BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO
GACETA DE MADRID

Año CCCXXIV | Miércoles 11 de julio de 1984 | Núm. 165

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

15758 *RESOLUCION de 30 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.538, alicates universales, 200 milímetros, marca «Isofor», referencia 826, fabricado y presentado por la Empresa «Isofor, S. A.», de Figueras (Gerona).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de alicates universales, 200 milímetros, referencia 826, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar alicates universales, 200 milímetros marca «Isofor», referencia 826, fabricado y presentado por la Empresa «Isofor, S. A.», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera N-II, kilómetro 759,2, zona San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridd para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada alicate universal de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.538-30-3-84—, 1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.° de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26, de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1983.

Madrid, 30 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

15759 *RESOLUCION de 30 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.539 la llave fija, 27 milímetros, marca «Isofor», referencia 872, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», de Figueras (Gerona).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente homologación de la llave fija, 27 milímetros, referencia 872, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave fija, 27 milímetros, marca «Isofor», referencia 872, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera N-II, kilómetro 759,2, zona de San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave fija de dichas marca, referencia y medida, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.533-30-3-84—1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.° de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26, de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1983.

Madrid, 30 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

15760 *RESOLUCION de 30 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.541 la llave fija, 30 milímetros, marca «Isofor», referencia 872, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», de Figueras (Gerona).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave fija, 30 milímetros, referencia 872, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave fija, 30 milímetros, marca «Isofor», referencia 872, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera N-II, kilómetro 759,2, zona San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave fija de dichas marca, referencia y medida, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.541-30-3-84—1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.° de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26, de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1983.

Madrid, 30 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

15761 *RESOLUCION de 24 de mayo de 1984, 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 14 de mayo de 1984, suscrito por las partes el día 23 de abril de 1984, 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, 24 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

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

XII CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «LA CRUZ DEL CAMPO, S. A.»

CAPITULO I

Artículo 1º.- 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, fijos de carácter discontinuo y personal eventual e interino que presten sus servicios en cualquier Centro de trabajo que la misma tenga establecido o establezca en el futuro en el territorio español, teniendo cada uno de dichos grupos laborales los beneficios económicos y sociales que expresamente se les atribuyen en el presente Convenio.

Artículo 2º.- Vigencia.-

1.- Este Convenio empezará a regir el 1º de Enero de 1.984 y tendrá vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1.985.

2.- No obstante lo anterior, los efectos económicos del Capítulo séptimo y artículos 63, 71, 75 y Disposición Final décimoprimero, punto 3.-, así como, el contenido de los artículos 23, 70 y 79 tendrán vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1.984.

Artículo 3º.- Prórroga.-

1.- El Convenio se considerará prorrogado de año en año, si alguna de las partes que lo suscribe no formulase ninguna solicitud de revisión y ello lo preavisara, por lo menos, con tres meses de antelación a la expiración del término.

2.- Si este Convenio no fuera denunciado dentro del plazo indicado, a efectos económicos, éstos quedarían incrementados en el % I.P.C. del año 1.985, sobre los valores existentes en 31-12-85.

Artículo 4º.- Revisión.-

1.- 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, motiven la anulación total de los beneficios que mediante él se conciertan.

2.- 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 se establecen.

Artículo 5º.- Absorción.-

Las mejoras económicas establecidas por 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 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.

Artículo 7º.- Comisión Paritaria.-

1.- 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 el ámbito jurisdicional 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.

2.- 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

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 8º.- Organización del trabajo.-

1.- La Organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa como atributo exclusivo de la misma, de acuerdo con el artículo 4º 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.

2.- JORNADA:

Se establece como norma general una jornada semanal de 40 horas, de Lunes a Viernes, excepto para el Turno Total.

A) En el caso de que exista un festivo contiguo al Sábado o al Domingo, no afectados por la Disposición Final décimoprimera, 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 festivos.

B) El personal que el artículo 35º 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, del referido artículo de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

C) 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 periodo de descanso y compensándosele al trabajador mediante el abono de 1/2 hora extraordinaria.

D) En cada Sección se implantará el tipo de jornada que en cada momento convenga a la Organización del trabajo y la productividad aconseje, pudiendo coexistir más de un tipo de jornada simultaneamente dentro de una misma Sección.

E) Como norma general, el tiempo de descanso dentro de una 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.

F) Aquel personal que sea necesario para realizar reparaciones urgentes, trabajos que solo pueden 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, Domingos o Festivos, debiendo descansarlo, salvo los casos excepcionales indicados en el artículo 49º, punto 2. 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 realice dos Domingos o Sábados consecutivos.

La realización de este tipo de trabajo deberá ser autorizado previamente por la Dirección correspondiente y comunicada al personal afectado con 48 horas de antelación, salvo emergencias o reparaciones urgentes inaplazables; posteriormente se informará al Comité de Empresa.

3.- TURNOS:

A) 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.

B) 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 pres

cripciones facultativas o ciertos trabajos específicos o efectuados por trabajadores de distinta categoría y que por tanto no permitirían la organización del trabajo.

4.- HORARIOS:

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

A) 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

B) Cuando haya de trabajarse en dos Turnos de ocho horas:

De 7 a 15 y de 15 a 23, con media hora de descanso, con las excepciones previstas en este artículo, en el punto 2, C) tres.

C) Cuando haya de trabajarse a tres Turnos:

De 7 a 15, de 15 a 23 y de 23 a 7, con media hora de descanso, con las excepciones previstas en este artículo, en el punto 2, C) tres.

D) En aquellas Secciones donde sea necesario, se podrá iniciar el Turno de Noche a las 0 horas del Lunes.

E) 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.

F) Queda "excluido" de estos horarios el personal indicado en el artículo 35º, apartado 4 y 5 de la Ordenanza Laboral, así como el Grupo de Subalternos.

G) 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.

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

5.- TURNO TOTAL.-

A) Las Secciones de Maltería (Limpia, Clasificación, Remojo, Germinación y Secado), Vigilancia en Fermentación, Energías, Agua, Electricidad, Porteros, Vigilantes, y Vigilantes de 1ª, siempre que el trabajo continuo o necesario de producción lo requieran y para los puestos de trabajo que necesiten su presencia de forma continuada los 7 días de la semana, trabajarán a Turno Total.

B) 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 40 horas. Este personal realizará jornada ininterrumpida cuando la organización del trabajo lo requiera y percibirá por cada festivo, Sábado y Domingo trabajado el Plús de Turno Total indicado en el artículo 33.

Artículo 9º.- Viernes de Feria, 24 y 31 de Diciembre.-

El horario de estos días, será de 6 horas ininterrumpidas, con las excepciones correspondientes. En los Depósitos la reducción de jornada de Feria se adaptará a la de su localidad.

CAPITULO III

CLASIFICACION DEL PERSONAL

Artículo 10º.- Categorías Laborales.-

Según establece el artículo III de la Ordenanza Laboral, los Grupos y categorías laborales son las siguientes:

G R U P O S:

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

C A T E G O R I A S:

- Titulado de Grado Superior
- Titulado de Grado Medio
- Jefes de 1ª Técnicos, Administrativos y Comerciales
- Jefes de 2ª " " "
- Oficial de 1ª Técnico y Administrativo
- Oficial de 2ª " "
- Auxiliar Técnico y Administrativo
- Inspector Comercial de 1ª
- Inspector Comercial de 2ª.
- Subalterno de 1ª Jefe de Equipo
- Subalterno de 1ª
- Subalterno de 2ª
- Limpiadora
- Oficial de 1ª Jefe de Equipo obrero
- Oficial de 1ª Obrero
- Oficial de 2ª Obrero
- Ayudante Obrero
- Auxiliar de 1ª Obrero
- Auxiliar de 2ª Obrero

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

CAPITULO IV

INGRESOS Y CESES

Artículo 11º.- Ingresos y Ceses.-

Se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera y a 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.

Artículo 12º.- Solicitud de ingreso.-

1.- 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.".

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

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

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

Artículo 13º.- Admisión hijos de productores.-

1.- Los hijos de productores en plantilla, jubilados, de personal fijo-discontinuo y los huérfanos de éllos, 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, salvando lo que se determina en el artículo 14º de este Convenio.

2.- Las plazas de Auxiliares de 2ª obreros, quedarán reservadas para el escalafón de fijos-discontinuos.

Artículo 14º.- Contratación personal del exterior.-

Durante la vigencia de este Convenio, en las convocatorias para cubrir plazas que no sean de libre contratación, se les dará preferencia de ingreso al personal fijo-discontinuo, siempre que alcance la puntuación mínima y no exista otro aprobado con puntuación superior en un 20%.

Artículo 15º.- Huérfanos de trabajadores de la Empresa.-

Al publicarse la plantilla de personal fijo de Fábrica se asignarán 6 plazas entre Auxiliares Administrativos Técnicos y Auxiliares de 2ª obreros, para -

huérfanos de trabajadores de la Empresa. Esta mantendrá en todo momento cubiertas las 6 plazas, considerando que existe vacante cada vez que se produzca un ascenso por exámen entre las personas que las estén cubriendo.

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

Artículo 16º.- Ingresos y Ceses del personal fijo-discontinuo.-

1.- Se estará a lo establecido en los artículos 15 y 16 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera y Estatuto de los Trabajadores.

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

3.- Se acuerda el establecimiento de una Comisión Mixta que propondrá a la Dirección de la Empresa una normativa para los ingresos en este escalafón.

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

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

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

3.- Se acuerda el establecimiento de una Comisión Mixta que propondrá a la Dirección de la Empresa una normativa para estos ingresos, sin contravenir lo previsto en el apartado 1.- de este artículo, sobre libertad de contratación que tiene la Empresa.

Artículo 18º.- Periodo de Prueba.-

1.- Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

2.- El personal fijo-discontinuo, a partir de la segunda temporada, quedará exento de periodo de prueba.

Artículo 19º.- Baja Voluntaria.-

1.- 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 y técnico no titulado y con dos meses si se trata de personal Titulado.

