del Olmo, Nieves Herrero y Luis Herrero; en televisión, Narciso Ibáñez Serrador, Emilio Aragón y Bertín Osborne, y en prensa escrita, los humoristas gráficos Antonio Mingote, Gallego y Rey, Carlos Romeu «Romeu», Antonio Vatliori «Toni» y Jesús Zulet «Zulet».

Esta emisión cuenta además con un elemento que atrae especialmente al mundo del coleccionismo filatélico español; por primera vez en nuestro país se pondrán en circulación sellos de Correos con formato circular.

Características técnicas:

Procedimiento de impresión: Offset.

Papel: Estucado, engomado, fosforescente.

Dentado: 13 3/4.

Formato: 40,9 × 28,8 mm (horizontal) y 33,2 mm (circular).

Formato de la hoja-bloque: 105 × 78 mm (horizontal).

Valor postal: 200 pesetas.

Tirada: 650.000.

De la distribución total de las emisiones se encargará la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos, a través de su Servicio Filatélico. Las entidades habilitadas para la venta ingresarán el importe de la misma en la cuenta corriente 0182237041 0014000041.

Tercero.—La venta y puesta en circulación de esta emisión se iniciará a partir de la inauguración de la Exposición y su venta continuará hasta el 30 de noviembre de 2000, exclusivamente. No obstante lo cual mantendrán indefinidamente su valor a efectos de franqueo, hasta que se dicte orden en contrario.

Por el Servicio Filatélico de Correos, las cantidades no vendidas, serán remitidas, el 31 de diciembre de 2000, para su destrucción a la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre, Real Casa de la Moneda, levantándose la correspondiente acta, debiéndose dar cuenta pública mediante anuncio en el «Boletín Oficial del Estado» del número de efectos vendidos y, en consecuencia, de la tirada oficial válida de esta emisión.

Cuarto.—De cada uno de estos efectos quedarán reservadas en la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda 3.500 unidades a disposición de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos, para atender los compromisos internacionales, derivados de la pertenencia a la Unión Postal Universal y de los intercambios con otras Administraciones Postales, así como para su incorporación a los fondos filatélicos del Museo Postal y Telegráfico y para la promoción del sello español.

Otras 2.000 unidades de cada uno de estos efectos serán reservadas a la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda, para atenciones de intercambio con los organismos emisores de otros países, integración en los fondos filatélicos del Museo de dicha Fábrica y promoción filatélica nacional e internacional.

Quinto.—Por la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda se procederá a la destrucción de los proyectos, maquetas, dibujos, pruebas, planchas y cualquier otro elemento o material utilizado, una vez realizada la emisión. Sin embargo, cuando resulte, a juicio de la Fábrica,

que alguno de los elementos empleados en la preparación o estampado de la emisión anteriormente aludida encierra gran interés histórico o didáctico, podrá ser destinado, convenientemente inutilizado, a dotar el Museo de la Fábrica, el Museo Postal o cualquier otro Museo de interés en la materia. En todo caso se entenderá la correspondiente acta, tanto de la inutilización como de los elementos que en calidad de depósito se integren en alguno de los indicados Museos.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 14 de septiembre de 2000.—El Subsecretario de Fomento, Adolfo Menéndez Menéndez.—El Subsecretario de Economía, Miguel Crespo Rodríguez.

Ilmos. Sres. Consejero Director general de la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos y Presidente Director de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda.

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**17917** *RESOLUCIÓN de 15 de septiembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del texto de revisión de determinados artículos del II Convenio Colectivo de la «Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, S. A.» (COLEBEGA, S. A.).*

Visto el texto de revisión de determinados artículos del II Convenio Colectivo de la «Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima» (COLEBEGA, S. A.) (código de Convenio número 9010632), que fue suscrita con fecha 4 de agosto de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y, de otra, por el Comité Intercentros, 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 de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión de 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, 15 de septiembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## TEXTO ÍNTEGRO DE LOS ARTÍCULOS REVISADOS EN EL AÑO 2000 Y AQUELLOS QUE SUFREN VARIACIÓN POR LA REVISIÓN ECONÓMICA PACTADA

### Artículo 1.3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor desde el momento de su firma, sin perjuicio de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con la sola excepción del artículo 4.2, que regula las vacaciones, cuya entrada en vigor se pospone por razones organizativas al 1 de enero de 1999.

