

ANEXO II

Relación de organismos perceptores de subvenciones en la presente Resolución. Modalidad A

Candidato a contratar	Referencia proyecto	Investigador	Número máximo de meses a contratar	De	Hasta
<i>Organismo: Consejo Superior de Investigaciones Científicas</i>					
Roca Moreno, Elisenda	ESPRIT 8820	Huertas Díaz, José Luis	15	1-11-1995	31-1-1997
San José Huguenot, Cristina	PB1994-0010	Braza Lloret, Francisco	33	1-11-1995	1-8-1998

ANEXO III

Relación de organismos perceptores de subvenciones en la presente Resolución. Modalidad B

Candidato a contratar	Referencia proyecto	Investigador	Número máximo de meses a contratar	De	hasta	Ayuda viaje
<i>Organismo: Instituto de Salud «Carlos III», S. G. de Salud</i>						
Mellado Terrado, Emilia	B1094-0181	Martínez Suárez, Joaquín ..	18	1-11-1995	18- 5-1997	0
<i>Organismo: Universidad Autónoma de Barcelona</i>						
Monfar Rebull, María Mercé	FIS94-0795	Bosch Tubert, Fátima	14	1-11-1995	31-12-1996	0
<i>Organismo: Universidad de La Laguna</i>						
González Miranda, Pedro	PB1993-0558	Martínez Cabrera, Vicente ..	17	1- 2-1996	8- 7-1997	0
<i>Organismo: Universidad de Salamanca</i>						
Rodríguez Vázquez de Aldana, Carlos	CT93-0117	Rey Iglesias, Francisco del ..	15	1-11-1995	31- 1-1997	0
<i>Organismo: Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea</i>						
Laka Mugarza, Miren Itziar	PB1993-0546-C04	Azkarate Villar, Miren	19	1-11-1995	27- 6-1997	0

ANEXO IV

Relación de candidatos cuya solicitud se deniega

Arsequell Ruiz, Gemma.
 Castro Arroyo, Miguel Angel.
 Delgado Igeño, María Jesús.
 Jiménez Asensio, José Víctor.
 Moyano Cañete, Enriqueta.
 Ruano Caballero, Diego.

de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 21 de septiembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «CEBEGA, SOCIEDAD ANONIMA» 1995

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito territorial.*

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

Artículo 2. *Ambito funcional.*

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

Artículo 3. *Ambito personal.*

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

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

24644 RESOLUCION de 21 de septiembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Compañía del Este de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima» (CEBEGA, S.A.).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Compañía del Este de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima» (CEBEGA, S.A.) (número código: 9001182), que fue suscrito con fecha 8 de junio de 1995, 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 y Delegados de Personal de los distintos centros de trabajo, en representación del Colectivo laboral afectado, 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

Artículo 4. Vigencia y duración.

- a) Vigencia: El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma sin perjuicio de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado». A efectos económicos entrará en vigor el día 1 de enero de 1995.
- b) Duración: Se pacta un período de duración de un año, desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 1995.

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

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

Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o estipulaciones implantadas en la empresa que impliquen condición más beneficios para el personal en relación con las concedidas, subsistirán con garantía «ad personam» para los que vengan gozando de ellas.

Artículo 6. Denuncia y prórroga.

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

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

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

CAPITULO I**Comisión Paritaria****Artículo 7. Comisión Paritaria.**

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 85, 2.d) del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria estará compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la Dirección:

Empresa:

Don José Soler Sancho.
Don Emilio Martínez López-Puigcerver.
Don José Santos Boix.

Suplente: Don José Luis Blanquer Marset.

Trabajadores:

Don Jorge Ruiz Pardo.
Don Jesús Calderón García.
Don Vicente Ramón Puig Sánchez.

Suplente: Don Fernando Catalá Vilaplana.

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

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

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

CAPITULO III**Empleo y contratación****Artículo 8. Política de empleo.**

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

Artículo 9. Contratos de trabajo.

