

29752 RESOLUCION de 27 de octubre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «La Cruz del Campo, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «La Cruz del Campo, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 7 de mayo de 1986, de una parte, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 27 de octubre de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito personal y territorial.*—El presente Convenio regulará, desde su entrada en vigor, las relaciones laborales entre la Empresa «La Cruz del Campo, Sociedad Anónima», 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.

Art. 2.º *Vigencia.*—1. Este Convenio empezará a regir el 1 de enero de 1986 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1987.

2. No obstante lo anterior, los efectos económicos del capítulo VII y artículos 60, 68, 72 y disposiciones finales undécima y duodécima, así como el contenido de los artículos 8.º, apartado C); 21 y 76 tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 1986.

Art. 3.º *Prórroga.*—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 tanto por 100 IPC del año 1987 sobre los valores existentes el 31 de diciembre de 1987.

Art. 4.º *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 trabajadores de la Empresa que, al ser absorbidos por la Empresa, motiven la anulación total de los beneficios que mediante él se conciertan.

2. Asimismo corresponderá a la Empresa el derecho a 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.

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

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

Art. 7.º *Comisión Paritaria.*—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 jurisdiccional que corresponde a la Dirección de la Empresa y si únicamente para propugnar la adopción de medidas o acuerdos encaminados a la mejor observación de lo pactado.

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

Organización del trabajo

Art. 8.º *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 4.º de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera y Estatuto de los Trabajadores, pudiendo en aquellos casos que estime oportuno solicitar la colaboración y participación del Comité de Empresa o Delegados de Personal, según proceda.

Cuando dicha organización contemple modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se estará a lo que estipula el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores a tal efecto.

2. Jornada: Se establece como norma general una jornada semanal de cuarenta horas, de lunes a viernes.

Para el personal a turno total, al que se refiere el apartado 5 de este artículo, regirá la jornada indicada en el mismo.

A) En el caso de que exista un festivo en la semana, el personal de Distribución y de aquellas Secciones relacionadas con esta función, realizará la jornada del sábado. Si en una misma semana existen dos festivos, el personal antes citado asistirá al trabajo uno de ellos, además del sábado, si las necesidades del mercado así lo exigiesen, con objeto, en ambos casos, de mantener una frecuencia de suministros de cinco días a la semana.

En esos días se percibirá en compensación la remuneración correspondiente a trabajos en festivos, según establece el artículo 46 del este Convenio, a excepción de lo establecido en la disposición final undécima para los sábados de verano.

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

C) Los tres tipos de jornada 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 hasta de 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. La media hora de parada se llevará a efecto en el mismo puesto de trabajo, manteniendo la atención y responsabilidad del mismo y compensándose al trabajador mediante el abono de una cuarta parte del plus de jornadas especiales.

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

E) Como norma general el tiempo de descanso dentro de una jornada será común a todos los trabajadores 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 sólo 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 descansar, salvo los casos excepcionales indicados en el artículo 46, 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 trabajos deberá ser autorizada previamente por la Dirección correspondiente y comunicada al personal afectado con cuarenta y ocho horas de antelación, salvo emergencias o reparaciones urgentes inaplazables; posteriormente se informará al Comité de Empresa.

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 turno, éstos continuarán siendo rotativos y variarán semanal o quincenalmente, efectuándose el cambio en la jornada que comience el lunes. Afectará a todo el personal, salvo prescripciones facultativas o ciertos trabajos específicos o efectuados por trabajadores de distintas categorías u otros impedimentos amparados en una norma legal.

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 ocho a diecisiete horas, con una hora de descanso.
De nueve a dieciocho horas, con una hora de descanso.

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

De siete a quince y de quince a veintitrés horas, 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 siete a quince, de quince a veintitrés y de veintitrés a siete, 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 cero 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, a excepción del de nueve a dieciocho horas. 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 35, apartados 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 qué 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 primera, 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 siete 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 cuarenta horas. Este personal realizará jornada ininterrumpida cuando la organización del trabajo lo requiera y percibirá por cada festivo, sábado o domingo trabajado el plus de turno total indicado en el artículo 30.