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

CAPITULO V

ASCENSOS

Artículo 20º.- Ascensos.-

1.- Se estará a los dispuesto en el artículo 19º de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

2.- No obstante, para el ascenso a Oficial de 1ª Jefe de Equipo y personal de Cafetería, los aspirantes se someterán a las pruebas de aptitud establecidas en el artículo 22º, si bien, en estos casos, en el Tribunal de Calificación tendrá voto el Jefe del servicio de Personal o persona en quien delegue y además si hubiese empate el Presidente gozará de voto de calidad.

Por el mismo sistema, se cubrirán las vacantes de puestos de trabajo de Ordenanzas y Vigilantes, si bién, se convocarán para el personal de capacidad disminuida. Se exceptuan los Oficiales de 1ª Jefes de Equipo, Controladores de Expedición y los Vigilantes de 1ª (Antiguos Guardas Jurados), los cuales seguirán siendo designados libremente por la Empresa.

3.- Los trabajadores fijos con categoría laboral de Auxiliar de 2ª obrero serán ascendido automáticamente a Auxiliar de 1ª 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 2ª obreros.

Artículo 21º.- Procedimiento para ascensos.-

1.- Cuando se produzca una vacante de las que no sean de libre designación de la Dirección, la Empresa lo hará público con el fín de que cualquier trabajador fijo pueda presentarse a la correspondiente prueba de aptitud, mediando como mínimo el tiempo de un mes entre el anunciado y la prueba, figurando en la convocatoria, por lo menos, los siguientes puntos:

A) Condiciones mínimas exigidas a los aspirantes:

Entre las que se incluirán obligatoriamente la aptitud física para desempeñar el puesto, dada por el Médico de Empresa.

B) Número de plazas, plazo, lugar y forma de presentar la solicitud.

C) Fecha en la que se hará pública la relación de aspirantes admitidos a las pruebas de aptitud.

D) Pruebas culturales y profesionales a realizar y temario sobre el que versará.

E) Lugar y fecha del Exámen.

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

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

Artículo 22º.- Pruebas de aptitud.-

1.- Las pruebas de aptitud se desarrollarán con arreglo a las siguientes normas:

A) 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, trabajadores fijos, 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 Exámen se efectuarán en el mismo día.

B) Las calificaciones que servirán de base a las pruebas de aptitud, serán las siguientes:

- Prueba cultural ..... máx. de 15 puntos
- Prueba prof. Teór. Práct.. máx. de 75 puntos
- Prueba psicotécnica ..... máx. de 10 puntos

Como bonificación se tendrá en cuenta las calificaciones de méritos realizadas por los Jefes inmediatos con un máximo de 10 puntos.

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

C) 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 orden de antigüedad
- 50% 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 puntua

ción y así alternativamente. Cuando existan varias plazas se cubrirán alternativamente por antigüedad y por mayor puntuación.

D) Aquellos aspirantes que superen el mínimo establecido se considerarán aprobados sin plaza, teniendo derecho a ocupar sin exámen las vacantes que surjan en su categoria y especialidad, 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 categoria y especialidad para la que fué aprobado, siempre que esta vacante se produzca en el transcurso de tres años desde la fecha del exámen.

E) Aquellos productores fijos, con edad superior a 38 años y 5 años en la categoria inmediata inferior a la de vacante, estarán exentos de realizar las pruebas cultural y psicotécnica para ascender hasta la categoria laboral de Oficial de 1ª y la teórica para ascender hasta la categoria de Ayudante.

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

F) Para el ascenso a la categoria laboral de oficial de 1ª Jefe de Equipo será imprescindible superar en primer lugar la prueba Psicotécnica que para cada caso fije la Empresa, y la composición del Tribunal será la indicada en el artículo 20, punto 2.

G) 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 el señalado en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23º.- Plan de Formación.-

1.- Durante el primer año de vigencia del presente Convenio Colectivo se formará una Comisión Mixta que estudiará un Plán de Formación abarcando todos los niveles de las categorias laborales incluidas en el artículo 10, para su presentación a la Dirección General.

Mientras tanto se seguirán programando cursos para los puestos de trabajo de los Departamentos dependientes de las Direcciones de Malteria y Producción.

2.- 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% del coste de la enseñanza y se concederán de acuerdo con las bases establecidas.

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

Los cursos de Formación se prepararán tanto para el personal fijo, como fijo-discontinuo, Eventual e Interino.

Artículo 24º.- Trabajos de categoria laboral superior.-

1.- Se establece que si un puesto de trabajo es cubierto por el mismo o distintos trabajadores, mediante abono de diferencia de categorias, pasados seis meses dentro del año civil, la plaza deberá sacarse a concurso.

2.- Se exceptuan los casos en que se cubran los puestos por enfermedad, accidente o vacaciones.

3.- El Comité de Empresa queda facultado para llevar a cabo el seguimiento del cumplimiento de este artículo.

CAPITULO VI

PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Artículo 25º.- Plantillas de Personal Fijo.-

1.- La Dirección de la Empresa confeccionará la plantilla del personal fijo 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, formarán parte de la Empresa.

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

3.-Se informará antes de su publicación al Comité de Empresa y Delegados de Personal, sobre dichas plantillas de sus representados.

Artículo 26º.- Escalafones de Personal Fijo.-

1.- La Dirección de la Empresa redactará el escalafón del personal fijo de plantilla 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.
- Categoria profesional.
- Orden de antigüedad en la categoria.
- Orden de puntuación, en su caso, en el exámen de ascenso.
- Antigüedad en la categoria inmediata inferior.
- Antigüedad en el Grupo laboral.
- Antigüedad en la Empresa.
- Fecha de nacimiento.

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

2.- 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 Di- / rección podrá acudir ante la Delegación de Trabajo correspondiente en el plazo de diez días, formulando las alegaciones que estime oportunas.

Artículo 27º.- Escalafón de fijos-discontinuos.-

1.- El escalafón de personal fijo-discontinuo, 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.

2.- 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 efectivamente trabajadas.

Esto no afectará al personal que marche al Servicio Militar, o no pueda incorporarse por continuar en baja derivada de Accidente laboral, producido durante su permanencia en la Campaña anterior, y por causa de I.L.T. e Invalidez Provisional, derivada de enfermedad común, cuya ausencia será considerada como tiempo de trabajo.

CAPITULO VII

RETRIBUCIONES

Artículo 28º.- Principios Generales.-

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

I) Salario Base.
II) Complementos:

a) Personales:
antigüedad.

b) De puestos de trabajo:

Plús nocturno
Plús rotativo turno tarde
Plús de turno total
Plús de Jornadas Especiales

c) De calidad o cantidad de trabajo:

Prima de responsabilidad
Prima de Rendimiento
Plús de Convenio
Plús Complementario
Plús Vacaciones
Horas Extras

d) De vencimiento periódico superior al mes:

Pagas Extraordinarias reglamentarias
Gratificaciones pactadas

e) Percepciones no salariales:

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

Artículo 29º.- Sueldos y Jornales bases.-

Los salarios base diarios iniciales, a percibir por todo el personal de la Empresa, serán los determinados en el Anexo número 1.

Artículo 30º.- Antigüedad.-

1.- Se estará a lo dispuesto en el artículo 26º de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, en lo que se refiere al personal fijo de plantilla.

2.- Al personal fijo-discontinuo, a partir de la vigencia del presente Convenio, le será reconocido un primer bienio de antigüedad si a su ingreso tiene acreditadas ocho campañas trabajadas. Los sucesivos bienios los acreditará por cada 720 días acumulados desde la presente Campaña de 1.984.

3.- Al personal que pase directamente desde el escalafón de fijos-discontinuos a formar parte de la plantilla de fijos, le será reconocido el primer bienio de antigüedad en caso de no tenerlo acreditado según el párrafo anterior.

Artículo 31º.- Plús Nocturno.-

A todo el personal de la Empresa que realice funciones en jornada de noche, sin distinción del Grupo profesional y categoría que ostente, se le abonará un Plús del 35% del Salario Base sin antigüedad, según lo estipulado en el punto 2, del artículo 30º de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

Artículo 32º.- Plús de Turno Rotativo de Tarde.-

Aquellos trabajadores que realicen su jornada de trabajo en horario correspondiente a Turnos Rotativos de Tarde, percibirán un Plús del 17'50% del Salario a 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 15 a 23, con una hora de adelanto o atraso.

Aquellos trabajadores que estén realizando turnos rotativos que no coincidan con el horario anterior, percibirán este Plús 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 Plús Nocturno, sin que puedan superponerse ambos (nocturno y tarde).

Artículo 33º.- Plús 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 8º, punto 5.- por cada Festivo, Domingo y Sábado de todo el año, percibirá:

- 75% del salario base/día, más la antigüedad acreditada.
- 8 horas de prima de rendimiento.
- 1 día de plús de Convenio.
- 1 día de plús Complementario, en aquellos casos que proceda.
- 1 día de plús de Turno Total, consistente en el 200% del salario base/día, sin antigüedad.

Artículo 34º.- Plús de Jornadas Especiales.-

Este Plús, cuyos valores se indican en el anexo número 8, lo percibirá aquel personal que por circunstancias especiales, asista al trabajo los sábados, domingos y festivos, excepto Sábados de Verano de la Disposición Décimoprimera y Turno Total.

Igualmente lo percibirá por día trabajado el personal de las Bodegas A y B que realizará una jornada de 8 horas.

Artículo 35º.- Prima de Responsabilidad.-

Durante la vigencia del presente C.C., 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:

Jefe de Departamento	9.125.-	ptas.
Titulados y Jefes de 1ª	6.550.-	"
Jefes de Segunda	3.950.-	"
Subalterno Jefe Equipo y Oficial de 1ª Jefe de Equipo	3.425.-	"

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.

Artículo 36º.- Prima de Rendimiento personal obrero.-

Durante el presente año, las primas de rendimiento del personal obrero serán las indicadas en las Tablas del Anexo número 2, según los siguientes criterios:

TABLA DE PAGO "A"

Se establecen 23'20 ptas./hora para el auxiliar de 2ª y aplicación de los coeficientes del artículo 25 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera para las restantes categorías.

TABLA DE PAGO "B"

Envasado (Cajas y Barriles), Expedición (Cajas y Barriles) y Mantenimiento.

Iguales valores de la Tabla "A", hasta un rendimiento del 70%.

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

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

Superiores al 80% un aumento del 3% sobre cada 1% de rendimiento.

