ANEXO Nº 6

JUBILACION ANTICIPADA

SOLICITUD

DON .....
que ha cumplido 64 años de edad el día ... de ..... de .....

SOLICITA

De esa empresa, la iniciación de los trámites a que se refiere el artículo 28 del Convenio Colectivo Estatal para las Empresas dedicadas a la producción de Plantas Vivas por cualquier procedimiento y su venta, con el fin de acogerse a los beneficios de la jubilación anticipada prevista en el Real Decreto Ley 14/81 de 20 de agosto.

EL INTERESADO
(Fecha y firma)

CONFORMIDAD DE LA EMPRESA

La Empresa da su conformidad a lo solicitado por DON .....
..... iniciándose en el día de la fecha, los trámites necesarios para que pueda producirse la jubilación anticipada del trabajador.

....., a ... de ..... de ....

POR LA EMPRESA

DENEGACION

25309 *RESOLUCION de 18 de octubre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Juan y Teodoro Kutz, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Juan y Teodoro Kutz, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fechas 28 de septiembre y 16 de octubre de 1984, suscrito por las partes el día 6 de julio 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, 18 de octubre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Juan y Teodoro Kutz, S. A.».

CONVENIO COLECTIVO, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, PARA LA EMPRESA «JUAN Y TEODORO KUTZ, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.° *Ambito personal.*—Las estipulaciones del presente Convenio serán de aplicación a las relaciones laborales de la Empresa «Juan y Teodoro Kutz, S. A.», «Cervezas El León», de San Sebastián, con sus trabajadores de las factorías de San Sebastián y Arano, así como con los de las delegaciones de las diversas provincias.

Art. 2.° *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos, a partir del 1 de enero de 1984, independientemente de su publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia de Guipúzcoa».

La duración del presente Convenio se fija en dos años, desde el 1 de enero de 1984 al 31 de diciembre de 1985. El mismo se entenderá prorrogado por un año en tanto que cualquiera de las partes no lo denunciara con, al menos, tres meses de antelación a la fecha de su caducidad. La denuncia se deberá efectuar mediante comunicación escrita a la Delegación de Trabajo u Organismo correspondiente.

Art. 3.° *Compensación y absorción.*—Las condiciones que se establecen forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente por ingresos anuales y compensables en su totalidad con los que anteriormente rigieran por Convenio, mejora pactada o unilateral, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o por cualquier otra causa.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos únicamente tendrá eficacia si, globalmente considerados, superasen el nivel total de las condiciones de este Convenio.

CAPITULO II

Condiciones económicas

Art. 4.° *Conceptos que integran las retribuciones salariales.*—Las percepciones salariales de los trabajadores afectados por el presente Convenio deberán estar integradas en los siguientes conceptos:

a) Salario base.
b) Complementos salariales personales:

1.1 Plus de antigüedad.
1.2 Condiciones o compensaciones personales.

c) Plus de Convenio.
d) Complemento por calidad o cantidad de trabajo:

2.1 Horas extraordinarias.
2.2 Trabajos festivos.
2.3 Horas extraordinarias nocturnas.

e) Plus de nocturnidad.
f) Pagas extraordinarias:

3.1 Pagas extraordinarias reglamentarias.
3.2 Pagas extraordinarias especiales.

g) Comisiones.
h) Quebranto de moneda y premio de cobranza:

a) Salario base: Se entiende por tal el que para cada categoría profesional se determina en la columna primera del anexo I del presente Convenio.

Los salarios base se han calculado aplicando los coeficientes del artículo 25 de la Ordenanza Laboral Cervecera, adaptados de conformidad con lo estipulado en el párrafo 4.° de dicho articulado.

Durante la vigencia del presente Convenio se garantizará, como mínimo, en todo momento el salario mínimo interprofesional en la columna de salario base.

En caso de variaciones del salario mínimo interprofesional, si la cantidad fijada como salario base fuera inferior a la del nuevo salario mínimo interprofesional, dicha diferencia se trasvasará del plus de Convenio, para garantizar en todo momento el salario mínimo interprofesional en la columna de salario base.

b) Complementos salariales personales:

1.1 Plus de antigüedad: Todos los trabajadores fijos afectados por el presente Convenio disfrutarán de un complemento personal del salario base de la forma y cuantía siguientes:

Bienios del 5 por 100 cada uno, en razón a su antigüedad desde la fecha de su entrada en la Empresa, con un tope máximo de doce bienios, equivalente al 60 por 100. Estos porcentajes se irán sumando y se aplicarán sobre el salario base que en cada momento corresponda a la categoría profesional del trabajador de acuerdo con la tabla que figura en el anexo I.