Su duración se contrae al período comprendido entre el día de la firma y el 31 de diciembre del año 2002, sin perjuicio de que sus efectos salariales y económicos se retrotraigan en cada año de vigencia al 1 de enero.

Excepcionalmente, durante la vigencia del presente Convenio, cada una de las partes podrá solicitar la revisión de un máximo de tres artículos por año que serán objeto de negociación, a partir del año 2000 inclusive, previa denuncia de cualquiera de las partes antes del 30 de noviembre del año anterior, siguiendo el procedimiento descrito en el artículo 1.4.

La revisión salarial para los años 2000, 2001 y 2002 será del ciento quince por cien del Índice de Precios al Consumo real producido en cada uno de los citados años. A partir del 1 de enero de 2000, 2001 y 2002, respectivamente, se incrementarán, con carácter provisional, los salarios resultantes del año anterior en el ciento quince por cien del IPC previsto por el Gobierno para cada uno de estos años, procediendo a su revisión definitiva cuando se conozca el IPC real del año correspondiente; el resultante servirá de base de cálculo para los incrementos provisionales y definitivos del año siguiente.

Idéntica revisión se producirá en los demás conceptos salariales y/o extrasalariales que no estuvieran específicamente pactados.

Los conceptos específicamente pactados para toda la duración temporal de este Convenio son:

- Gastos de desplazamiento (artículo 6.1).
- Jubilación (artículo 7.2).
- Seguro de Vida y Accidentes (artículo 7.3).
- Préstamos (artículo 7.6).

Los trabajadores que hubiesen cesado antes de la firma del presente Convenio o, en su caso, de las sucesivas revisiones, tendrán garantizado el aumento pactado en el mismo durante los períodos trabajados en el año en curso.

#### Artículo 2.5 *Movilidad geográfica.*

Como consecuencia de la fusión de las empresas embotelladoras «Colebege, Sociedad Anónima», y «Cebega, Sociedad Anónima», se sigue 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 del Estatuto de los Trabajadores, resulte necesario cubrir uno o varios puestos de trabajo en algún centro de la empresa, y ello implique la 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, 1.548.750 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, 206.500 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 124.416 pesetas, más 18.585 pesetas por cada uno de los familiares definidos en b), siempre importes brutos y mensuales.
2. Dieciocho meses de alquiler por un importe de hasta 96.539 pesetas, más 13.939 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 83.116 pesetas, más 12.390 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 2.4, párrafo 4.º, 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 del 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.

El trabajador afectado por un traslado geográfico no podrá ser trasladado nuevamente en un plazo de cinco años, salvo que voluntariamente lo acepte o que el centro de trabajo en el que presta sus servicios cese en su actividad.

#### Artículo 3.2 *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 a tiempo completo, se cubriría con el personal fijo-discontinuo, que voluntariamente desee pasar a fijo continuo y estuviera desempeñando dichos puestos; a tal fin se realizará concurso-oposición entre dichos trabajadores para cubrir las plazas necesarias, conforme al procedimiento establecido en el artículo 3.3.

2. **Personal fijo-discontinuo o de campaña.**—Es aquel que, figurando en el correspondiente escalafón, presta servicios en trabajos fijos con carácter discontinuo 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, etc., 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 del 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 fijos-discontinuos 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 contrato desde la temporada 1996 inclusive.

El llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos 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 fijo-discontinuo 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 una obra o un 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.

Tendrán la misma consideración las actividades de investigación y desarrollo, así como las de análisis e introducción de nuevos servicios o productos en el mercado.

6. 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.

A efectos de una utilización mínima de esta modalidad de contratación, la empresa ampliará y mantendrá actualizadas las bolsas de trabajo temporal de común acuerdo con el Comité de Centro. A solicitud de cualquiera de las partes se revisará la situación de dichas bolsas de trabajo temporal.

En el supuesto de contratación a través de esta modalidad, se participará previamente a los representantes de los trabajadores para que manifiesten lo que consideren oportuno.

### Artículo 3.3 Promoción profesional interna.

La promoción profesional interna o ascenso se produce cuando existe un puesto vacante o de nueva creación, no cubierto por movilidad funcional, y se decide ocuparlo internamente con un trabajador de un grupo profesional inferior al grupo al que está adscrito el puesto, salvo lo dispuesto en el artículo 2.4.3 del presente Convenio Colectivo.