Con independencia de los requisitos legales vigentes sobre el ingreso al trabajo, como norma general, todo trabajador eventual que acceda a un puesto de trabajo en «Cebeqa, Sociedad Anónima» formará parte de

la lista que obra en poder del departamento de personal, copia de esta lista deberá también hallarse en poder del Comité de Empresa o Delegados de Personal y, a su contratación, los trabajadores eventuales iniciarán su actividad en la empresa de acuerdo con el procedimiento de ingresos que se lleve a cabo con la cooperación y acuerdo existente entre el citado departamento de personal y el Comité de Empresa y/o Delegados de Personal.

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

Artículo 10. Convocatoria de contratación.

Cuando la empresa tenga necesidad de contratar personal para cubrir vacantes que se produzcan en puestos que requieran una especial capacitación y que no estén contemplados en este capítulo, o para acceder a puestos de nueva creación pondrá en conocimiento de los trabajadores de «Cebeqa, Sociedad Anónima», con una antelación de diez días, los requisitos exigidos y el puesto de trabajo a cubrir, previamente al anuncio público para personas ajenas a la empresa.

En caso de que entre los aspirantes al puesto de trabajo a cubrir exista igualdad de méritos entre dos o más, la empresa se compromete a contratar con carácter prioritario al aspirante perteneciente a la plantilla.

CAPITULO IV**Organización de trabajo, ascensos, clasificación profesional y trabajo a tarea****Artículo 11. Organización de trabajo.**

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

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

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

Artículo 12. Ascensos.

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

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

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

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

Artículo 13. Ascensos a Oficial de 1.ª por permanencia en la empresa.

Aquellos trabajadores Oficiales de 2.ª que, con una antigüedad continuada en la empresa de veinticinco años, siempre y cuando en los dos años inmediatamente anteriores no obre en su expediente sanción grave o muy grave y que en el mismo período de tiempo su absentismo laboral no sea superior al promedio de la empresa en esos dos años, será ascendido a la categoría de Oficial de 1.ª

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

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

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

Artículo 14. *Capataz: Ascensos.*

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

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

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

Artículo 15. *Clasificación profesional.*

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

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

Artículo 16. *Trabajo a tarea.*

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

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

Oficial de 1.ª: 5.632 pesetas/día trabajado.

Oficial de 2.ª: 3.953 pesetas/día trabajado.

En los casos en que un Oficial de 1.ª tuviera que desempeñar la función de ayudante, percibirá las comisiones en la misma cuantía que el titular de la ruta.

CAPITULO V

Formación

Artículo 17. *Formación profesional.*

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

CAPITULO VI

Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 18. *Jornada.*

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

Artículo 19. *Vacaciones.*

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

Las vacaciones se disfrutarán fijándose un calendario que se elaborará entre la empresa y Comité de Empresa o Delegados de Personal de acuerdo con el sistema seguido en el año anterior.

Cualquier otro acuerdo entre empresa y trabajadores se comunicará al citado Comité de Empresa o Delegados de Personal (ver percepciones en tabla anexa).

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

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

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

Artículo 20. *Licencias.*

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

Artículo 21. *Excedencias.*

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

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

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

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

CAPITULO VII

Beneficios asistenciales

Artículo 22. *Enfermedad y accidente de trabajo.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 23. *Premio de jubilación.*

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

Los trabajadores que, cumpliendo los requisitos y exigencias legales para jubilarse anticipadamente, optasen por jubilarse a los sesenta y cinco años, percibirán tres mensualidades si lo hacen en el año 1995; dos men-

sualidades si lo hacen en el año 1996; una mensualidad si lo hacen en el año 1997, y a partir de 1998 queda extinguido este premio de jubilación a los sesenta y cinco años, salvo lo establecido en el párrafo anterior.

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

A los sesenta años, cinco anualidades de 1.081.822 pesetas la primera, y las cuatro restantes actualizadas, con el incremento que experimente el IPC.

A los sesenta y un años, cuatro anualidades de 1.081.822 pesetas la primera, y las tres restantes actualizadas, con el incremento que experimente el IPC.

A los sesenta y dos años, tres anualidades de 1.081.822 pesetas la primera, y las dos restantes actualizadas, con el incremento que experimente el IPC.

A los sesenta y tres años, dos anualidades de 1.081.822 pesetas la primera, y la restante actualizada, con el incremento que experimente el IPC.

A los sesenta y cuatro años, una anualidad de 1.081.822 pesetas.