1.2 Condiciones o compensaciones personales: Se respetarán las situaciones personales que, con carácter de cómputo anual, exceden de las establecidas en este Convenio, mateniéndose estrictamente «ad personam».

c) Plus de Convenio: Su cuantía se concreta en la columna segunda del anexo I del presente Convenio.

d) Complementos por calidad o cantidad de trabajo:

2.1 Horas extraordinarias: Se consideran horas extraordinarias las que excedan en cada jornada de las señaladas para la prestación de la jornada establecida en el presente Convenio.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y cien al año.

No se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de jornada ordinaria laboral, ni para cómputo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

Para el cálculo del valor de cada hora extraordinaria se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario base} + \text{Plus de Convenio}}{\text{1.820 horas de trabajo}} \times 1{,}75$$

2.2 Trabajos festivos: Las horas extraordinarias correspondientes a domingos y festivos se pagarán de acuerdo con el siguiente cálculo:

$$\frac{\text{Salario base + Plus de Convenio}}{\text{1.820 horas de trabajo}} \times 2{,}25$$

Cuando la jornada se haya establecido trabajar de lunes a viernes, las horas extraordinarias que se realicen en sábado se considerarán como festivas.

2.3 Horas extraordinarias nocturnas: Las horas extraordinarias trabajadas entre las veintidós horas y las seis de la mañana serán consideradas como nocturnas. La fórmula para el cálculo de su valor será la misma que la de horas extraordinarias festivas.

e) Plus de nocturnidad: Las horas trabajadas durante el período comprendido durante las veintidós horas y las seis de la mañana tendrán un incremento sobre su retribución ordinaria del 30 por 100, es decir, sobre el salario base y el plus de calidad.

Quien en el período indicado trabaje por tiempo inferior o igual a cuatro horas, percibirá este plus únicamente sobre las horas trabajadas.

Si en él tiempo trabajado comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana excediera de cuatro horas, lo percibirá por todo el total de la jornada.

De este plus se exceptúan los trabajos que se realizan en secciones que funcionan normalmente durante el año en turnos rotativos de día y noche.

A título de ejemplo se señalan los trabajos que se efectúan en maltería, molinos, calderas, cocimientos, fermentación, bodegas y vigilancia de máquinas.

También se exceptúan aquellos trabajos cuyo contenido específico deba realizarse en las referidas horas, como vigilancia y guarda.

f) Pagas extraordinarias: Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de las pagas extraordinarias siguientes:

3.1 Pagas extraordinarias reglamentarias: Estas se abonarán en la primera quincena de julio y diciembre, con importe para cada una de ellas de una mensualidad para el personal con retribución mensual y de treinta días para el personal que tenga asignado jornal diario.

3.2 Pagas extraordinarias especiales: Estas se abonarán en marzo y octubre. El devengo de estas pagas se efectuará en las primeras quincenas de los meses respectivos para el personal con retribución mensual, de una mensualidad y de treinta días para el personal que tenga asignado jornal diario.

Para tener derecho a percibir el importe de estas pagas extraordinarias será necesario estar al servicio de la Empresa con doce meses de antelación consecutivos en la fecha de hacerse efectivas cada una de ellas. En caso contrario, serán abonadas por dozavas partes, computándose como meses completos las fracciones residuales inferiores a treinta días.

g) Comisiones: Son aquellas cantidades que perciben los trabajadores adscritos al departamento de reparto o inspección y que consisten en una cantidad fija pactada por cada caja o litro vendido.

Dichos devengos compensan globalmente tres aspectos fundamentales: Incentivo de ventas, inconvenientes inherentes al desempeño de la función de reparto o inspección y horas extraordinarias.

Para la percepción de dichas comisiones es necesario cumplir todas las funciones propias del reparto e inspección. No obstante, las condiciones de trabajo, para respetar las peculiaridades de cada centro de trabajo, así como las cantidades pactadas, serán fijadas entre la Empresa y sus trabajadores de común acuerdo y con la participación del Comité de Empresa o Delegados del personal, si fueran requeridos por los trabajadores.

h) *Premios de cobranza y quebranto de moneda:* Se establece un premio de cobranza para la autoventa, consistente en un 4 por 1.000 por entregas de mercancías con cuyo importe responderán de las posibles diferencias que en sus liquidaciones se les pudiera presentar.

Por otra parte se establece un premio de quebranto de moneda para los cobradores y cajero o la persona que realice sus funciones, consistente en 1.000 pesetas mensuales.

El personal que ocasionalmente realice funciones de cobranza sin percibir dicho plus, no estará obligado a responder de las diferencias que hubiera. La percepción de ambos pluses simultáneamente es incompatible. Las cantidades abonadas a tanto por quebranto como de cobranza no son absorbibles ni compensables.

i) Las tablas de salario base y plus de Convenio que figuran en el presente Convenio serán incrementadas en un 8,5 por 100 a partir del 1 de enero de 1985.

También serán incrementadas en la misma forma las tablas de horas extraordinarias.