PERSONAL DE DISTRIBUCION

Durante el presente año, los valores para el personal de Distribución de Fábrica y Depósitos, serán los indicados en las Tablas de Pago para Distribución del anexo 2, Tablas "D", "E", "F", "G", "H", "I", "J", "K", "L" y "M".

Las Primas correspondientes a este personal están calculadas integrando dos valores correspondientes a:

- Incentivos por Ventas (entrega de cerveza y recogida de envases.
- Compensación por prolongación de jornada.

En los trabajos de Distribución de la Plaza de Sevilla y Depósitos, se aplicará un coeficiente corrector del 1'1 en aquellos distritos en el que el trabajo sea dificultoso a juicio de la Empresa.

PERSONAL DE INSTALACIONES DEL EQUIPO MOVIL (SERVICIO EXTERIOR).-

Durante el presente año, los valores serán los indicados en la Tabla "C" del anexo 2.

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

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

Artículo 37º.- Primas de Rendimiento personal empleado.-

Durante la vigencia del presente año, serán las indicadas en la Tabla "N" del Anexo 2.

Artículo 38º.- 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
- 1'0 Normal
- 0'9 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 39º.- Corrección de Primas por impuntualidades.-

Las faltas de puntualidad acumuladas en el más por cualquier productor 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 imputárseles, de acuerdo con las normas de faltas y Sanciones.

Artículo 40º.- Plús de Convenio.-

1.- Durante la vigencia del presente Convenio, queda establecido para todo el personal, un Plús por cada día efectivamente trabajado con independencia de la duración de la jornada, según los valores que figuran en el anexo número 3.

Este Plús no se devengará durante las vacaciones, ni los días de descanso compensatorio por trabajar en Sábados, Domingos y Festivos y Sábados afectados por la Disposición Final décimoprimera.

2.- Durante los 30 días de vacaciones se cobrará el equivalente de 21 días de Plús de Convenio, percibiéndose de acuerdo con el punto 2.- del artículo 42, unido al Plús de Vacaciones.

Artículo 41º.- Plús Complementario.-

1.- Durante el periodo de vigencia del Convenio y para el personal fijo-discontinuo, que no tenga acreditada antigüedad, se establece un Plús Complementario de Asistencia por valor de 64 ptas./día efectivamente trabajado, con independencia de la duración de la jornada.

2.- Igualmente se concede este beneficio a los Auxiliares Administrativos y Técnicos y Auxiliares de 2ª Eventuales e Interinos y fijos que no tengan acreditado ningún bienio de antigüedad.

3.- Los Auxiliares de 2ª obreros, fijos y fijos-discontinuos, y Auxiliares Administrativos y Técnicos con un bienio de antigüedad cobrarán el 50% de este Plús.

Artículo 42º.- Plús Vacaciones.-

1.- Durante el periodo de vigencia del Convenio y durante el periodo de vacaciones, se abonarán 18.825.- Ptas. a todas las categorías laborales, en compensación a las percepciones correspondientes a los complementos salariales en jornada normal que se abonen por día efectivamente trabajado.

2.- Esta cantidad se entregará al iniciar las vacaciones de forma proporcional a los días que se disfruten, siempre que se comunique al Servicio de Personal con diez días de antelación a la fecha en que se inicie la ausencia.

3.- Igualmente esta cantidad, al personal fijo, le será prorrateable en caso de no haber prestado doce meses consecutivos de servicio activo dentro del año civil.

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

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

6.- Al personal fijo-discontinuo que disfrute vacaciones, según lo determinado en el artículo 62, punto 6, se le abonará el 50% del plús en el más que las disfrute, regularizándosele al causar baja.

Artículo 43º.- Horas Extras.-

1.- El valor de las horas extraordinarias, será el indicado en el anexo núm. 4.

2.- Respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias, la Dirección de la Empresa se compromete a lo siguiente:

A) Reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose a los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores.

B) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas: realización.

C) Horas extraordinarias por pedidos imprevistos o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

3.- La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por Secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en el Convenio.

4.- De conformidad con lo establecido en la legislación vigente por la que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral, conjuntamente por la Empresa y Comité, las horas extraordinarias realizadas con carácter estructural, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido sobre cotización a la Seguridad Social.

Artículo 44º.- Pagas Extras Reglamentarias.-

1.- Todo el personal de la Industria disfrutará de las Pagas Extraordinarias siguientes: una con motivo del verano y otra con ocasión de la Navidad.

2.- El importe de cada una de estas Pagas consistirá en el abono de 30 días de salario base para todo el personal.

Para el cálculo de estas Pagas se tomará además del Salario Base los aumentos por antigüedad que se tengan acreditados.

El abono de estas Pagas se efectuará dentro de las primeras quincenas de Julio y Diciembre.

3.- Para tener derecho a percibir el importe íntegro de estas Pagas Reglamentarias, será preciso encontrarse al Servicio de la Empresa durante doce meses consecutivos, como mínimo, en la fecha señalada para ser efectivas cada una de ellas. De no ser así, serán abonadas por dozavas partes al personal fijo, computándose las fracciones de más como meses completos.

4.- Al personal fijo-discontinuo, eventual e interino, se le abonarán estas Gratificaciones en función de los días que hayan permanecido en alta en cada Campaña, liquidándoseles al causar baja los importes devengados y no cobrados.

Artículo 45º.- Gratificaciones Pactadas.-

Durante la vigencia del presente Convenio, se abonarán las siguientes:

1.- En la primera quincena de Febrero se abonará 15 días de salario base a todo el personal, con la antigüedad que se tenga acreditada. Al personal fijo-discontinuo, eventual e interino, se le abonará esta gratificación proporcionalmente a los días en Alta dentro del año.

2.- Dentro de la primera decena de Abril, se abonará una Gratificación consistente en 27.625.- ptas., para todo el personal, cualquiera que sea su categoría y que

no tenga acreditada ninguna antigüedad. Esta cantidad se incrementará al personal fijo en 700.- 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 en Alta dentro del año.

3.- Con motivo de la Feria de Abril, se abonarán 9.430. ptas. a todo el personal de la empresa, sin distinción de categorías ni antigüedad.

Al personal fijo-discontinuo, eventual e interino, se le abonará esta Gratificación proporcionalmente a los días en Alta dentro del año.

4.- Con ocasión de la Festividad de Nuestra Señora de las Viñas, Patrona de la Empresa, que se celebrará este año el día 14 de Septiembre, se abonarán 30 días / de Salario base sin antigüedad al personal fijo.

Al personal fijo-discontinuo, eventual e interino, se le abonará esta gratificación proporcionalmente a - los días en Alta dentro del año.

5.- Durante la primera quincena del mes de Octubre se abonará una Gratificación consistente en 24.850.- ptas sin distinción de categorías laborales ni antigüedad.

Al personal fijo-discontinuo, eventual e interino, se le abonará esta Gratificación proporcionalmente a - los días en Alta dentro del año.

6.- Durante la primera quincena del mes de Diciembre, se abonará una Gratificación consistente en 15.000.- / Ptas. sin distinción de categorías laborales ni antigüedad.

Al personal fijo-discontinuo, eventual e interino, se le abonará esta Gratificación por dozavas partes proporcionalmente al tiempo en Alta.

Artículo 46º.- Plús Compensación antiguo I.R.T.P.-

1.- 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 Plús cuya cuantía mensual para las distintas categorías y antigüedad, se establecen en el anexo número 5, Tabla "A" de este - Convenio.

2.- Este Plús se percibirá mensualmente, y referido únicamente a las 12 mensualidades del año civil.

3.- Ambas partes acuerdan que el importe de este Plús / no será absorbible ni compensable en futuros Convenios.

4.- Con ocasión de revisión o renovación de Convenios, este Plús 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.

5.- Para el personal fijo-discontinuo, eventual e interino, la cantidad a abonar correspondiente a este Plús, 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, Tabla "B", del Convenio.

Artículo 47º.- Quebranto de moneda.-

Se establece para el personal de Distribución, Cobradores y Cajeros, la cantidad de 50 ptas., por cada día efectivamente trabajado en funciones que requieran el manejo de dinero efectivo. Este abono será de liquidación mensual.

Artículo 48º.- Anticipos mensuales.-

1.- Con objeto de unificar los procedimientos de 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, quien lo solicite, podrá recibir a cuenta de sus devengos totales del mes correspondiente una cantidad que, aproximadamente, será el / 85% del importe que se les deba acreditar por:

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

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

Artículo 49º.- Trabajos en Sábados, Domingos y Festivos.

1.- Cuando sea necesario que trabaje determinado personal en estos días, según el punto 2.- F) del artículo 8º, percibirá:

A) Descansando un día laborable posteriormente:

- 75% del Salario base/día más antigüedad.
- 6 horas de prima de rendimiento.
- 1 plús de Convenio.
- 1 plús complementario en aquellos casos que proceda.
- 1 plús de Jornadas Especiales.

B) Si el trabajador no descansara en compensación un / día laborable percibirá:

- 6 horas extras.
- 6 horas a primas.
- 1 plús de Convenio.
- 1 plús Complementario en aquellos casos que proceda.
- 1 plús de Jornadas Especiales.

2.- Se establece como norma general, que salvo en aquellos casos excepcionales que éllo no fuera posible y - que deberán ser debidamente justificados y autorizados ante la Dirección General por la Dirección correspondiente, deberá descansarse posteriormente.

Artículo 50º.- Retrasos y Salidas particulares.-

1.- RETRASOS.-

Se establecen por retrasos los siguientes descuentos:

Obreros, Subalterno de 1ª y 2ª y Limpiadoras ... 20 pts.
Empleados y Subalterno de 1ª Jefe de Equipo .... 27 pts.
Jefes de 1ª, Jefes de 2ª y personal Titulado ... 46 pts.

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.

2.- SALIDAS PARTICULARES.-

Las salidas particulares producirán por cada hora de duración de la ausencia, un descuento en nómina, según el siguiente cálculo:

1/8 del Salario base diario
1/8 del valor del Plús Convenio

Valores del Anexo Nº 7

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 simultaneamente.

C) Las únicas salidas que no llevarán implícitas el - descuento, serán las que se produzcan por tener que realizar trabajos 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.

