

BOP CIUDAD REAL 24/06/1996

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito sectorial para la actividad de Bebidas Refrescantes de la provincia de Ciudad Real, una vez fue subsanada la deficiencia observada, presentado en esta Delegación Provincial de Industria y Trabajo, (Servicio de Trabajo), el 16-05-96, por la Comisión Negociadora, representada por dos miembros de la Asociación Provincial de Empresarios del Sector (ANFABRA), y dos representantes por la parte social, (uno de U.G.T. y uno por CC.OO.), de conformidad con lo establecido en el art. 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como del artículo 5º del Real Decreto 1.040/81 de 22 de mayo.

Esta Delegación Provincial de Industria y Trabajo, acuerda:

1º.- Inscribir en el libro de Registros de Convenios, con el número 1300055, el citado Convenio Colectivo, así como su remisión a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

2º.- Sustituir el contenido del artículo 6º del Texto del Convenio Colectivo para la actividad de Industrias de Bebidas Refrescantes de la provincia de Ciudad Real, presentado el 16-5-96, por el contenido del Acta de fecha 29-05-96, de la Comisión Negociadora del citado Convenio, que por el que se subsana y se da nueva redacción al mencionado artículo 6º, y que deberá ser publicado en el Boletín Oficial de la Provincia, como parte integrante, a todos los efectos, del Convenio Colectivo citado.

3º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

CONVENIO COLECTIVO DE BEBIDAS REFRESCANTES DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL.

CAPITULO I.- Disposiciones generales.-

Artículo 1º.-Ambito territorial.-El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Ciudad Real.

Art. 2º.-Ambito funcional.-Este Convenio es de aplicación a todas las empresas dedicadas a la Industria de Bebidas Refrescantes que se regulen por la Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes, aprobada por O.M., de 14 de mayo de 1977 (B.O.E. de 1-6-77) y demás disposiciones complementarias.

Art. 3º.-Ambito personal.-De conformidad con lo establecido en los artículos anteriores este Convenio Colectivo afecta a todo el personal que preste sus servicios en las empresas en aquél incluidas y mencionadas en el mismo.

Art. 4.- Vigencia y denuncia.-La duración de este Convenio será de dos años contados desde el un 1-1-96 al 31-12-97.

Las partes firmantes se comprometen a que si durante su vigencia hubiese acuerdo interconfederal, se revisarán todos los aspectos que mejoren globalmente al presente articulado.

El mismo se entenderá denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 1997.

Todas las condiciones pactadas en el Convenio subsistirán hasta que se llegue a un acuerdo en el nuevo Convenio que sustituya al actual.

Art. 5º.-Revisión salarial.-En el caso de que el índice de precios al consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase al 31 de diciembre de 1996 un incremento superior al 3,25%, respecto de la cifra que resultara de dicho índice de precios al consumo al 31 de diciembre de 1995, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

La revisión salarial para 1997 será del 3,25%, siempre que en I.P.C. al 31 de diciembre de 1997 supere la indicada cifra respecto al 31 de diciembre de 1996.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1996 y 1997, para el primer y segundo año respectivamente, sirviendo como base de cálculo al incremento salarial de 1997 y 1998 respectivamente, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas que han sido utilizados para realizar aumentos pactados en el presente Convenio.

La revisión afectará a todas las cantidades que figuran en el Anexo I y Anexo II para 1996 y 1997 respectivamente, y se abonarán en una sola paga durante el primer trimestre de 1997 y 1998, para cada año de vigencia respectivamente.

CAPITULO II. **Condiciones profesionales.-**

Art. 6º.-Contratos de trabajo.-Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito especificando las condiciones de trabajo. De los contratos de trabajo se facilitará una copia al trabajador en el momento de la firma del mismo que deberá realizarse con la presencia del representante sindical.

El empresario entregará a los representantes de los trabajadores la copia básica de los contratos en la forma y garantías que establece la Ley 2/91.