CAPITULO III

Jornada de trabajo

Art. 5.° *Jornada de trabajo.*—La jornada partida será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

1.1 Jornada continuada: La jornada continuada será de treinta y siete y media horas semanales de trabajo efectivo y dos y media horas de tiempo para bocadillo.

Cuando el trabajo se realice en instalaciones cuyo funcionamiento sea continuado, como calderas, cocimiento, filtro, etcétera, el bocadillo deberá tomarse sin que paren las instalaciones.

En todas las Secciones el cambio de turnos se realizará en el puesto de trabajo, sin parar las máquinas. Cuando por retraso del autobús el cambio de turno se realice con quince minutos o más de retraso, al turno saliente se le abonará dicho tiempo.

1.2 Personal de oficinas de Administración y Comercial: *La jornada será de cuarenta horas semanales, de las cuales* treinta y siete y media horas serán de trabajo efectivo y dos y media horas de tiempo para bocadillo. La jornada se realizará de lunes a viernes, repartidas en cuatro jornadas de siete y media horas y de una jornada correspondiente al día de guardia de diez horas.

1.3 Personal Comercial: La jornada será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, en jornada partida de ocho horas diarias de lunes a viernes.

1.4 Personal de reparto: La jornada será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, en jornada partida de siete horas diarias de lunes a viernes y cinco horas el sábado. No obstante los sábados solamente se trabajarán cuando a criterio del Director Comercial, estime necesario realizar el reparto.

1.5 Horarios especiales: Tendrán horarios especiales los servicios siguientes:

Portería.
Frío - Caldera.
Tostador.
Maltería.
Guardas.

Para las fábricas de Arano y San Sebastián, serán días de descanso retribuido todos los que señalen las autoridades laborales como festivos y que figuren en el calendario laboral que para 1984 y 1985 ha elaborado la Delegación de Trabajo de la provincia de Guipúzcoa. Las Delegaciones disfrutarán de descanso retribuido, los días que se señalan en el calendario laboral elaborado por la Delegación de Trabajo de su provincia.

Art. 6.° *Vacaciones.*—Todo el personal afectado por el presente Convenio, sin distinción de grupo o categoría profesional, disfrutará de un período de vacaciones anual de treinta días naturales retribuidos, debiendo de disfrutar exclusiva y necesariamente veintiséis laborables.

A efectos vacacionales los sábados se computarán como día de labor completo.

Art. 7.° *Licencias con sueldo.*—La Empresa concederá *licencias con sueldo a sus trabajadores en los casos siguientes* y con la duración que se indica:

a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

b) Dos días por nacimiento de un hijo, si concurriese enfermedad grave de cónyuge o hijo nacido se elevará a seis días, en el supuesto de que los dos mencionados días sean festivos se le concederá un día de labor más.

c) Dos días por defunción de padres o padres políticos.

d) Dos días por defunción de abuelos, nietos, hermanos, cuñados y abuelos políticos.

Un día por defunción de tíos.

e) Tres días por defunción de cónyuge o hijos del trabajador.

f) Un día por traslado de domicilio habitual.

g) Dos días por operación quirúrgica mayor o enfermedad grave de cónyuge, hijos, padres, nietos o hermanos.

Un día por operación quirúrgica mayor o enfermedad grave de padres políticos y hermanos políticos.

h) Un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos del trabajador.

i) Por el tiempo indispensable cuando los trabajadores tengan que atender algún asunto de carácter público, impuesto por la Ley o disposición administrativa.

j) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta de los médicos de cabecera o especialista de la Seguridad Social, cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo, debiendo presentar el justificante de asistencia al médico de cabecera y volante justificativo para asistencia a médico especialista, en su caso.

k) Cuando un trabajador que se vea en la necesidad de acudir dentro de la localidad a los servicios de la medicina privada, siempre que éstos servicios no estén cubiertos por la Seguridad Social, la Empresa considerará esta situación como licencia retribuida por el tiempo necesario.

Asimismo se reconocerá la paternidad o maternidad del hecho suficientemente documentado haya o no vínculo matrimonial.

Para cómputo de jornada anual estas licencias se computarán como tiempo de trabajo.

El disfrute de los anteriores permisos se entenderá con derecho a percibir las retribuciones correspondientes a los conceptos de salario base, plus Convenio y complementos de antigüedad.

En todo caso se entiende que los días a que se hace referencia en este artículo son días naturales. Si la provincia en que sucedan los hechos que dan origen a las licencias anteriormente mencionadas no fuese la misma donde reside habitualmente el productor, los plazos anteriores se podrán ampliar hasta tres días más en cada caso.

El trabajador vendrá obligado a presentar documentos o justificantes legales o médicos que acrediten la existencia de las circunstancias alegadas para la obtención de las anteriores licencias.