D) 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 las normas de Faltas y Sanciones que se establezcan u otras / disposiciones legales.

Artículo 51º.- Revisión Económica 1.984.-

En el caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E. registrase el 31 de Diciembre de 1.984, un incremento / respecto al 31 de Diciembre de 1.983 superior al 8%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, según el siguiente cálculo:

(I.P.C. 84 - 8%) x 0'75, con un tope del I.P.C. 84 del 12%, lo que supone un máximo de 3 puntos de incremento.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1.984, y para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1.984.

Al personal fijo-discontinuo, eventual e interino, se les liquidarán las cantidades que puedan corresponderles por el tiempo trabajado dentro del año.

Artículo 52º.- 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

Artículo 53º.- Abono de los tres primeros días de enfermedad.-

1.- Todo el personal de la Empresa, 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 actual.

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

3.- 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.

4.- 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.

Artículo 54º.- Complemento de la prestación de Incapacidad Laboral Transitoria derivada de enfermedad común.-

1.- Todo el personal de la Empresa, 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.

2.- 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. / Estas decisiones son apelables ante la misma Comisión.

A) Al 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 éllo 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 12 a 14 horas, y si por causa no imputable al trabajador no se llevara a efecto, se considera justificado el trabajador hasta el siguiente periodo 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 comprobase que el trabajador dado de baja no observa normas o planes prescritos para su curación, se le privará asimismo del Complemento, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera caberle.

Artículo 55º.- Trámites para consulta médica de la Seguridad Social.-

1.- 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.

2.- 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.

3.- 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 la anotación de la hora en que ha sido visto, así como la cartilla de beneficiario en caso de no haber sido presentada anteriormente.

4.- 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.

5.- 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.

Artículo 56º.- Complemento prestación por Incapacidad Laboral Transitoria derivada de accidente de trabajo.-

Se abonará a todo el personal de la Empresa un Complemento de la prestación económica a cargo del Seguro de Accidentes que complete hasta el salario real en / jornada normal.

Artículo 57º.- Licencias.-

1.- La Empresa otorgará a todos sus trabajadores, previo aviso y justificación, las licencias ordinarias retribuidas que soliciten en los casos siguientes:

- Matrimonio ..... 15 días naturales
- Fallecimiento de padres, padres políticos, hijos y conyuge ..... 3 días naturales
- Operación quirúrgica mayor y enfermedad grave de padres, padres políticos, hijos y / conyuge y nacimiento de hijos. 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
- Ingreso en Centro Clínico de Esposa, hijos y padres ..... 1 día natural

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

3.- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

4.- Si el hecho motivador de la licencia aconteciese fuera de la capital, la duración de la misma podrá ampliarse, previa justificación, tantas fechas como fuera necesario invertir en los viajes de ida y vuelta.

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

Artículo 58º.- Matrimonio personal fijo femenino.-

1.- El personal fijo 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 puedan exceder de doce.

2.- Esta Gratificación compensará cualquier otra que pudiera corresponderle en la Empresa por el mismo concepto.

Artículo 59º.- Excedencia voluntaria.-

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 60º.- Excedencia forzosa.-

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 61º.- 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%, disfrutará de excedencia voluntaria por tiempo indefinido. No obstante a efectos de antigüedad en la plantilla de La Cruz del Campo, S.A., si la excedencia es a propuesta de la Empresa y aceptada por el trabajador, se le irán incrementando los correspondientes bienios.

Artículo 62º.- Vacaciones.-

1.- Todo el personal de la Empresa tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones durante el año civil.

2.- A quienes no estén en Alta durante todo el año completo, les corresponderá la parte proporcional al tiempo de permanencia en Alta.

3.- 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.

4.- Podrán disfrutarse 15 días en época de verano o bién el más completo en años alternos.

5.- El fraccionamiento de las vacaciones se establece en períodos mínimos de 7 días, si bién, 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.

6.- El personal fijo-discontinuo podrá disfrutar de 7 días de vacaciones, siempre que tenga trabajadas 6 campañas e ingrese con anterioridad al 1º de Junio. Al objeto de programar las mismas, deberá indicar el ingreso su deseo de disfrutarlas, le serán concedidas en un solo periodo que se iniciaría en Lunes y serían distribuidas de 1º de Junio a 30 de Septiembre, según permita la organización del trabajo.

CAPITULO IX

DIETAS Y TRASLADOS

Artículo 63º.- Dietas.-

1.- 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 1ª	4.635	65	1.345	940	2.285
Jefes de 2ª Técnico, Admintrativos, Comerciales, Obreros y Subalternos	4.270	65	1.245	940	2.020

2.- 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.

3.- Los Directores, Titulados de Grado Superior y Jefes de Servicios y de Departamentos, viajarán con gastos a justificar.

Artículo 64º.- Normas para el abono de dietas.-

1. Para el pago de dietas parciales se aplicarán las siguientes normas:

A) Se tendrá derecho al importe designado para cama y sayuno 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.

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

Artículo 65º.- 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 66º.- 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.

CAPITULO X

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Artículo 67º.- Premio a la constancia "José María Osborne.-

1.- Como justo homenaje a la memoria y obra de la persona que le dió 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:

2.- Una medalla de oro y 60.000.- ptas. en metálico a todo el personal fijo que cumpla 35 años de servicio, o también al llegar a los 65 años hayan permanecido en la Empresa, como mínimo 30 años. En ámbos casos será computada a estos efectos la antigüedad de los fijos-discontinuos con el criterio establecido en el artículo 30, punto 2.-

3.- Una medalla de plata y 25.000.- ptas. 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 se computará la antigüedad de los fijos-discontinuos con el criterio expuesto en el párrafo anterior.

Artículo 68º.- 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:

- 1 premio para personal técnico
- 1 premio para personal administrativo
- 1 premio para personal comercial
- 1 premio para personal subalterno
- 3 premios para personal cualificado
- 3 premios para personal no cualificado
- 3 premios 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 69º.- Adjudicación de los Premios.-

1.- La Comisión que ha de discernir sobre los 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.

2.- 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.

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

Artículo 70º. Faltas y Sanciones.-

1.- 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, hasta tanto se estudie por una Comisión Mixta una normativa de Faltas y Sanciones.

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

3.- En aquellas faltas tipificadas como Muy Graves, se abrirá una información escrita con la exposición de los hechos que la motivan, debiendo ser oido el / trabajador afectado, con anterioridad a la imposi- / ción de la sanción que pueda corresponderle, alegando por escrito ante la Dirección General lo que estime oportuno en su defensa.

4.- Las Faltas Leves prescribirán a los 10 días, las Graves a los 20 días y las Muy Graves a los 60 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

P R E V I S I O N

Artículo 71º.- Complemento de Jubilación.-

1.- De conformidad con el artículo 56º de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, se establecen / para el personal fijo que se jubile a partir de 1º de Enero de 1.984, unas pensiones cuya cuantía anual será la siguiente:

Titulado de Grado Superior	226.800.-	pts.
Titulado de Grado Medio	189.350.-	"
Jefes de 1ª	151.970.-	"
Jefes de 2ª	136.570.-	"
Oficial de 1ª (empleados y obreros)	132.160.-	"
Oficial de (empleados y obreros)	121.030.-	"
Ayudantes	121.030.-	"
Auxiliares (empleados y obreros)	113.400.-	"
Subalte:	113.400.-	"

2.- Este Complemento lo percibirá igualmente el personal fijo que baje por Invalidez Permanente Absoluta.

Para percibir este complemento la jubilación debe producirse una vez cumplidos los 60 años de edad y hasta los 65 como máximo.

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

Artículo Seguros de Vida e Invalidez por Accidente.-

La Empresa mantendrá en vigor, para el personal fijo de plantilla, las pólizas de Seguro Colectivo, que - cubren los riesgos siguientes: Muerte; con el adelanto del capital asegurado para muerte en caso de Invalidez Permanente Absoluta a causa de enfermedad. La Póliza de Invalidez por Accidente, cuyos capitales serán el doble que los garantizados en la Póliza de Vida, cubre los / riesgos de Invalidez Permanente Absoluta, derivada de / Accidente, e indemnizaciones según baremo de las situaciones de Invalidez Parcial derivadas igualmente de / Accidente.

CAPITULO XII

PRENDAS DE EQUIPO

Artículo 73º.- Invierno.-

PERSONAL OBRERO:

A los Grupos de Fermentación y Bodegas y Acondicionamiento y Filtro:

- 2 monos blancos ..... (1)
- 2 pantalones de pana beig ..... (2)
- 2 pares de calcetines de lana ..... (1)
- 1 jersey de lana crémallera ..... (2)
- 2 camisas blancas manga larga ..... (2)
- 1 par de botas de seguridad ..... (1)

Cocimiento y Estación de Limpieza:

- 2 pantalones blancos ..... (1)
- 2 cazadoras blancas ..... (2)
- 1 chaleco de lana ..... (2)
- 2 camisas blancas de manga larga ..... (2)
- 1 par de botas o zapatos (a decidir) de seguridad ..... (1)

Instalaciones, Distribución y Vehículos de Planta:

- 2 Uniformes de distribución ..... (2)
- 2 camisas ..... (1)
- 1 equipo de agua ..... (2)
- 1 par de botas de agua ..... (2)
- 1 par de zapatos de seguridad ..... (1)

Restantes grupos obreros:

- 2 pantalones de pana azules ..... (2)
- 2 cazadoras azules ..... (2)
- 1 chaleco de lana ..... (2)
- 1 par de botas ó zapatos, según proceda, de seguridad ..... (1)
- 2 camisas azules manga larga ..... (2)

Conductores de Autoelevador:

Además de lo general de Obreros,

- 1 cazadora de cuero personal fijo ..... (3)
- 1 cazadora de cuero personal fijo-discontinuo ..... (5)
- 1 par de guantes de invierno ..... (2)

Controladores de Expedición.-

- 1 pantalón de pana ..... (2)
- 1 cazadora de pana ..... (3)
- 1 chaleco de lana ..... (2)
- 2 camisas azules manga larga ..... (2)
- 1 par de zapatos de seguridad ..... (1)

Personal Subalterno:

COBRADORES:

- 2 camisas ..... (1)
- 1 corbata ..... (1)
- 1 par de zapatos ..... (1)

Además, en efectivo cada año, 14.000.- Ptas., para la adquisición de 1 traje de invierno ó de verano y/ó una gabardina.

Laboratorio:

- 1 par de zapatos ..... (1)

Cafetería:

- 2 Guerreras cocinero ..... (1)
- 2 pantalones beig ..... (1)
- 2 gorros cocineros o pincha ..... (1)
- 1 par de zapatos ..... (1)

CAMAREROS:

- 2 Guerreras camarero ..... (1)
- 2 pantalones negros ..... (1)
- 2 gorros camarero ..... (1)
- 1 par de zapatos ..... (1)

Vigilantes de Primera y Porteros:

- 2 Uniformes invierno ..... (2)
- 1 abrigo ..... (2)
- 2 camisas grises ..... (1)
- 1 corbata ..... (1)
- 1 par de zapatos de seguridad ..... (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 de seguridad ..... (1)

Conserje y Ordenanzas:

- 1 Uniforme invierno ..... (2)
- 2 camisas ..... (1)
- 1 corbata ..... (1)
- 1 par de zapatos ..... (1)

Restantes Subalternos:

- Recibirán la ropa adecuada a su puesto de trabajo.

El número ( ) entreparéntesis 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.

Artículo 74º.- Verano.-

PERSONAL OBRERO:

Cocimiento y Estación de Limpieza:

- 2 pescadoras blancas ..... (1)

Instalaciones, Distribución y Vehículos de Planta:

- 2 Uniformes de verano ..... (1)

Controladores de Expedición:

- 1 Sahariana ..... (2)

Restantes Grupos Obreros:

- 2 Pescadoras azules ..... (2)
- 2 Pantalones azules ..... (2)

PERSONAL SUBALTERNO:

Cobradores:

- 2 camisas blancas ..... (1)
- 1 corbata ..... (1)
- 1 par de zapatos ..... (1)

Cafetería, Cocineros y Pinches:

- 2 pescadoras blancas ..... (1)
- 2 pantalones beig ..... (1)
- 1 par de zapatos ..... (1)

Cafetería, Camareros:

- 2 monos blancos ..... (1)
- 2 pescadoras blancas ..... (1)
- 2 pantalones negros ..... (1)
- 1 par de zapatos ..... (1)

Vigilantes de Primera y Porteros:

- 1 pantalón de verano ..... (1)
- 2 camisas grises ..... (1)
- 1 corbata ..... (1)

Vigilantes:

- 2 pescadoras azules ..... (2)
- 2 pantalones azules ..... (2)

Conserje y Ordenanzas:

- 1 pantalón de verano ..... (1)
- 2 camisas grises ..... (1)
- 2 corbatas ..... (1)
- 1 par de zapatos ..... (1)

Limpiadoras:

- 2 batas ..... (1)

Restantes Subalternos:

- Recibirán la ropa adecuada a su puesto de trabajo.

PERSONAL EMPLEADO:

Personal Técnico:

- 2 batas blancas ..... (1)
- 1 par de zapatos ortopédicos ..... (1)

Personal Subalterno:

- 2 batas blancas ..... (1)
- 1 par de zapatos ..... (1)

Fotocopias:

- 2 batas blancas ..... (1)

Botiquín:

PERSONAL TECNICO:

- 2 pijamas sanitarios ..... (2)
- 2 batas blancas ..... (1)

PERSONAL SUBALTERNO:

- 2 batas blancas ..... (1)

Dibujo:

- 1 sahariana ..... (2)
- 2 batas blancas ..... (2)
- 1 jersey de lana ..... (2)
- 1 pantalón de pana ..... (2)
- 1 par de zapatos de seguridad ..... (2)

Personal femenino:

- 2 blusas ..... (1)
- 2 faldas ..... (1)

Técnicos y Administrativos en general:

- 1 sahariana ..... (2)

A los Jefes Comerciales e Inspectores Comerciales que habitualmente trabajan en el exterior, se les entregará en efectivo 20.850.- ptas. anuales para la adquisición de un traje de invierno o de verano.

Las entregas se efectuarán en los meses de Abril u Octubre, según proceda.

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

CAPITULO XIII

ASISTENCIA SOCIAL

Artículo 75º.- Ayuda para estudios a hijos minusválidos.-

1.- La Empresa establecerá para la vigencia de este Convenio Colectivo, una ayuda escolar para hijos del personal desde 4 a 16 años inclusives, por un importe de 1.440.- Ptas./más e hijo, durante los 10 meses del curso escolar.

2.- Se establece una ayuda mensual de 5.675 .- Ptas., por cada hijo minusválido. Para la percepción de esta ayuda será preciso acreditar que se está recibiendo de la Seguridad Social.

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

Artículo 76º.- Préstamos en metálico.-

1.- La Empresa, a través de la Comisión nombrada al efecto, concederá préstamos al personal fijo y fijo-discontinuo, para satisfacer necesidades urgentes o para la adquisición de viviendas.

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

3.- La Empresa se reserva el derecho de exigir las / garantías que estime convenientes para conceder cualquier préstamo.

Artículo 77º.- Cafetería-Comedor.-

1.- La Empresa mantendrá el servicio de Comedor-Cafetería que viene funcionando en la Fábrica de Sevilla, por el sistema actual de autoservicio y comedor para determinadas categorías laborales como lo está desde su creación por la Empresa. La asistencia a este comedor estará determinada en las normas establecidas sobre turnos y horarios.

2.- La administración será competencia exclusiva de la Empresa, no obstante, para la actualización anual de / los precios bonificados que rigen, la Comisión de Cafeteria presentará una propuesta a la Dirección General para su aprobación si procede.

CAPITULO XIV

VIAS DE RECLAMACION

Artículo 78º.- Vías de reclamación.-

1.- Todos los trabajadores podrán hacer uso del derecho de elevar sus quejas o reclamaciones, utilizando / para ello la vía jerárquica.

2.- Toda reclamación deberá ser formulada por escrito ante el Jefe inmediato que, a su vez, la tramitará a su Jefe superior. Si éste no resuelve la queja o reclamación en un plazo de 8 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 efectue a través del Comité de Empresa, la Dirección dirigirá su respuesta / por escrito al mismo.

3.- La Dirección General, una vez recibidos los informes requeridos, incluido 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.

4.- 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.

5.- Para las reclamaciones colectivas que afecten a la totalidad de la plantilla e instruidas por el Comité de Empresa o Secciones Sindicales reconocidas, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en materia de conflictos laborales.

6.- 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 Y SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 79º.- Derechos Sindicales.-

1.- La Empresa reconoce durante la vigencia de este Convenio, además de los recogidos en el Estatuto de los / trabajadores, los siguientes derechos sindicales:

AL COMITE 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 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 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 tres Vocales 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 bién 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 432/1.971.

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, ámbas 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.

K) A partir de la firma de este Convenio, las horas dedicadas a actividades del Comité, serán retribuidas en igual cuantía que las de permanencia en el puesto de trabajo habitual; cuando este puesto sea de superior categoría con abono de diferencias.

2.- 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 solo podrá 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 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, éstas podrán celebrarse entre las diecisiete horas y las veintiuna 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.

3.- 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 que 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 Organos admitan previamente su presencia.

C) Poseerá sesenta horas anuales retribuidas, siempre que no coincida esta representación en ningún miembro del Comité de Empresa o Delegados 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, 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) Dos tablones 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% de la plantilla del personal fijo, podrá previa petición por escrito de los interesados solicitar la deducción en nómina de las cuotas de sus afiliados, / las cuales le serán entregadas mensualmente.

Para uso general de todas las Centrales Sindicales, se facilitará un Tablón de Anuncios.

Artículo 00º.- 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.

A efectos de conocimiento del personal se transcriben el contenido del artículo 19º del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 7º de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

Artículo 19º del Estatuto de los Trabajadores.-

1.- El trabajador en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene.

2.- El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de Seguridad e Higiene.

3.- En la inspección y control de esas medidas que sean de observancia obligada por el Empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el Centro de Trabajo, si no se cuenta con Organos o Centros especializados en la materia a tenor de la legislación vigente.

4.- La Empresa está obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios / propios, ya sea con la intervención de los servicios Oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las práctica cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquellas del tiempo invertido en las mismas.

5.- Los órganos internos de la Empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el Centro de Trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán a la Empresa por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en el plazo de cuatro días, se dirigirán a la Autoridad competente, ésta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá a la Empresa para que adopte las medidas de seguridad apropidas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la Empresa en materia de seguridad o por el 75% de los representantes de los / trabajadores en Empresas cuyo proceso sea discontinuo y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la Empresa y a la Autoridad Laboral, la cual en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

Artículo 7º de la Ordenanza de Seguridad e Higiene.-

Son obligaciones generales del Empresario:

1.- Cumplir las Disposiciones de la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el trabajo y cuantas en materia de Seguridad e Higiene del trabajo fueren de pertinente aplicación en los Centros o lugares de trabajo de la Empresa por razón de las actividades laborales que en ella se / realicen.

2.- Adoptar cuantas medidas fueren necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia de la debida prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores al servicio / de la Empresa.

3.- Proveer cuanto fuere preciso tanto para el mantenimiento de las máquinas, herramientas, material y útiles de trabajo en debidas condiciones de seguridad, como para el normal funcionamiento de los Servicios Médicos, / instalaciones sanitarias y servicios de higiene para los trabajadores de la Empresa.

4.- Facilitar gratuitamente a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen.

5.- Velar por la práctica de reconocimientos médicos, / iniciales y periódicos a los trabajadores conforme a lo establecido en las Disposiciones vigentes.

6.- Observar con todo rigor y exactitud las normas vigentes relativas a trabajos prohibidos a mujeres y menores e impedir la ocupación de trabajadores en máquinas o actividades peligrosas cuando los mismos sufran dolencias o defectos físicos, tales como epilepsia, calambres, vértigos, sordera, anomalías de visión u otros análogos o / se encuentren en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psico-físicas de sus respectivos puestos de trabajo.

7.- Determinar en los niveles jerárquicos definidos en el Reglamento de Régimen Interior o, en su defecto, mediante instrucciones escritas, las facultades y deberes del personal directivo, técnico y mandos intermedios, en orden a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

8.- Establecer aquellos cauces constantes que, en cualquier momento, permitan obtener una información adecuada sobre los defectos de prevención que se produzcan y los peligros que se adviertan.

9.- Fomentar la cooperación de todo el personal a sus órdenes para mantener las mejores condiciones de Seguridad, Higiene y bienestar de los trabajadores de la Empresa.

10.- Promover la más completa formación en materias de Seguridad e Higiene del trabajo, del personal directivo, técnico, mandos intermedios y trabajadores al servicio de la Empresa.

11.- Facilitar instrucciones adecuadas al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo acerca de los riesgos y peligros que en él pueden afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.

12.-Consultar con el Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo, o en su defecto, al Vigilante de Seguridad sobre todas aquellas cuestiones relativas a dichas materias que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en la empresa.

13.- Adoptar las medidas oportunas para el cumplimiento de las recomendaciones del Comité o Vigilantes a que se refiere el número anterior e informarlos, en su caso, de los motivos y razones por las cuales no fueron aceptadas.

14.- Tener a disposición de su personal un ejemplar de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y, en su caso, del Anexo o Anexos que correspondan a las actividades que en la Empresa se realicen; asimismo, habrá de facilitar los expresados ejemplares al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y a cada uno de sus miembros y, de no existir Comité, al Vigilante de Seguridad.

RECONOCIMIENTO MEDICO.-

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 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-discontinuo), cubriendo con ellos las vacantes que pueda haber para este tipo de trabajo, según establece el artículo 32º de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

Tercera.- Se reconoce el abono de diferencia de categoría a Oficial de 1ª, al Equipo que habitualmente realiza la limpieza de Lavadoras, Pasteurizadoras, Llenadoras, mientras tanto no sean catalogados estos puestos por la Autoridad Laboral.

Cuarta.- Durante la vigencia del XII Convenio, la Empresa no hará uso de lo dispuesto en el artículo 52º, apartado y c) del Estatuto de los Trabajadores.

Quinta.- Para mantener el nivel de empleo y sin ninguna obligación por parte de la Empresa para años posteriores, excepcionalmente durante la vigencia de este Convenio, la Empresa se compromete a que el número de personas incluidas en el escalafón de personal fijo de 1.983 se mantendrá como mínimo en 31 de Diciembre de 1.984 y 1.985.

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

Séptima.- Para ocupar las plazas vacantes en plantilla de Oficial de 2ª, Conductores de Autoelevadores, se seguirá el orden del "Escalafón de fijos para conductores de Autoelevadores eventuales"

El ingreso en dicho escalafón se realizará de acuerdo con la normativa 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.- A todo trabajador fijo con categoría inferior a Oficial de 1ª o Subalterno Jefe, se le abonará la diferencia a la categoría inmediata superior doce meses antes de su jubilación. Para tener derecho a este abono deberá solicitarse por escrito la jubilación voluntaria doce meses antes de la fecha prevista.

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

Décima.- La Empresa se compromete a estudiar conjuntamente con el Comité de Empresa el tema de la profesionalidad, dado que por ser un tanto complejo no ha podido llevarse a cabo durante la negociación del mismo.

Décimoprimera.-

1.- Dadas las especiales características de la Industria Cervecera, sujeta a fuertes incrementos de la demanda en la época estival, se establece que, si por necesidades de producción o ventas fuese necesario trabajar durante los Sábados de Julio y Agosto y 1ª quincena de Septiembre, se efectuarán jornadas de 6 horas ininterrumpidas en los Turnos de Mañana y Tarde.

2.- En estas semanas y hasta un máximo de nueve, solo vendría el personal necesario de cada Sección que reciba órdenes de sus respectivos Jefes y tendrá un descanso compensatorio por cada sábado trabajado a partir del 15 de Septiembre y hasta final de año, en las fechas que se determinen en función de la organización del trabajo.

3.- Por cada uno de estos Sábados trabajados, excepto el turno Total que seguirá con su régimen particular, se percibirá la compensación económica siguiente:

- 1 Plús según valores del Anexo núm. 9.
- 1 Plús de Convenio, según el art. 40º.
- 6 horas de Primas de Rendimiento.
- 1 Plús Complementario, en los casos que proceda.

A N E X O Nº 1

SALARIOS BASE/DIA POR CATEGORIAS, SIN ANTIGUEDAD

TECNICOS, ADMINISTRATIVOS Y COMERCIALES

CATEGORIA	PESETA
Titulado Grado Superior	2.920.
Titulado Grado Medio	2.570.
Jefes de Primera	2.219.
Jefes de Segunda	1.927.
Oficiales de Primera	1.752.
Oficiales de Segunda	1.518.
Auxiliares Administrativos y Técnicos	1.285.
Inspectores Comerciales de 1ª	1.927.
Inspectores Comerciales de 2ª	1.635.

SUBALTERNOS

Subalterno de 1ª Jefe de Equipo	1.518.
Subalterno de 1ª	1.402.
Subalterno de 2ª	1.285.
Limpiadoras	1.168.

OBREROS

Oficiales de 1ª Jefes de Equipo	1.752.
Oficiales de 1ª	1.518.
Oficiales de 2ª	1.402.
Ayudantes.....	1.285.
Auxiliares de primera	1.226.
Auxiliares de segunda	1.168.

A N E X O Nº 2

T A B L A D E P R I M A S "A"

EXCEPTO: ENVASADO DE CAJAS Y BARRILES
EXPEDICION DE CAJAS Y BARRILES Y MANTENIMIENTO

OPERARIOS

CATEGORIA	PTAS/HORA
Oficial de 1ª Jefe de Equipo	34'80
Oficial de 1ª	30'16
Oficial de 2ª	27'84
Ayudante	25'52
Auxiliares de 1ª	24'36
Auxiliares de 2ª	23'20

Esta tabla es también para todo el personal OPERARIO de los Depósitos, excluyendo Distribución e Instalaciones.

T A B L A D E P R I M A S "N"

EMPLEADOS

SEVILLA, DEPOSITOS Y CIUDAD REAL

CATEGORIA	PTAS/DIA
Titulado de Grado Superior	455.-
Titulado de Grado Medio	390.-
Jefe de Primera	330.-
Jefe de Segunda e Insp. Comercial de 1ª	305.-
Inspector Comercial de Segunda	272.-

	PTAS/HORA
Oficial de 1ª	39'47
Oficial de 2ª	34'84
Auxiliar	31'35
Subalterno de 1ª Jefe de Equipo	34'84
Subalterno de 1ª	33'09
Subalterno de 2ª	31'35
Limpiadora	24'37

LA CRUZ DEL CAMPO S.A. SEVILLA

TABLA DE PAGO: ENVASADO, CAJAS Y BARRILES
EXPEDICION, CAJAS Y BARRILES, Y MANTENIMIENTO
ANEXO Nº 2 TABLA "B"

% Rel. Planta EMBOTELLADO		Ofc. 1ª J. Equipo 80	Oficial 1ª 81	Oficial 2ª 82	Ayudante 83	Aux. 1º 84	Aux. 2ª 85
--	70'00	34'80	30'16	27'84	25'52	24'36	23'20
70'01	70'50	34'97	30'31	27'98	25'65	24'48	23'32
70'51	71'00	35'15	30'46	28'12	25'78	24'60	23'43
71'01	71'50	35'32	30'61	28'26	25'90	24'73	23'55
71'51	72'00	35'50	30'76	28'40	26'03	24'85	23'66
72'01	72'50	35'67	30'91	28'54	26'16	24'97	23'78
72'51	73'00	35'84	31'06	28'68	26'29	25'09	23'90
73'01	73'50	36'02	31'22	28'81	26'41	25'21	24'01
73'51	74'00	36'19	31'37	28'95	26'54	25'33	24'13
74'01	74'50	36'37	31'52	29'09	26'67	25'46	24'24
74'51	75'00	36'54	31'67	29'23	26'80	25'58	24'36
75'01	75'50	36'89	31'97	29'51	27'05	25'82	24'59
75'51	76'00	37'24	32'27	29'79	27'31	26'07	24'82
76'01	76'50	37'58	32'57	30'07	27'56	26'31	25'06
76'51	77'00	37'93	32'87	30'35	27'82	26'55	25'29
77'01	77'50	38'28	33'18	30'62	28'07	26'80	25'52
77'51	78'00	38'63	33'48	30'90	28'33	27'04	25'75
78'01	78'50	38'98	33'78	31'18	28'58	27'28	25'98
78'51	79'00	39'32	34'08	31'46	28'84	27'53	26'22
79'01	79'50	39'67	34'38	31'74	29'09	27'77	26'45
79'51	80'00	40'02	34'68	32'02	29'35	28'01	26'68
80'01	80'50	40'54	35'14	32'43	29'73	28'38	27'03
80'51	81'00	41'06	35'59	32'85	30'11	28'74	27'38
81'01	81'50	41'59	36'04	33'27	30'50	29'11	27'72
81'51	82'00	42'11	36'49	33'69	30'88	29'48	28'07
82'01	82'50	42'63	36'95	34'10	31'26	29'84	28'42
82'51	83'00	43'15	37'40	34'52	31'64	30'21	28'77
83'01	83'50	43'67	37'85	34'94	32'03	30'57	29'12
83'51	84'00	44'20	38'30	35'36	32'41	30'94	29'46
84'01	84'50	44'72	38'76	35'77	32'79	31'30	29'81
84'51	85'00	45'24	39'21	36'19	33'18	31'67	30'16

T A B L A D E P R I M A S "C"

TABLA DE PAGO T. INSTALACIONES
SEVILLA Y DEPOSITOS

EQUIPO MOVIL, SERVICIO EXTERIOR

PERIODO	OFICIAL 1ª J. EQUIPO	OFICIAL 1ª	OFICIAL 2ª	AYUDANTE
Enero	104'53	95'76	86'45	84'76
Febrero	109'59	102'06	96'42	92'58
Marzo	124'49	114'02	106'15	100'92
Abril	122'50	112'02	103'10	97'33
Mayo	171'28	154'96	142'01	134'59
Junio	202'65	183'60	168'06	159'21
Julio	245'75	214'07	190'24	174'40
Agosto	257'09	223'91	199'03	182'46
Septiembre .	262'17	240'09	223'55	212'49
Octubre	166'04	147'34	133'78	124'73
Noviembre ..	178'69	166'43	157'30	151'20
Diciembre ..	168'86	157'28	148'64	188'17

SEVILLA — TABLA "D"

DISTRIBUCION DE CAJAS A PARTICULARES

CATEGORIAS	81		82		83		TABLA Nº
CAJAS	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	
PTAS. UNIDAD	2'75	4'92	2'52	4'61	2'29	4'27	

DISTRIBUCION DE VARIOS

CATEGORIAS	81	82	83	TABLA Nª
VARIOS	HORA DE PRESENCIA	HORA DE PRESENCIA	HORA DE PRESENCIA	
PTAS/HORA	70'29	64'41	58'56	

SERVICIO ESPECIAL DE DISTRIBUCION "EXTRA" Y 1/3 ESPECIAL LATA

CATEGORIAS		81		82		83		TABLA Nª
CAJAS		LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	
PTAS. UNIDAD	EXTRA	7'07	12'00	7'23	11'62	6'27	10'29	
	C. C.	2'13	3'77	1'95	3'57	1'79	3'32	

DISTRIBUCION DE VARIOS EN RETEN

CATEGORIAS	81	82	83	TABLA
VARIOS	HORA DE PRESENCIA	HORA DE PRESENCIA	HORA DE PRESENCIA	
PTAS/HORA	54'37	47'13	36'26	

DISTRIBUCION A CLIENTES

TABLA "E"

CATEGORIA: OFICIAL DE 3ª SIN AYUDANTE

CENTRO	CRUZCAMPO-HB		ESPECIAL		1/5 SIN		EXT.BRA. CAJA PRO MOCION CAJA de 2 BARRILES	1/3 LATA	1/4 NO RETORNO	BARRILES	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO				LLENO	VACIO
CORDOBA	2'48	3'59	4'98	7'18	3'74	4'57	15'70	5'17	5'22	9'96	11'84
MALAGA	2'48	3'59	4'98	5'94	3'74	4'57	15'70	5'17	5'22	11'20	13'01
GRANDA	2'48	4'65	3'74	6'20	3'74	4'57	15'70	5'17	6'20	9'96	11'84
CADIZ	3'74	4'47	4'98	6'80	3'74	4'57	15'70	5'17	7'13	9'96	11'84
JEREZ	2'48	3'59	2'48	4'57	3'74	4'57	15'70	5'17	5'22	9'96	11'84
HUELVA	2'48	3'59	4'98	7'18	3'74	4'57	15'70	5'17	5'22	9'96	11'84
MERIDA	2'48	3'59	3'74	5'23	3'74	4'57	15'70	5'17	5'62	9'96	11'84
SEVILLA	2'48	3'59	4'98	7'05	3'74	4'57	15'70	5'17	5'22	9'96	11'84

TABLA "F"

CATEGORIA: OFICIAL DE 1ª CON AYUDANTE

CENTRO	CRUZCAMPO-HB		ESPECIAL		1/5 SIN		EXT.BRA. CAJA PRO MOCION CAJA de 2 BARRILES	1/3 LATA	1/4 NO RETORNO	BARRILES	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO				LLENO	VACIO
CORDOBA	1'24	2'03	3'74	5'42	1'87	2'97	8'75	2'76	2'80	4'98	7'00
MALAGA	1'24	2'03	2'48	4'06	1'87	2'97	8'75	2'76	2'80	7'46	9'08
GRANDA	1'24	3'03	2'48	3'45	1'87	2'97	8'75	2'76	3'70	4'98	7'00
CADIZ	2'48	2'04	3'74	5'42	1'87	2'97	8'75	2'76	4'63	6'22	7'42
JEREZ	1'24	2'03	1'24	3'66	1'87	2'97	8'75	2'76	2'80	7'46	8'37
HUELVA	1'24	2'03	3'74	5'04	1'87	2'97	8'75	2'76	2'80	6'22	6'39
MERIDA	1'24	2'99	2'48	3'37	1'87	2'97	8'75	2'76	3'67	4'98	7'00
SEVILLA	1'24	2'03	3'74	3'58	1'87	2'97	8'75	2'76	2'80	4'98	7'09

TABLA "G"

CATEGORIA: OFICIAL DE 2ª

CENTRO	CRUZCAMPO-HB		ESPECIAL		1/5 SIN		EXT.BRA. CAJA PRO MOCION CAJA de 2 BARRILES	1/3 LATA	1/4 NO RETORNO	BARRILES	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO				LLENO	VACIO
CORDOBA											
MALAGA											
GRANDA											
CADIZ											
JEREZ											
HUELVA											
MERIDA											
SEVILLA	1'24	1'79	3'74	4'85	1'87	2'28	8'02	2'61	2'61	4'98	5'86

TABLA "H"

CATEGORIA: AYUDANTE

CENTRO	CRUZCAMPO-HB		ESPECIAL		1/5 SIN		EXT.BRA. CAJA PRO MOCION CAJA de 2 BARRILES	1/3 LATA	1/4 NO RETORNO	BARRILES	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO				LLENO	VACIO
CORDOBA	1'24	1'56	3'74	4'63	1'24	2'21	6'96	2'42	2'42	3'74	6'08
MALAGA	1'24	1'56	1'24	3'36	1'24	2'21	6'96	2'42	2'42	4'98	6'85
GRANDA	1'24	2'60	2'48	2'83	1'24	2'21	6'96	2'42	3'34	4'98	5'09
CADIZ	1'24	1'80	1'24	3'47	1'24	2'21	6'96	2'42	2'64	4'98	5'64
JEREZ	1'24	1'56	1'24	2'13	1'24	2'21	6'96	2'42	2'42	4'98	6'15
HUELVA	1'24	1'56	3'74	4'40	1'24	2'21	6'96	2'42	2'42	4'98	6'43
MERIDA	1'24	1'99	1'24	3'28	1'24	2'21	6'96	2'42	2'01	3'74	6'08
SEVILLA	1'24	1'56	3'74	4'15	1'24	2'21	6'96	2'42	2'42	3'74	6'03

TABLA "I"

CATEGORIA: OFICIAL DE 1ª CON AYUDANTE CON EL 1º1

CENTRO	CRUZCAMPO-HB		ESPECIAL		1/5 SIN		EXT.BRA. CAJA PRO MOCION CAJA de 2 BARRILES	1/3 LATA	1/4 NO RETORNO	BARRILES	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO				LLENO	VACIO
CORDOBA											
MALAGA											
GRANDA											
CADIZ											
JEREZ											
HUELVA											
MERIDA											
SEVILLA	1'37	2'22	4'10	6'15	2'48	2'04	9'62	3'03	3'09	5'48	7'69

TABLA "J"

CATEGORIA: OFICIAL DE 1ª SIN AYUDANTE CON EL 1º1

CENTRO	CRUZCAMPO-HB		ESPECIAL		1/5 SIN		EXT.BRA. CAJA PRO MOCION CAJA de 2 BARRILES	1/3 LATA	1/4 NO RETORNO	BARRILES	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO				LLENO	VACIO
CORDOBA											
MALAGA											
GRANDA											
CADIZ											
JEREZ											
HUELVA											
MERIDA											
SEVILLA	2'74	3'94	5'40	7'91	4'35	4'77	17'27	5'70	5'73	10'95	13'01

Distritos: 161, 101, 102, 112, 121, 122, 123, 133, 172, 142

TABLA "K"

CATEGORIA: OFICIAL DE 2ª CON EL 1º1

CENTRO	CRUZCAMPO-HB		ESPECIAL		1/5 SIN		EXT.BRA. CAJA PRO MOCION CAJA de 2 BARRILES	1/3 LATA	1/4 NO RETORNO	BARRILES	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO				LLENO	VACIO
CORDOBA											
MALAGA											
GRANDA											
CADIZ											
JEREZ											
HUELVA											
MERIDA											
SEVILLA	1'37	1'99	4'10	5'39	1'87	2'74	8'91	2'89	2'89	5'40	6'51

TABLA "L"

CATEGORIA: AYUDANTE CON EL 1º1

CENTRO	CRUZCAMPO-HB		ESPECIAL		1/5 SIN		EXT.BRA. CAJA PRO MOCION CAJA de 2 BARRILES	1/3 LATA	1/4 NO RETORNO	BARRILES	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO				LLENO	VACIO
CORDOBA											
MALAGA											
GRANDA											
CADIZ											
JEREZ											
HUELVA											
RIDA											
SEVILLA	1'37	1'72	4'10	4'56	1'07	1'94	7'66	2'65	2'65	4'10	4'70

Distritos .161, 101, 102, 112, 121, 122, 123, 133, 172, 142.

TABLA "M"

DISTRIBUCION DE CAJAS, BARRILES Y VARIOS EN PROVINCIAS

CONCEPTOS / CATEGORIA	CAJAS Llenas	CAJAS Vacías	BARRILES Llenos	BARRILES Vacíos	VARIOS	KMS. RECORRIDOS
OFC. 1ª SIN AYUDANTE CLAVE 01	TABLA Nº		TABLA Nº		TABLA Nº 22	0 - 99
	0'59	1'27	0'07	1'59	12'65	
	TABLA Nº		TABLA Nº		TABLA Nº 23	100 - 159
	0'72	1'44	0'92	1'77	14'27	
	TABLA Nº		TABLA Nº		TABLA Nº 24	160 - 219
	0'07	1'59	1'05	2'12	16'33	
	TABLA Nº		TABLA Nº		TABLA Nº 25	220 - 279
	0'92	1'77	1'34	2'54	17'88	
	TABLA Nº		TABLA Nº		TABLA Nº 26	280 - 339
	1'05	2'12	1'62	2'96	19'40	
	TABLA Nº		TABLA Nº		TABLA Nº 27	340 o más
	1'34	2'54	1'95	3'37	21'06	

DISTRIBUCION DE VARIOS EN MERIDA PLAZA

TABLAS	26	28	29
CATEGORIAS	01 sin ayudante	01	01 con ayudante
VARIOS	Bollos	Bollos	Bollos
PTAS./HORA	14'27	7'01	10'71

A N E X O Nº 3

P L U S D E C O N V E N I O

CATEGORIAS	PTAS/DIA
Titulado de Grado Superior	1.184.-
Titulado de Grado Medio	1.170.-
Jefe de 1ª	1.160.-
Jefe de 2ª	1.157.-
Oficial de 1ª	1.158.-
Oficial de 2ª	1.166.-
Auxiliar	1.260.-
Inspector Comercial de 1ª	1.157.-
Inspector Comercial de 2ª	1.160.-
Subalterno Jefe Equipo	1.166.-
Subalterno de 1ª	1.174.-
Subalterno de 2ª	1.260.-
Limpiadoras	1.289.-
Oficial de 1ª Jefe de Equipo	1.158.-
Oficial de 1ª	1.166.-
Oficial de 2ª	1.174.-
Ayudante	1.264.-
Auxiliar de Primera	1.275.-
Auxiliar de Segunda	1.332.-

A N E X O Nº 4

VALORES HORAS EXTRAORDINARIAS OPERARIOS

CATEGORIAS	PESETAS
Oficial de 1ª Jefe Equipo	713'60
Oficial de 1ª	618'30
Oficial de 2ª	571'10
Ayudante	523'40
Auxiliar de 1ª	499'40
Auxiliar de 2ª	475'70

S U B A L T E R N O S

Subalterno Jefe Equipo	618'30
Subalterno de 1ª	571'10
Subalterno de 2ª	523'40
Limpiadoras	475'70

E M P L E A D O S

Oficial de 1ª	713'60
Oficial de 2ª	618'30
Auxiliar	523'40

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.

AN E X O Nº 5 "A"

COMPENSACION ANTIGUO I.R.T.P. (VALORES MENSUALES)

CATEGORIAS	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
T.G.S.	25.171	26.046	26.917	27.793	28.668	29.530	30.388	31.241	32.103	32.970	33.842	34.718	35.593
T.G.M.	22.649	23.419	24.187	24.961	25.727	26.488	27.240	27.994	28.754	29.515	30.283	31.054	31.824
Jefe 1ª	20.162	20.826	21.491	22.155	22.821	23.476	24.128	24.777	25.436	26.092	26.755	27.420	28.086
Jefe 2ª	17.314	17.889	18.467	19.044	19.621	20.191	20.756	21.320	21.891	22.460	23.037	23.614	24.193
Ofic.1ª	15.643	16.169	16.693	17.215	17.742	18.260	18.771	19.285	19.801	20.323	20.847	21.370	21.893
Ofic.2ª	13.898	14.350	14.806	15.261	15.714	16.165	16.607	17.052	17.501	17.951	18.405	18.858	19.315
Auxiliar	12.754	13.022	13.292	13.676	14.060	14.440	14.815	15.191	15.572	15.948	16.336	16.719	17.103
I.Com.1ª	16.956	17.532	18.110	18.686	19.265	19.833	20.397	20.960	21.533	22.104	22.679	23.257	23.833
I.Com.2ª	14.787	15.274	15.767	16.254	16.749	17.229	17.707	18.184	18.669	19.154	19.642	20.133	20.622
Sub.Jefe	12.211	12.669	13.123	13.578	14.032	14.481	14.925	15.373	15.819	16.269	16.723	17.178	17.634
Subal.1ª	10.718	11.138	11.558	11.977	12.395	12.812	13.221	13.632	13.956	14.463	14.881	15.303	15.723
Subal.2ª	10.266	10.650	11.035	11.419	11.803	12.183	12.561	12.938	13.318	13.697	14.084	14.467	14.852
Limpiad.	9.604	9.953	10.303	10.653	11.005	11.350	11.689	12.031	12.378	12.723	13.071	13.421	13.772
Of.1ªJ.E.	13.539	14.070	14.602	15.131	15.664	16.187	16.704	17.226	17.749	18.276	18.807	19.435	19.868
Ofic.1ª	11.613	12.070	12.531	12.991	13.451	13.908	14.354	14.807	15.261	15.714	16.177	16.635	17.099
Ofic.2ª	10.816	11.242	11.670	12.091	12.516	12.938	13.351	13.768	14.187	14.607	15.032	15.456	15.881
Ayte.	10.366	10.755	11.146	11.535	11.924	12.311	12.698	13.070	13.455	13.843	14.230	14.620	15.009
Aux. 1ª	10.002	10.373	10.745	11.117	11.489	11.856	12.219	12.585	12.950	13.321	13.691	14.061	14.434
Aux. 2ª	10.017	10.275	10.531	10.885	11.239	11.589	11.933	12.282	12.631	12.981	13.334	13.688	14.041

TABLA "B"

COMPENSACION T.R.T.P.

CATEGORIA	PESETAS/DIA
Titulado Grado Superior	839.-
Titulado Grado Medio	755.-
Jefe de 1ª	672.-
Jefe de 2ª	577.-
Oficial de 1ª	521.-
Oficial de 2ª	463.-
Auxiliar	425.-
Inspector Comercial de 1ª	569.-
Inspector Comercial de 2ª	493.-
Subalterno de 1ª Jefe Equipo	407.-
Subalterno de 1ª	357.-
Subalterno de 2ª	342.-
Limpiadora	320.-
Oficial de 1ª Jefe Equipo	451.-
Oficial de 1ª	307.-
Oficial de 2ª	361.-
Ayudante	346.-
Auxiliar de 1ª	333.-
Auxiliar de 2ª	334.-

ANEXO Nº 6

CALENDARIO DE TRABAJO A TURNO TOTAL

1.816 HORAS ANUALES EN CICLOS DE 4 SEMANAS CONSECUTIVAS

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1		N	O	C	H	E					T	A	R	D	E				MAÑANA									I
2			T	A	R	D	E				MAÑANA											N	O	C	H	E		
3	TARDE			MAÑANA											N	O	C	H	E					T	A	R	D	E
4	MAÑANA							N	O	C	H	E					T	A	R	D	E						MAÑANA	
R	MAÑANA							MAÑANA			J N			MAÑANA				J N			MAÑANA						I	
1			N	O	C	H	E					T	A	R	D	E									MAÑANA		I	
2	NOCHE				T	A	R	D	E								MAÑANA								NOCHE			
3	TARDE									MAÑANA								N	O	C	H	E					TARDE	
4				MAÑANA						N	O	C	H	E						T	A	R	D	E			I	I

ANEXO Nº 7 SALIDAS PARTICULARES

CATEGORIAS	PTAS./HORA
Titulado Grado Superior	513.-
Titulado Grado Medio	467.-
Jefe de 1ª	422.-
Jefe de 2ª	386.-
Oficial de 1ª	364.-
Oficial de 2ª	336.-
Auxiliares Administrativos y Técnicos	319.-
Inspector Comercial de 1ª	366.-
Inspector Comercial de 2ª	349.-
Subalterno Jefe	336.-
Subalterno 1ª	322.-
Subalterno 2ª	319.-
Limpiadoras	307.-
Oficial 1ª Jefe Equipo	364.-
Oficial 1ª	336.-
Oficial 2ª	322.-
Ayudante	319.-
Auxiliar 1ª	312.-
Auxiliar 2ª	313.-

ANEXO Nº 8

JORNADAS ESPECIALES

CATEGORIAS	PTAS./DIA
Oficial 1ª Administrativo y Técnico	1.430.-
Oficial 2ª Administrativo y Técnico	1.240.-
Auxiliar Administrativo y Técnico	1.050.-
Subalterno Jefe de Equipo	1.240.-
Subalterno	1.150.-
Subalterno	1.050.-
Limpiadora	955.-
Oficial Jefe Equipo	1.430.-
Oficial 1ª	1.240.-
Oficial 2ª	1.150.-
Ayudante	1.050.-
Auxiliar de 1ª	1.000.-
Auxiliar de 2ª	955.-

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 Nº 9

PLUS SABADOS DE VERANO

CATEGORIAS	PTAS/DIA
Titulado Grado Superior	5.791.-
Titulado Grado Medio	5.227.-
Jefe de 1ª	4.693.-
Jefe de 2ª	4.158.-
Oficial de 1ª	3.771.-
Oficial de 2ª	3.415.-
Auxiliar	3.177.-
Inspector Comercial 1ª	4.009.-
Inspector Comercial 2ª	3.564.-
Subalterno Jefe	3.474.-
Subalterno de 1ª	3.177.-
Subalterno de 2ª	3.059.-
Limpiadora	2.970.-
Oficial 1ª Jefe Equipo	3.802.-
Oficial de 1ª	3.326.-
Oficial de 2ª	3.177.-
Ayudante	3.059.-
Auxiliar de 1ª	2.970.-
Auxiliar de 2ª	2.970.-

INGRESOS ANUALES POR CATEGORIAS

Titulado Grado Superior	2.244.286.-
Titulado Grado Medio	2.031.374.-
Jefe de Primera Admón, Técnicos y Comerciales	1.820.530.-
Jefe de Segunda Admón, Técnicos y Comerciales	1.611.297.-
Oficial de Primera Administrativo y Técnico	1.465.210.-
Oficial de Segunda Administrativo y Técnico	1.327.812.-
Auxiliar Administrativo y Técnico	1.235.883.-
Inspector Comercial de Primera	1.559.827.-
Inspector Comercial de Segunda	1.389.842.-
Subalterno Jefe de Equipo	1.348.660.-
Subalterno de Primera	1.233.912.-
Subalterno de Segunda	1.191.563.-
Limpiadora	1.123.047.-
Oficial de Primera Jefe Equipo	1.472.535.-
Oficial de Primera	1.291.846.-
Oficial de Segunda	1.225.502.-
Ayudante	1.183.106.-
Auxiliar de Primera	1.151.606.-
Auxiliar de Segunda	1.150.951.-

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.

15762 ***RESOLUCION de 27 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio.***

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio, recibido en este Ministerio con documentación complementaria en fecha 5 de junio de 1984, suscrito por la representación patronal y social de la misma el día 1 de junio de 1984 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

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

Madrid, 27 de junio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO ESTATAL DE ESTACIONES DE SERVICIO

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Este Convenio es de aplicación en todo el territorio del Estado.

Art. 2.º *Ambito funcional.*—Es de aplicación este Convenio a todas las Empresas y trabajadores comprendidos en el ámbito