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

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

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

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

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

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

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

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

Año de jubilación	Edad actual (cumplida en el año 1995)			
	Porcentaje			
	60	61	62	63
1995	60	50	33	—
1996	40	25	—	—
1997	20	—	—	—

Artículo 24. Previsión para caso de fallecimiento o incapacidad.

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

Fallecimiento o incapacidad por enfermedad: 1.137.130 pesetas.

Fallecimiento o incapacidad por accidente: 2.374.260 pesetas.

Fallecimiento o incapacidad por accidente de automóvil: 3.411.390 pesetas.

La entrada en vigor de esta cláusula del convenio, en lo que se refiere a las prestaciones concertadas, tendrá lugar en el momento en que la Dirección sea notificada por parte de la compañía aseguradora de la acep-

tación y puesta en vigor de las modificaciones realizadas respecto a la concertación anterior.

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

Artículo 25. Revisión médica.

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

Artículo 26. Salud laboral.

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

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

Por parte de los trabajadores: Tres miembros.

Por parte de la empresa: Tres miembros.

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

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

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

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

Funciones del Comité de Salud: Las reguladas o las que puedan regularse por la ley o normativa legal.

Artículo 27. Privación del permiso de conducir.

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

CAPITULO VIII

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

Artículo 28. Representación de los trabajadores en la empresa.

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa informará con carácter previo a su ejecución, de las decisiones adoptadas con relación a las siguientes cuestiones: Reestructuración de plantilla y ceses totales, parciales, definitivos o temporales de la misma, reducción de la jornada, traslado total o parcial de las ins-

talaciones, planes de formación profesional, implantación y revisión de sistemas de organización y control de trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos, y valoración de puestos de trabajo.

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

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

Artículo 29. *Derechos sindicales.*

a) Reconocimiento de los sindicatos como elementos básicos y constitucionales en las relaciones industriales.

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

c) Reconocimiento implícito de las secciones sindicales en todos los centros de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 30. *Derecho de reunión y asamblea.*

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

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

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

CAPITULO IX

Condiciones económicas

Artículo 31. *Salarios.*

Se establece un incremento del 4 por 100 en los conceptos salariales, de conformidad con lo reseñado en las tablas recogidas en el anexo I del presente Convenio.

Artículo 32. *Complemento salarial: Preventistas.*

Para el personal del departamento de ventas con categoría de Preventista se establece un complemento salarial de 103.674 pesetas mensuales. Este complemento se abonará por doce meses, por lo que no tendrá repercusión en las pagas extraordinarias ni en la antigüedad o en cualquier otro concepto salarial. En cualquier caso, esta cantidad, en futuros convenios, será revisada y se le aplicarán, si así se acordase, los incrementos que se pacten.

Artículo 33. *Bolsa de vacaciones.*

Se establece una bolsa de vacaciones para todos los trabajadores de la empresa, por un importe de 70.786 pesetas anuales, que se abonará al inicio del periodo vacacional.

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

Artículo 34. *Plus de permanencia.*

El trabajador que permanezca tres años ininterrumpidos en la empresa, percibirá anualmente y en un solo pago, la cantidad de 33.716 pesetas. Esta cantidad la cobrará proporcionalmente al tiempo trabajado si cesara en la empresa y se abonará al comienzo de su periodo vacacional.

Artículo 35. *Plus de antigüedad.*

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

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

Artículo 36. *Pagas extraordinarias.*

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

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

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

Se crea un plus de premio a la asistencia al trabajo en la cuantía de 16.858 pesetas brutas, que se abonarán al comienzo de cada semestre para todo empleado de la empresa que no haya tenido falta de asistencia alguna al trabajo durante el semestre anterior; no serán conceptuadas faltas de asistencia las licencias retribuidas. Para los trabajadores temporales esta cantidad será proporcional al tiempo trabajado. Para los trabajadores que hayan percibido los premios de asistencia al trabajo los dos semestres del año natural, se incrementará la cantidad total en un 5 por 100, siempre y cuando el nivel de absentismo en la empresa «Cebega, Sociedad Anónima» no supere el 3 por 100 en el citado año. Cualquier modificación de este porcentaje de incremento irá supeditada a la disminución del absentismo en la empresa.