Art. 7º.-Vacantes.-Las vacantes que se produzcan serán puestas en conocimiento de los órganos representativos de los trabajadores por parte de la dirección de la empresa en el momento en el que se produzcan. Serán cubiertas por el personal de la empresa que reúna las condiciones para ocupar dicho puesto. En caso de que las vacantes no se puedan cubrir por este personal o se creen nuevos puestos de trabajo, será cubierto por los trabajadores que anteriormente hayan estado vinculados a la empresa y hayan cesado en su relación laboral con la misma por expediente de crisis o terminación de contrato siguiendo el orden de antigüedad.

Art. 8º.-Aprendizaje.-El contrato de formación en el trabajo será obligatorio y se regirá por lo dispuesto en la legislación laboral vigente en la materia. Se formalizará por escrito y con la asistencia legal del menor. Al cumplir los dieciocho años los aprendices pasarán

automáticamente a la categoría de ayudante. El período de aprendizaje computará a efectos de antigüedad.

Art. 9º.-Período de prueba.-El período de prueba será para las distintas categorías el marcado por la siguiente escala: Técnico titulado: 3 meses.

Administrativos y comerciales: 1 mes.

Resto del personal: 15 días.

Art. 10º.-Expediente de crisis.-La decisión de presentar expediente de crisis, será comunicada por la empresa a los representantes de los trabajadores directamente, con un mínimo de treinta días de antelación a su presentación en el organismo competente. Las empresas que se propongan tramitar expediente de crisis facilitarán a los representantes de los trabajadores de la empresa o en su defecto a éstos, toda la documentación que se vaya a presentar a la autoridad laboral.

Cuando se produzca el cambio de titularidad de la empresa todos los trabajadores dispondrán de una carta individual en la que se reconozcan todos los derechos adquiridos, antigüedad, categoría profesional, etc., siendo firmado por la antigua y nueva empresa. En todo caso estarán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente que regule la materia.

Art. 11º.-Traslado de personal.-Los traslados de personal a otra localidad por período superior a un año, sólo podrá efectuarse por acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Art. 12º.-Despido.-Cuando se produzca el despido de personal o reducción de plantilla por las causas que fuere, las empresas comunicarán, en la misma fecha, su decisión al Comité de Empresa o delegado de personal, sin que el no hacerlo presuponga nulidad de despido.

Art. 13º.-Finiquitos.-Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión de cese o despido de un trabajador, se efectuará por escrito y ante la presencia de un representante de los trabajadores de la empresa, en aquella que por su número de trabajadores no tengan representante se hará en presencia de dos testigos, salvo renuncia expresa del interesado. De no cumplirse tal requisito no tendrá carácter liberatorio.

CAPITULO III. **Jornada, horario y descansos.-**

Art. 14. Jornada laboral.-La jornada laboral será de 40 horas semanales, que en cómputo anual correspondan a 1.822 horas.

La reducción de jornada anual efectuada en este Convenio, se aplicará a las tardes de las vísperas laborales del día 24 y 31 de diciembre, realizándose en estos días la jornada de 8 a 14 horas.

Art. 15º.-Horario de trabajo.-La fijación o modificación de los horarios de trabajo los realizará la empresa, de acuerdo o previo informe favorable preceptivo del Comité de Empresa o Delegados de Personal y será visado por la Inspección de Trabajo.

Art. 16º.-Calendario laboral.-Durante el primer trimestre del año se elaborará conjuntamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores el calendario laboral que deberá comprender mínimamente:

- - Horario de trabajo diario.
- - Jornada semanal y anual.
- - Descanso durante la jornada.
- - Descanso entre jornadas y descanso semanal.
- - Días festivos, vacaciones y otros días inhábiles.

Art. 17º.-Vacaciones.-Todo el personal vinculado por este Convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de veintiséis días laborables, garantizándose en todo caso treinta días naturales. Debe entenderse los sábados como días laborables. Estas vacaciones se disfrutarán durante los meses de septiembre a abril y percibirán una bolsa de vacaciones de 21 días de salario, más antigüedad.

