

CUADRO DE JORNALES PARA EL PERSONAL DE FABRICA CON VIGENCIA DESDE EL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 1.982.

ANEXO Num. 2

CATEGORIAS	2		3		4		5		6		10	
	SALARIO BRUTO ANUAL	ASISTENCIA (dts)	TRANSPORTE (dts)	VALOR PAGA EXTRAORDINARIA	VALOR VACACIONES	VALOR HORA	PRIMA HORA TRABAJADA A INCENTIVO AL CANCIANDO 100% C.N.P.	GRATIFICACION HORA POR CARENENCIA INCENTIVO.	VALOR HORA INCENTIVO	PAGA EXTRA FEBRERO 1.983		
Tupista 1ª	1.041.187	245	85	46.160	67.847	262,70	23,55	69,-	262,70	47.000		
Aserrador 1ª	1.030.501	245	85	45.624	67.077	259,65	23,35	68,10	259,65	47.000		
Oficial 1ª (I)	1.007.334	245	85	44.464	65.410	253,05	23,-	66,-	253,05	47.000		
Oficial 1ª (C)	937.420	245	85	44.464	65.410	253,05	23,-	66,-	253,05	47.000		
Oficial 2ª (I)	976.698	245	85	42.970	63.263	244,55	22,70	63,35	244,55	46.000		
Oficial 2ª (C)	908.206	245	85	42.970	63.263	244,55	22,70	63,35	244,55	46.000		
Oficial 3ª (I)	935.718	245	85	40.967	60.384	233,15	21,25	60,80	233,15	45.000		
Oficial 3ª (C)	871.232	245	85	40.967	60.384	233,15	21,25	60,80	233,15	45.000		
Especialista M.A. (I)	919.901	245	85	40.273	59.387	229,20	21,-	59,65	229,20	43.000		
Especialista M.A. (C)	856.272	245	85	40.273	59.387	229,20	21,-	59,65	229,20	43.000		
Peón M.A. (I)	893.563	245	85	39.079	57.669	222,40	20,70	57,45	222,40	40.500		
Peón M.A. (C)	831.052	245	85	39.079	57.669	222,40	20,70	57,45	222,40	40.500		
Esp. y Peón F.A. (I)	841.090	245	85	36.645	54.171	208,55	18,20	55,20	208,55	36.645		
Esp. y Peón F.A. (C)	785.069	245	85	36.645	54.171	208,55	18,20	55,20	208,55	36.645		

PREMISAS: Pagas Extra: 175,71 horas x Valor hora (col. 6) - Aplicable a extra Julio, Octubre y Navidad.

Vacaciones: 160,40 horas x Valor hora (col. 6) x 1,40 = 1.500 Ptas.

Salario Bruto Anual (COL. 1): No incluido antigüedad, Plus Traslado, ni Toxicidad.

MOSTOLES INDUSTRIAL, S. A.

Anexo nº 3

CALENDARIO LABORAL DE 1.982

Enero							Febrero							Marzo													
L	M	Mr	J	V	S	D	L	M	Mr	J	V	S	D	L	M	Mr	J	V	S	D							
					2	3	1	2	3	4	5						1	2	3	4	5						
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12						8	9	10	11	12						
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19						15	16	17	18	19	20	21				
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27					22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
25	26	27	28	29	30	31											28	29	30	31							

Abril							Mayo							Junio								
L	M	Mr	J	V	S	D	L	M	Mr	J	V	S	D	L	M	Mr	J	V	S	D		
					1	2																
5	6	7	8	9	10	11	4	5	6	7												
12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14											
19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21											
26	27	28	29	30			24	25	26	27	28											
							31															

Julio							Agosto							Septiembre								
L	M	Mr	J	V	S	D	L	M	Mr	J	V	S	D	L	M	Mr	J	V	S	D		
3	4	5	6	7	8	9	3	4	5	6	7											
12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14											
19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21											
26	27	28	29	30	31		24	25	26	27	28											
							31															

Octubre							Noviembre							Diciembre								
L	M	Mr	J	V	S	D	L	M	Mr	J	V	S	D	L	M	Mr	J	V	S	D		
						1	2	3	4	5												
4	5	6	7	8			8	9	10	11	12	13	14									
11	12	13	14	15	16	17	13	14	15	16	17	18	19	20	21							
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26											
25	26	27	28	29	30	31	29	30														

21483

RESOLUCION de 21 de junio de 1982 de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Industrial Cervecera Sevillana, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Industrial Cervecera Sevillana, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fechas 19 de mayo y 18 de junio de 1982, suscrito por la Comisión Deliberadora el día 19 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:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.º Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
- 3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 21 de junio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito Interprovincial para la Empresa «Industrial Cervecera Sevillana, Sociedad Anónima».

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA
EMPRESA "INDUSTRIAL CERVECERA SEVILLANA, S. A."

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ámbito personal y territorial.-

El presente Convenio regulará desde su entrada en vigor las relaciones laborales entre "INDUSTRIAL CERVECERA SEVILLANA, S.A.", y la totalidad de su personal que trabaje con carácter fijo o de plantilla en su fábrica de cerveza radicada en Sevilla, siendo de aplicación, igualmente, al personal de los depósitos.

El personal eventual, interino y fijo discontinuo tendrá todos los beneficios económicos y sociales de este Convenio en proporción al tiempo que trabaje, teniendo en cuenta las excepciones particulares que en cada caso se especifiquen para esta personal.

Artículo 2º.- Vigencia.-

Este Convenio empezará a regir el día 1º de Enero de 1982, y terminará su vigencia el día 31 de Diciembre de 1982.

Artículo 3º.- 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.

Artículo 4º.- Revisión.

La representación de los trabajadores podrá pedir la revisión del Convenio, si por disposición legal de cualquier índole o razón se establecieran mejoras para los trabajadores de la industria que, al ser absorbidas por la Empresa, motiven la anulación total de los beneficios que mediante él se conciervan.

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 establecieron.

Artículo 5º.- Compensación y Absorción.-

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

Artículo 6º.- Vinculación a la totalidad.-

El Convenio pactado se considerará 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.

Artículo 7º.- Comisión Paritaria.-

Para la vigencia y cumplimiento de lo acordado en el Convenio se constituirá, de acuerdo con el artículo 84-2 D del Estatuto de los Trabajadores, una Comisión Paritaria integrada por cuatro representantes de la Empresa y cuatro miembros del Comité, la cual actuará sin invadir en ningún momento el 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 observancia de lo pactado.

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

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8º.-

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, como atributo exclusivo de la misma, según se determina en el artículo 4º de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, pudiendo, en casos que estime oportunos, solicitar la colaboración y participación al Comité de Empresa o Delegados del personal, según proceda.

Como complemento de lo dispuesto en el artículo 4º de la Ordenanza, se incluye lo siguiente:

JORNADA

Se pacta para 1982 una jornada laboral semanal de 40 horas, de lunes a viernes, para los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril, Mayo y Junio así como los meses completos de Octubre, Noviembre y Diciembre, y de cuarenta y seis horas semanales, de lunes a sábados, para los restantes meses.