Artículo 38. *Trabajo nocturno.*

Se establece un suplemento del 50 por 100 sobre el salario base, antigüedad y plus de convenio para todos los trabajadores que realicen su

trabajo durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas del día siguiente, proponiendo que el trabajo sea realizado por personal voluntario; si por necesidad en períodos de punta necesario e indispensable la creación de un nuevo turno nocturno en producción, se incluirá el personal necesario de acuerdo con la programación de la jefatura de producción y almacén, completando el turno de personal no especializado con personal eventual.

El turno de noche del departamento de Almacén percibirá el plus de nocturnidad a razón de cinco días semanales, aunque durante estos cinco días coincida un festivo, para, de esta manera, compensar el exceso de trabajo de dicha semana (ver percepciones en tabla anexa III).

Artículo 39. *Prima de carencia de incentivos.*

El personal que no percibe comisiones por ventas, recibirá la cantidad de 31.197 pesetas brutas mensuales si no percibe plus de oficio o profesionalidad, y en caso de percibirlo esta cantidad será de 30.041 pesetas brutas mensuales, en ambos casos proporcionalmente al tiempo trabajado y siempre que su categoría no sea superior a la de Capataz.

Artículo 40. *Ayuda conservación vestuario.*

El personal de Almacén, Producción, Talleres, Distribución y Ventas Especiales percibirá por este concepto del epígrafe la cantidad de 801 pesetas brutas mensuales.

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

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

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

Artículo 41. *Premio especial por los años de servicio.*

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

Por quince años de permanencia: 28.725 pesetas.

Por veinticinco años de permanencia: 50.269 pesetas.

Artículo 42. *Horas extraordinarias.*

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

1. Horas extraordinarias habituales: Suspensión.

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

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

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

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

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

En el anexo II figura el valor de la hora extraordinaria para 1995.

Artículo 43. *Plus a la profesionalidad u oficio.*

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

A) Capataces de los departamentos de Talleres de Mantenimiento, Talleres de Automóviles, Pintura y Dispensadores: 11.992 pesetas brutas mensuales.

B) Capataces de Sala de Embotellar, Laboratorio, Jarabes y Almacén: 11.104 pesetas brutas mensuales.

C) Oficial de 1.ª de Talleres de Mantenimiento, Talleres de Automóviles, Talleres Dispensadores, Calderas y Pintura: 10.269 pesetas brutas mensuales.

D) Oficiales de 2.ª de Talleres de Mantenimiento, Talleres de Automóviles y Pintura: 9.011 pesetas brutas mensuales.

E) Administración: 12.428 pesetas brutas mensuales.

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

Estas cantidades tendrán la consideración de mensuales.

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

A) José Clemente García.

Agustín Congost Pedrada.

Antonio Martínez García.

Francisco Bernal Martínez.

José Pagán Ruso.

Eugenio Retuerta Ribas.

B) José A. García Fernández.

Gaspar Gómez Latorre.

José Murcia Ibáñez.

Francisco Lorenzo López.

José L. González Sánchez.

Guillermo Grau García.

Juan Francisco Carretero García.

José Martínez García.

Jesús Pérez Tomás.

Pedro Castillo Garrote.

Manuel García Tormos.

José Martínez Esquiva.

Adolfo López Valverde.

Juan J. Medrano Rodríguez.

Fernando Esparza Uriarte.

F. Javier López Picazo.

Gregorio del Amo Pozuelo.

Miguel Albalat Egea (Murcia).

Benito Martínez Abellón (Murcia).

C) Alfredo Botella Castillo.

Vicente Delgado Mateo.

Lorenzo Moreno Pérez.

Ángel Rodríguez Rodríguez.

Alfredo Valero Brotons.

José Giménez Ortiz.

Miguel Ángel Navalón Azorín.

Francisco Fernández Serrano.

E) Alicante:

María Isabel Marraco Torres.

María del Pilar Ramírez Rovira.

Enriqueta Ferrándiz Poveda.

María Dolores Francés Cabrera.

Vicente R. Puig Sánchez.

José V. León Borrego.

María Flora López García.

María Pilar Gurrea Ardanuy.

Asunción Gómez García.

María del Carmen Amat Boix.

Luisa Navarro Fernández.

Francisco de Casimiro Piqueras.

Javier Andrés Vázquez.

Sylvia Baeza Jiménez.