Tanto si se disfrutan en uno o dos periodos, las vacaciones comenzarán a disfrutarse en lunes no festivo, salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador. La empresa a solicitud del trabajador, vendrá obligada a entregar un justificante con expresión de la fecha de iniciación y terminación de las vacaciones.

Art. 18º.-Licencias.-El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se señala:

- a) Por matrimonio del trabajador: 20 días.
- b) Por alumbramiento de la esposa: 3 días, ampliables a cinco si concurre gravedad o hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador. Se acreditará el derecho al disfrute de esta licencia en caso de no concurrir situación de matrimonio en los padres, por el simple reconocimiento oficial con inscripción del hijo nacido.
- c) Por enfermedad grave u hospitalización de los padres, hijos o hermanos consanguíneos o políticos, nietos, abuelos y cónyuges, tres días ampliables a 5 si hay desplazamiento.
- d) Por fallecimiento de los familiares que se citan en el apartado anterior 3 días ampliables a cinco por desplazamiento.
- e) Por traslado de domicilio habitual: 2 días.
- f) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos consanguíneos o políticos un día de la fecha de celebración de dicha ceremonia.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- h) Por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes de centros de formación profesional, académica y social, previa justificación de la matrícula de inscripción, siendo retribuidos los diez primeros días al año no retribuyéndose los que excedan del mencionado número.
- i) Por el tiempo indispensable para visitar al médico de la Seguridad Social.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Bebidas Refrescantes y al resto de legislación laboral vigente.

Art. 19º.-Horas extraordinarias.-Queda prohibido la realización habitual de horas extraordinarias. Se consideran habituales todas aquellas que no se efectúen para tareas extraordinarias o urgentes, no se destinen para cubrir periodos punta de producción, no

excediendo en ningún caso de 2 al día, 15 al mes y 80 al año. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde a la empresa y serán de libre aceptación del trabajador. En cualquier caso se abonarán las horas con un 75% de recargo sobre la hora normal. La realización de horas extraordinarias conforme al art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando una copia del resumen semanal del trabajador en el parte correspondiente.

CAPITULO IV.

Condiciones sociales.-

Art. 20º.-Servicio militar o prestación social sustitutoria.-Los trabajadores que se encuentren cumpliendo sus deberes militares o Prestación Social Sustitutoria, tendrán derecho a percibir íntegramente las pagas extraordinarias de Verano y Navidad, que se abonarán en sus fechas correspondientes, siempre que tenga al menos una antigüedad de dos años al servicio de la empresa.

Art. 21º.-Ayuda por fallecimiento.-En caso de fallecimiento de un trabajador la empresa estará obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de tres mensualidades, iguales cada una al salario real.

Art. 22º.-Indemnización por accidente de trabajo.-En caso de muerte o invalidez permanente derivada de accidente de trabajo las empresas abonarán al o a los derechohabientes del fallecido una indemnización de 2.548.517 ptas. para 1996 y 2.631.344 ptas. para 1997, sin que éstas sean óbice para la percepción del subsidio correspondiente. El incremento de las indemnizaciones sobre la del convenio anterior entrarán en vigor al mes siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Art. 23º.-Ayuda a la jubilación.-Cuando se produzca la jubilación de un trabajador, siempre que no sea anticipada, la empresa concederá al mismo un premio de constancia, siempre que lleve como mínimo 5 años de servicio en la empresa, consistente en el importe de tres mensualidades del salario real.

Art. 24º.-Jubilación anticipada.-Los trabajadores que se jubilen con antelación a los 64 años voluntariamente de mutuo acuerdo entre ellos y las empresas, recibirán por parte de éstas dos mensualidades del salario real por cada uno de los años en que anticipen su jubilación. Las partes firmantes de este Convenio se acogen de mutuo acuerdo a la posibilidad legal de jubilación a los 64 años en la forma que determina la disposición legal dictada en este sentido Real Decreto 1194/85 de 17 de julio.