Art. 8.° *Licencias no retribuidas.*—Los trabajadores de la Empresa que soliciten permisos no retribuidos por cuestiones personales, podrán obtenerlos siempre y cuando la Dirección considere que los motivos alegados justifican dicho permiso.

Art. 9.° *Maternidad.*—En caso de parto, la mujer trabajadora tendrá derecho a una suspensión máxima de contrato de trabajo de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada.

Toda mujer embarazada, independientemente de su estado civil, previo informe del médico de la Empresa o especialista y cuando la trabajadora o la Empresa lo soliciten, si desarrollase un trabajo penoso o peligroso para su estado, se le cambiará de puesto de trabajo a otro más cómodo sin riesgo para su estado, conservando su categoría profesional.

En este supuesto la Dirección de la Empresa designará a la persona que obligatoriamente deberá cubrir el puesto de trabajo vacante por la embarazada y que con carácter de provisionalidad de la situación se incorporará a su anterior puesto cuando la embarazada se reintegre al suyo propio.

Art. 10. *Permiso de conducir.*—La retirada del permiso de conducir no supondrá la suspensión de empleo y sueldo del trabajador afectado La Empresa deberá integrar al trabajador sancionado a otro puesto de trabajo.

Art. 11. *Excedencia voluntaria.*—La excedencia voluntaria habrá de regirse de la siguiente forma:

a) El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de dos años tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco.

b) El trabajador no podrá solicitar la excedencia voluntaria para prestar sus servicios en otra Empresa de actividad similar.

c) El tiempo transcurrido durante el período de excedencia no podrá computarse a efectos de antigüedad.

d) El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

e) En caso de que la Empresa no dispusiera de un puesto de igual o similar categoría, al que ocupaba anteriormente el trabajador excedente, pero si existiera una vacante en un puesto de inferior categoría, el trabajador podrá reincorporarse a dicho puesto y con la categoría inferior que corresponda, siempre que esté capacitado para el desempeño de dicho puesto, sin perjuicio de ocupar con carácter preferente un puesto igual o similar categoría al que ocupaba anteriormente, siempre y cuando se produzca una vacante en la Empresa.

f) En el supuesto de que el trabajador que se hallara en situación de excedencia no solicitase su reingreso con la antelación de un mes a la expiración de la excedencia, se entenderá que causa baja voluntaria en la Empresa.

g) La Empresa podrá, discrecionalmente, ampliar el período de excedencia, siempre y cuando exista solicitud motivada del trabajador.

Art. 12. *Igualdad y no discriminación.*—Dentro de la Empresa, los trabajadores no podrán ser discriminados por cuestiones de ideologías religiosas, raza, afiliación política o sindical, etcétera.

Art. 13. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—En la Empresa se realizarán obligatoriamente inspecciones trimestrales por el Comité de Seguridad e Higiene, los resultados de la inspección deberán ser entregados a la Dirección de la Empresa y a los representantes de los trabajadores.

Cuando requieran los representantes de los trabajadores, así como por propia iniciativa, el Inspector de Seguridad e Higiene, haga presencia en la Empresa, un representante de los trabajadores estará presente en la inspección junto con la Empresa y dicho Inspector.

Los facultativos que atienden los servicios sanitarios de la Empresa reconocerán una vez al año a todos los trabajadores de la misma, sin excepción de ninguna clase. La Empresa si careciera de servicios sanitarios adecuados, establecerá los medios necesarios para que sus trabajadores sean debidamente reconocidos. En aquellos casos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión médica se efectuará cada seis meses. Caso de efectuarse estos reconocimientos fuera de las horas de trabajo, el tiempo empleado será retribuido.

La revisión médica habitual consistirá en fotoseriación o rayos X, análisis completos de sangre y orina, además en aquellos puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional (sordera, dermatosis, etc.) el reconocimiento incluirá todo lo que sea procedente.

En los casos en que se detecten anomalías, se entregará por escrito a cada uno de lo trabajadores el certificado de reconocimiento correspondiente.

Art. 14. *Prendas de trabajo.*—Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a un equipo de trabajo cada seis meses sustituyéndolo por otro nuevo en caso de deterioro por razón de trabajo.

La Empresa dispondrá de batas de seguridad para aquellos trabajadores cuya labor esté sujeta al manejo de materiales pesados. Dispondrá también la Empresa de ropas impermeables y aislantes para los trabajadores que se vean precisados trabajar a la intemperie, para el lavado y limpieza de depósitos, etcétera.

Art. 15. *Trabajos de categoría superior.*—El personal afectado por el presente Convenio podrá ser destinado por la Empresa en caso de necesidad a ocupar un puesto de categoría superior por plazo que no exceda de seis meses ininterrumpidos en un año o seis meses interrumpidos durante dos años, percibiendo mientras se encuentre en dicha situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña, en caso de que el trabajador superase en tiempo las situaciones expresadas pasaría a ocupar la categoría desempeñada.