La promoción profesional interna se realizará mediante alguna de las siguientes vías:

**Libre designación:** 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.

**Concurso-oposición:** Se regirán por el presente sistema las promociones profesionales internas en los puestos y grupos no contemplados en el apartado anterior, siempre que conlleven ascenso de grupo profesional o exijan un período de formación específico que deba ser revalidado mediante la correspondiente evaluación objetiva.

La participación de los representantes de los trabajadores en los concursos-oposiciones se realizará a través de dos representantes designados por el Comité de Centro o Delegados de Personal, que actuarán como Comisión de Concursos-Oposiciones en representación de los trabajadores, cuyo nombramiento se mantendrá durante la vigencia del presente Convenio, salvo que por necesidad manifiesta deba ser sustituido, delegándosele autoridad plena en los concursos-oposiciones, con el fin de mantener su independencia e imparcialidad y fomentar su especialización técnica.

Esta Comisión de Concursos-Oposiciones, al objeto de recabar sus propuestas, será informada previamente de la necesidad de convocar un concurso-oposición y de las bases de la convocatoria. Asimismo, previamente a la realización de las pruebas de evaluación, será informada de los baremos y criterios de idoneidad que se utilizarán en la calificación del concurso-oposición, con el fin citado de recabar sus propuestas.

Los miembros de esta Comisión de Concursos-Oposiciones participarán en las pruebas de evaluación que se realicen y tendrán libre acceso a todos los datos de los candidatos que se valoren en el concurso-oposición, guardando la confidencialidad debida a este tipo de información.

La Comisión de Concursos-Oposiciones se integrará en una Comisión de Calificación, compuesta, con carácter paritario, por dicha Comisión de Concursos-Oposiciones y por los miembros designados por la empresa. Las decisiones de esta Comisión de Calificación se tomarán por consenso. En caso de discrepancia, ésta se resolverá por el Director del área correspondiente o persona de su área en quien éste delegue.

Las convocatorias se publicarán como mínimo con quince días de antelación a la fecha de realización de las pruebas de evaluación, salvo situaciones de urgencia, previo acuerdo con la Comisión de Concursos-Oposiciones correspondiente. A las convocatorias podrán presentarse todos los trabajadores que lo deseen, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3.2.1, que señala el derecho preferente de los trabajadores fijos discontinuos a optar a las plazas de las vacantes de los puestos de trabajo fijos continuos desempeñadas por los mismos, siendo admitidos al concurso-oposición aquellos trabajadores que cumplan los requisitos mínimos exigidos, en su caso, en la convocatoria.

En la baremación que se realice, la antigüedad se valorará con 0,6 puntos por trienio, con un máximo de una proporción de 2 puntos sobre 10, que se sumarán a la puntuación media obtenida por el trabajador en el conjunto de las pruebas realizadas.

### Artículo 4.2 Vacaciones.

Las vacaciones serán disfrutadas por todo el personal iniciándose entre los meses de marzo y octubre, ambos inclusive, 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 tendrá derecho a veintidós días laborables 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:

	Pesetas/mes
<b>Área Administración:</b>	
Grupo A .....	1.494
Grupo B .....	1.745
<b>Área Industrial:</b>	
Grupos A y B .....	1.992

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 éstas correspondan.

### Artículo 6.1 Compensación por gastos de desplazamiento.

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 partir del 16 de agosto de 2000:

a) Gastos de locomoción:

Vehículo propio: 45 pesetas brutas por kilómetro recorrido, más los procedentes de peajes y, en su caso, los de aparcamiento 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 1.400 pesetas por cada una de las dos comidas principales, aportando el justificante de pago correspondiente.

Para los años 2001 y 2002, los gastos de locomoción y de manutención serán revisados aplicando los índices que se indican a las fechas señaladas, a partir de la liquidación de gastos siguiente al mes de publicación, por parte del INE, del índice correspondiente del año siguiente.

	Grupo — IPC	Índice — Mayo 2000
Gastos de locomoción	Transporte personal.	138,90
Gastos de manutención	Alimentos con elaboración.	127,00

Los gastos de manutención se redondearán a múltiplos de 50 pesetas.

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.

Los gastos regulados en este artículo serán compensados o abonados a través de la nómina, sobre la base de las liquidaciones y aporte de justificantes que por períodos de treinta días (de los días 16 a 15 del mes posterior) se realicen.