Art. 25º.-Enfermedad o accidente.-Al personal de las empresas afectadas por este Convenio, en el periodo en que se encuentren en situación de I.L.T., se les complementarán las prestaciones que abona la Seguridad Social por enfermedad o accidente hasta el 100% del salario que les corresponda según las tablas del presente Convenio, incrementadas con la antigüedad, durante el tiempo que permanezcan en esta situación.

CAPITULO V.-

Seguridad e higiene.-

Art. 26º.-Delegado de prevención de riesgos.-En todas las empresas deberá existir la figura del Delegado de Prevención de Riesgos, encargado de vigilar el cumplimiento total de lo

dispuesto en la legislación vigente. El Delegado de Prevención de Riesgos podrá recabar si lo considera necesario informes técnicos oficiales, pudiendo éstos tener acceso al centro de trabajo para poder valorar los puestos de trabajo.

Art. 27º.-Riesgo de accidente.-En caso de riesgo inminente de accidente de trabajo, se podrán interrumpir las actividades laborales en esos puestos de trabajo, en tanto no se tomen las medidas necesarias para su solución.

Art. 28º.-Reconocimiento médico.-Las empresas deberán enviar a todos los trabajadores a reconocimiento médico anual, preceptivo. Será semestral cuando el trabajador realice un trabajo, tóxico o penoso. Cualquiera que sea la modalidad de reconocimiento elegido por la empresa se le facilitará al trabajador copia inteligible del mismo. La Comisión Mixta de este Convenio instará de la Autoridad Laboral el cumplimiento por el Gabinete de Seguridad e Higiene la práctica de estos reconocimientos.

CAPITULO VI.- Condiciones económicas.-

Art. 29º.-Salario base.-El salario base que corresponde al trabajador con arreglo a su categoría profesional vendrá determinado por la aplicación de los correspondientes valores salariales establecidos en las tablas anexas del presente Convenio. Se establece un salario mínimo del sector de 1.190.777 pesetas para 1996 y 1.229.477 ptas. para 1997.

Art. 30º.-Antigüedad.-Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán en concepto de antigüedad un bienio del 5 por 100, 4 trienios del 5 por 100, 2 trienios del 7,5 por 100, un trienio del 10 por 100 y un bienio del 10 por 100.

Para los trabajadores cuyo contrato de trabajo fuera con anterioridad al 15 de marzo de 1980 se respetarán los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente, con arreglo a la siguiente escala: 2 bienios del 5 por 100, 7 trienios del 6 por 100 y un cuatrienio del 8 por 100.

Art. 31º.-Pagas extraordinarias.-Se establecen tres pagas extraordinarias, beneficios, verano y Navidad, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base más antigüedad.

Serán satisfechas respectivamente en la primera quincena de julio, 22 de diciembre y la paga de beneficios dividida en dos pagas de quince días en los meses de marzo y septiembre.

Art. 32º.-Plus de asistencia.-Se establece un plus de asistencia igual para todas las categorías profesionales, cuya cuantía será de 442 ptas. para 1996 y 456 ptas. para 1997, por día efectivo de trabajo.

Art. 33º.-Dietas.-Cuando un trabajador tenga que desplazarse de su centro de trabajo habitual a iniciativa de la empresa, percibirá en concepto de dietas las siguientes cantidades:

- - Dieta completa: Para 1996: 2.499 ptas. Para 1997: 2.580 ptas.
- - Media dieta: Para 1996: 1.125 ptas. Para 1997: 1.162 ptas.

Art. 34º.-Prendas de trabajo.-Las empresas dotarán a su personal de dos prendas de trabajo

acordes a las funciones a desarrollar.

En el caso de que el empresario optase por la no dotación de prendas, todos los trabajadores cualquiera que fuera su categoría y función percibirán una suma de 11.233 ptas. para 1996 y 11.598 ptas. para 1997, como compensación de este concepto del presente artículo.