Vicenta Avellán Juan.

Francisco J. Martínez Pons.

Pablo V. Moncho Navarro.

Murcia:

Antonia Gómez Abril.

Manuel Pérez Escudero.

Juan A. Sotomayor Tudela.

José Díaz Blasco.

Carlos A. López Agüera.

Pascual Soriano Arjona.

José Andreo Moreno.

Albacete:

Alfonso Cantos Sánchez.

Juan L. García Sánchez.

Artículo 44. Comisiones sobre ventas.

(Ver anexo IV de tablas al final del texto.)

CAPITULO X

Mejoras sociales

Artículo 45. Ayuda por hijos disminuidos físicos o psíquicos.

Se establece para el presente Convenio una ayuda de doce mensualidades de 6.594 pesetas por cada hijo disminuido físico o psíquico, independientemente de las prestaciones de la Seguridad Social.

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

Artículo 46. Préstamos.

«Cebeja, Sociedad Anónima» creará un fondo de 7.268.000 pesetas, cuya finalidad estará destinada a atender las peticiones de los trabajadores de esta empresa puedan realizar en materia de préstamos personales. Estas peticiones se ajustarán a las siguientes normas:

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

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

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

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

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

CLAUSULA ADICIONAL

El incremento de las comisiones de los preventistas sobre las cantidades percibidas el año anterior por este concepto se fijarán en función del

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

CLAUSULA FINAL

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo que determine la legislación vigente. En conformidad con cuanto antecede, firman en Alicante a 8 de junio de 1995.

ANEXO I

Tablas salariales que regirán a partir del día 1 de enero de 1995

Departamento	Categoría	Base clasificación - Pesetas	Plus convenio - Pesetas
Administración	Oficial 1.ª	94.770	69.840
	Oficial 2.ª	85.320	68.850
	Auxiliar	81.660	58.560
	Telefonista	94.770	69.840
	Vigilante	85.320	68.850
	Ordenanza	77.910	32.730
Oficios Auxiliares	Capataz	100.530	59.730
	Oficial 1.ª	3.159	1.934
	Oficial 2.ª	2.844	1.903
	Ayudante	2.722	1.860
	Peón	2.597	1.301
	Limpieza	2.597	1.476
Ventas	Preventista	100.530	58.470
	Merchandiser	100.530	58.470
	Oficial 1.ª	3.159	1.893
	Oficial 2.ª	2.844	1.863
	Ayudante	2.722	1.821
	Peón	2.597	1.273
Ventas Especiales	Capataz	100.530	68.640
	Oficial 1.ª	3.159	2.184
	Oficial 2.ª	2.844	2.102
	Peón	2.597	1.273

ANEXO II

Horas extraordinarias

	0	5	10	16	22	28	34	40	46	60
Administración:										
Oficial 1.ª	1.960,51	2.034,56	2.108,61	2.197,47	2.286,37	2.376,16	2.464,10	2.551,62	2.641,85	2.849,23
Oficial 2.ª	1.754,23	1.820,47	1.886,68	1.966,15	2.045,55	2.125,13	2.204,60	2.284,07	2.363,54	2.548,99
Auxiliar administrativo	1.672,03	1.735,19	1.798,36	-	-	2.025,67	-	-	-	-
Oficios Auxiliares:										
Capataz	2.087,71	2.166,53	2.245,34	2.339,90	2.434,46	2.529,00	2.623,55	2.728,11	2.812,65	3.033,28
Oficial 1.ª	1.980,68	2.055,52	2.130,36	2.220,15	2.309,96	2.399,77	2.489,59	2.579,40	2.669,18	2.878,75
Oficial 2.ª	1.772,84	1.839,78	1.906,72	1.987,04	2.067,35	2.147,36	2.227,97	2.308,29	2.388,61	2.576,00
Ayudante	1.690,63	1.754,49	1.818,32	-	-	-	-	-	-	-
Peón	1.605,32	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ANEXO III

Trabajos nocturnos

Categoría	0	5	10	16	22	28	34	40	46	60
Capataz	2.649,70	2.733,47	2.817,25	2.917,76	3.018,28	3.118,79	3.219,31	3.319,83	3.420,34	3.654,88
Oficial 1.ª	2.526,16	2.605,15	2.684,14	2.778,91	2.873,71	2.968,49	3.063,29	3.158,06	3.252,86	3.474,03