Art. 16. *Detenciones.*—No se considerará falta injustificada al trabajo la que se derive de la detención del trabajador, si posteriormente es absuelto o se archiva el expediente sin sanción alguna.

Mientras se dicte la resolución correspondiente se considerará la situación del trabajador afectado como licencia no retribuida.

Art. 17. *Despidos por causas objetivas.*—Con carácter previo a la notificación a los trabajadores de despido basado en causas objetivas regulado en la legilación vigente, la Empresa está obligada:

a) Notificar por escrito al Comité de Empresa o Delegado de personal y al Delegado sindical en caso de que el trabajador estuviera afiliado la medida que va a adoptar, sus fundamentos y documentos en los que se justifique la pretensión.

b) Conceder un plazo de setenta y dos horas laborales desde dicha notificación, para el citado Comité de Empresa o Delegado de personal, y el Delegado sindical emitirá informe al respecto, que no tendrá el carácter de vinculante.

c) Durante el período de preaviso el trabajador tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

d) El incumplimiento por parte de la Empresa de tales requisitos formales traerá consigo la nulidad del despido.

Art. 18. *Despido improcedente.*—Todo trabajador que sea despedido y la jurisdicción competente declare el despido improcedente será reintegrado a su puesto de trabajo de forma obligatoria para la Empresa.

Art. 19. *Finiquito.*—Todo trabajador podrá solicitar la presencia del Delegado de personal o miembro del Comité de Empresa o Delegado sindical a que pertenece, con el objeto de recibir el asesoraminto que estime oportuno, antes de proceder a la firma del recibo-finiquito.

En el supuesto de que no exista Delegado del personal o Delegado de sección sindical, por el tamaño del Centro de trabajo, el trabajador podrá exigir, con setenta y dos horas de antelación a la firma copia del recibo-finiquito, para los usos que estime oportunos. En caso de no cumplirse dicho requisito, el finiquito no tendrá validez.

CAPITULO IV

Prestaciones sociales

Art. 20. *Seguridad Social.*—En materia de cotización a la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 21. *Ayuda incapacidad laboral transitoria:*

a) Seguro de enfermedad: Los productores que causen baja por enfermedad, previa justificación de la misma expedida por el facultativo que le asista y con el visto bueno del Médico de la Empresa, tendrá garantizado desde el primer día el 90 por 100 de retribución real en jornada normal, mientras le corresponda percibir la indemnización económica por enfermedad.

b) En caso de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo, la Empresa garantizará al trabajador el 100 por 100 de su retribución real en jornada normal, mientras le corresponda indemnización por accidente de trabajo.

Art. 22. *Ayuda durante el servicio militar.*—Los trabajadores que tengan que incorporarse a filas quedarán durante el tiempo de su incorporación en situación asimilada a la de alta, por lo que le irá devengando el derecho de antigüedad. Asimismo, estos trabajadores tendrán derecho a percibir durante dicho período una cantidad de 15.000 pesetas mensuales sin distinción de categoría profesional, siempre y cuando no realizasen ningún trabajo para la Empresa.

Art 23. *Premios por años de servicio.*—Al personal que al cumplir veinte, treinta y cuarenta años de servicio ininterrumpidos a la Empresa a partir del 1 de enero de 1984 se le concederá un premio que se abonará en el mismo mes que cumplan los años de servicio y cuya cuantía será:

a) A los veinte años de servicio, 40.000 pesetas.
b) A los treinta años de servicio, 50.000 pesetas.
c) A los cuarenta años de servicio, 60.000 pesetas.

Art. 24. *Jubilación y viudedad.*—La Empresa incrementará en 100 pesetas diarias la pensión que se le asigne por la Mutualidad Laboral a todo el personal que al cumplir los sesenta y cinco años solicite la jubilación.

El que no se acoja a dicho beneficio al cumplir dicha edad perderá irrevocablemente esta concesión de la Empresa.

La Empresa incrementará también en 100 pesetas diarias las pensiones de las viudas de los trabajadores o pensionistas de ésta.

CAPITULO V

Ingresos, ascenso y sanciones

Art. 25. *Ingresos.*—La admisión del personal de plantilla se ajustará a lo dispuesto en las leyes vigentes en materia de colocación y se ajustará a las siguientes normas:

1.1 En el supuesto de que la vacante a cubrir sea un cargo representativo o de mando (excepto los indicados en el apartado 1.2 de este artículo), así como subalternos, Secretarios, Cajeros y Apoderados, la Dirección de la Empresa designará libremente a la persona que ha de ser admitida para ocupar la plaza.