Estas jornadas no afectan al turno total o al que en sustitución del mismo se haya acordado.

a) Durante los meses de jornada semanal de 46 horas, el horario del sábado, será de seis horas ininterrumpidas. En aquellas Secciones donde se trabaje a turno, la jornada de la noche del sábado se traslada a las cero horas del lunes, debiendo realizarse una jornada de siete horas, abonándose como extraordinaria el exceso sobre las seis.

b) 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 trabajo en festivo.

c) El personal fijo discontinuo, interino o eventual, quedará 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 a) de este artículo. Percibirán en compensación el plus especial sábado que para estos casos fija el artículo 40º de remuneraciones.

d) El personal que el artículo 35º de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera excluye de la jornada normal de trabajo, seguirá con el mismo régimen de exclusión, a excepción de los indicados en los puntos 1, 2 y 3 del mencionado artículo 35 de la Ordenanza Laboral.

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

1.- Jornada partida con un a hora de descanso para comida. En los Depósitos el descanso puede llegar hasta dos horas.

2.- Jornada continuada con media hora de descanso que será considerada como tiempo trabajado a efectos de remuneración.

3.- 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 semanalmente 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 permitirían la organización del trabajo.

f) 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 requiriere, éste podrá ser escalonado a juicio de la Dirección de la Empresa.

g) Los descansos entre jornadas y semanales, se computarán cuando lo requiera la organización del trabajo, por periodos de cuatro semanas.

h) Aquel personal que sea necesario para realizar reparaciones urgentes, trabajo que solo puede ejecutarse con instalaciones fuera de servicio o para mantener la fábrica a punto, tanto en instalaciones de producción, como de servicios generales, tendrá obligado a trabajar en sábados de semanas de cuarenta horas, festivos o domingos, pudiendo descansar dentro de los siete días siguientes o en la fecha que, previamente se acuerde con la correspondiente Jefatura. El día de descanso se determinará de nuevo acuerdo entre Empresa y trabajador. Este tipo de trabajo se programará de forma que un mismo trabajador no lo realice en dos domingos, festivos o sábados de cuarenta horas, consecutivos. La Realización de este tipo de trabajo deberá ser autorizada previamente por la Dirección correspondiente y comunicada al personal afectado con una antelación mínima de treinta y seis horas, salvo emergencias o reparaciones urgentes inaplazables. Posteriormente se informará al Comité de Empresa.

HORARIOS

Se regirán por las siguientes normas que afectan a todos los grupos y Secciones de la Empresa.

El horario normal del personal será:

- 1.- Cuando haya de trabajarse en un turno de ocho horas y jornada partida:
 - De 8 a 17 con una hora de descanso.
 - De 9 a 18 con una hora de descanso.
- 2.- Cuando haya de trabajarse en dos turnos de ocho horas.
 - De 7 a 15 horas.
 - De 15 a 23 horas.
 - Con media hora de descanso en cada turno. Con
- 3.- Cuando haya de trabajarse en tres turnos.
 - De 7 a 15 horas.
 - De 15 a 23 horas.
 - De 23 a 07 horas.

Las excepciones previstas en este artículo, apartado e) punto 3).

Con media hora de descanso en cada turno y las excepciones previstas en este artículo, apartado e) punto 3).

Si la mayoría de los trabajadores de una Sección lo solicitan, en el caso de dos o tres turnos, podrá iniciarse la jornada a las seis horas.

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

Queda excluido de este horario el personal indicado en el artículo 35, apartados 3, 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 causa 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.

TURNO TOTAL

Podrá establecerse el sistema de Turno Total que previamente se acuerde o un sistema análogo, de común acuerdo con el personal afectado, con intervención del Comité

Artículo 92.- Viernes de Feria, 24 y 31 de Diciembre.

El horario de trabajo de estos días será de seis horas ininterumpidas, con las excepciones correspondientes. En los Depósitos la reducción de jornada de Feria se adaptará a las de su localidad.

CAPITULO III

=====

CLASIFICACION DEL PERSONAL

Artículo 102.- Clasificación del Personal

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo III de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

Como consecuencia de la aprobación de este Convenio, se sigue manteniendo la supresión de la categoría laboral de Auxiliar Obrero de 2ª.-

CAPITULO IV

=====

INGRESOS Y GASES DE PERSONAL

Artículo 111.- Ingresos y Gases.-

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 16 y Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera en sus artículos 13, 15, 17 y 18.

Artículo 120.- Admisión Hijos de trabajadores.

Los hijos de trabajadores de plantilla, de jubilados o los huérfanos de éstos, tendrán derecho preferente, en igualdad de condiciones y superadas las pruebas que se establezcan, a ocupar aquellas plazas vacantes que se cubran con personal del exterior, excepto para las plazas de Auxiliares obreros, en que tendrán derecho preferente, en igualdad de condiciones de aptitud y antigüedad, si proceden del escalafón de fijos discontinuos.

Artículo 132.- Periodo de prueba.

El personal de nuevo ingreso deberá someterse a un periodo de prueba, que será el señalado en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 142.- Solicitud de ingreso.

Quien desea ingresar en la Empresa deberá presentar solicitud por escrito, según modelo facilitado por el Servicio de Personal, dirigido al Director General de Industrial Cervecera Sevillana, S.A.

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

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

Industrial Cervecera Sevillana, S.A. establece como requisito previo a todo ingreso de personal, la realización de unas pruebas de aptitud, que serán fundamentalmente médicas, culturales, profesionales o psicotécnicas, de cuyos resultados dependerá la admisión.

Quando se trate de ingresos de libre elección, la Dirección determinará, en cada caso, las condiciones de admisión.

Artículo 152.- Baja voluntaria.

Todo trabajador de Industrial Cervecera Sevillana, S.A. podrá

drá causar baja libremente en la Empresa, 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 periodo de preaviso, o los penales de cobro.

Artículo 16º.- Cese del personal fijo discontinuo.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 16 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

Artículo 17º.- Contratación de personal eventual o interino.

Salvando la libertad de contratación que tiene la Empresa para este tipo de contratos, y no renunciando a este derecho, se procurará elegir hijos o huérfanos de trabajadores fijos, y fijos discontinuos sin obligación de seguir el orden del escalafón de éstos.

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

Artículo 18º.- 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 o huérfanos de trabajadores fijos, y fijos discontinuos, en aquellas categorías laborales que fueran de libre elección de la Empresa.

CAPITULO V

ASCENSOS

Artículo 19º.- Ascensos.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 19 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

Artículo 20º.- Suplido

Artículo 21º.- Plan de formación.

Con motivo de que todo el personal de la Empresa tenga igualdad de oportunidades para acceder a unos mejores conocimientos y perfeccionar su formación, se acordará estudiar y poner en práctica un Plan general de formación, cuyas directrices principales serán señaladas por la Dirección General y su elaboración se hará por una Comisión paritaria constituida por personas nombradas por la Dirección General y por el Comité de Empresa. El Presidente de dicha Comisión será nombrado por la Dirección de entre los miembros de la misma y tendrá voto de calidad.