CAPITULO VII.- Derechos sindicales.-

Art. 35º.-Derechos sindicales.-a) Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de 40 horas mensuales laborales, retribuidas a los efectos de realizar funciones sindicales, justificándose la utilización del tiempo empleado por la central sindical a la que pertenezca el trabajador.

En la utilización de las horas sindicales se tendrán en cuenta estos criterios:

- 1.- Los Comités de Empresa o Delegados de Personal podrán utilizar las horas sindicales para asistir a cursos de formación organizados por las centrales sindicales u otras entidades.
 - 2.- Durante el tiempo de negociación del Convenio no habrá limitación de horas sindicales.
 - 3.- Las horas correspondientes al Comité de Empresa o Delegados de Personal de una misma empresa podrán acumularse a favor de uno o varios de sus miembros.
- b) Por razones sindicales, cualquier afiliado a una central sindical, que sea designado por ésta para desempeñar un cargo sindical de cualquier ámbito o nivel podrá disponer del tiempo sindical que seguidamente se detalla, previa petición de la central sindical.

1.- Veinte horas mensuales no retribuidas, para el ejercicio de sus funciones.

2.- Licencias de hasta 15 días al año no retribuidas y siempre fuera del período comprendido entre mayo y agosto.

- c) Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal participarán en los procesos de selección de personal.
- d) Las empresas pondrán a libre disposición de las Secciones Sindicales de Empresa, un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, con características de suficiente publicidad y dimensiones en relación con el número de trabajadores.

Igualmente se permitirá la libre difusión a la entrada y salida del trabajo de información y publicaciones.

- e) A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, las empresas descontarán en la nómina mensual de éstos el importe de la cuota mensual de estos a la central sindical correspondiente, donde sea indicado por los trabajadores o central sindical interesada.
- f) Todo el personal afectado por este Convenio dispondrá de dos horas retribuidas al mes para asistir a asambleas sindicales. Bastará para tal efecto la comunicación a la empresa con 24 horas de antelación.

CAPITULO VIII.- Otras disposiciones.-

Art. 36°.-Comisión mixta de interpretación.-Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del presente Convenio, integrada por 8 miembros siendo vocales de la misma 4 empresarios y 4 trabajadores. Para cada sesión serán nombrados un presidente y un secretario de entre los vocales que la constituyen, teniendo en cuenta que dicho cargo recaerá alternativamente y por sesiones, entre representantes sociales y económicos. Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de 5 vocales como mínimo y se fijarán las reuniones a requerimiento de cualquiera de las partes.

Esta Comisión tendrá como misión afrontar y resolver aquellas cuestiones que puedan referirse a problemas generales que se puedan plantear en el sector derivado de la competitividad producida por otras empresas, no sujetas al Convenio, buscando las soluciones que hagan posible el normal desarrollo del sector así como aquellas que puedan referirse a problemas y conflictos colectivos de interpretación del presente Convenio.

Durante el tiempo que la Comisión esté reunida, por su propia responsabilidad, los vocales representantes de los trabajadores tendrán derecho a la percepción del salario íntegro conforme a lo estipulado en las Tablas Salariales de este Convenio.

Las funciones de la Comisión Mixta de Interpretación serán fundamentalmente las siguientes:

- - Interpretación de la totalidad del Convenio.
- - Arbitraje de la totalidad de las gestiones que pueden suscitarse en la interpretación y aplicación del presente Convenio.
- - Vigilancia del cumplimiento de lo pactado a nivel de sector.
- - Estudio de la evolución de las relaciones entre los firmantes de este Convenio.
- - Estudio para establecer una institución previa a lo contencioso.
- - Cuantas otras cuestiones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio.

La Comisión se reunirá a instancia formulada por escrito de cualquiera de las partes signatarias de este Convenio, y lo harán en el plazo máximo de 15 días hábiles a partir de la recepción de la petición de reunión.