1.2 Para cubrir las vacantes de Jefes de segunda Técnicos o Administrativos, personal de distribución y reparto, así como el destinado a instalación y mantenimiento de aparatos enfriadores de cerveza, una vez agotado el trámite de selección entre el personal de la Empresa y declarada la vacante para ser cubierta por personal ajeno a la misma, la Dirección someterá a los aspirantes a una prueba de aptitud, con las mismas normas e iguales programas que sirvan de base para la selección en los ascensos a que hace referencia el artículo 20 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, si bien, para estos casos, en el Tribunal de calificación tendrá voto el Jefe de Personal de la Empresa o persona en quien delegue y, además, si hubiere empate, el Presidente gozará de un voto de calidad.

1.3 Para el ingreso de los Inspectores comerciales se estará a lo dispuesto en el artículo 19, apartado 1.2.1, de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

1.4 En el supuesto de tener que cubrir cualquier otra vacante por no haber encontrado personal idóneo dentro de la propia Empresa, los aspirantes serán sometidos también a pruebas de aptitud en las mismas condiciones que se detallan en el apartado 1.2 de este artículo y sin perjuicio de los derechos reconocidos al personal temporero.

Art. 26. *Período de prueba.*—Los períodos de prueba se efectuarán según lo señalado en el Estatuto de los Trabajadores o normativa vigente.

Art. 27. *Sanciones:*

1. La Dirección de la Empresa deberá consignar en sus Reglamentos de Régimen Interior:

a) La calificación de los hechos que se consideren faltas en sus categorías de leves, graves y muy graves.

b) Las sanciones que deberán imponerse por la Comisión de las mismas.

c) El procedimiento a seguir para su imposición.

2. En la imposición de sanciones de carácter muy grave, será citado el trabajador para que pueda aportar en su descargo las pruebas o testigos que estime oportunos.

3. La sanción de las faltas graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador. Asimismo, se informará al Comité de Empresa de la sanción impuesta.

Art. 28. *Ascensos:*

1. Los puestos vacantes por cualquier causa y los de nueva creación que se produzcan en la Empresa se cubrirán de la siguiente forma:

1.1 Por libre designación absoluta de la Dirección de la Empresa: Cargos representativos o de mando (excepto los indicados en el apartado 1.2 de este mismo artículo), así como subalternos, Secretarios, Cajeros y Apoderados.

1.2 Por libre designación de la Dirección dentro del personal de la Empresa: Jefes de segunda Técnicos y Administrativos; Oficiales de primera obreros, Jefes de equipo; Inspectores comerciales; personal de distribución y reparto, así como el destinado a instalación y mantenimiento de aparatos enfriadores de cerveza.

En estos supuestos, la Dirección elegirá uno de los procedimientos siguientes:

1.2.1 Designar libremente a la persona o personas de la Empresa que hayan de ocupar vacantes. Este procedimiento será el único aplicable para cubrir vacantes de Inspectores comerciales, quedando plenamente facultada la Dirección para convocarlas libremente entre personas ajenas a la Empresa, caso de no haber sido cubiertas por dicho procedimiento.

1.2.2 Convocar las vacantes y admitir solicitudes para ocuparlas, que podrán presentar todos los trabajadores fijos de la Empresa, sometiendo a los aspirantes a una prueba de aptitud, según las normas que se establecen en el artículo 30, apartado 1.1, del presente Convenio.

1.3 Las vacantes existentes en las categorías laborales no mencionadas en este artículo serán provistas mediante prueba de aptitud, a la que podrán concurrir todos los productores fijos de la Empresa.

2. Si las vacantes relativas a todas las categorías y puestos de trabajo enumerados en este artículo no se cubrieran, la Dirección podrá decidir convocarlas entre personas ajenas a la Empresa, según las normas de ingreso establecidas en el artículo 13 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

Art. 29. *Contrato de trabajo.*—Todos los contratos de trabajo se harán por escrito de acuerdo con la normativa vigente. Los modelos de contrato se remitirán al Comité de Empresa, quien estará legitimado para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa.

Art. 30. *Pruebas de aptitud:*

1. En los casos en que para la provisión de vacantes y puestos de nueva creación sean preceptivas pruebas de aptitud, éstas se desarrollarán con arreglo a las siguientes normas:

1.1 Se constituirá en el seno de la Empresa, para juzgar las pruebas de aptitud, un Tribunal que estará compuesto por: dos Vocales designados por la Dirección, uno de los cuales será el Presidente; un Vocal productor fijo de la Empresa, nombrado por la Dirección entre una terna presentada por el Comité de Empresa y formada por productores que no ostenten tales cargos, y dos Vocales designados por el Comité de Empresa.

1.2 Todos los componentes del Tribunal deberán ostentar, como mínimo, la misma categoría laboral que corresponda a la vacante a cubrir. Asistirá con carácter asesor, sin voto, el Jefe de Personal de la Empresa o persona que le sustituya.