### Artículo 7.3 Seguro de vida y accidentes.

La empresa mantendrá concertados, para toda la vigencia de este Convenio en las cantidades indicadas, los seguros necesarios para cubrir las

contingencias expresadas más abajo, para los trabajadores que permanezcan ininterrumpidamente durante un año en la empresa, mientras esté vigente la relación laboral:

- Invalidez profesional total y permanente: 1.200.000 pesetas.
- Invalidez permanente y absoluta por accidente (sumando el capital de a): 3.000.000 de pesetas.
- Fallecimiento por cualquier causa: 1.200.000 pesetas.
- Fallecimiento por accidente (sumando el capital de c): 4.200.000 pesetas.
- Fallecimiento por accidente de circulación (sumando el capital de c y d): 1.200.000 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.

#### Artículo 7.5 Ayuda por hijos disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales.

La empresa abonará una ayuda equivalente a 7.645 pesetas, durante doce meses al año, por cada hijo disminuido físico, psíquico o sensorial, 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 7.6 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 durante toda la vigencia del Convenio:

- Cuantía: Hasta un máximo de 350.000 pesetas.
- Devolución: Quince meses con tres meses de carencia y sin intereses, deduciéndose de su nómina mensual en quince 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.
- Solicitudes: Las peticiones se harán por escrito y se dirigirán a la Jefatura de Personal correspondiente, 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 Jefatura de Personal comunicará la petición al Comité de Estudio, constituido por dos representantes del Comité de Centro o Delegados de Personal y el propio Jefe de Personal. El Comité de Estudio informará a la Dirección que procederá a decidir sobre los préstamos solicitados.

#### Artículo 7.7 Premio especial por años de servicio.

El personal que lleve veinticinco años de servicio ininterrumpido en la empresa percibirá un premio especial de 84.413 pesetas brutas y por una sola vez.

### APÉNDICE

#### Incrementos salariales 2000 (\*)

##### Salario base de grupo y complemento de puesto de trabajo

Grupo	Nivel	Salario base de grupo	Complemento de puesto de trabajo	Salario de Convenio
A	1	2.357.840	58.200	2.416.040
B	2	2.593.648	58.776	2.652.424
B	3	2.593.648	300.396	2.894.044
B	4	2.593.648	587.904	3.181.552

Grupo	Nivel	Salario base de grupo	Complemento de puesto de trabajo	Salario de Convenio
C	5	2.852.304	692.388	3.544.692
C	6	2.852.304	1.129.680	3.981.984
D	7	3.138.144	1.202.520	4.340.664
D	8	3.138.144	1.636.536	4.774.680
D	9	3.138.144	2.162.388	5.300.532
E	10	3.452.496	2.481.276	5.933.772
E	11	3.452.496	3.257.484	6.709.980
E	12	3.452.496	4.199.856	7.652.352

Plus de asistencia: 22.509 pesetas semestrales.

(\*) Estas cantidades están calculadas en base a un IPC previsto del 2,6 por 100 más el 0,65 por 100, y quedarán revisadas tal y como queda previsto en el artículo 1.3 de la revisión para el año 2000 del II Convenio Colectivo de «Colebega, Sociedad Anónima».

#### Prima de distribución

	Mercadona	A	B	C	Fleteros
--	-----------	---	---	---	----------

#### Distribuidores antigua Colebega

Camión pequeño .....	2.410	2.662	4.690	5.831	1.887
Camión mediano .....	2.821	3.068	5.515	6.844	2.005
Camión 16 TN .....	3.043	3.297	5.896	7.276	2.123
Gaseoseros con carretilla .....		2.662			
Gaseoseros sin carretilla .....		8.239			
Delegaciones camión pequeño.		6.844			
Delegaciones camión mediano.		8.239			
Delegaciones camión 16 TN ...		8.872			
Sector (trabajadores con incentivos variables):					
Vendedor .....	15.347				
Ayudante .....	14.974				

#### Distribuidores antigua Cebega

Camión pequeño .....	2.988				
Camión mediano .....	3.901				
Camión 16 TN .....	4.483				

Cuando el trabajador (distribuidor antigua Cebega) no pueda realizar un segundo viaje como consecuencia de la distancia y circunstancias que concurran, la prima a cobrar se verá incrementada en 1.950 pesetas.

#### Horas extraordinarias:

Administración	Pesetas - Hora
Nivel 1 .....	2.026
Nivel 2 .....	2.026
Nivel 3 .....	2.138
Nivel 4 .....	2.251

Industrial	Pesetas - Hora
Nivel 1 .....	2.026
Nivel 2 .....	2.026
Nivel 3 .....	2.138
Nivel 4 .....	2.251
Niveles 5 y 6 .....	2.363