Dicha comisión, en un plazo máximo de seis meses a partir de la firma del Convenio, propondrá a la Dirección General un proyecto de plan; el cual después de estudiado por ésta y adecuado en caso necesario a las facultades privativas de la Dirección y a lo pactado en el actual Convenio, lo pondrá en práctica con arreglo a un calendario determinado.

Artículo 22º.- Procedimiento para cubrir vacantes.

Cuando se produzca una vacante, la Empresa lo hará público con el fin de que cualquier productor pueda presentarse a la correspondiente prueba de aptitud, mediando, como mínimo, 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. Entre las que se incluirán obligatoriamente la aptitud física para desempeñar el puesto, dada por el médico de la Empresa.
- 2.- Plazo, lugar y forma de presentar la solicitud.
- 3.- Fecha en la que se hará pública la relación de aspirantes admitidos a la prueba de aptitud.
- 4.- Pruebas culturales y profesionales a realizar y temario sobre el que versarán.
- 5.- Lugar y fecha del examen.

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

Artículo 23º.- Prueba 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 de 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 de 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 efectuará el mismo día.

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

Prueba cultural.....:	máximo 15 puntos.
Prueba Prof.Teor.Pract.	máximo 75 puntos.
Prueba Psicotécnica...:	máximo 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 ciento 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 en la siguiente forma:

- 50% por orden de antigüedad.
- 50% por orden de 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 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 especialidad, aunque se encuentren 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 de examen.

Aquellos trabajadores con edad superior a 35 años y cinco años en la categoría inmediata inferior a la vacante, estarán exentos de realizar las siguientes pruebas:

- Cultural.
- Psicotécnica.

Estos productores solo podrán ascender en las citadas condiciones hasta la categoría Laboral de Oficial de Primera.

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

Artículo 242.- 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 diferencias de categorías, pasados seis meses dentro del año civil, la plaza deberá sacarse a concurso, pudiendo ser adjudicada al que la desempeñe, previa comunicación al Comité de Empresa.

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

CAPITULO VI

Plantillas

Artículo 252.- Plantillas.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 23 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera y se informará antes de su publicación al Comité de Empresa y Delegados de Personal, sobre la plantilla de sus representados.

Artículo 262.- Escalafones.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 24 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera y se informará al Comité de Empresa antes de su publicación.

Artículo 272.- Escalafón de fijos discontinuos.

El escalafón del personal de fijos discontinuos se publicará cada año antes del 15 del mes de Enero; para que cada trabajador conozca su inclusión y situación en el mismo.

En este escalafón se consignará la fecha de antigüedad en la Empresa, a contar desde el primer ingreso.

Al personal fijo discontinuo que, a partir de la fecha de vigencia de este Convenio, pase a formar parte de la plantilla como fijo, le será reconocido el primer bienio de antigüedad siempre que haya trabajado en la Empresa, como fijo discontinuo, un mínimo de 24 meses en sucesivas campañas.

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

Esto no afectará al personal que marcha al Servicio Militar cuya ausencia será compensada como tiempo de trabajo.

CAPITULO VII

RETRIBUCIONES

Artículo 282.- Principios generales.

Las distintas retribuciones se clasifican a efectos de lo dispuesto en el Decreto de Ordenación de Salarios, en la forma siguiente:

- I.- Salario Base.
- II.- Complementos.
 - a).- Personales.
 - Antigüedad.

- b).- De puestos de trabajo.
 - Plus Nocturno.
 - Plus rotativo de tarde.
 - Plus turno total o el análogo que exista.

- b).- De calidad o cantidad en el trabajo.
 - Prima de responsabilidad.
 - Primas.
 - Plus de Convenio.
 - Plus Complementario.
 - Plus Especial de Sabados.
 - Plus Compensatorio.
 - Plus de Vacaciones.
 - Horas extraordinarias.
 - Gratificación fiestas de primavera.

- d).- De vencimiento superior a un mes.
 - Pagas extraordinarias reglamentarias.
 - Gratificación Patronal.
 - Gratificación de Feria.

- e).- Percepciones no salariales.
 - Quebranto de moneda.
 - Plus Transportes Urbanos.

Artículo 292.- Sueldos y jornales base.

Los sueldos y jornales iniciales a percibir por el personal de Industrial Cervecera Sevillana, S.A., serán los determinados en el anexo número 1.

Artículo 302.- Antigüedad.

Se aplicará el sistema vigente en la Empresa.

Artículo 312.- Plus nocturno.

A todo el personal de la empresa que realice función de jornada de noche, sin distinción del grupo profesional y categoría que ostente, se le abonará un plus del 30% del salario base sin antigüedad según lo establecido en el punto 2) del artículo 30 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

Artículo 322.- 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 16% del salario o sueldo base sin antigüedad por cada día de trabajo en dicho turno rotativo de tarde.

Se entiende por turno de tarde, el correspondiente al horario de 15 a 23 horas, con una hora de adelanto o retraso.

Aquellos trabajadores que estén realizando turno rotativos no convenidos 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 las diez de la noche, se abonarán con el Plus de Noche 30%, sin que puedan superponerse ambos (Nocturno y Tardo).

Artículo 332.- 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, las gratificaciones siguientes:

Jefes de Departamento.....	6.600,- Ptas.
Titulados y Jefes de 1ª	4.725,- "
Jefes de 2ª	2.850,- "
Subalternos de 1ª -Jefes Equipo.	
y Oficiales de 1ª Jefes Equipo..	2.475,- "

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.

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

Artículo 35º.- Primas de rendimiento personal obrero.

Durante el periodo de vigencia del Convenio, las primas de rendimiento del personal obrero serán las indicadas en las tablas del anexo número 2.

Artículo 36º.- Primas de rendimiento personal empleado.

Durante el periodo de vigencia del presente Convenio serán las indicadas en la tabla del anexo número 3.

Artículo 36º.- Corrección individual de valores de primas.

Las primas indicadas en las tablas 2 y 3 podrán ser modificadas con la aplicación de los siguientes coeficientes:

- 1-1 Bueno
- 1-0 Normal
- 0-3 Deficiente

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

- Un 20% Bueno, como máximo.
 - Un 20% Deficiente, como máximo.
- La calificación será mensual.

Artículo 37º.- Corrección de primas por inpuntualidades.

Las faltas de puntualidad en el mes por cualquier trabajador de la Empresa que lleguen a superar 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 imputarseles, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales sobre esta materia.

Artículo 38º.- Plus 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 40 horas y durante las vacaciones, según los valores que figuran en el anexo número 4.

Artículo 39º.- Plus Complementario.

Durante el periodo de vigencia del Convenio y para el personal fijo discontinuo se establece un Plus Complementario de Asistencia por valor de 42,- ptas. por 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 1ª. Obreros eventuales o interinos y fijos que no tengan acreditado ningún bienio de antigüedad.

Los Auxiliares de 1ª obreros fijos y Auxiliares Administrativos o Técnicos con un bienio de antigüedad cobrarán el 50 por 100 de este plus.

Artículo 40º.- Plus Especial Sábados.

El personal fijo discontinuo, interino y eventual, percibirá en concepto de Plus Especial de Sábados la cantidad de 700,- pesetas los sábados correspondientes a la jornada semanal de 46 horas. Este plus lo percibirán independientemente de la duración de la jornada.

Artículo 41º.- Plus compensatorio.

Se acordó establecer un plus compensatorio, cuya cuantía mensual, para el personal fijo, se fija en el anexo núm. 5:

Este plus se percibirá mensualmente y referido únicamente a las 12 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 figura en el anexo número 5 del Convenio.

Artículo 42º.- Plus Vacaciones.

Durante el periodo de vigencia del Convenio y durante el periodo de vacaciones se abonarán 13.625,- pesetas a todas las categorías profesionales laborales, en compensación a las percepciones correspondientes a los complementos salariales en jornada normal que se abonan 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 inicie la ausencia.

En los casos de vacaciones fraccionadas, que serán periodos 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 faltan para totalizar los doce meses del año.

Al personal fijo discontinuo, interino y eventual, se le abonará esta cantidad en función de los días que haya permanecido en alta en cada temporada, liquidándosele al finalizar la campaña los importes devengados y no cobrados.

Artículo 43º.- Horas extraordinarias.

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

- Horas extraordinarias habituales.- Supresión.
- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestro u otros daños extraordinarios o urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdidas de materias primas; realización.
- Horas extraordinarias necesarias para pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa o mantenimiento; realización, (siempre que no sea posible la utilización de las diferentes modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley).

Las horas extraordinarias que como tales se pactan en el Convenio tendrán el carácter de estructurales a efectos de lo previsto en el Real Decreto 1858/1981 y se notificarán mensualmente tanto al Comité de la Empresa como a la Autoridad Laboral correspondientes; en este último caso conjuntamente con el Comité de Empresa.

El valor de la hora extraordinaria figura en el anexo número 6.

Artículo 44º.- Gratificación Fiestas de Primavera.

Dentro de la 1ª decena de Abril, se abonará una gratificación para Fiestas de Primavera consistente en 20.000,- pesetas para todo el personal fijo, cualquiera que sea su categoría y que no tenga acreditada ninguna antigüedad. Esta cantidad se incrementará en 500,- ptas. por cada año de antigüedad hasta un máximo de 20 años.

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

Artículo 45º.- Retrasos y Salidas particulares.

Se establecen por retrasos los siguientes descuentos:

RETRASOS

- Obreros, Subalternos de 1ª y 2ª y Limpiadoras 14,- Ptas./día

- Empleados, Subalternos de 1ª Jefe de Equipo.	20,- Ptas. día
- Jefes de 1ª, Jefes de 2ª y personal titulado	34,- " "

a) Se considerará ausente 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 en la salida.

SALIDAS PARTICULARES

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

- Auxiliar Obrero de 1ª	161,- Ptas. hora
- Ayudantes	164,- " y "
- Oficial de 2ª	170,- " "
- Oficial de 1ª	184,- " "
- Oficial de 1ª - Jefe de Equipo	203,- " "
- Limpiadoras	194,- " "
- Subalternos de 2ª	164,- " "
- Subalternos de 1ª	170,- " "
- Subalternos Jefes	186,- " "
- Auxiliares Administrativos y Técnicos	172,- " "
- Oficiales de 2ª	185,- " "
- Oficiales de 1ª	204,- " "
- Inspectores Comerciales de 2ª	193,- " "
- Inspectores Comerciales de 1ª	218,- " "
- Jefes de 2ª	225,- " "
- Jefes de 1ª	256,- " "
- Titulado Grado Medio	286,- " "
- Titulado Grado Superior	318,- " "

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 norma 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 mención con arreglo a lo previsto en las disposiciones legales.

Artículo 468.- Pagas extraordinarias reglamentarias de Julio y Navidad.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 33º de la Ordenanza Laboral de la Industria Convecera, 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, pudiendo, no obstante, hacerse el pago en la fecha que corresponda el abono de la gratificación, en proporción al tiempo trabajado.

El abono de estas pagas se efectuará dentro de la primera quincena de Julio y Diciembre.

Artículo 479.- Gratificaciones pactadas.

Durante el periodo de vigencia del Convenio se pagan las siguientes gratificaciones:

- 1.- Con motivo de la feria de abril se abonarán 6.825,- pesetas a todo el personal fijo de la Empresa, sin distinción de categoría ni antigüedad.
- 2.- Con ocasión de la Festividad de Nuestra Sra. de las Viñas, Patrona de la Empresa, que se celebrará este año el día 11 de Septiembre, se abonará una mensualidad sin antigüedad al personal fijo empleado y 30 días de jornal sin antigüedad, al personal fijo obrero.

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

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

Artículo 488.- Quebranto de moneda.

Se establece para el personal de Distribución, Cobradores y Cajeros, la cantidad de 35,- ptas. por cada día efectivamente trabajado en funciones que requieran el manejo de dinero efectivo. Este abono será de liquidación mensual.

Artículo 492.- Plus de transportes urbanos.

Para suplir los gastos de transportes urbanos se mantiene el plus por el concepto de plus de transportes urbanos, cuya cuantía para las distintas categorías laborales y antigüedad de la Empresa será de SEIS MIL QUINIENTAS CINCUENTA (6.550,-) PESETAS mensuales, correspondiendo su percepción a todo el personal.

Este plus se percibirá mensualmente y referido únicamente a las doce mensualidades del año civil, incluyendo en el pago las semanas de cuarenta horas, los días de vacaciones, abonándose también en los casos de enfermedad.

Ambas partes acuerdan que el importe de este plus de transportes urbanos 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 todas las categorías laborales de la Empresa, incluidas en el Convenio.

El cálculo de este porcentaje medio se realizará tomando como base la media aritmética de los porcentajes de aumentos 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 la duración del contrato, como es preceptivo.

Artículo 508.- Anticipos mensuales.

Con objeto de unificar los procedimientos de la retribución de todo el personal, se seguirá liquidando mensualmente a todos los trabajadores, entregándose cantidades a cuenta a lo largo del mes, de acuerdo con el siguiente criterio:

Los días 15 y 25 de cada mes, recibirán a cuenta de sus devengos totales del mes correspondiente una cantidad que, aproximadamente, será del 85% del importe que se deba acreditar por:

- Jornada o sueldo base más antigüedad.
- Primas - Pluses.
- Plus Convenio.

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

Artículo 519.- Trabajos en Domingos, Festivos y Sábados de semanas de 40 horas.

La jornada laboral de Domingos, Festivos y Sábados de la semana de 40 horas en los que sea necesario que trabaje determinado personal, será de 6 horas continuadas de duración.

a) Si el trabajador no descansara en compensación un día laborable, percibirá:

- 8 horas extraordinarias.
- 6 horas prima de rendimiento.
- 1 día Plus de Convenio.
- 1 día Plus Complementario, en aquellos casos que proceda.

b) Si por el contrario descansara, percibirá:

- 75% del jornal o sueldo base más la antigüedad de 1 día.
- 6 horas prima de rendimiento.

- 1 día Plus de Convenio.
- 1 día Plus Complementario en aquellos casos que proceda.

A partir de la vigencia del presente Convenio se establece como norma general, que aquel trabajador que tuviese que asistir al trabajo en Sábado de jornada semanal de 40 horas, Domingos y Festivos, deberá descansar dentro de los siete días siguientes o en la fecha que previamente acuerde con la Jefatura, 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.

Artículo 52º.- Trabajo en Sábados, Domingos y Festivos del personal sujeto a turno total o el análogo que esté establecido.

Se cumplimentará el correspondiente acuerdo, según se hace referencia en el artículo 8º, último párrafo, del presente Convenio.

Artículo 53º.- Revisión económica 1.982.

En el caso de que el índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrase al 30 de Junio de 1.982 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1.981, superior al 6,0% se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble del exceso a fin de prevenir el comportamiento del IPC en el conjunto de los 12 meses (enero a diciembre de 1.982). Tal incremento se abonará con efecto de 1º de Enero de 1.982 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1.982.

Artículo 54º.- Retribución de Directivos.-

Las retribuciones que deban percibir el Director General, Subdirectores Generales, Directores y Jefes de Servicio, serán señalados libremente por la Empresa.

CAPITULO VIII
=====

ENFERMEDADES, ACCIDENTES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y VACACIONES.-

Artículo 55º.- Complemento subsidio Incapacidad Laboral Transitorias derivada de enfermedad común.

Todo el personal de la Empresa percibirá, a partir del cuarto día de causar baja por enfermedad, un complemento de la prestación económica a cargo de la Seguridad Social que complete su salario real de jornada normal, entendiéndose por tal aquel de que disfrute al caer enfermo.

No obstante lo anteriormente expuesto, la Empresa tendrá a su cargo el abono de dicho complemento a partir del primer día de enfermedad y este beneficio quedará sin efecto una vez que se haya abonado durante tres ocasiones en el transcurso del año natural.

Artículo 56º.- Condicionado para el abono del complemento subsidio I.L.T. derivada de enfermedad común y accidente laboral.-

El personal que cause baja por enfermedad o accidente y no pueda asistir al trabajo, vendrá obligado a comunicarlo a la Empresa dentro de la jornada laboral del primer día de la ausencia por enfermedad o accidente. La Empresa, si se incumple esta norma, podrá dejar sin efecto el pago del complemento durante los tres primeros días.

El personal dado de baja por enfermedad o accidente, deberá someterse a revisión en el Servicio Médico de la Empresa, de acuerdo con instrucciones o normas que reciba de dicho Servicio Médico.

El Médico de la Empresa informará de las revisiones efectuadas que, cuando proceda, serán comunicadas al Comité a efecto de precisar si se abona o se sigue abonando el complemento salarial a que hace referencia el artículo anterior.

La justificación de la ausencia por enfermedad se acreditará mediante la documentación establecida por la Seguridad Social

y durante los tres primeros días de enfermedad, cuando sea baja y el mismo día o al siguiente cuando se acredite asistencia Ambulatoria. Se puede presentar la de un médico particular cuando la ausencia solo tenga un día de duración.

Durante la enfermedad o accidente, la Empresa tendrá derecho a comprobar la evolución de la misma por medio de sus Servicios Médicos o Servicios Asistenciales.

Artículo 57º.- Trámites para consulta médica de la Seguridad Social

El personal que tenga que abandonar su puesto de trabajo para consultas médicas, vendrá obligado a comunicarlo a su Jefe respectivo, que le facilitará el correspondiente volante de salida.

Terminada la consulta deberá acreditarse la asistencia a la misma, entregando el volante firmado por el médico de la Seguridad Social, incorporándose a su trabajo, si no es dado de baja.

Cuando el médico de cabecera aconseje la visita a un especialista, deberá aportarse también el volante justificativo de la asistencia al mismo, donde debe haberse anotado, como en el caso anterior, la hora de consulta o visita.

Artículo 58º.- Complemento subsidio por incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo.-

Se abonará a todo el personal fijo y fijo discontinuo un complemento de la prestación económica a cargo del Seguro de Accidentes, que complete hasta un salario real en jornada normal.

Artículo 59º.- Licencias.-

La Empresa otorgará a sus trabajadores las licencias ordinarias retribuidas que soliciten, en los casos siguientes:

- Matrimonio..... 15 días naturales y una prestación de 8.000,- Ptas.
- Fallecimiento de padres, padres políticos, hijos y conyuges. 3 días naturales.
- Operación quirúrgica mayor y en enfermedad grave de padres, padres políticos, hijos, conyuge o alumbrado de la esposa 3 días naturales.
- Fallecimiento de hermanos, abuelos, nietos y cuñados 2 días naturales.
- Operación quirúrgica menor de conyuge e hijos 1 día natural.
- Operación grave de hermanos.. 1 día natural.
- Traslado de su domicilio habitual 2 días naturales.
- Fallecimiento de familiar allegado 1 día natural.

Si el hecho motivador de las licencias ocurriese fuera de la capital, la duración de la misma podrá ampliarse, previa justificación, tantas fechas como fuese necesario invertir en los viajes de ida y vuelta.

El personal fijo discontinuo, interino o eventual, disfrutará de idénticos beneficios.

Artículo 60º.- 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 sueldo base más antigüedad, como años de servicio hayan prestado, sin que excedan de doce.

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

Artículo 61º.- Excedencia voluntaria.-

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente.

Artículo 62º.- Excedencia forzosa.-

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente.

Artículo 63º.- Vacaciones.-

Todos los trabajadores fijos de la Empresa tendrán dere-

cho a 27 días naturales de vacaciones durante el año civil, más un día por cada año, a partir del sexto de antigüedad en la Empresa, hasta un tope de treinta días naturales.

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 otros alternos.

CAPITULO IX

Artículo 64.- 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 el siguiente:

- Titulado de Grado Medio, Jefes de 1ª	3.200,-	50,-	1.000,-	750-	1.400,-
- Jefes de 2ª Técnicos, Administrativos, Comerciales, Obreros y Subalternos	2.800,-	50,-	1.000,-	750,-	1.000,-

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 Servicio y Departamento viajarán con gastos a justificar:

Artículo 65.- 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 veintuna horas o cuando se 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 independientes, se sancionará tal negligencia como falta grave o muy grave.

Artículo 66.- 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.

Artículo 67.- Desplazamientos prolongados.-

Los desplazamientos que indiquen ausencia prolongada fuera de la localidad por tener que realizar trabajos en otra Zona, se retribuirá según las condiciones que para cada caso se convenga, o en su defecto, se aplicarán las normas previstas en la legislación vigente.

CAPITULO X

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Artículo 68.- Premio a la Constancia.-

Para premiar los servicios prestados a la Empresa se considerarán a los trabajadores afectados por el presente Convenio, los siguientes premios:

- Una medalla de oro y 60.000,- ptas. en metálico a todo

el personal que cumpla 35 años de antigüedad o bien al llegar a los 65 años haya permanecido en la Empresa, como mínimo 30 años. En ambos casos será computada a estos efectos la antigüedad de los hijos discontinuos con el criterio establecido en el artículo 27.

Una Medalla de plata y 75.000,- pesetas en metálico a los que, en igualdad de circunstancias lleven 20 años de servicio, de conformidad con lo indicado en el artículo 47º de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera. Igualmente computará la antigüedad de los hijos discontinuos con el criterio expuesto en el párrafo anterior.

Artículo 69.- Premio Laboral "ESTRELLA DEL SUR"-

Para premiar las cualidades sobresalientes del personal, anualmente se adjudicará el Premio "ESTRELLA DEL SUR", a 7 trabajadores, distribuidos de la siguiente forma:

- 1 Premio para personal técnico.
- 1 Premio para personal administrativo
- 1 Premio para personal comercial.
- 1 Premio para personal subalterno.
- 1 Premio para personal cualificado.
- 1 Premio para personal no cualificado.
- 1 Premio para personal fijo-discontinuo.

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

Artículo 70.- 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 sus compañeros y subordinados, la puntualidad y la 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.

Artículo 71.- Faltas y Sanciones.-

Se estará a lo dispuesto sobre faltas y sanciones en la legislación vigente en la materia.

CAPITULO XI

PREVISION

Artículo 72.- Complemento de jubilación.-

De conformidad con el artículo 56º de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, se establecen para el personal que se jubile a partir del 1º de enero de 1.982, unas pensiones cuya cuantía anual será la siguiente

- Titulado Grado Superior	168.889,-
- Titulado Grado Medio	140.955,-
- Jefes de Primera	113.183,-
- Jefes de Segunda	101.671,-
- Oficial 1ª (Empleados y Obreros)	98.371,-
- Oficial 2ª (Empleados y Obreros)	90.160,-
- Ayudante	90.160,-
- Auxiliares	84.444,-
- Subalternos	84.444,-

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 en la edad comprendida de 60 a 65 años.

El trabajador, de acuerdo con la Empresa, podrá renunciar a su condición de pensionista, mediante el cobro de determinada cantidad.

La Dirección se reserva el derecho de prorrogar de acuerdo con los interesados, la edad típica de 65 años, que se establece cuando se trate de personas cuya sustitución ofrezca alguna dificultad.

Artículo 73º.- Seguro de Vida e Invalidez por accidente.

Complementando el sistema de previsión obligatoria y con carácter voluntario, Industrial Cervecera Sevillana, S.A., mantendrá en vigor, para el personal fijo, la póliza de Seguro colectivo de vida e invalidez derivada de accidente, que la Empresa tiene concertado con una Compañía Mercantil aseguradora.

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

CAPÍTULO XII

=====

PRENDAS DE EQUIPO

Artículo 74º.- Invierno.-

PERSONAL OBRERO

A los Grupos de Fermentación, y Bodegas, Acondicionamiento de Aire y Filtros y Sala de Máquinas:

- 2 Moños blancos (1)
- 2 Pantalones de pana (2)
- 2 Pares de calcetines.lana (1)
- 1 Jersey lana cremallera (2)
- 1 Par de botas (1)

Cocimiento:

- 2 Pantalones blancos (1)
- 2 Cazadoras blancas (2)
- 1 Chaleco lana (2)
- 1 Par de botas (1)

Instalaciones - Distribución:

- 2 Uniformes de distribución (2)
- 2 Camisas (1)
- 1 Equipo de agua (2)
- 1 Par de botas agua (2)
- 1 Par de zapatos (1)

Restantes Grupos Obrero:

- 2 Pantalones azules (2)
- 2 Cazadoras azules (2)
- 1 Chaleco lana (2)
- 1 Par de botas (1)

Conductores de Autoelevadores:

- 1 Cazadora cuero (3)
- 1 Par de zapatos (1)

Controladores de expedición:

- 1 Pantalón de Pana (2)
- 1 Cazadora de Pana (3)
- 1 Chaleco de lana (2)
- 1 Par de botas (1)

Personal subalterno:

Porteros:

- 2 Uniformes invierno (2)
- 1 Abrigo (2)
- 2 Camisas grises (1)
- 1 Corbata (1)
- 1 Par de zapatos (1)
- 1 Equipo de agua (2)
- 1 Par de botas de agua (2)

Vigilantes:

- 1 Pelliza (2)
- 1 Equipo de agua (2)
- 2 Pantalones de paño de lana (2)
- 2 Cazadoras azules (2)

- 1 Chaleco de lana (2)
- 1 Par de botas de agua (2)
- 1 Par de botas (1)

Conserjes - Ordenanzas:

- 1 Uniforme Invierno (2)
- 2 Camisas (1)
- 1 Corbata (1)
- 1 Par de zapatos (1)

El nº () entre paréntesis indica los años de frecuencia de la entrega.

Artículo 75º.- Verano.-

Personal Obrero:

Grupos de Fermentación, Bodegas, Acondicionamiento de Aire y Sala de Máquinas:

- 1 Par de botas (1)

Cocimiento:

- 2 Pescadoras blancas (1)
- 1 Par de botas (1)

Instalaciones - Distribución:

- 2 Uniformes distribución (1)
- 1 Par de zapatos negros (1)

Conductores de autoelevadores:

- 1 Par de zapatos (1)

Controladores de expedición:

- 1 Sahariana (2)

Restantes grupos obreros:

- 2 Pescadoras azules (2)
- 2 Pantalones azules (2)
- 1 Par de botas (1)

Personal subalterno:

Porteros:

- 1 Pantalón verano (1)
- 2 Camisas grises (1)
- 1 Corbata (1)

Vigilantes:

- 2 Pescadoras azules (2)
- 2 Pantalones azules (2)
- 1 Par de botas (1)

Conserjes e Ordenanzas:

- 1 Uniforme verano (1)
- 2 Camisas grises (1)
- 2 Corbatas (1)
- 1 Par de zapatos (1)

Limpiadoras:

- 2 batas azules (1)

Personal empleado:

Laboratorio:

- 2 Batas blancas (1)
- 1 Par de zapatos ortopédicos (1)

Dotación:

- 2 Pijamas sanitarios (2)
- 2 Batas blancas (1)

Personal femenino:

- 2 Blusas (1)
- 1 Falda (1)

Empleados en general:

- 1 Sahariana (2)

Las entregas no efectuarán en los meses de Abril y Oc-

tubre.

El Comité de Seguridad e Higiene podrá proponer a la Dirección la reforma que conyenga sobre el vestuario.

CAPÍTULO XIII

ASISTENCIA SOCIAL

Artículo 76º.- Ayuda para estudios e hijos subnormales.-

La Empresa establecerá para 1.982 una ayuda escolar para hijos del personal desde 4 a 16 años inclusivos, por un importe de 800,- pesetas mes e hijo, excepto LOS MESES DE JULIO Y AGOSTO.

Se establece una ayuda mensual de 3.450,- 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.

Artículo 77º.- 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.

CAPÍTULO XIV

VÍAS DE RECLAMACION

Artículo 78º.- 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 este 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 recibidos los informes requeridos, incluidos el del Comité de Empresa, resolverá en un plazo máximo de 15 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 aquella, en la forma y en el ritmo ordinario.

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

CAPÍTULO XV

DERECHOS SINDICALES

Artículo 79º.-

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 40 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 podrán de acuerdo para ampliar estas horas.

b) Con cargo a la reserva de 40 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 preveer 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 40 horas mensuales a los cargos de Presidente y Secretario General del Comité.

e) En época de negociación de un Convenio Colectivo los Delegados de Personal de Depósitos que sean designados para la Comisión Negociadora, podrán desplazarse a Sevilla, considerándose como Servicio al Exterior.

f) La Empresa habilitará en sitios bien visibles, tablones 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 432/71.

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 a celebrar una Asamblea dentro del recinto de Fábrica, fuera de las horas de trabajo cada dos meses como máximo. A estas Asambleas solo podrán asistir el personal fijo o fijo discontinuo, eventual o interino, que esté trabajando en Fábrica en las fechas de la Asamblea.

De estas Asambleas se dará conocimiento a la Dirección con antelación de 48 horas, con indicación del orden del día.

Durante los periodos de negociación de Convenio Colectivo, podrán celebrarse Asambleas con intervalo inferior 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 Asambleas en los apartados anteriores, estas podrán celebrarse entre las 17 y las 21 horas, de cualquier día laborable, previa autorización

de la Dirección de la Empresa y solo 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% 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) Podrá 60 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 Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley estándar 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 representan.
- f) El Delegado Sindical cesará 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 la 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% 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.

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 disminuidos físicamente por edad, enfermedad o accidente, pero cubriendo con ellos la vacante que pueda haber para este tipo de trabajo.
- TERCERA.— Trabajos o pluses especiales.
En la calificación de trabajos tóxicos, penosos y poligrosos y aún cuando en la Empresa no existen trabajos específicos que pudieran considerarse como tales, se señalará, no obstante, que el personal que por su función trabaja actualmente y de forma habitual en cámaras de

aire, calefacción y filtros, además de la jornada de horas reconocidas, se les respetará el derecho graciable adquirido de percibir un 20 por 100 del importe de salario de cada mes, calculado siempre sobre el que se tenga cuando esta percepción se le abone. Esta prima desaparecerá cuando el trabajador pase a prestar servicios en otra Sección con función distinta a la que venía realizando.

La Empresa respetará igualmente el 20 por 100 del salario mensual que viene percibiendo el personal de llenado de barriles y fermentación, si bien y, como en el caso anterior, dejará de percibirse cuando el trabajador pase a prestar servicios a otras Secciones de fábrica.

En el caso de trabajadores comprendidos en el artículo 34 de la Ordenanza Laboral de estas industrias, se estará a lo dispuesto en dicho artículo.

De las normas anteriores citadas estarán excluidos los trabajadores de nuevo ingreso en las secciones, asimismo, referidas.

Igualmente, tendrán una compensación del 20 por 100 del salario, los trabajadores que realicen limpieza y reparación de condensadores y estén en contacto con amoníaco, bien entendido que esta compensación se referirá únicamente al período de tiempo que dichos trabajos se realicen.

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

La Empresa concederá en el año 1.982, una gratificación extrasalarial a todo el personal que estuviera prestando servicios el día 12 de enero y continúe el día 12 de octubre, en la cuantía que oportunamente se determinará, cuyo abono procederá en el caso de que el total de la venta de productos de marcas propias supere como mínimo el 8 por 100 en relación con las ventas del año anterior, en el período de enero a septiembre. La gratificación se abonará en el mes de octubre y el personal fijo discontinuo, interino o eventual, la percibirá en función al tiempo trabajado en la Empresa, durante el año 1.982, computándose la fracción de un mes como mes completo.

ANEXO NUMERO 1

SUBIDOS Y JORNALES BASE POR CATEGORIA, SIN ANTIGÜEDAD.

CATEGORIA	PESETAS
Técnicos, Administrativos y Comerciales.	
- Titulado Grado Superior	63.375,-
- Titulado Grado Medio	55.770,-
- Jefes de Primera	48.265,-
- Jefes de Segunda	41.828,-
- Oficiales de Primera	38.025,-
- Oficiales de Segunda	32.955,-
- Auxiliares administrativos, técnicos y Comerciales.	27.885,-
- Inspectores Comerciales de Primera	41.828,-
- Inspectores Comerciales de Segunda	35.490,-
Subalternos:	
- Subalternos de Primera, Jefe de Equipo	32.955,-
- Subalternos de Primera	30.420,-
- Subalternos de Segunda	27.885,-
- Limpiaadoras	25.350,-
Obreros:	
- Oficiales de Primera, Jefes de Equipo	1.268,-
- Oficiales de Primera	1.099,-
- Oficiales de Segunda	1.014,-
- Ayudantes	930,-
- Auxiliares de Primera	887,-

Las cantidades correspondientes a Técnicos, Administrativos Comerciales y Subalternos, se entienden son mensuales, mientras que las de obreros son diarias.

ANEXO NUMERO 2

TABLAS DE PRIMAS DE RENDIMIENTO	(días trabajados)	Pesetas hora.
Personal Obrero.-		
Oficial de Primera, Jefe de Equipo		24,53
Oficial de Primera		21,26
Oficial de Segunda		19,62
Ayudante		17,98
Auxiliar de Primera		17,16

ANEXO NUMERO 3

TABLAS DE PRIMAS DE RENDIMIENTO	(Días trabajados)	Pesetas/día
Personal Empleado		
- Titulado Grado Superior		313,-
- Titulado Grado medio		268,-
- Jefe de Primera		226,-
- Jefe de Segunda e Inspector Comercial de Primera		210,-
- Inspector Comercial de Segunda		187,-
		Pesetas/hora
- Oficial de Primera		27,79
- Oficial de Segunda		24,53
- Auxiliar		22,08
- Subalterno de Primera, Jefe de Equipo		22,47
- Subalterno de Primera		19,62
- Subalterno de Segunda		17,98
- Limpiadora		17,16

ANEXO NUMERO 4

PLUS CONVENIO	Valor/día
- Titulado Grado Superior	708,-
- Titulado Grado Medio	700,-
- Jefe de Primera, Técnico, Comercial y Administrativo	694,-
- Jefe de Segunda Técnico, Comercial y Administrativo	692,-
- Oficial de Primera, Técnico y Administrativo	693,-
- Oficial de Segunda Técnico y Administrativo	697,-
- Auxiliar Técnico, Administrativo y Comercial	754,-
- Inspector Comercial de Primera	692,-
- Inspector Comercial de Segunda	694,-
- Subalterno de Primera, Jefe de Equipo	697,-
- Subalterno de Primera	702,-
- Subalterno de Segunda	754,-
- Limpiadora	771,-
- Oficial de Primera, Jefe de Equipo	693,-
- Oficial de Primera	697,-
- Oficial de Segunda	702,-
- Ayudante	756,-
- Auxiliar de Primera	762,-

PLUS COMPENSATORIO

ANEXO NUMERO 5

C A T E G O R I A S	SIN ANTG.	5% ANTIG.	10% ANTIG.	20% ANTIG.	30% ANTIG.	40% ANTIG.	50% ANTIG.
Titulado Grado Superior	10.927,-	11.534,-	12.139,-	13.355,-	14.549,-	15.741,-	16.948,-
Titulado Grado Medio	9.176	9.710	10.244,-	11.313,-	12.363,-	13.414,-	14.476,-
Jefe de Primera	7.449,-	7.910,-	8.372,-	9.295,-	10.203,-	11.110,-	12.027,-
Jefe de Segunda	5.471,-	5.871,-	6.272,-	7.073,-	7.861,-	8.649,-	9.446,-
Oficial de Primera	4.311,-	4.676,-	5.040,-	5.769,-	6.484,-	7.199,-	7.924,-
Oficial de Segunda	3.100,-	3.414,-	3.730,-	4.361,-	4.981,-	5.601,-	6.229,-
Auxiliar Adm. Tec.Com.	2.305,-	2.492,-	2.679,-	3.212,-	3.736,-	4.262,-	4.792,-
Inspecc. Comercial Primera	5.222,-	5.623,-	6.024,-	6.826,-	7.612,-	8.401,-	9.196,-
Subalterno Jefe Equipo	1.929,-	2.246,-	2.562,-	3.193,-	3.813,-	4.434,-	5.061,-
Subalterno de Primera	892,-	1.183,-	1.475,-	2.057,-	2.630,-	3.140,-	3.733,-
Subalterno de Segunda	578,-	844,-	1.112,-	1.645,-	2.172,-	2.697,-	3.229,-
Limpiadora	118,-	360,-	604,-	1.090,-	1.566,-	2.044,-	2.526,-
Oficial 1ª Jefe Equipo	2.850,-	3.219,-	3.588,-	4.326,-	5.048,-	5.774,-	6.508,-
Oficial Primera	1.513,-	1.831,-	2.150,-	2.789,-	3.417,-	4.046,-	4.682,-
Oficial de Segunda	961,-	1.256,-	1.552,-	2.141,-	2.720,-	3.301,-	3.887,-
Ayudante	647,-	918,-	1.188,-	1.728,-	2.260,-	2.792,-	3.330,-
Auxiliar primera Obrero	394,-	653,-	911,-	1.427,-	1.934,-	2.442,-	2.956,-

ANEXO NUMERO 6

VALORES HORAS EXTRAORDINARIAS

CATEGORIA	PRECIOS
Operarios	
- Oficial de 1ª Jefe Equipo	491,55
- Oficial de 1ª	426,04
- Oficial de 2ª	393,09
- Ayudante	360,52
- Auxiliar de 1ª	343,85
Subalternos	
- Subalterno de 1ª. Jefe de Equipo	421,16
- Subalterno de 1ª	388,77
- Subalternos de 2ª	356,37
- Limpiadora	323,97
Empleados	
- Oficial de 1ª	485,96
- Oficial de 2ª	421,16
- Auxiliar	356,37

Los valores indicados son los que corresponden al personal que no tenga acreditada antigüedad.

ANEXO NUMERO 5

VUES COMPENSATORIO (Personal fijo disuoluntario, eventual o interino)

	VALOR/DIA
- Titulado Grado Superior	364,-
- Titulado Grado Medio	306,-
- Jefe de 1ª Técnico, Administrativo Comercial	249,-
- Jefe de 2ª Técnico, Administrativo Comercial	182,-
- Oficial de 1ª Técnico, Administrativo	144,-
- Oficial de 2ª Técnico, Administrativo	103,-
- Auxiliar Administrativo, Técnico y Comercial	77,-
- Inspectores Comercial de 1ª	174,-
- Inspectores Comercial de 2ª	157,-
- Subalternos de 1ª. Jefe Equipo	154,-
- Subalternos de 1ª	30,-
- Subalternos de 2ª	19,-
- Limpiadora	4,-
- Oficial de 1ª Jefe Equipo	95,-
- Oficial de 1ª	50,-
- Oficial de 2ª	32,-
- Ayudante	22,-
- Auxiliar de 1ª Obrero	13,-

ANEXO

Año 1982. Percepciones anuales.

Categoría	Salarios Base.-	Pagos-Grati-ficaciones.	Primas-Pluses.	TOTAL ANUAL
Grupo Técnico-Advo.-Comercial				
Titulado Grado Superior	760.500,-	238.575,-	553.944,-	1.553.019,-
Titulado Grado Medio	669.240,-	215.760,-	519.732,-	1.404.732,-
Jefe de Primera	577.980,-	192.945,-	487.128,-	1.258.053,-
Jefe de Segunda	501.936,-	173.934,-	436.452,-	1.112.322,-
Oficial de 1ª	456.300,-	162.525,-	390.477,-	1.009.302,-
Oficial de 2ª	395.460,-	147.315,-	371.016,-	913.791,-
Auxiliares	334.620,-	132.105,-	373.970,-	840.695,-
Inspector de 1ª	501.936,-	173.934,-	399.264,-	1.075.134,-
Grupo Subalternos				
Subalterno 1ª Jefe Equipo	395.460,-	147.315,-	382.792,-	925.567,-
Subalterno de Primera	365.040,-	139.710,-	336.790,-	841.540,-
Subalterno de Segunda	334.620,-	132.105,-	345.538,-	812.263,-
Limpiadoras	304.200,-	124.500,-	343.571,-	772.277,-
Grupo Obrero.				
Oficial 1ª Jefe Equipo	462.820,-	162.570,-	396.516,-	1.021.906,-
Oficial de Primera	401.135,-	147.360,-	345.825,-	894.320,-
Oficial de Segunda	370.110,-	139.710,-	337.618,-	847.438,-
Ayudante	339.450,-	132.150,-	346.966,-	818.566,-
Auxiliar 1ª Obrero	323.755,-	128.280,-	344.189,-	796.224,-

21484 RESOLUCION de 2 de julio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Mercedes Benz, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Mercedes Benz, S. A.», recibido en esta Dirección General el día 18 de junio de 1982, suscrito por los representantes legales de la Empresa y de los trabajadores el día 14 de junio de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los trabajadores, y artículo 2 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 notificaciones a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 2 de julio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.