1.3 El Tribunal calificador tendrá en cuenta, para juzgar la prueba de aptitud, los conocimientos profesionales, dotes personales, conducta laboral, antigüedad en la Empresa y resultados de pruebas psicotécnicas o de formación profesional, que podrán ser realizadas por Entidades u Organismos especializados.

1.4 En aquellos casos en que el Tribunal lo considere conveniente, podrá proponer a la Dirección que el candidato o candidatos queden pendientes de un período de prueba de la misma duración que el señalado para el personal de nuevo ingreso.

CAPITULO VI

Actividad sindical dentro de la Empresa

Art. 31. *Delegados de personal y Comités de Empresa.*—Los Delegados de personal y Comité de Empresa se constituirán y tendrán la composición que señala el Real Decreto de 6 de diciembre de 1977, y serán funciones y garantías mínimas de los mismos los que este Real Decreto señala.

Ningún trabajador podrá ser sancionado ni discriminado en su trabajo por su afiliación a cualquier Central Sindical.

Art. 32. *Secciones sindicales de Empresa.*—Los trabajadores afiliados a una Central Sindical, legalmente constituida, podrán formar una sección sindical de Empresa, siempre que el número de afiliados alcance, como mínimo, el 15 por 100 del personal de la Empresa.

Art. 33. *Delegados de la sección sindical.*—Los Delegados de las secciones sindicales de Empresa que reúnan los requisitos del artículo anterior dispondrán de diez horas al mes retribuidas a salario real, siempre que dichos Delegados no sean al mismo tiempo miembros del Comité de Empresa.

Art. 34. *Normas para el ejercicio de la acción sindical.*—La utilización de las horas retribuidas establecidas para los Delegados de las secciones sindicales deberán comunicarse previamente a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de veinticuatro horas, salvo en casos excepcionales.

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes productores ni la marcha general de la producción. Los trabajadores que deseen dirigirse a sus representantes o viceversa lo harán fuera de las horas de trabajo, o, en casos urgentes podrán hacerlo dentro del tiempo de trabajo, previo aviso al encargado o mando superior.

La Empresa permitirá el derecho de reunión en el local cedido al efecto, fuera de las horas de trabajo, al conjunto de afiliados a una Central Sindical.

Los trabajadores deberán justificar en todo caso las horas retribuidas utilizadas en el ejercicio de la acción sindical, después de usarlas, siempre que la Empresa lo requiera.

Art. 35. *Excedencia en materia sindical.*—Se exceptúa del período mínimo de permanencia en la Empresa a los trabajadores que soliciten excedencia voluntaria con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter al menos provincial.

Dichas excedencias se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

Art. 36. *Garantías de las secciones sindicales.*—Las secciones sindicales tendrán las siguientes garantías:

a) Utilizar con conocimiento previo de la Empresa los tablones de anuncios para publicar notas de carácter laboral o sindical que afecten a los trabajadores de la Empresa.

Las notas deberán ir firmadas por las secciones sindicales. Una copia del escrito que se coloque en el tablón deberá ser entregada a la Dirección de la Empresa.

b) Proponer candidatos a las elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

c) Elegir un Delegado sindical que represente a los afiliados de la sección sindical ante la Empresa.

d) A que con carácter previo a la adopción de cualquier medida disciplinaria contra un trabajador por parte de la Empresa, como consecuencia de faltas graves o muy graves y para validez de la misma, se notifique tal medida con veinticuatro horas de antelación a su sección sindical, salvo en casos excepcionales que será de forma inmediata.

En el caso de que el trabajador no pertenenezca a ninguna sección sindical, se dará cuenta de la sanción impuesta al Comité de Empresa.

En el término de las cuarenta y ocho horas siguientes, estos Organismos podrán emitir un informe que no tendrá carácter de vinculante.

e) La Empresa facilitará la recogida de cuotas y afiliación a las Centrales Sindicales legalizadas, y éstas podrán difundir libremente propaganda sindical o laboral, así como la recogida de colectas que por motivos sindicales o laborales pudieran establecerse por parte de los Delegados de las secciones sindicales, siempre y cuando por estas causas no se interfiera la marcha general de la producción ni el trabajo de los restantes productores, previo conocimiento de la Empresa.

f) A disponer para el conjunto de sus afiliados (no individualmente) de hasta un máximo de cinco días anuales de licencias retribuidas para asistir a cursos de formación sindical, congresos de su Central o actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá, previamente, comunicación de su Central Sindical, con cuarenta y ocho horas de antelación si fuera un solo día el utilizado y de setenta y dos horas si se pretendiese utilizar más de un día de licencia.

g) A poder utilizar, previa notificación y autorización de la Empresa, los servicios de expertos sindicalistas en las reuniones de los Convenios Colectivos. En ningún caso dichos expertos podrán ser trabajadores de otra Empresa del mismo ramo.