Categoría	0	5	10	16	22	28	34	40	46	60
Oficial 2.ª	2.353,60	2.424,60	2.495,72	2.581,06	2.666,38	2.751,73	2.837,06	2.922,40	3.007,73	3.206,84
Ayudante	2.271,60	2.339,75	2.407,61	2.489,29	—	—	—	—	—	—
Peón	1.934,82	—	—	—	—	—	—	—	—	—

ANEXO IV

Tabla de comisiones que regirán a partir del día 1 de enero de 1995

	Pesetas/caja
Preventa:	
Distribuidor-Vendedor	11,84
" " (exceso 250 cajas/mínimo)	27,14
" " Solo	6,50
" " Solo (exceso 151 a 250 cajas)	26,44
" " Solo (exceso 250 cajas)	37,04
Ayudante	8,26
" (exceso 250 cajas/mínimo)	18,84
Ventas especiales en acontecimientos especiales:	
Vendedor	8,89
Ayudante	6,42
Producto en envase sin retorno, latas de 33 cl e iglu:	
Vendedor	8,24
Vendedor solo	4,53
Ayudante	5,74
Servicio a subdistribuidores:	Pesetas/viaje
Camión P-125	2.590
Camión P-200	3.381
Camión P-260	3.886
Post-mix (18 litros) y bag-in-box (20 litros):	
Vendedor	113,03
Ayudantes	46,84
Pre-mix:	
Vendedor	19,74
Ayudante	8,99
Bag-in-box (10 litros):	
Vendedor	56,51
Ayudante	25,46
Vacaciones y licencias retribuidas (arts. 19 y 20):	Pesetas/día
Oficial 1.ª	1.781
Oficial 2.ª	1.573
Ayudante	1.232
Peón	881

ANEXO IV (bis)

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

Categoría	Pesetas/día
Oficial de 1.ª	1.035
Oficial de 2.ª	990
Ayudante	494
Peón	352

24645 RESOLUCION de 17 de octubre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de modificación y revisión salarial del Convenio Colectivo del personal laboral del Instituto Tecnológico Geominero de España.

Visto el texto de la modificación y revisión salarial del Convenio Colectivo del personal laboral del Instituto Tecnológico Geominero de España (número de código: 9002782) que fue suscrito con fechas 30 de marzo y 19 de junio de 1995, de una parte por miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales de CSI-CSIF, FSP-UGT y CCOO en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes del propio Instituto Tecnológico Geominero, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1995, 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, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada modificación y revisión salarial, en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 41/1994 de Presupuestos Generales del Estado para el año 1995, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 17 de octubre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

MODIFICACION Y REVISION SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL INSTITUTO TECNOLOGICO GEOMINERO DE ESPAÑA

ACUERDO

Primero.—Proceder al cierre de la revisión salarial para 1995, en los términos contenidos en el apartado 2, del capítulo IV del Acuerdo Administración-Sindicatos de 7 de febrero de 1995 («Boletín Oficial del Estado» de 11 de marzo). Las retribuciones serán las contenidas en la tabla salarial para 1995, que se adjunta.

Segundo.—No resulta de aplicación el apartado 3 del capítulo IV del acuerdo citado por no existir complementos de antigüedad ni residencia congelados ni complementos personales de carácter transitorio.

Tercero.—La masa salarial para 1995 fue remitida para su aprobación al Ministerio de Economía y Hacienda el 13 de febrero de 1995, por conducto del Ministerio de Industria y Energía, y se procederá al abono de los incrementos salariales para 1995, en la nómina del mes siguiente a aquel en que tal aprobación se produzca.

Cuarto.—Se mantiene la vigencia de las cláusulas normativas del Convenio relativas a las materias que van a ser negociadas en el Acuerdo-Marco y recogidas en el título V del Acuerdo Administración-Sindicatos de 7 de febrero de 1995.

Quinto.—El período de vigencia del Convenio Colectivo se extiende hasta el 31 de diciembre de 1995. Se prorrogará de año en año, a partir del 1 de enero de 1996, por tática reconducción, si no mediase expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de dos meses, al término de su período de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.