Art. 37°.-Legislación subsidiaria.-En todo lo no pactado en este Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y a lo dispuesto en el futuro Acuerdo Marco Estatal o Convenio General del Sector.

Art. 38°.-Unidad de lo pactado.-Las tablas salariales que se incorporan como Anexo a este Convenio, formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en la actividad de Bebidas Refrescantes.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

Art. 39°.-Condiciones más beneficiosas.-Se respetarán todas aquellas situaciones personales que globalmente excedan de las establecidas en el presente Convenio.

Art. 40º.-Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos.-Las partes firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen a suscribir el futuro A.S.E.C. Regional de Castilla La Mancha.

Art. 41º.-Cláusula de descuelgue.-Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo podrán no aplicar la subida salarial pactada en el supuesto de que acredite pérdidas en los dos años anteriores a la fecha de la firma y en función, igualmente, de previsiones para el ejercicio.

Para poder ejercitar tal descuelgue las empresas deberán comunicar a la Comisión Mixta y a los representantes de los trabajadores de la empresa, o en su defecto a los Sindicatos firmantes, tal decisión en el plazo de un mes a contar desde la fecha de publicación del texto del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Deberán acreditar tales extremos con la documentación que resulte precisa para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

En el plazo de 10 días hábiles siguientes a la comunicación efectuada por la empresa, la Comisión Mixta a la que deberá aportarse la documentación referida, resolverá sobre la inaplicación de la subida.

La documentación será tratada con la debida reserva, guardándose el sigilo exigido legalmente.

En el supuesto de desacuerdo la diferencia se someterá a la decisión de los órganos administrativos y/o jurisdiccionales competentes, no operando la subida hasta tanto no se obtenga resolución.

DISPOSICION ADICIONAL

Primera.-Las dietas señaladas en el art. 33 del presente Convenio se percibirán siempre que el desplazamiento no sea trabajo habitual del trabajador.

Firmas, (ilegibles).

ANEXO I

Tablas salariales del Convenio Colectivo provincial de Bebidas Refrescantes de Ciudad Real para el año 1996.

Nivel		Remuneración ptas./día
I	Encargado general, jefe de departamento y técnicos titulados superiores	5.249
II	Encargados de sección, jefe de sección y técnicos titulados medios	4.471

III	Encargados de grupo y capataces de turno	3.681
IV	Oficiales de primera	3.434
V	Oficiales de segunda	3.155
VI	Ayudantes y auxiliares administrativos	3.032
VII	Peones especializados y subalternos	2.901
VIII	Peones ordinarios	2.638
IX	Aprendices y pinches hasta 17 años	1.624
	Plus de asistencia (todas las categorías)	442

ANEXO II

Tablas salariales del Convenio Colectivo provincial de Bebidas Refrescantes de Ciudad Real para el año 1997.

Nivel		Remuneración ptas./día
I	Encargado general, jefe de departamento y técnicos titulados superiores	5.420
II	Encargados de sección, jefe de sección y técnicos titulados medios	4.616
III	Encargados de grupo y capataces de turno	3.800
IV	Oficiales de primera	3.546
V	Oficiales de segunda	3.258
VI	Ayudantes y auxiliares administrativos	3.131
VII	Peones especializados y subalternos	2.996
VIII	Peones ordinarios	2.724

IX	Aprendices y pinches hasta 17 años	1.677
	Plus de asistencia (todas las categorías)	456

Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Provincial de Bebidas Refrescantes.

En Ciudad Real, a 28 de mayo de mil novecientos noventa y seis, la Comisión Negociadora del Convenio de Bebidas Refrescantes realizan la siguiente modificación:

Art. 6º.-Contratos de trabajo.-Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito especificando las condiciones de trabajo. De los contratos de trabajo se facilitará una copia al trabajador en el momento de la firma del mismo que deberá realizarse con la presencia del representante sindical.

El empresario entregará a los representantes de los trabajadores la copia básica de los contratos en la forma y garantía que establece el Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo.