

Resultando que los espacios que se destinan a C. O. U. están anteriormente vinculados al Bachillerato por la Orden ministerial que clasificó al Centro como Homologado;

Vistas la Ley General de Educación de 4 de agosto de 1970 y la Orden ministerial de 17 de julio de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 24 de julio) y demás legislación complementaria aplicable;

Considerando que de los informes de Dirección Provincial e Inspección de Bachillerato del Estado se deduce que el Centro reúne todos los requisitos necesarios para poder impartir el Curso de Orientación Universitaria,

Este Ministerio ha resuelto autorizar la impartición de las enseñanzas del Curso de Orientación Universitaria al Centro de Bachillerato que a continuación se indica:

Provincia de Las Palmas

Municipio: Las Palmas. Localidad: Tafira Baja. Denominación: «Heidelberg». Domicilio: Barranco Seco. Titular: «Heidelberg. Sociedad Anónima». — Clasificación como Centro Homologado de B. U. P.: Orden ministerial de 16 de febrero de 1982 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de abril).

Esta autorización para impartir C. O. U. sirve para cualquier número de unidades siempre que las mismas estén incluidas en la capacidad total del Centro de Bachillerato señalada por la Orden ministerial de su clasificación. Las ampliaciones que sobrepasen dicha capacidad legal habrán de ser autorizadas mediante nueva Orden ministerial de clasificación de Bachillerato. Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 19 de mayo de 1982.—P. D. (Orden ministerial de 27 de marzo de 1982), el Subsecretario de Educación y Ciencia, Antonio de Juan Abad.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medie

17651 ORDEN de 20 de mayo de 1982 por la que se transforma la Sección de Formación Profesional del Colegio de EGB «Montefaro», de El Ferrol (La Coruña), en Centro privado de Formación Profesional de primer grado.

Ilmo. Sr.: Examinado el expediente que presenta Fomento de Centros de Enseñanza, como titular del Colegio de EGB «Montefaro» de El Ferrol (La Coruña), para la Sección de Formación Profesional que actualmente funciona en el mismo, se transforme en Centro privado de primer grado en la misma modalidad. Teniendo en cuenta que por Orden de 9 de septiembre de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 25 de octubre), se concedió a dicho establecimiento docente el funcionamiento de una Sección de Formación Profesional al amparo de lo dispuesto en el artículo 30 del Decreto 707/1976, de 5 de marzo («Boletín Oficial del Estado» de 12 de abril), y que por sus condiciones y medios se ajusta a que, tanto en esa disposición como en el Decreto 1855/1974, de 7 de junio («Boletín Oficial del Estado» de 10 de julio) se determina para el reconocimiento de Centros, como se recoge en los informes y propuesta de la Dirección Provincial de Educación y Ciencia emitidos en sentido favorable.

Este Ministerio ha resuelto transformar la citada Sección de Formación Profesional que funciona en el colegio de EGB «Montefaro», de El Ferrol (La Coruña), en Centro privado de Formación Profesional de primer grado, domicilio en calle Brisas de Canido, 45-71, titularidad a favor de «Fomento de Enseñanzas, Sociedad Anónima», 160 puestos escolares, y autorizarle a continuar impartiendo las enseñanzas que ya tiene establecidas por la indicada Orden de 5 de septiembre de 1977 («Boletín Oficial del Estado» de 25 de octubre) y 31 de julio de 1979 («Boletín Oficial del Estado» de 22 de noviembre).

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 20 de mayo de 1982.—P. D. (Orden ministerial de 27 de marzo de 1982), el Subsecretario de Educación y Ciencia, Antonio de Juan Abad.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

17652 RESOLUCION de 26 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «La Cruz del Campo, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «La Cruz del Campo, S. A.», recibido en

esta Dirección General de Trabajo con fecha 22 de abril de 1982, suscrito por la Comisión Deliberadora el día 1 de abril de 1982 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2. b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 26 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «La Cruz del Campo, S. A.».

XI CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «LA CRUZ DEL CAMPO, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º Ambito personal y territorial.—El presente Convenio regulará, desde su entrada en vigor, las relaciones laborales entre la Empresa «La Cruz del Campo, S. A.» y la totalidad de sus trabajadores de carácter fijo o de plantilla, que presten sus servicios en cualquier Centro de trabajo que la misma tenga establecido o establezca en el futuro en todo el territorio del Estado español.

El personal fijo discontinuo, eventual e interino tendrá los beneficios económicos y sociales que en este Convenio se les atribuya y en proporción al tiempo que trabaje.

Art. 2.º Vigencia:

1. Este Convenio empezará a regir el 1 de enero de 1982 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1983.

2. No obstante lo anterior, los efectos económicos recogidos en el capítulo 7.º y en los artículos 63, 71 y 75 tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 1982.

3. Igualmente los artículos 23, 53, 70 y 79 tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 1982. Ambas materias serán objeto de nueva negociación al finalizar su vigencia.

Art. 3.º Prórroga.—El Convenio se considerará prorrogado de año en año, si alguna de las partes que lo suscriben no formulase solicitud de revisión y ello lo preavisará, por lo menos, con tres meses de antelación a la expiración del término.

Si este Convenio no fuera denunciado dentro del plazo indicado, a efectos económicos, éstos quedarían incrementados en el tanto por 100 del IPC del año 1983, sobre los valores existentes en 31 de diciembre de 1983.

Art. 4.º Revisión.—La representación de los trabajadores podrá pedir la revisión del Convenio, si por disposición legal de cualquier índole o rango se establecieran mejoras para los productores de la industria que, al ser absorbidas por la Empresa, motivan la anulación total de los beneficios que mediante él se concertan.

Asimismo corresponderá a la Empresa el derecho de solicitar la revisión del Convenio antes de que expire su término, si por circunstancias de carácter económico no le fuese posible a la misma mantener las mejoras que voluntariamente se establecen.

Art. 5.º Absorción.—Las mejoras económicas establecidas por este Convenio podrán ser absorbidas o compensadas con las que puedan establecerse por disposición legal o reglamentaria.

Art. 6.º Vinculación a la totalidad.—El Convenio pactado se considera en todas sus normas y conceptos como un conjunto indivisible, por lo que si cualquiera de sus determinaciones es objeto de anulación por cualquier causa, quedará totalmente invalidado el Convenio en su totalidad.

Art. 7.º Comisión Paritaria.—Para la vigilancia y cumplimiento de lo acordado en el presente Convenio, queda constituida una Comisión Paritaria integrada por cuatro representantes de las partes, tanto económica como social que han constituido las Comisiones Deliberadoras del mismo, la cual actuará sin invadir en ningún momento al ámbito jurisdiccional que corresponde a la Dirección de la Empresa y si únicamente para propugnar la adopción de medidas o acuerdos encaminados a la mejor observación de lo pactado.

La misión de interpretación y aplicación atribuida a la misma, no obstruirá en ningún caso la posibilidad de recurso a las jurisdicciones correspondientes.

CAPITULO II

Art. 8.º Organización del trabajo.—La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa como atributo exclusivo de la misma, de acuerdo con el artículo 4.º de la

Ordenanza Laboral de la industria Cervecera y Estatuto de los Trabajadores, pudiendo en aquellos casos que estime oportuno solicitar la colaboración y participación al Comité de Empresa o Delegados de Personal según proceda.

Jornada: Para adaptación de una jornada de mil ochocientas ochenta horas anuales se pacta, para la vigencia del presente Convenio, lo siguiente:

a) Jornada semanal de cuarenta horas de lunes a viernes para los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio, octubre, noviembre y diciembre.

Jornada semanal de cuarenta y seis horas de lunes a sábado para los meses de julio, agosto y septiembre. De los sábados comprendidos en estos meses, en 1982, uno será no laborable, y en 1983 dos serán no laborables, correspondiendo a la Dirección de la Empresa determinarlos con antelación suficiente.

Dada la pérdida de producción que ello supone, en caso de necesidad de producción, se indicarán aquellas Secciones que tendrían que continuar su trabajo en horario habitual de seis horas, las cuales serían abonadas como extraordinarias. Estas jornadas no afectan al turno total.

b) Durante los meses de jornada semanal de cuarenta y seis horas, el horario del sábado será de seis horas ininterrumpidas. En aquellas Secciones donde se trabaje a turno no incluidas en turno total, la jornada de la noche del sábado se traslada a la: cero horas del lunes, debiendo realizarse una jornada de siete horas, abonándose como extraordinaria el exceso sobre las seis horas. De esta jornada queda exento el personal a turno total.

c) Durante los meses de jornada semanal de cuarenta horas, en el caso de que exista un festivo contiguo al sábado o al domingo, el personal de distribución y de aquellas Secciones relacionadas con esta función estarán obligados a realizar la jornada del sábado, percibiendo en compensación la remuneración correspondiente a trabajos en festivo.

d) El personal fijo discontinuo, interino y eventual, queda obligado a realizar la jornada fijada para el sábado en los meses de cuarenta y seis horas semanales, efectuando por tanto los sábados una jornada de seis horas ininterrumpidas, salvo lo indicado en el apartado b) de este artículo. Percibirán en compensación el plus especial sábado que para estos casos se fija en el artículo 40 de remuneraciones.

e) El personal que el artículo 35 de la Ordenanza Laboral de la industria cervecera excluye de la jornada normal de trabajo, seguirá en el mismo régimen de exclusión, a excepción de los indicados en los puntos uno, dos y tres.

f) Los tres tipos de jornadas que regirán en la Empresa serán:

Uno. Jornada partida con una hora de descanso para comida. En los depósitos el descanso puede llegar a ser de hasta dos horas.

Dos. Jornada continuada con media hora de parada, que será considerada como tiempo trabajado a efectos de remuneración.

Tres. Jornada ininterrumpida, que se realizará en aquellos supuestos en que por la índole del trabajo no exista posibilidad de interrupción, no concediéndose período de descanso y compensándose al trabajador mediante el abono de media hora con carácter de extraordinaria.

En cada Sección se implantará la jornada que en cada momento convenga a la organización del trabajo y la productividad aconseje, pudiendo coexistir más de una jornada simultáneamente dentro de una misma Sección.

Los turnos de trabajo a lo largo del año podrán ser en un mismo día y Sección de uno, dos o tres, de acuerdo con la producción y la índole del trabajo.

Siempre que se trabaje a turnos, éstos continuarán siendo rotativos y variarán semanal o quincenalmente, efectuándose el cambio en la jornada que comience el lunes. Afectará a todo el personal salvo prescripciones facultativas o ciertos trabajos específicos o efectuados por trabajadores de distinta categoría y que por tanto no permitirán la organización del trabajo.

g) Como norma general, el tiempo de descanso dentro de una misma jornada será común a todos los productores de la Sección de que se trate, pero si la índole del trabajo lo requiere, éste podrá ser escalonado a juicio de la Dirección de la Empresa.

h) Los descansos entre jornadas y semanal se computarán cuando lo requiera la organización del trabajo por períodos de cuatro semanas.

i) Aquel personal que sea necesario para realizar reparaciones urgentes, trabajo que sólo puede ejecutarse con instalaciones fuera de servicio o para mantener la fábrica a punto, tanto en instalaciones de producción como de servicios generales, vendrá obligado a trabajar en sábados de semanas de cuarenta horas, festivos o domingos, pudiendo descansar dentro de los siete días siguientes. El día de descanso se determinará de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador. Este tipo de trabajos se programará de forma que un mismo operario no lo realice en dos domingos, festivos o sábados de cuarenta horas, consecutivos. La realización de este tipo de trabajo de-

berá ser autorizado previamente por la Dirección correspondiente y comunicada al personal afectado con cuarenta y ocho horas de antelación, salvo emergencias o reparaciones urgentes inaplazables: posteriormente se informará al Comité de Empresa.

Horarios: El horario normal del personal de todos los grupos y Secciones será el siguiente:

1. Cuando haya de trabajarse en un turno de ocho horas y jornada partida: de ocho a diecisiete con una hora de descanso; de nueve a dieciocho con una hora de descanso.

2. Cuando haya de trabajarse en dos turnos de ocho horas: de siete a quince y de quince a veintitrés, con media hora de descanso, con las excepciones previstas en este artículo, apartado f), punto tres.

3. Cuando haya de trabajarse en tres turnos: de siete a quince, de quince a veintitrés y de veintitrés a siete, con media hora de descanso, con las excepciones previstas en este artículo, apartado f), punto tres.

Con objeto de obtener una mayor productividad de las instalaciones, podrá adelantarse o atrasarse el comienzo y final de la jornada de parte del personal de una Sección, en una hora como máximo, sobre los horarios fijados. En casos excepcionales, este adelanto o atraso podrá ser superior a una hora y deberá afectar a un número reducido de personas de la Sección.

Queda «excluido» de este horario el personal indicado en el artículo 35, apartados 4 y 5 de la Ordenanza Laboral, así como el grupo de subalternos.

El personal de turno al incorporarse a su puesto de trabajo después de haber permanecido en baja por causas de enfermedad o accidente, lo efectuará en el turno de día, siempre que el alta se produzca en semana distinta a la de la baja.

Para las incorporaciones procedentes de vacaciones, este personal deberá llamar telefónicamente para informarse en qué turno deberá hacerlo.

Turno total: Las Secciones de Maltería (limpia, clasificación, remojo, germinación y secado), Energías, Agua, Electricidad, Porteros, Vigilantes y Vigilantes-Jurados, siempre que el trabajo continuo o necesidad de producción lo requieran y para los puestos de trabajo que necesiten su presencia de forma continuada los siete días de la semana, trabajarán a turno total.

La rotación y descanso semanal de este turno total se ajustará a lo indicado en el anexo número 6 para cubrir una jornada semanal de cuarenta y dos horas. Este personal realizará jornada ininterrumpida cuando la organización del trabajo lo requiera y percibirá por cada festivo, sábado y domingo trabajado el plus de turno total indicado en el artículo 51.

Cuando un trabajador haya permanecido en esta jornada cinco meses como mínimo dentro de los nueve meses anteriores al 1 de julio y dejará de realizarla en los meses de jornada semanal de cuarenta y seis horas para el resto del personal, efectuará una jornada de cuarenta y dos horas semanales, para lo cual asistirá al trabajo un sábado de cada tres.

Dado que el personal que trabaja a turno total tiene establecido sus días de descanso de acuerdo con el cuadro de turno total recogido en el anexo número 3, a los que correspondía trabajar, según dicho acuerdo, cualquier día festivo de los establecidos en el calendario oficial laboral, se le abonará de acuerdo con lo indicado en el artículo 51.

Al personal que su descanso según el cuadro del anexo 6 coincida con cualquier festivo de los determinados en el calendario oficial laboral y no se encuentre disfrutando las vacaciones anuales, percibirá al finalizar el año ocho horas extraordinarias por cada uno de ellos.

Art. 9.º Viernes de Feria, 24 y 31 de diciembre.—El horario de trabajo de estos días será de seis horas ininterrumpidas, con las excepciones correspondientes. En los depósitos la reducción de jornada de Feria se adaptará a la de su localidad.

CAPITULO III

Clasificación del personal

Art. 10. Categorías laborales.—Según establece el capítulo III de la Ordenanza Laboral, los grupos y categorías laborales son los siguientes:

Grupos:

- Directivos.
- Técnicos.
- Administrativos.
- Comerciales.
- Subalternos.
- Obreros.

Categorías:

- Titulado de grado superior.
- Titulado de grado medio.
- Jefes de primera técnicos, administrativos y comerciales.

- Jefes de segunda técnicos, administrativos y comerciales.
- Oficial de primera técnico y administrativo.
- Oficial de segunda técnico y administrativo.
- Auxiliar técnico y administrativo.
- Inspector comercial de primera.
- Inspector comercial de segunda.
- Subalterno de primera Jefe de Equipo.
- Subalterno de primera.
- Subalterno de segunda.
- Limpiadora.
- Oficial de primera Jefe de Equipo obrero.
- Oficial de primera obrero.
- Oficial de segunda obrero.
- Ayudante obrero.
- Auxiliar de primera obrero.
- Auxiliar de segunda obrero.

Para la definición y contenido de estas categorías laborales se estará a lo determinado en la Ordenanza Laboral.

CAPÍTULO IV

Ingresos y ceses de personal

Art. 11. Ingresos y ceses.—Se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de la industria cervecera y en lo reseñado en los artículos sucesivos de este Convenio. El Comité de Empresa participará en este proceso de acuerdo con lo indicado en la citada Ordenanza y en el presente Convenio.

Art. 12. Admisión de hijos de productores.—Los hijos de los productores en plantilla, jubilados, de personal fijo discontinuo y los huérfanos de ellos, tendrán derecho preferente, en igualdad de condiciones y superadas las pruebas que se establezcan, a ocupar aquellas vacantes que se cubran con personal del exterior, excepto para las plazas de Auxiliares de segunda obreros, en que tendrán derecho preferente en igualdad de condiciones de aptitud y antigüedad, si proceden del escalafón de hijos discontinuos.

Al publicarse la plantilla del personal fijo de fábrica se asignarán seis plazas entre Auxiliares administrativos, Técnicos y Auxiliares de segunda obreros, para huérfanos de trabajadores de la Empresa. Esta mantendrá en todo momento cubiertas las seis plazas, considerando que existe vacante cada vez que se produzca un ascenso por examen, entre las personas que las estén cubriendo.

En la adjudicación de estas plazas intervendrá una representación del Comité de Empresa.

Art. 13. Período de prueba.—Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

El personal fijo discontinuo, a partir de la segunda temporada, quedará exento de período de prueba.

Art. 14. Solicitud de ingreso.—Quien desee ingresar en la Empresa deberá presentar solicitud por escrito, según modelo facilitado por el Servicio de Personal, dirigido al Director general de «La Cruz del Campo, S. A.».

Transcurrido un año de la presentación de la solicitud deberá ser renovada por el interesado y, caso contrario, será anulada.

La falsedad en los datos personales, profesionales o familiares será considerada como falta muy grave.

«La Cruz del Campo, S. A.» establece como previo a todo ingreso de personal la realización de unas pruebas de aptitud que serán fundamentalmente, médica, culturales, profesionales y psicotécnicas, de cuyo resultado dependerá la admisión.

Cuando se traten de ingresos de personal de libre elección, la Dirección determinará en cada caso las condiciones de admisión.

Art. 15. Baja voluntaria.—Todo trabajador de «La Cruz del Campo, S. A.», podrá causar baja libremente, solicitándolo del Servicio de Personal con ocho días de antelación, si se trata de personal obrero no cualificado; con quince días, si se trata de personal obrero cualificado o subalterno; con un mes, si se trata de personal administrativo, comercial o Técnico no titulado, y con dos meses, si se trata de personal titulado.

Si incumple los plazos estipulados perderá todos los beneficios pactados, correspondientes al período de preaviso, o los pendientes de cobro.

Art. 16. Ingresos y ceses del personal fijo discontinuo.—Se estará a lo establecido en los artículos 15 y 16 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera y Estatuto de los Trabajadores.

Los hijos de productores en plantilla, jubilados, de hijos discontinuos y los huérfanos de ellos tendrán derecho preferente para ocupar plazas en el escalafón de hijos discontinuos.

Art. 17. Contratación de personal eventual e interino.—Salvando la libertad de contratación que tiene la Empresa para este tipo de contratos y no renunciado a este derecho, se procurará elegir hijos discontinuos sin obligación de seguir el orden del escalafón de éstos, huérfanos o hijos de trabajadores fijos.

El tiempo de duración de estos contratos, no contará a los efectos de pasar a fijo a través del escalafón de hijos discontinuos.

Art. 18. Contratación personal fijo del exterior.—Salvando la libertad de contratación que tiene la Empresa y no renunciando a este derecho, se procurará elegir en igualdad de condiciones a hijos discontinuos; hijos y huérfanos de personal fijo; hijos de huérfanos de hijos discontinuos; eventuales e interinos, con contrato en vigor, para aquellas categorías laborales que no sean de libre elección de la Empresa.

CAPÍTULO V

Ascensos

Art. 19. Ascensos.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 19 de la Ordenanza Laboral de la industria cervecera.

Los trabajadores fijos con categorías laboral de Auxiliar de segunda obrero serán ascendidos automáticamente a Auxiliar de primera obrero, después de un año de permanencia en su categoría, pero con la obligación de realizar también las funciones asignadas en la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera a los Auxiliares de segunda obreros.

Art. 20. Plan de formación.—Con objeto de que todo el personal de la Empresa tenga igualdad de oportunidades para acceder a unos mejores conocimientos y perfeccionar su formación, bianualmente se programarán cursos de formación para los puestos de trabajo de los Departamentos dependientes de las Direcciones de Maltería y Producción.

Para la formación de los restantes puestos de trabajo del grupo obrero, así como de los grupos técnicos, administrativos, comerciales y subalternos, se crearán ayudas económicas para aquellos Centros de Formación Profesional, en donde fuera de la jornada laboral se puedan cursar los estudios necesarios para perfeccionar sus conocimientos.

Estas ayudas económicas consistirán en el 75 por 100 del coste de la enseñanza y se concederán de acuerdo con las bases a establecer por una Comisión de la que formarán parte miembros del Comité de Empresa y que se radicarán en el plazo de tres meses a partir de la firma del presente Convenio.

La Empresa destinará un millón de pesetas para el conjunto de estas ayudas, por curso escolar.

Art. 21. Procedimiento para cubrir vacantes.—Cuando se produzca una vacante, la Empresa lo hará público con el fin de que cualquier trabajador pueda presentarse a la correspondiente prueba de aptitud, mediando como mínimo el tiempo de un mes entre el anuncio y la prueba, figurando en la convocatoria, por lo menos, los siguientes puntos:

1. Condiciones mínimas exigidas a los aspirantes.
2. Entre las que se incluirán obligatoriamente la aptitud física para desempeñar el puesto, dada por el Médico de Empresa.
3. Número de plazas, plazo, lugar y forma de presentar la solicitud.
4. Fecha en la que se hará pública la relación de aspirantes admitidos a las pruebas de aptitud.
5. Pruebas culturales y profesionales a realizar y temario sobre el que versará.
6. Lugar y fechas del examen.

Cuando se programen cursos para ascenso, podrá concurrir a examen final todo el personal fijo de la Empresa, aunque no haya asistido al curso, siempre que solicite acogerse a esta modalidad al convocarse el curso.

Cuando estos cursos sean programados dentro de las horas de trabajo, la asistencia a éstos será como máximo de dos al año.

Art. 22. Pruebas de aptitud.—Las pruebas de aptitud se desarrollarán con arreglo a las siguientes normas:

Se constituirá en el seno de la Empresa un Tribunal que estará compuesto por: Dos Vocales designados por la Dirección, uno de los cuales será el Presidente. Un Vocal trabajador fijo en la Empresa, nombrado por la Dirección entre una terna presentada por el Comité de Empresa y que deberá ostentar como mínimo la misma categoría laboral que corresponda a la vacante a cubrir y dos Vocales designados por el Comité de Empresa. Asistirá con carácter asesor, sin voto, el Jefe del Servicio de Personal de la Empresa, o persona que lo sustituya, que actuará de Secretario.

El Tribunal participará y confeccionará las pruebas de acuerdo con los programas establecidos, bajo las directrices del Presidente del Tribunal.

La confección de las pruebas y el examen se efectuarán en el mismo día.