Art. 37. *Garantías sindicales.*—Para el ejercicio de sus derechos sindicales, los trabajadores gozarán de las garantías que posteriormente se enumeran, considerándose nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical y en concreto:

— Condicionar el empleo de un trabajador a su no afiliación a una Central Sindical.

— La constitución o apoyo por parte de la Empresa de una Central Sindical o sección sindical de Empresa mediante ayuda financiera o de otro tipo.

— Despedir a un trabajador, sancionarle, discriminarle o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su no afiliación a una Central Sindical o por su actividad sindical siempre que dicha actividad se ajuste a la legislación vigente.

Art. 38. *Reunión de Empresa y secciones sindicales.*—La Empresa y los Delegados de la secciones sindicales que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 32 del presente Convenio se reunirán semestralmente para informar de la situación, perpectivas, productividad y marcha general de la Empresa.

Art. 39. *Asambleas.*—Las asambleas se regirán por las siguientes normas:

a) La Empresa autorizará la celebración de asambleas dentro de las horas de trabajo, hasta un máximo de seis horas retribuidas anuales y seis asambleas.

b) Las asambleas podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, éste, a propuesta de cualquier sección sindical de Empresa que reúna los requisitos del artículo 32 ó por la mayoría de la plantilla de los trabajadores.

c) La celebración de las asambleas se comunicarán a la Dirección con una antelación mínima de veinticuatro horas. En dicha comunicación se fijará la fecha y orden del día de la asamblea. La hora de celebración se fijará de común acuerdo con la Empresa.

d) Por razones excepcionales y fundamentales, la Empresa podrá modificar, de común acuerdo con los convocantes la fecha de la celebración de la asamblea, y de igual forma, de acuerdo con la Empresa, los convocantes podrán reducir el tiempo de preaviso.

e) La celebración de las asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre salarios reales.

Art. 40. *Legislación complementaria.*—En lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación lo establecido en la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, aprobada por Orden de 23 de julio de 1971, legislación general, Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y demás disposiciones de general aplicación.

Art. 41. *Comisión Mixta.*—Se constituye una Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio Colectivo, integrada por la Dirección de la Empresa y por el Comité de Empresa, siendo su domicilio el de la razón social de la Empresa.

ANEXO I

Masa salarial desde el 1 de enero de 1984

Categorías	Escala	Salario base	Plus Convenio	Total mes-día	Total año
Titulado Grado Medio	2,10	81.018	21.532	102.550	1.640.800
Jefe 1.ª Técnico de Administración y Comercial	1,90	73.302	18.448	91.750	1.468.000
Jefe 2.ª Técnico de Administración y Comercial	1,65	63.657	14.098	77.755	1.244.080
Jefe 2.ª Técnico	1,65	63.657	11.707	75.364	1.205.824
Inspector 1.ª Comercial	1,55	59.729	13.855	73.654	1.178.464
Oficial 1.ª Técnico de Administración y Comercial	1,50	57.870	14.671	72.541	1.160.656
Inspector 2.ª Comercial	1,40	54.012	16.459	70.471	1.127.536
Oficial 2.ª Técnico de Administración y Comercial	1,30	50.154	17.818	67.972	1.087.552
Auxiliar Técnico de Administración y Comercial	1,10	42.438	21.245	63.683	1.018.928
Aspirante 4.° año	0,80	30.864	26.101	56.965	911.440
Aspirante 3.er año	0,70	27.006	27.293	54.299	868.784
Aspirante 2.° año	0,60	23.148	27.814	50.962	815.392
Aspirante 1.er año	0,50	19.290	28.736	48.026	768.416
Subalterno 1.ª Jefe de Equipo	1,30	50.154	16.633	66.787	1.068.592
Subalterno 1.ª	1,20	46.296	18.491	64.787	1.036.592
Subalterno 2.ª	1,10	42.438	19.082	61.520	984.320
Oficial 1.ª Jefe de Equipo	1,50	1.929	351	2.280	1.105.800
Oficial 1.ª taller mecánico	1,30	1.672	467	2.139	1.037.415
Oficial 1.ª oficio	1,30	1.672	387	2.059	998.615
Oficial 1.ª obrero	1,30	1.672	376	2.048	993.280
Oficial 2.ª obrero	1,20	1.543	442	1.985	962.725
Ayudante obrero	1,10	1.415	522	1.937	939.445
Auxiliar 1.ª obrero	1,10	1.415	559	1.974	957.390
Auxiliar 2.ª obrero	1,00	1.286	473	1.759	853.115
Aprendiz 4.° año	0,80	1.029	698	1.727	837.595
Aprendiz 3.er año	0,70	900	735	1.635	792.975
Aprendiz 2.° año	0,60	772	759	1.531	742.535
Aprendiz 1.er año	0,50	643	813	1.456	706.160