Las calificaciones que servirán de base en las pruebas de aptitud serán las siguientes:

- Prueba cultural, máximo de 15 quintos.
- Prueba profesional teórica-práctica, máximo de 75 puntos.
- Prueba psicotécnica, máximo de 10 puntos.

Como bonificación se tendrá en cuenta la calificación de méritos realizada por los Jefes inmediatos con un máximo de 10 puntos.

Serán declarados aptos aquellos aspirantes que alcancen el 50 por 100 de los puntos señalados en cada una de las pruebas.

A partir de la vigencia de este Convenio se establece que los trabajadores que superen las pruebas de aptitud cubrirán las plazas vacantes de la siguiente forma:

- 50 por 100 por orden de antigüedad.
- 50 por 100 por mayor puntuación.

Cuando se trate de una sola plaza a cubrir dentro de una misma categoría, se cubrirá con el de mayor antigüedad, la siguiente sería por mayor puntuación y así alternativamente. Cuando existan varias plazas se cubrirán alternativamente por antigüedad y por mayor puntuación.

Aquellos aspirantes que superen el mínimo establecido se considerarán aprobados sin plaza, teniendo derecho a ocupar sin examen las vacantes que surjan en su categoría y especiali-

dad, aunque se encontrase en situación de inactividad laboral derivada del servicio militar, enfermedad o accidente que no determinen incapacidad para el puesto.

El aprobado sin plaza, únicamente podrá cubrir vacante de la categoría y especialidad para la que fue aprobado, siempre que esta vacante se produzca en el transcurso de tres años desde la fecha del examen.

Aquellos productores, con edad superior a treinta y ocho años y cinco años en la categoría inmediata inferior a la de la vacante, estarán exentos de realizar las pruebas cultural y psicotécnica para ascender hasta la categoría laboral de Oficial de primera y la teórica para ascender hasta la categoría de Ayudante.

Cuando en las circunstancias indicadas anteriormente no sea necesaria la prueba psicotécnica, se incrementará en 10 puntos la prueba teórica-práctica.

En aquellos casos en que el Tribunal lo considere conveniente podrá proponer a la Dirección que el candidato o candidatos queden pendientes de un período de prueba que fijaría el propio Tribunal sin que exceda este período de prueba del señalado en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 23. Trabajos de categoría laboral superior.—A partir de la firma de este Convenio, se establece que si un puesto de trabajo es cubierto por el mismo o distintos trabajadores, mediante abono de diferencia de categorías, pasados seis meses dentro del año civil, la plaza deberá sacarse a concurso.

Se exceptúan los casos en que se cubran los puestos por enfermedad, accidente o vacaciones.

CAPITULO VI

Plantillas y escalafones.

Art. 24. Plantillas.—La Dirección de la Empresa confeccionará la plantilla del personal de cada uno de los Centros de trabajo afectados por este Convenio. Se redactará, como mínimo, cada dos años y no tendrá efecto alguno contrario a la situación y derechos adquiridos por todos y cada uno de los productores que, como fijos, forman parte de la Empresa.

Dichas plantillas deberán ajustarse a los porcentajes mínimos por categorías, establecidos en la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

Se informará antes de su publicación al Comité de Empresa y Delegados de personal, sobre dichas plantillas de sus representantes.

Art. 25. Escalafones.—La Dirección de la Empresa redactará el escalafón del personal al servicio de la misma, con separación de los grupos laborales que lo integran, teniendo en cuenta para la colocación en el mismo los siguientes extremos:

- Grupo laboral.
- Categoría profesional.
- Orden de antigüedad en la categoría.
- Orden de puntuación, en su caso, en el examen de ascenso.
- Antigüedad en la categoría inmediata inferior.
- Antigüedad en el grupo laboral.
- Antigüedad en la Empresa.
- Fecha de nacimiento.

En dicho escalafón se incluirá al personal de cada uno de los Centros de trabajo afectados por este Convenio.

La Dirección de la Empresa publicará anualmente el escalafón para conocimiento del personal, y el trabajador que se considere perjudicado podrá reclamar ante la misma en relación con el lugar que se le haya asignado.

Caso de ser denegada su petición por la Dirección de la Empresa, podrá acudir ante la Delegación de Trabajo correspondiente en el plazo de diez días, formulando las alegaciones que estime oportunas.

Art. 26. Escalafón de fijos discontinuos.—El escalafón del personal de fijos discontinuos se publicará cada año antes del 15 del mes de febrero, para que cada productor conozca su inclusión y situación en el mismo.

En este escalafón se consignarán las campañas ya realizadas en la Empresa, a contar desde el primer ingreso.

Al personal fijo discontinuo le pase a formar parte de la plantilla de fijos, le será reconocido el primer bienio de antigüedad, al cumplir veinticuatro meses de trabajo efectivo contados desde la campaña de 1979 inclusive.

Al personal de nuevo ingreso en este escalafón la primera campaña no será computada a estos efectos.

La Empresa podrá conceder excedencia por una campaña, una sola vez a cada productor y no será contada a efectos de antigüedad llegado el caso de pasar a la plantilla de fijo, de tal manera que, ningún productor accederá a fijo, mientras exista otro con más campañas efectivas trabajadas.

Esto no afectará al personal que marche al servicio militar, cuya ausencia será contada como tiempo de trabajo.

CAPITULO VII

Retribuciones

Art. 27. Principios generales.—Las distintas retribuciones se clasifican a efecto de lo dispuesto en el Decreto de Ordenación de Salario en la forma siguiente:

- I. Salario base.
- II. Complementos:

a) Personales:

Antigüedad.

b) De puestos de trabajo:

Plus nocturno.
Plus rotativo turnos tarde.
Plus de turno total.

c) De calidad o cantidad de trabajo:

Prima de responsabilidad.
Primas.
Plus de convenio.
Plus complementario.
Plus especial sábado.
Plus vacaciones.
Horas extras.
Gratificación fiestas de primavera.

d) De vencimiento periódico superior a un mes:

Pagas extraordinarias reglamentarias.
Gratificación patronal.
Gratificación de FERIA.

e) Percepciones no salariales:

Compensación antiguo I.R.T.P.
Quebrando de moneda.

Art. 28. Sueldos y jornales bases.—Los sueldos y jornales iniciales a percibir por el personal de la Empresa serán los determinados en el anexo número 1.

Art. 21. Antigüedad.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ordenanza Laboral de la industria cervecera.

Art. 30. Plus nocturno.—A todo el personal de la Empresa que realice funciones en jornada de noche, sin distinción del grupo profesional o categoría que ostente, se le abonará un plus del 32 por 100 del salario base sin antigüedad, según lo estipulado en el punto 2 del artículo 30 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

Art. 31. Plus de turno rotativo de tarde.—Aquellos trabajadores que realicen su jornada de trabajo en horario correspondiente a turnos rotativos de tarde, percibirán un plus del 18 por 100 del salario o sueldo base sin antigüedad por cada día trabajado en dicho turno rotativo de tarde.

Se entiende por turno de tarde el correspondiente al horario de quince a veintitrés, con una hora de adelanto o atraso.

Aquellos trabajadores que estén realizando turnos rotativos que no coincidan con el horario anterior percibirán este plus por las horas comprendidas dentro del horario indicado.

Las horas de este turno que excedan de las diez de la noche se abonarán con el plus nocturno sin que puedan superponerse ambos (nocturno y tarde).

Art. 32. Prima de responsabilidad.—Durante la vigencia del presente Convenio y para compensar las mayores obligaciones y responsabilidades, referidas únicamente a las doce mensualidades de cada año natural, se establecen para los cargos jerárquicos que se indican, en tanto ocupen estos puestos, la gratificación siguiente:

Jefes de Departamentos, 7.325 pesetas.

Titulados y Jefes de primera, 5.250 pesetas.

Jefes de segunda, 3.175 pesetas.

Subalterno de primera, Jefes de Equipos y Oficiales de primera, Jefes de Equipos, 2.750 pesetas.

Cuando a juicio de la Dirección de la Empresa alguno de los perceptores no sea acreedor a continuar con esta gratificación, podrá serle suprimida temporal o indefinidamente.

A aquellos cargos jerárquicos o de representación no incluidos en este artículo, la Dirección de la Empresa podrá asignarle alguna de las gratificaciones indicadas.

Art. 33. Prima de rendimiento personal obrero.—Durante el período de vigencia del Convenio, las primas de rendimiento del personal obrero: serán las indicadas en las tablas del anexo número 2 según los siguientes criterios:

Tabla de pago número 1

Se establecen 18,14 pesetas/hora para el Auxiliar de segunda y aplicación de los coeficientes del artículo 25 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera para las restantes categorías.

Tabla de pago número 2

Envasado (cajas y barriles) expedición (cajas y barriles) y mantenimiento.

Iguales valores de la tabla 1, hasta un rendimiento del 70 por 100.

Superiores al 70 por 100 y hasta el 75 por 100, aumento del 1 por 100 sobre cada 1 por 100 de rendimiento.

Superiores al 75 por 100 y hasta el 80 por 100, aumento del 2 por 100 sobre cada 1 por 100 de rendimiento.

Superiores al 80 por 100, un aumento del 3 por 100 sobre cada 1 por 100 de rendimiento.

Tabla de pago número 3

Personal de distribución: Durante el período de vigencia del presente Convenio los valores para el personal de distribución de fábrica y depósitos serán los indicados en las tablas de pago del anexo número 2.

Las primas correspondientes a este personal están calculadas integrando dos valores, correspondientes a:

- Incentivo por venta (entrega de cerveza y recogida de envases).
- Compensación por prolongación de jornada.

En los trabajos de distribución de la plaza de Sevilla, se aplicará un coeficiente corrector de 1,1 en aquellos distritos en que el trabajo sea dificultoso a juicio de la Empresa.

Tabla de pago número 4

Personal de instalaciones del equipo móvil (servicio exterior): Durante el período de vigencia del presente Convenio, los valores serán los indicados en las tablas de pago del anexo número 2.

Las primas correspondientes a este personal están calculadas integrando dos valores, correspondientes a:

- Prima de rendimiento.
- Compensación por prolongación de jornada.

Art. 34. Primas de rendimiento personal empleado.—Durante el período de vigencia del presente Convenio serán las indicadas en la tabla de pago número 5 del anexo número 2.

Art. 35. Corrección individual de valores de primas.—Las primas indicadas en las tablas números 1 y 5 podrán ser modificadas con la aplicación de los siguientes coeficientes:

- 1,1 bueno.
- 1 normal.
- 0,9 deficiente.

Los Jefes al calificar deberán tener en cuenta los porcentajes siguientes:

- Un 20 por 100 bueno, como máximo.
- Un 20 por 100 deficiente, como máximo.

La calificación será mensual.

Art. 36. Corrección de primas por impuntualidades.—Las faltas de puntualidad acumuladas en el mes por cualquier productor de la Empresa que llegue o superen las cuatro veces, obliga automáticamente a liquidar la prima, aplicándose el coeficiente de 0,9 a aquellos que les corresponda, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda imputárseles, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior y otras disposiciones legales.

Art. 37. Plus de Convenio.—Durante la vigencia del presente Convenio queda establecido un plus por día efectivamente trabajado con independencia de la duración de la jornada.

Este plus se percibirá en los sábados laborales de las semanas de cuarenta horas y durante las vacaciones, según los valores que figuran en el anexo número 3.

Art. 38. Plus complementario.—Durante el período de vigencia del Convenio y para el personal fijo discontinuo, se establece un plus complementario de asistencia por valor de 50 pesetas/día efectivamente trabajado, con independencia de la duración de la jornada.

Igualmente se concede este beneficio a los Auxiliares administrativos y Técnicos y Auxiliares de segunda obreros eventuales e interinos y hijos que no tengan acreditado ningún bienio de antigüedad.

Los Auxiliares de segunda obreros fijos y Auxiliares administrativos y Técnicos con un bienio de antigüedad cobrarán el 50 por 100 de este plus.

Art. 39. Plus especial sábados.—El personal fijo discontinuo, interino y eventual percibirá, en concepto de plus especial de sábados, la cantidad de 777 pesetas, los sábados correspondientes a la jornada semanal de cuarenta y seis horas. Este plus se percibirá independientemente de la duración de la jornada.

Art. 40. Plus vacaciones.—Durante el período de vigencia del Convenio y durante el período de vacaciones, se abonarán 15,125 pesetas a todas las categorías profesionales laborales, en compensación a las percepciones correspondientes a los complementos salariales en jornada normal que se abonen por día efectivamente trabajado.

Esta cantidad se entregará al iniciar las vacaciones, siempre que se comunique al Servicio de Personal con diez días de antelación a la fecha en que se inicia la ausencia.

En los casos de vacaciones fraccionadas, que serán períodos mínimos de siete días el importe indicado se abonará en la primera de las ausencias.

Esta cantidad será prorrateable en caso de no haber prestado doce meses consecutivos de servicio activo dentro del año civil.

Al personal que causara baja en la Empresa y hubiera percibido la totalidad de la cantidad expresada, se le deducirá de la liquidación el importe correspondiente a los meses que le falten para totalizar los doce meses.

Al personal fijo discontinuo sin derecho a vacaciones, interino y eventual, se le abonará esta cantidad en función de los días que hayan permanecido en alta en cada campaña, liquidándoseles al finalizar la misma los importes devengados y no cobrados.

Al personal fijo discontinuo con derecho a vacaciones se le abonará el 50 por 100 del plus en el mes que la disfrute, regularizándosele al causar baja.

Art. 41. Horas extras.—El valor de las horas extraordinarias que se abonará será el indicado en el anexo 4.

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

Solamente se realizarán aquellas que vengan exigidas por causa de fuerza mayor como la necesidad de reparaciones urgentes, reparaciones por siniestros, u otros daños extraordinarios y las estructurales como las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, mantenimiento u otras circunstancias de carácter estructural, siempre que no puedan ser sustituidas con contratos temporales o a tiempo parcial previstos por la Ley, por lo que quedan suprimidas totalmente las horas extras con carácter habitual.

La Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa sobre el número de horas extras realizadas por Secciones.

Asimismo se hará notificación conjunta Dirección-Comité de Empresa, a la autoridad laboral, a fin de considerar su carácter estructural y eximir del recargo a las mismas.

Art. 42. Gratificación fiestas de primavera.—Dentro de la primera decena de abril se abonará una gratificación para fiestas de primavera consistente en 22.200 pesetas para todo el personal fijo, cualquiera que sea su categoría y que no tenga acreditada ninguna antigüedad. Esta cantidad se incrementará en 555 pesetas por cada año de antigüedad hasta un máximo de veinte años.

El personal fijo discontinuo, eventual e interino percibirá la parte proporcional correspondiente a los días trabajados dentro del año.

Art. 43. Retrasos y salidas particulares:

Retrasos: Se establecen por retrasos los siguientes descuentos:

Obreros, subalterno de primera y segunda y Limpiadoras, 16 pesetas/día.

Empleados y subalterno de primera, Jefes de equipo, 22 pesetas/día.

Jefes de primera, Jefes de segunda y personal Titulado, 37 pesetas/día.

a) Se considerará retraso a partir del sexto minuto después de la hora de entrada.

b) Igualmente se efectuará esta deducción al no fichar, tanto a la entrada como a la salida.

Salidas particulares: Las salidas particulares producirán por cada hora de duración de la ausencia, los siguientes descuentos:

Auxiliar de segunda, 179 pesetas/hora.

Auxiliar de primera, 179 pesetas/hora.

Ayudante, 182 pesetas/hora.

Oficial de segunda, 181 pesetas/hora.

Oficial de primera, 204 pesetas/hora.

Oficial de primera, Jefe de Equipo, 231 pesetas/hora.

Limpiadoras, 171 pesetas/hora.

Subalternos de segunda, 182 pesetas/hora.

Subalternos de primera, 189 pesetas/hora.

Subalternos Jefes, 206 pesetas/hora.

Auxiliares administrativos y Técnicos, 192 pesetas/hora.

Oficiales de segunda, 205 pesetas/hora.

Oficiales de primera, 228 pesetas/hora.

Inspectores comerciales de segunda, 214 pesetas/hora.

Inspectores comerciales de primera, 243 pesetas/horas.

Jefes de segunda, 250 pesetas/hora.

Jefes de primera, 284 pesetas/hora.

Titulado de grado medio, 317 pesetas/hora.

Titulado de grado superior, 354 pesetas/hora.

a) Se harán los cálculos de descuentos considerando fracciones de medias horas.

b) Con independencia del descuento correspondiente a este concepto, se aplicará el de retraso si se produjese simultáneamente.

c) Las únicas salidas que no llevarán implícita el descuento serán las que se produzcan por tener que realizar trabajo de fábrica en el exterior o visitas al Médico de la Seguridad Social, debidamente justificadas a juicio de la Empresa, y aquellas otras que estén amparadas en una normal legal.

Con independencia de estos descuentos, los retrasos en el horario de entrada y las reincidencias en las faltas no justificadas de puntualidad, serán objeto de sanción con arreglo a lo previsto en el Reglamento de Régimen Interior u otras disposiciones legales.

Art. 44. Pagas extras julio y Navidad.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 1.º de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, en lo que respecta al personal fijo, eventual e interino.

Al personal fijo discontinuo se le abonarán estas gratificaciones en función de los días que hayan permanecido en alta en cada campaña, liquidándoseles al finalizar la misma los importes devengados y no cobrados.

El abono de estas pagas se efectuará dentro de las primeras quincenas de julio y diciembre.

Art. 45. Gratificaciones pactadas.—Durante el periodo de vigencia del Convenio.

1. Con motivo de la feria de abril se abonarán 7.575 pesetas a todo el personal fijo de la Empresa sin distinción de categorías ni antigüedad.

2. Con ocasión de la festividad de Nuestra Señora de las Viñas, patrona de la Empresa, que se celebrará este año el día 10 de septiembre, se abonará una mensualidad sin antigüedad al personal fijo empleados y treinta días de jornal sin antigüedad al personal fijo obrero.

Para el personal fijo que no haya permanecido en alta un año al abono de estas gratificaciones se le liquidarán por doceavas partes, computándose las fracciones de meses como meses completos.

Al personal fijo discontinuo, interino y eventual se le abonarán estas gratificaciones en función de los días que hayan permanecido en alta, liquidándoseles al finalizar el contrato los importes devengados y no cobrados.

Art. 46. Plus compensación antiguo I. R. T. P.—Teniendo en cuenta que anteriormente «La Cruz del Campo, S. A.», liquidaba a su cargo el extinguido I. R. T. P., se acuerda establecer en compensación un plus cuya cuantía mensual para las distintas categorías laborales y antigüedad se establecen en el anexo número 5 de este Convenio.

Este plus se percibirá mensualmente, y referido únicamente a las doce mensualidades del año civil.

Ambas partes acuerdan que el importe de este plus no será absorbible ni compensable en futuros convenios.

Con ocasión de revisión o renovación de convenios, este plus se incrementará como mínimo en el porcentaje medio de aumento de retribuciones de las categorías laborales incluidas en el Convenio.

El cálculo de este porcentaje medio se realizará tomando la media aritmética de los porcentajes de aumento sobre el Convenio anterior de cada una de las categorías laborales sin antigüedad.

Para el personal fijo-discontinuo, eventual e interino, la cantidad a abonar correspondiente a este plus se abonará por día natural comprendido entre la fecha inicial y final de duración del contrato. Su cuantía diaria figurará en el anexo número 5 del Convenio.

Art. 47. Quebranto de moneda.—Se establece para el personal de distribución, Cobradores y Cajeros la cantidad de 39 pesetas por cada día efectivamente trabajado en funciones que requieran el manejo de dinero efectivo. Este abono será de liquidación anual.

Art. 48. Anticipos mensuales.—Con objeto de unificar los procedimientos de la retribución de todo el personal, se seguirá liquidando mensualmente a todos los productores, entregándose cantidades a cuenta a lo largo del mes, de acuerdo con el siguiente criterio.

Los días 25 de cada mes recibirán a cuenta de sus devengos totales del mes correspondiente una cantidad que, aproximadamente, será el 85 por 100 del importe que se les deba acreditar por:

- Jornal o sueldo base más antigüedad.
- Primas.
- Plus de Convenio.

La regularización de jornales y sueldos de cada mes se pagará dentro de la primera decena del mes siguiente.

Art. 49. Trabajos en domingos, festivos y sábados de semanas de cuarenta horas.—La jornada laboral de domingos, festivos y sábados de la semana de cuarenta horas en los que sea necesario que trabaje determinado personal, será de seis horas continuadas de duración.

a) Si el trabajador no descansara en compensación un día laborable dentro de los siete días siguientes percibirá:

- Ocho horas extras.
- Seis horas primas de rendimiento.
- Un día de plus de Convenio.
- Un día de plus complementario en aquellos casos que proceda.

b) Si por el contrario descansara un día laborable en los siete días siguientes percibirá:

- 75 por 100 del jornal o sueldo base más la antigüedad de un día.
- Seis horas de prima de rendimiento.
- Un día de plus de Convenio.
- Un día de plus complementario en aquellos casos que proceda.

A partir de la vigencia del presente Convenio se establece como norma general que aquel trabajador que tuviere que asistir al trabajo en sábado de jornada semanal de cuarenta horas, domingos y festivos, deberá descansar dentro de los siete días siguientes, salvo en aquellos casos excepcionales que ello no fuera posible y que deberán ser debidamente justificados y autorizados ante la Dirección General por la Dirección correspondiente.

Art. 50. Trabajos en sábados, domingos y festivos del personal a turno total.—El personal que trabaje a turno total, según anexo número 6, desde el momento que se implante en cada sección, según lo indicado en el artículo 8.º por cada festivo, domingo y sábado de todo el año percibirá:

a) Si se cumple el descanso compensatorio indicado en el cuadro de trabajo para turno total.

— 75 por 100 del jornal o sueldo base más antigüedad de un día.

— Ocho horas de prima de rendimiento.

— Un día de plus de Convenio.

— Un día de plus complementario, en aquellos casos que proceda.

— Un día de plus de turno total, consistente en el 200 por 100 del jornal o sueldo base de una día sin antigüedad, más la parte proporcional de ocho horas extras correspondientes al sábado más de semana de cuarenta horas concedido al resto del personal para 1982. Para 1983 se considerará un sábado más para este cálculo.

b) En el caso excepcional de que no pudiera acogerse al descanso compensatorio indicado en el cuadro de trabajo de turno total:

— Ocho horas extras.

— Ocho horas prima rendimiento.

— Un día de plus de Convenio.

— Un día de plus complementario, en aquellos casos que proceda.

— Un día de plus de turno total.

Art. 51. Revisión económica 1982.—En el caso de que el I. P. C. establecido por el I. N. E. registrase al 30 de junio de 1982, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981, superior al 6,09 se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del I. P. C. en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1982); teniendo como tope el mismo I. P. C. menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

Art. 52. Retribuciones de directivos.—Las retribuciones que deban percibir el Director general, Subdirectores generales, Secretario del Consejo, Directores y Jefes de Servicios, serán señaladas libremente por la Empresa.

CAPITULO VIII

Enfermedades, accidentes, licencias, excedencias y vacaciones

Art. 53. Abono de los tres primeros días de enfermedad.—Todo el personal de la plantilla de fijos, fijos discontinuos y eventual podrá solicitar de la Comisión de Enfermedad el abono de los tres primeros días de baja por enfermedad. Estas peticiones no podrán exceder de tres en el transcurso del año natural.

La Comisión determinará el abono o denegación de los mismos, siendo sus decisiones apelables sólo ante la misma Comisión.

Con el importe íntegro de los salarios denegados, se constituirá un fondo, que será administrado por la propia Comisión de Enfermedad, quienes podrán con el mismo ampliar el complemento regulado en el artículo siguiente, en aquellos casos que consideren se hace necesario para paliar determinadas situaciones.

La justificación de la ausencia por enfermedad la acreditará el trabajador antes del tercer día, mediante la documentación establecida por la Seguridad Social, pudiendo presentar la de un Médico particular, cuando la ausencia tenga un solo día de duración.

Art. 54. Complemento de la prestación de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común.—Todo el personal de la plantilla de fijos, fijos discontinuos y eventual, percibirá a partir del cuarto día de causar baja por enfermedad un complemento de la prestación económica de la Seguridad Social que complete sus ingresos en esta situación, hasta el salario real en jornada normal, entendiéndose por tal aquel que disfrute al caer enfermo.

La concesión de este beneficio estará sujeta a los requisitos que a continuación se exponen y podrán denegarse por la Comisión de Enfermedad en los supuestos en que no se cumplan a juicio de la propia Comisión las decisiones de la Comisión.

a) El personal que por causa de enfermedad no pueda asistir al trabajo vendrá obligado a comunicarlo al Servicio

Médico de la Empresa antes de que se inicie la jornada laboral de la fecha u ocasión de que se trate, y si ello no fuera factible antes necesariamente de que transcurran las tres primeras horas de tal jornada.

b) Para el abono de este complemento el personal dado de baja por enfermedad deberá someterse a revisión en el Servicio Médico de la Empresa, el primer contacto con el Médico tendrá lugar al día siguiente de producirse la baja. Si esto no fuera posible por su estado, deberá efectuar aviso telefónico al Servicio Médico de la Empresa. Posteriormente estos contactos se efectuarán periódicamente cada siete días.

c) Se establece para estas visitas o llamadas el horario de doce a catorce horas, y si por causa no imputable al trabajador no se llevara a efecto se consideraría justificado el trabajador hasta el siguiente período de siete días naturales.

d) El Médico de Empresa informará a la Comisión de Enfermedad, de la que formarán parte dos representantes del Comité de Empresa, del resultado de las revisiones efectuadas. A la vista de dichos informes la Comisión decretará los abonos a que se refiere el presente artículo.

e) La entrega del parte de baja debe efectuarse en el Servicio Médico, dentro de los tres primeros días de enfermedad.

f) Durante el curso de la enfermedad, la Empresa tendrá derecho a comprobar la evolución de la misma, por medio de su Médico o Servicios Asistenciales y si se comprobare que el trabajador dado de baja no observa las normas o planes prescritos para su curación, se le privará asimismo del complemento, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera caberle.

Art. 55. Trámites para consulta médica de la Seguridad Social.—El personal que dentro de su jornada de trabajo tenga que asistir a consulta médica de la Seguridad Social deberá proveerse en el Servicio Médico de la Empresa del volante establecido para estos casos, debiendo aportar la Cartilla de beneficiario.

Terminada la consulta, deberá acreditar en el Servicio Médico de la Empresa la asistencia a la misma, entregando el volante firmado por el Médico y con la anotación de la hora en que ha sido visto, así como la cartilla de beneficiario en caso de no haber sido presentada anteriormente.

Estos trámites no excluyen a los establecidos para salidas, por lo que una vez autorizada la visita al Médico de la Seguridad Social por el Centro Médico de la Empresa deberá solicitarle a su Jefe inmediato la autorización de salida de fábrica. Cuando el médico de cabecera aconseje al enfermo que visite a un especialista deberá aportar luego el volante justificativo de asistencia al mismo, donde habrá anotado igualmente la hora de visita. El Servicio Médico comunicará seguidamente estas incidencias a los Jefes respectivos.

Al terminar la visita al Médico de la Seguridad Social deberán incorporarse al trabajo si no han sido dados de baja, entregando antes en el Servicio Médico el volante justificativo de la asistencia a la consulta.

Art. 56. Complemento prestación por incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo.—Se abonará a todo el personal fijo, fijo discontinuo, eventual e interino un complemento de la prestación económica a cargo del seguro de accidentes que complete hasta el salario real en jornada normal.

Art. 57. Licencias.—La Empresa otorgará a sus productores las licencias ordinarias retribuidas que soliciten en los casos siguientes:

- Matrimonio, quince días naturales.
- Fallecimientos de padres, padres políticos, hijos y cónyuge, tres días naturales.
- Operación quirúrgica mayor y enfermedad grave de padres, padres políticos, hijos, cónyuge o alumbramiento de la esposa, tres días naturales.
- Fallecimiento de hermanos, abuelos, nietos y cuñados, dos días naturales.
- Operación quirúrgica menor de cónyuge e hijos, un día natural.
- Operación grave de hermanos, un día natural.
- Traslado de su domicilio habitual, dos días naturales.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. Si el hecho motivador de la licencia acaeciese fuera de la capital, la duración de la misma podrá ampliarse, previa justificación, tantas veces como fuere necesario invertir en los viajes de ida y vuelta.

El personal fijo discontinuo, interino y eventual disfrutará idénticos beneficios.

Para los casos no detallados expresamente en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 58. Matrimonio personal femenino.—El personal femenino podrá optar, en el momento de contraer matrimonio, entre continuar trabajando en la Empresa o rescindir el contrato laboral, percibiendo en este último caso en concepto de gratificación una cantidad equivalente a tantas mensualidades de suel-

do base más antigüedad como años de servicios hayan prestado, sin que exceda de doce.

Esta gratificación compensará cualquier otra que pudiera corresponderle en la Empresa por el mismo concepto.

Art. 59. Excedencia voluntaria.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 60. Personal fijo destinado a Empresas filiales.—El personal fijo que pase a formar parte de la plantilla de la Empresa donde «La Cruz del Campo, S. A.», participe con más de un 50 por 100, disfrutará de excedencia voluntaria por tiempo indefinido. No obstante, a efectos de antigüedad en la plantilla de «La Cruz del Campo, S. A.», se le irán incrementado los correspondientes bienes, mientras dure la excedencia, si ésta es a propuesta de la Empresa.

Art. 61. Excedencia forzosa.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 62. Vacaciones.—Todo el personal de la Empresa tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones durante el año civil.

La programación de las vacaciones en los diferentes Departamentos se hará de forma rotativa y de común acuerdo entre los Jefes y personal de los mismos, garantizándose que los servicios queden cubiertos.

Podrán disfrutarse quince días en época de verano o bien el mes completo en años alternos.

El fraccionamiento de las vacaciones se establece en períodos mínimos de siete días, si bien el personal para asuntos de interés particular y de acuerdo con las necesidades del servicio podrá tomarse a cuenta hasta tres días a lo largo del año, siempre que no sean contiguos a sábados, domingos y festivos.

El personal fijo discontinuo podrá disfrutar de siete días de vacaciones, siempre que tenga trabajadas seis campañas e ingrese con anterioridad al 15 de mayo. Al objeto de poder programar las mismas, deberá indicar al ingreso su deseo de disfrutarlas, le serán concedidas en un solo período que se iniciaría en lunes y serían distribuidas de 1 de junio a 30 de septiembre, según permita la organización del trabajo.

CAPÍTULO IX

Dietas y traslados

Art. 63. Dietas.—A partir de la firma del Convenio, el personal que por necesidades del servicio haya de estar o permanecer fuera de su domicilio habitual tendrá derecho a percibir una dieta, cuya cuantía y desglose de la misma es la siguiente:

Titulados de Grado Medio y Jefes de primera	3.830	55	1.110	775	1.890
Jefes de segunda, Técnico, Administrativos, Comerciales, Obreros y Subalternos.	3.525	55	1.025	775	1.670

En la primera columna figura el total de la dieta, que en las cuatro columnas siguientes aparece desglosada por el importe de desayuno, primera comida, segunda comida y cama.

Los Directores, titulados de grado superior y Jefes de Servicios y de Departamentos, viajarán con gastos a justificar.

Art. 64. Normas para el abono de dietas.—Para el pago de dietas parciales se aplicarán las siguientes normas:

- a) Se tendrá derecho al importe designado para cama y desayuno cuando se pernocte fuera de la residencia habitual.
- b) Se tendrá derecho al importe designado para desayuno cuando se salga de viaje antes de las ocho de la mañana.
- c) Se tendrá derecho a la primera comida cuando se salga de viaje antes de las trece horas o bien se encuentre fuera de su residencia habitual entre las trece y las quince horas.
- d) Se tendrá derecho a la segunda comida cuando no se encuentre de regreso en su residencia habitual a partir de las veintiuna horas o cuando salga de viaje antes de las veinte horas.

En el caso de que se advierta negligencia en la duración de los desplazamientos con la finalidad de percibir dietas indebidas, se sancionará tal negligencia como falta grave o muy grave.

Art. 65. Gastos de representación.—Los Jefes comerciales e Inspectores comerciales que realicen habitualmente trabajos en el exterior, dada la índole especial de su función y la representación que ello implica, aparte de las dietas fijadas, tendrán derecho a unas cantidades en concepto de gastos de representación. Estas cantidades serán fijadas por la Dirección General, que dictará las normas a aplicar en cada caso.

Art. 66. Desplazamientos prolongados.—Los desplazamientos que indiquen ausencia prolongada fuera de la localidad por tener que realizar trabajos en otra zona, se retribuirán según las condiciones que para cada caso se convenga, o en su defecto, se aplicarán las normas previstas en la legislación vigente.

CAPÍTULO X

Premios, faltas y sanciones

Art. 67. Premios a la constancia «José María Osborne».—Como justo homenaje a la memoria y obra de la persona que

le dio su nombre, unido al respeto y consideración que merecen los que, como él, dedican gran parte de su vida a nuestra Empresa, todos los años, coincidiendo con la festividad de la Patrona de nuestra industria, Nuestra Señora de las Viñas, se hará entrega de:

— Una medalla de oro y 60.000 pesetas en metálico a todo el personal que cumpla treinta y cinco años de servicios, o bien al llegar a los sesenta y cinco años hayan permanecido en la Empresa, como mínimo, treinta años. En ambos casos será computada a estos efectos la antigüedad de los hijos discontinuos con el criterio establecido en el artículo 26.

— Una medalla de plata y 25.000 pesetas en metálico a los que, en igualdad de circunstancias, lleven veinte años de servicio, de conformidad con lo indicado en el artículo 47 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera. Igualmente se computará la antigüedad de los hijos discontinuos con el criterio expuesto en el párrafo anterior.

Art. 68. Premio laboral Cruzcampo.—Para premiar las cualidades sobresalientes del personal, anualmente se adjudicará el premio laboral Cruzcampo a trece productores, distribuidos de la forma siguiente:

- Un premio para personal técnico.
- Un premio para personal administrativo.
- Un premio para personal comercial.
- Un premio para personal subalterno.
- Tres premios para personal cualificado.
- Tres premios para personal no cualificado.
- Tres premios para el personal fijo discontinuo.

El premio consistirá en la entrega de un diploma y una insignia de solapa con el distintivo de la Empresa.

Art. 69. Adjudicación de los premios.—La Comisión que ha de discernir sobre premios estará integrada por el Director general o persona en quien delegue como Presidente y por seis vocales designados, tres entre los componentes del Comité de Empresa y otros tres libremente por la Dirección General.

Para la adjudicación de estos premios se tendrá en cuenta la laboriosidad y rendimiento, la buena conducta, la disciplina y el buen trato con compañeros y subordinados, la puntualidad y asistencia.

El personal podrá proponer a sus compañeros de Sección a través de los Jefes correspondientes, quienes harán llegar estas propuestas a la Comisión, con su informe.

Art. 70. Faltas y sanciones.—Para las faltas y sanciones se estará a lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior y a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

En aquellas faltas tipificadas como muy graves se abrirá una información escrita con la exposición de los hechos que la motivan, debiendo ser oído el trabajador afectado, con anterioridad a la imposición de la sanción que pueda corresponderle, alegando por escrito ante la Dirección General lo que estime oportuno en su defensa.

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

CAPITULO XI

Previsión

Art. 71. Complemento de jubilación.—De conformidad con el artículo 56 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, se establecen para el personal que se jubile a partir del 1 de enero de 1982 unas pensiones cuya cuantía anual será la siguiente:

- Titulado grado superior, 187.474.
- Titulado grado medio, 156.464.
- Jefes de primera, 125.636.
- Jefes de segunda, 112.854.
- Oficial de primera (empleados y obreros), 100.200.
- Oficial de segunda (empleados y obreros), 100.072.
- Ayudantes, 100.072.
- Auxiliares (empleados y obreros), 93.730.
- Subalternos, 93.730.

Este complemento lo percibirá igualmente el personal que cause baja por invalidez permanente absoluta derivada de enfermedad común.

Como norma general se establece que para percibir estos complementos de pensiones deberá jubilarse al cumplirse los sesenta y cinco años de edad.

La Dirección se reserva el derecho a prorrogar, de acuerdo con los interesados, la edad tope de sesenta y cinco años, que se establece cuando se trate de personas cuya sustitución ofrezca alguna dificultad.

Art. 72. Seguro de vida e invalidez por accidente.—Complementando el sistema de previsión obligatoria y con carácter voluntario, «La Cruz del Campo, S. A.», mantendrá en vigor,

para personal fijo, la póliza de seguro colectivo de vida e invalidez derivada de accidente, que la Empresa tiene concertado con una aseguradora.

De la cuantía de los capitales asegurados se informará a los trabajadores anualmente.

CAPITULO XII

Prendas de equipo

Art. 73. Invierno.

Personal obrero:

A los grupos de fermentación y bodegas, acondicionamiento y filtro y estación de limpieza:

- Dos monos blancos (1)
- Dos pantalones de pana beig (2)
- Dos pares de calcetines de lana (1)
- Un jersey de lana cremallera (2)
- Un par de botas (1)

Cocimiento:

- Dos pantalones blancos (1)
- Dos cazadoras blancas (2)
- Un chaleco de lana (2)
- Un par de botas (1)
- Instalaciones, distribución y vehículos de planta:
- Dos uniformes de distribución (2)
- Dos camisas (1)
- Un equipo de agua (2)
- Un par de botas de agua (2)
- Un par de zapatos (1)

Restantes grupos obreros:

- Dos pantalones de pana azules (2)
- Dos cazadoras azules (2)
- Un chaleco de lana (2)
- Un par de botas (1)
- Dos camisas azules de manga larga (2)

Conductores de autoelevador:

Además de lo general de obreros:

- Una cazadora de cuero (3)
- Un par de zapatos, que sustituyen al par de botas (1)
- Un par de guantes de invierno (2)

Controladores de expedición:

- Un pantalón de pana (2)
- Una cazadora de pana (3)
- Un chaleco de lana (2)
- Un par de zapatos (1)

Personal subalterno:

Cobradores:

- Dos camisas (1)
- Una corbata (1)
- Un par de zapatos (1)

Además en efectivo cada año 12.900 pesetas para la adquisición de un traje de invierno o de verano y/o una gabardina.

Cafetería:

- Dos guerreras cocinero (1)
- Dos pantalones beig (1)
- Dos gorros cocinero o pinche (1)
- Un par de zapatos (1)

Camareros:

- Dos guerreras camarero (1)
- Dos pantalones negros (1)
- Dos gorros camarero (1)
- Un par de zapatos (1)

Vigilantes Jurados y Porteros:

- Dos uniformes invierno (2)
- Un abrigo (2)
- Dos camisas grises (1)
- Una corbata (1)
- Un par de zapatos (1)
- Un equipo de agua (2)
- Un par de botas de agua (2)

Vigilantes:

- Una pelliza (2)
- Un equipo de agua (2)
- Dos pantalones de paño de lana (2)
- Dos cazadoras azules (2)
- Un chaleco de lana (2)
- Un par de botas de agua (2)
- Un par de botas (1)

Conserjes y Ordenanzas:

Un uniforme invierno (2)
 Dos camisas (1)
 Una corbata (1)
 Un par de zapatos (1)

Restantes Subalternos:

Recibirán la ropa adecuada a su puesto de trabajo.
 El número () entre paréntesis indica los años de frecuencia de la entrega.
 En los talleres o servicios cuyo personal tenga que trabajar ocasionalmente en zona de frío, habrá tres pellizas a disposición del personal del grupo, que se sustituirán cada dos años.

Art. 74. Verano.

Personal obrero:

Fermentación y bodegas, acondicionamiento y filtro y estación de limpieza:

Un par de botas (1)
 Cocimiento:
 Dos pescadoras blancas (1)
 Un par de botas (1)

Instalaciones, distribución y vehículos planta:

Dos uniformes distribución (1)
 Un par de zapatos negros (1)

Conductores de autoelevadores:

Además de lo general de obreros:

Un par de zapatos que sustituyen al par de botas (1)

Controladores de expedición:

Una sahariana (2)
 Un par de zapatos (1)

Restantes grupos obreros:

Dos pescadoras azules (2)
 Dos pantalones azules (2)
 Un par de botas (1)

Personal subalterno:

Cobradores:

Dos camisas blancas (1)
 Una corbata (1)
 Un par de zapatos (1)

Cafetería: Cocineros y Pinches:

Dos pescadoras blancas (1)
 Dos pantalones beige (1)
 Un par de zapatos (1)

Cafetería: Camareros:

Dos monos blancos (1)
 Dos pescadoras blancas (1)
 Dos pantalones negros (1)
 Un par de zapatos (1)

Vigilantes Jurados y Porteros:

El uniforme de los Vigilantes Jurados habrá de adaptarse a lo dispuesto en el Real Decreto 629/1978, de 10 de marzo, y la Orden de 27 de julio de 1978:

Un pantalón verano (1)
 Un par de zapatos (1)
 Dos camisas grises (1)
 Una corbata (1)

Vigilantes:

Dos pescadoras azules (2)
 Dos pantalones azules (2)
 Un par de botas (1)

Conserjes y Ordenanzas:

Un pantalón verano (1)
 Dos camisas grises (1)
 Dos corbatas (1)
 Un par de zapatos (1)

Limpiadoras:

Dos batas azules (1)

Restantes Subalternos:

Recibirán la ropa adecuada a su puesto de trabajo.

Personal empleado:

Laboratorio:

(personal técnico)

Dos batas blancas (1)
 Un par de zapatos ortopédicos (1)

(personal subalterno)

Dos batas blancas (1)
 Un par de zapatos (1)

Fotocopia:

Dos batas blancas (1)

Botiquín:

Dos pijamas sanitarios (2)
 Dos batas blancas (1)

Dibujo:

Una sahariana (2)
 Dos batas blancas (2)
 Un jersey de lana (2)
 Un pantalón de pana (2)
 Un par de botas (2)

Personal femenino:

Dos blusas blancas (1)
 Dos faldas azules (1)

Empleados en general:

Una sahariana (2)

A los Jefes comerciales e Inspectores comerciales que habitualmente trabajan en el exterior, se les entregará en efectivo 19.300 pesetas anuales para la adquisición de un traje de invierno o de verano.

Las entregas se efectuarán en los meses de abril y octubre. El Comité de Seguridad e Higiene podrá proponer a la Dirección la reforma que convenga sobre este vestuario.

CAPITULO XIII

Asistencia social

Art. 75. Ayuda para estudios e hijos subnormales.—La Empresa establecida para 1982 una ayuda escolar para hijos del personal desde cuatro a dieciséis años inclusivos, por un importe de 965 pesetas por mes e hijo, durante los diez meses del curso escolar.

Se establece una ayuda mensual de 3.830 pesetas por cada hijo subnormal o minusválido. Para la percepción de esta ayuda será preciso acreditar que se está recibiendo de la Seguridad Social.

A estos beneficios tendrán también derecho los hijos del personal fijo discontinuo durante los meses en que este personal permanezca en alta y que coincida con los meses en que se abona esta ayuda.

Art. 76. Préstamos en metálico.—La Empresa, a través de la Comisión nombrada al efecto, concederá préstamos al personal para satisfacer necesidades urgentes o para la adquisición de viviendas.

De esta Comisión formarán parte dos representantes del Comité de Empresa.

La Empresa se reserva el derecho de exigir las garantías que estime conveniente para conceder cualquier préstamo.

CAPITULO XIV

Vías de reclamación

Art. 77. Vías de reclamación.—Todos los trabajadores podrán hacer uso del derecho de elevar sus quejas o reclamaciones, utilizando para ello la vía jerárquica.

Toda reclamación deberá ser formulada por escrito ante el Jefe inmediato que, a su vez, la transmitirá a su Jefe superior. Si éste no resuelve la queja o reclamación en un plazo de ocho días hábiles, el interesado podrá dirigirse a la Dirección General por escrito. Podrá hacer uso de este último derecho personalmente o a través del Comité de Empresa. Cuando la reclamación se efectúe a través del Comité de Empresa, la Dirección dirigirá su respuesta por escrito al mismo.

La Dirección General, una vez recibido los informes requeridos, incluido el del Comité de Empresa, resolverá en un plazo máximo de quince días definitivamente y sin recurso, salvo que por razón de materia fuese competente la Magistratura o la Delegación de Trabajo.

La tramitación de cualquier queja o reclamación no deberá interrumpir la marcha del trabajo, que habrá de continuar durante la sustanciación de aquélla, en la forma y en el ritmo ordinario.

Si la reclamación fuese admitida en cualquiera de sus grados, el fallo tendrá efecto retroactivo desde la fecha en que se formuló.

CAPITULO XV

Derechos sindicales

Art. 78. Derechos sindicales.—La Empresa reconoce durante la vigencia de este Convenio, además de los recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, los siguientes derechos sindicales:

Al Comité de Empresa y Delegados de Personal:

- a) Reconocimiento del derecho a reserva de un máximo de cuarenta horas mensuales para dedicación a temas relacionados con su carácter de representantes de los trabajadores. No se incluirán en este cómputo las reuniones celebradas a solicitud de la Empresa, de mutuo acuerdo con ella.
- En época de negociación de Convenio, la Dirección y el Comité se pondrán de acuerdo para ampliar estas horas.
- b) Con cargo a la reserva de cuarenta horas, los representantes de los trabajadores dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores que representan, sobre asuntos de interés directo sindical o laboral.
- De dicha comunicación deberán dar cuenta previa a la Empresa y se efectuará de modo que no perturbe la normalidad del proceso productivo.
- c) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Instituto de Formación u otras Entidades.
- d) Dentro de la bolsa común de horas, podrán asignarse más de cuarenta horas mensuales a los cargos de Presidente, Secretario y un Vocal del Comité.
- e) En época de negociación de un Convenio Colectivo, los Delegados de Personal de depósitos que sean designados por la Comisión Negociadora y para las reuniones trimestrales Dirección-Comité, podrán desplazarse a Sevilla, considerándose como Servicio en el exterior.
- f) La Empresa habilitará en sitios bien visibles tabloneros adecuados para la exposición de comunicados de índole sindical o laboral. De cada comunicado se dará previamente una copia a la Empresa.
- g) El Comité de Empresa participará en la composición del Comité de Seguridad e Higiene, de acuerdo con el Decreto 432/1971.
- h) Conocimiento de las altas y bajas del personal de fábrica, así como de las sanciones que pudieran imponerse.
- i) Para dar cumplimiento a lo establecido por la legislación vigente, ambas partes acuerdan que la Empresa facilitará al Comité de Empresa información mensual de las horas extraordinarias realizadas por cada Sección de la Empresa.
- j) El Comité participará en las pruebas de aptitud para ascensos del personal, según lo establecido en el capítulo V del Convenio Colectivo.

Asamblea de trabajadores

- a) El derecho de celebrar una asamblea dentro del recinto de fábrica, fuera de las horas de trabajo, cada dos meses como máximo. A estas asambleas sólo podrán asistir personal fijo o aquel fijo discontinuo, eventual o interino que esté trabajando en fábrica en las fechas de asamblea.
- De estas asambleas se dará conocimiento a la Dirección con antelación de cuarenta y ocho horas, con indicación del orden del día.
- Durante los períodos de negociación del Convenio Colectivo, podrán celebrarse asambleas con intervalo a dos meses, y previa autorización expresa de la Dirección.
- La asistencia o no a las asambleas no será en ningún caso motivo justificado para la percepción de horas extraordinarias.
- b) La celebración de asambleas por Departamentos, cuando exista motivo para ello, podrá ser solicitada por el Comité de Empresa. Para su celebración será necesaria la previa autorización de la Dirección de la Empresa, y será siempre fuera de las horas de trabajo.
- No obstante lo establecido sobre horario de celebración de asamblea en los apartados anteriores, éstas podrán celebrarse entre las diecisiete horas y las veintiuna horas de cualquier día laborable, previa autorización de la Dirección de la Empresa, y sólo podrá asistir a las mismas el personal libre de servicio.

Secciones sindicales

Les serán reconocidas a aquellas Centrales Sindicales que demuestren de forma fehaciente una afiliación del 15 por 100 del personal fijo de plantilla del Centro de trabajo de Sevilla, los siguientes derechos:

- a) Un Delegado sindical que deberá ser trabajador en activo de la Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa. Representará y defenderá los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo en la Empresa y servirá de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de la Empresa.
- b) Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
- c) Poseerá sesenta horas anuales retribuidas, siempre que no coincida esta representación en ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal.
- d) Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Em-

presa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.

- e) Será oído por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los afiliados al Sindicato que representa.
- f) El Delegado sindical ceñirá su tarea a la realización de las funciones sindicales que le son propias.
- g) Un tablón de anuncios para su uso exclusivo.
- h) La retención a través de nómina de la cuota sindical de sus afiliados, previa solicitud por escrito de cada uno de ellos entregando a cada Delegado correspondiente el montante de estas cuotas.
- i) Las Centrales Sindicales que demuestren de forma fehaciente en los depósitos una afiliación del 15 por 100 de la plantilla del personal fijo podrán, previa petición por escrito de los interesados, solicitar la deducción en nómina de las cuotas de sus afiliados, las cuales les serán entregadas mensualmente.
- Para uso general de todas las Centrales Sindicales, se facilitará un tablón de anuncios.

Art. 79. Seguridad e higiene.—En materia de seguridad e higiene se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El reconocimiento médico anual del personal de la Empresa, se efectuará bajo las directrices del Médico de Empresa y de acuerdo con la legislación vigente.

CAPITULO XVI

Disposiciones finales

Primera.—En todos aquellos aspectos no determinados concretamente en el presente Convenio se estará a lo estipulado en las disposiciones vigentes.

Segunda.—La Empresa, a través de su Servicio Médico, estudiará en cada caso la posibilidad de adaptar a puestos de trabajo a disminuidos físicos, por edad, enfermedad o accidente (fijos y fijos discontinuos) cubriendo con ellos las vacantes que pueda haber para este tipo de trabajo.

Tercera.—Se reconoce el abono de diferencia de categoría a Oficial de primera al equipo que habitualmente realiza la limpieza de lavadoras, pasteurizadoras y llenadoras, mientras tanto no sean catalogados estos puestos por la autoridad laboral.

Cuarta.—Durante la vigencia del XI Convenio, la Empresa no hará uso de lo dispuesto en el artículo 52, apartados a), b) y c) del Estatuto de los Trabajadores.

Quinta.—Al primer ingreso de personal fijo discontinuo pasarán a la plantilla de personal fijo, los 15 primeros trabajadores del escalafón de fijos discontinuos. Con fecha 1 de enero de 1983, ingresarán en la plantilla de personal fijo los 15 trabajadores siguientes del escalafón de fijos discontinuos.

Estos ingresos se efectuarán según lo establecido en el artículo 26 del presente Convenio.

Sexta.—Durante la vigencia del presente Convenio se reconoce el abono de diferencia de categoría a Ayudante, al Auxiliar de línea que realice el relevo de puestos de máquinas de envasado.

Séptima.—Para ocupar las plazas vacantes en plantilla de Oficial de segunda, Conductores de autoelevadores se seguirá el orden del escalafón de fijos para Conductores de autoelevadores eventuales.

A partir de la firma de este Convenio, el ingreso en dicho escalafón se realizará de acuerdo con la normativa vigente para exámenes de ascensos.

Octava.—Todo el contenido de los artículos del presente Convenio están referidos tanto al personal masculino como femenino, incluidos los ingresos en la Empresa.

Novena.—Dentro del presente año serán ascendidos a la categoría de primera obreros, cinco Oficiales de segunda, Conductores de autoelevadores, por libre designación de la Empresa y sin incluir en plantilla.

Decima.—A todo trabajador con categoría inferior a Oficiales de primera o subalternos Jefe, se le abonará diferencia a la categoría inmediata superior doce meses antes de su jubilación. Para tener derecho a este abono deberá solicitar por escrito la jubilación voluntaria a los sesenta y cuatro o sesenta y cinco años.

Si posteriormente no se acogiera a la jubilación voluntaria perdería esta diferencia descontándosele las cantidades percibidas.

ANEXO NUMERO 1

Sueldos y jornales base por categorías, sin antigüedad

	Pesetas Mes
Técnicos, Administrativos y Comerciales:	
Titulado grado Superior	70.350
Titulado grado Medio	61.910
Jefes de primera	53.470
Jefes de segunda	46.430
Oficiales de primera	42.210

	Pesetas mes
Oficiales de segunda	36.600
Auxiliares Administrativos y Técnicos	30.950
Inspectores comerciales de primera	46.430
Inspectores comerciales de segunda	39.400
Subalternos:	
Subalterno de primera, Jefe de equipo	36.600
Subalterno de primera	33.780
Subalterno de segunda	30.960
Limpiadoras	28.140
	Pesetas día
Obreros:	
Oficial de primera, Jefe equipo	1.407
Oficial de primera	1.219
Oficial de segunda	1.126
Ayudantes	1.032
Auxiliares de primera	985
Auxiliares de segunda	938

ANEXO NUMERO 2

Tabla de primas número 1

Excepto envasado de cajas y barriles, expedición de cajas y barriles y mantenimiento

Operarios

Categoría	Ptas./hora
Oficial de primera, Jefe equipo	27,23
Auxiliares de primera	19,05
Oficial de segunda	21,78
Ayudantes	19,98
Auxiliares de primera	19,05
Auxiliares de segunda	18,14

Esta tabla es también para todo el personal operario de los depósitos, excluyendo distribución e instalaciones.

Tabla número 2

Tabla de pago: envasado de cajas y barriles, expedición de cajas y barriles y mantenimiento

Porcentaje rendimiento planta embotellado	Oficial 1. ^a Jefe Equipo 80	Oficial 1. ^a 81	Oficial 2. ^a 82	Ayudante 83	Auxiliar 1. ^a 84	Auxiliar 2. ^a 85
70,00	27,21	23,59	21,76	19,95	19,04	18,13
70,01-70,50	27,33	23,69	21,89	20,05	19,15	18,23
70,51-71,00	27,47	23,81	21,99	20,15	19,24	18,32
71,01-71,50	27,59	23,93	22,10	20,24	19,33	18,40
71,51-72,00	27,75	24,04	22,21	20,35	19,43	18,49
72,01-72,50	27,86	24,14	22,31	20,44	19,51	18,58
72,51-73,00	28,03	24,28	22,41	20,55	19,60	18,67
73,01-73,50	28,15	24,39	22,51	20,63	19,69	18,77
73,51-74,00	28,31	24,52	22,66	20,73	19,79	18,86
74,01-74,50	28,43	24,63	22,76	20,82	19,88	18,95
74,51-75,00	28,57	24,76	22,85	20,96	19,98	19,04
75,01-75,50	28,83	24,99	23,07	21,15	20,19	19,24
75,51-76,00	29,12	25,23	23,29	21,33	20,37	19,41
76,01-76,50	29,38	25,47	23,50	21,55	20,56	19,59
76,51-77,00	29,65	25,71	23,74	21,74	20,73	19,77
77,01-77,50	29,93	25,93	23,94	21,96	20,96	19,95
77,51-78,00	30,19	26,17	24,14	22,14	21,13	20,14
78,01-78,50	30,47	26,41	24,36	22,33	21,32	20,31
78,51-79,00	30,75	26,65	24,60	22,58	21,50	20,49
79,01-79,50	31,01	26,86	24,81	22,76	21,70	20,68
79,51-80,00	31,29	27,12	25,03	22,94	21,90	20,87
80,01-80,50	31,69	27,46	25,37	23,23	22,19	21,13
80,51-81,00	32,11	27,83	25,87	23,55	22,48	21,39
81,01-81,50	32,51	28,18	26,01	23,84	22,76	21,66
81,51-82,00	32,91	28,54	26,45	24,13	23,03	21,96
82,01-82,50	33,32	28,88	26,66	24,43	23,32	22,22
82,51-83,00	33,73	29,24	27,00	24,73	23,61	22,49
83,01-83,50	34,11	29,57	27,32	25,03	23,88	22,77
83,51-84,00	34,57	29,94	27,64	25,34	24,18	23,03
84,01-84,50	34,94	30,28	27,83	25,64	24,48	23,30
84,51-85,00	35,38	30,66	28,31	25,93	24,76	23,59

Distribución a clientes

Distritos: G. Almacén, C. Fútbol

1982

Centro	CC-HB		Especial		Ex. bra. C. prom. C. 2 ba.	1/5 sin retorno	1/4 sin retorno	1/3 espec. lata	Barriles	
	Llenas	Vacías	Llenas	Vacías					Llenos	Vacios
Categoría: Oficial de primera sin Ayudante										
Córdoba	2,00	2,88	4,00	5,77	12,62	6,67	4,19	4,16	8,00	9,51
Málaga	2,00	2,88	4,00	4,77	12,62	6,67	4,19	4,16	9,00	10,48
Granada	2,00	3,74	3,00	4,98	12,62	6,67	4,08	4,16	8,00	9,51
Cádiz	3,00	3,59	4,00	5,47	12,62	6,67	5,73	4,16	8,00	9,51
Jerez	2,00	2,88	2,00	3,67	12,62	6,67	4,19	4,16	8,00	9,51
Huelva	2,00	2,88	4,00	5,77	12,62	6,67	4,19	4,16	8,00	9,51
Mérida	2,00	3,19	3,00	4,20	12,62	6,67	4,51	4,16	8,00	9,51
Sevilla	2,00	2,88	4,00	5,77	12,62	6,67	4,19	4,16	8,00	9,51
Categoría: Oficial de primera con Ayudante										
Córdoba	1,00	1,63	3,00	4,36	7,03	3,89	2,25	2,22	4,00	5,62
Málaga	1,00	1,63	2,00	3,26	7,03	3,89	2,25	2,22	6,00	7,30
Granada	1,00	2,44	2,00	2,77	7,03	3,89	2,98	2,22	4,00	5,62
Cádiz	2,00	2,28	3,00	3,36	7,03	3,89	3,72	2,22	5,00	5,98
Jerez	1,00	1,63	1,00	2,84	7,03	3,89	2,25	2,22	6,00	6,73
Huelva	1,00	1,63	3,00	4,05	7,03	3,89	2,25	2,22	5,00	5,14
Mérida	1,00	2,40	2,00	2,71	7,03	3,89	2,95	2,22	4,00	5,62
Sevilla	1,00	1,63	3,00	4,49	7,03	3,89	2,25	2,22	4,00	5,62

Centro	CC-HB		Especial		Ex. bra. C. prom. C. 2 ba.	1/5 sin retorno	1/4 sin retorno	1/3 espec. lata	Barriles	
	Llenas	Vacías	Llenas	Vacías					Llenos	Vacios

Categoría: Oficial de segunda

Córdoba										
Málaga										
Granada										
Cádiz										
Jerez										
Huelva										
Mérida										
Sevilla	1,00	1,44	3,00	3,90	6,45	3,33	2,10	2,10	4,00	4,71

Categoría: Ayudante

Córdoba	1,00	1,25	3,00	3,72	5,59	2,78	1,94	1,94	3,00	4,89
Málaga	1,00	1,25	1,00	2,70	5,59	2,78	1,94	1,94	4,00	5,50
Granada	1,00	2,09	2,00	2,27	5,59	2,78	2,68	1,94	4,00	4,09
Cádiz	1,00	1,45	1,00	2,79	5,59	2,78	2,12	1,94	4,00	4,53
Jerez	1,00	1,25	1,00	1,71	5,59	2,78	1,94	1,94	4,00	4,94
Huelva	1,00	1,25	3,00	3,53	5,59	2,78	1,94	1,94	4,00	5,16
Mérida	1,00	1,60	1,00	2,64	5,59	2,78	2,26	1,94	3,00	4,89
Sevilla	1,00	1,25	3,00	3,33	5,59	2,78	1,94	1,94	3,00	4,89

Categoría: Oficial de primera con Ayudante con el 1,1

Córdoba										
Málaga										
Granada										
Cádiz										
Jerez										
Huelva										
Mérida										
Sevilla	1,10	1,79	3,30	4,94	7,73	4,28	2,48	2,44	4,40	6,18

Categoría: Oficial de primera sin Ayudante con el 1,1

Córdoba										
Málaga										
Granada										
Cádiz										
Jerez										
Huelva										
Mérida										
Sevilla	2,20	3,17	4,40	6,35	13,88	7,34	4,61	4,58	8,80	10,46

Distritos: 62, 63, 64, 71, 74, 75, 81, 82, 84, 85, 161, 161, 182, 112, 121, 122 y 149.

Categoría: Oficial de segunda con el 1,1

Córdoba										
Málaga										
Granada										
Cádiz										
Jerez										
Huelva										
Mérida										
Sevilla	1,10	1,60	3,30	4,33	7,16	3,70	2,33	2,33	4,40	5,23

Categoría: Ayudante con el 1,1

Córdoba										
Málaga										
Granada										
Cádiz										
Jerez										
Huelva										
Mérida										
Sevilla	1,10	1,38	3,30	3,66	6,15	3,06	2,13	2,13	3,30	5,38

Distritos: 62, 63, 64, 71, 74, 75, 81, 82, 84, 85, 161, 161, 182, 112, 121, 122 y 149.

SEVILLA

Categorías	81		82		83		Tabla número
	Llenas	Vacías	Llenas	Vacías	Llenas	Vacías	

Distribución de cajas a particulares

Pesetas unidad	2,21	3,96	2,02	3,71	1,84	3,43	
----------------	------	------	------	------	------	------	--

Categorías		81		82		83		Tabla número
Varios		Hora de presencia		Hora de presencia		Hora de presencia		
Distribución de varios								
Pesetas/hora		56,48		51,76		47,05		
Cajas		Llenas	Vacías	Llenas	Vacías	Llenas	Vacías	
Servicio especial de distribución «extra» y 1/3 especial lata								
Pesetas uni- dad	Extra CC	6,33 1,71	10,35 3,83	5,81 1,57	9,34 2,87	5,04 1,44	8,27 2,66	
Varios		Hora de presencia		Hora de presencia		Hora de presencia		
Distribución de varios en retén								
Pesetas/hora		43,69		37,87		29,13		

DEPOSITO DE MERIDA

Distribución de cajas, barriles y varios en provincias

Conceptos	Cajas		Barriles		Varios	Kilómetros recorridos
	Llenas	Vacías	Llenos	Vacíos		
Oficial de primera sin Ayudante (clave 81)	Tabla número		Tabla número		Tabla número	0-99
	0,48	1,02	0,70	1,28	10,16	
	Tabla número		Tabla número		Tabla número	100-159
	0,58	1,15	0,74	1,42	11,46	
	Tabla número		Tabla número		Tabla número	160-219
	0,70	1,28	0,84	1,70	13,12	
	Tabla número		Tabla número		Tabla número	220-279
	0,74	1,42	1,08	2,04	14,37	
Tabla número		Tabla número		Tabla número	280-339	
0,84	1,70	1,30	2,38	15,66		
Tabla número		Tabla número		Tabla número	340 ó más	
1,08	2,04	1,57	2,71	16,92		

Tabla de primas

Tabla de pagos Taller, Instalaciones Sevilla, Equipo Móvil y Servicio Exterior

Periodo	Oficial primera Jefe Equipo	Oficial primera	Oficial segunda	Ayudante
Enero	84,00	76,95	69,47	68,11
Febrero	88,06	82,01	77,48	74,39
Marzo	100,04	91,62	85,30	81,09
Abril	86,52	80,01	82,84	78,21
Mayo	137,63	124,52	114,75	108,15
Junio	162,84	147,53	135,69	127,94
Julio	197,48	172,02	152,87	140,14
Agosto	206,59	179,82	159,93	146,61
Septiembre	210,67	192,93	176,63	170,75
Octubre	133,42	118,40	107,50	100,23
Noviembre	143,58	133,73	126,40	121,50
Diciembre	135,69	126,38	119,44	144,77

Tabla de pagos de Instalaciones para todos los Depósitos

Periodo	Oficial primera Jefe Equipo	Oficial primera	Oficial segunda	Ayudante
Enero	81,92	75,00	67,72	66,41
Febrero	85,84	79,93	75,55	72,52
Marzo	97,54	89,31	83,17	79,04
Abril	84,36	87,79	80,82	76,22
Mayo	134,15	121,36	111,87	105,44
Junio	159,74	143,83	132,28	124,72
Julio	192,51	167,79	149,04	136,62
Agosto	201,39	175,42	155,91	142,93
Septiembre	205,37	188,06	175,14	166,46
Octubre	130,07	115,45	104,80	97,71
Noviembre	139,95	130,39	123,23	118,46
Diciembre	132,28	123,21	116,45	111,91

Empleados

Sevilla, Depósitos y Ciudad Real

Categorías	Pesetas Día
Titulado de Grado Medio	347,00
Titulado de Grado Superior	297,00
Jefe de primera	251,00
Jefe de segunda e Inspector Comercial de primera.	233,00
Inspector Comercial de segunda	208,00
Hora	
Oficial de primera	30,85
Oficial de segunda	27,23
Auxiliar	24,51
Subalterno de primera Jefe de Equipo	27,23
Subalterno de primera	25,87
Subalterno de segunda	24,51
Limpiadora	19,05

ANEXO NUMERO 3

Plus de Convenio

Categorías	Valores/día
Titulado Grado Superior	786
Titulado Grado Medio	777
Jefe de primera Técnico, Comercial y Administrativo	770
Jefe de segunda Técnico, Comercial y Administrativo	768
Oficial de primera Técnico y Administrativo	769
Oficial de segunda Técnico y Administrativo	774
Auxiliares Técnicos y Administrativos	837
Inspectores Comerciales de primera	768
Inspectores Comerciales de segunda	770
Subalterno de primera Jefe de Equipo	774
Subalterno de primera	779
Subalterno de segunda	837
Limpiadoras	856
Oficial de primera Jefe de Equipo	769
Oficial de primera	774
Oficial de segunda	779
Ayudante	839
Auxiliar de primera	846
Auxiliar de segunda	884

ANEXO NUMERO 4.

Valores horas extraordinarias

	Extras 75 por 100
Operarios:	
Oficial de primera Jefe de Equipo	554,85
Oficial de primera	480,72
Oficial de segunda	444,04
Ayudante	408,97
Auxiliar de primera	388,44
Auxiliar de segunda	369,90
Subalternos:	
Subalterno de primera Jefe de Equipo	475,45
Subalterno de primera	438,82
Subalterno de segunda	402,18
Limpiadoras	365,55
Empleados:	
Oficiales de primera	548,33
Oficiales de segunda	475,45
Auxiliares	402,18

Los valores indicados son los que corresponden al personal que no tenga acreditada antigüedad
 En los restantes supuestos serán incrementadas estas cantidades en el importe que reglamentariamente les corresponda por su antigüedad.

ANEXO NUMERO 5
 Compensación antiguo IRTP

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Titulado Grado Superior	19.967	20.661	21.352	22.047	22.741	23.426	24.106	24.783	25.467	26.154	26.846	27.541	28.235
Titulado Grado Medio	17.967	18.377	19.187	19.800	20.408	21.012	21.608	22.207	22.809	23.413	24.022	24.635	25.245
Jefe de primera	15.994	16.521	17.048	17.574	18.103	18.623	19.140	19.654	20.177	20.698	21.224	21.752	22.280
Jefe de segunda	13.734	14.191	14.649	15.107	15.564	16.017	16.465	16.912	17.365	17.816	18.275	18.732	19.192
Oficial de primera	12.409	12.826	13.242	13.656	14.074	14.485	14.891	15.298	15.708	16.120	16.537	16.952	17.467
Oficial de segunda	11.025	11.384	11.745	12.106	12.468	12.823	13.174	13.527	13.883	14.240	14.600	14.960	15.321
Auxiliar	10.117	10.350	10.544	10.849	11.153	11.455	11.752	12.051	12.353	12.651	12.958	13.263	13.567
Inspector Comercial de primera	13.450	13.903	14.366	14.823	15.282	15.733	16.180	16.627	17.082	17.534	17.990	18.449	18.906
Inspector Comercial de segunda	11.730	12.117	12.507	12.893	13.287	13.688	14.047	14.425	14.810	15.194	15.581	15.971	16.358
Subalterno Jefe	9.687	10.049	10.410	10.770	11.131	11.488	11.840	12.194	12.549	12.906	13.266	13.627	13.989
Subalterno de primera	8.502	8.635	8.169	9.501	9.833	10.163	10.488	10.814	11.071	11.473	11.805	12.139	12.472
Subalterno de segunda	8.144	8.448	8.754	9.059	9.364	9.665	9.965	10.263	10.565	10.868	11.173	11.476	11.781
Limpiadora	7.618	7.895	8.173	8.451	8.729	9.003	9.273	9.544	9.819	10.093	10.369	10.647	10.925
Oficial de primera Jefe de Equipo	10.740	11.161	11.563	12.003	12.426	12.841	13.251	13.665	14.080	14.498	14.919	15.339	15.761
Oficial de primera	9.212	9.575	9.940	10.306	10.670	11.033	11.387	11.746	12.108	12.466	12.833	13.197	13.564
Oficial de segunda	8.581	8.918	9.257	9.591	9.929	10.263	10.591	10.922	11.255	11.587	11.924	12.261	12.598
Ayudante	8.223	8.532	8.841	9.150	9.458	9.765	10.065	10.368	10.673	10.981	11.286	11.598	11.906
Auxiliar de primera	7.934	8.229	8.524	8.819	9.114	9.405	9.693	9.983	10.273	10.566	10.861	11.154	11.450
Auxiliar de segunda	7.946	8.151	8.354	8.635	8.915	9.193	9.466	9.743	10.020	10.298	10.577	10.858	11.139