Art. 9.º *Viernes de Feria, 24 y 31 de diciembre.*—El horario del Viernes de Feria, así como el 24 y 31 de diciembre, será de seis horas ininterrumpidas, a excepción de aquellos puestos de trabajo en que por necesidades de producción no sea posible llevar ésto a cabo, abonándose los casos de ocho horas de trabajo el plus de jornadas especiales previsto en el artículo 31 del presente Convenio, incluido el personal de turno total.

En los Depósitos la reducción de jornada de Feria se adaptará a la de su localidad.

CAPITULO III

Clasificación del personal

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

Grupos:

— Directivos, Técnicos, Administrativos, Comerciales, Subalternos y Obreros.

Categorías:

- Titulado de Grado Superior.
- Titulado de Grado Medio.
- Jefes de primera Técnicos, Administrativos y Comerciales.
- Jefes de segunda Técnicos, Administrativos y Comerciales.
- Oficial de primera Técnico y Administrativo.
- Oficial de segunda Técnico y Administrativo.
- Auxiliar Técnico y Administrativo.
- Inspector Comercial de primera.
- Inspector Comercial de segunda.
- Subalterno de primera Jefe de Equipo.
- Subalterno de primera.

- Subalterno de segunda.
- Limpiadora.
- Oficial primera Jefe de Equipo Obrero.
- Oficial primera Obrero.
- Oficial segunda Obrero.
- Ayudante.
- Auxiliar de primera Obrero.
- Auxiliar de segunda Obrero.

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

CAPITULO IV

Ingresos y ceses

Art. 11. *Ingreso de personal fijo.*—La contratación de personal fijo o de plantilla se ajustará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, a las leyes vigentes en materia de colocación y a las condiciones que establezca la Dirección de la Empresa para cada convocatoria, entre las que se incluirá el nivel de estudios oficiales requeridos, con las salvedades que se establecen en el presente Convenio.

1. Los hijos de trabajadores fijos o de plantilla, de fijos-discontinuos, de personal jubilado, los huérfanos de ellos y los amparados como minusválidos, según Ley 13/1982, de 7 de abril, y sean aptos para el puesto que se solicite, cuando no se tenga cubierto, para ellos, el 2 por 100 indicado en la citada Ley, tendrán derecho preferente en igualdad de condiciones y superadas las pruebas que se establezcan con el personal del exterior.

2. A partir de la vigencia del Convenio los examinados que en las pruebas superen el mínimo establecido se considerarán aprobados sin plazo durante tres años desde la fecha del examen, teniendo derecho a ocupar las vacantes que surjan de la categoría y especialidad para la que fue aprobado.

3. Las plazas de Auxiliar Obrero fijo o de plantilla quedarán reservadas para el personal de dicha categoría, provenientes del escalafón de fijos-discontinuos.

4. El Comité de Empresa participará en este proceso, de acuerdo con lo indicado en la Ordenanza Laboral, en el presente Convenio y demás leyes vigentes.

Art. 12. *Ingresos y ceses del personal fijo-discontinuo.*—1. El ingreso en el escalafón de personal fijo-discontinuo se ajustará a lo dispuesto en las leyes vigentes en materia de colocación y demás disposiciones que le conciernan y tendrán preferencia los hijos de trabajadores fijos, de fijos-discontinuos, del personal jubilado y los huérfanos de ellos.

2. Los trabajadores incluidos en el expresado escalafón deberán ser llamados cada vez que se lleven a cabo los trabajos fijos y periódicos que, con carácter discontinuo, constituyan el objeto de esta redacción, llevándose a cabo el llamamiento por rigurosa antigüedad dentro de cada especialidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 15, punto 6, del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones que le conciernan. Dichos trabajadores tendrán preferencia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 24, para ocupar las vacantes que se produzcan en la plantilla de fijos dentro de la categoría de Auxiliar Obrero.

3. Los trabajadores fijos-discontinuos, al cumplir más de trescientos treinta días naturales en la Empresa dentro del año civil, con independencia de la duración de la jornada de trabajo, pasarán automáticamente a ser trabajadores fijos.

4. Para la reducción o cese del personal fijo-discontinuo se tendrá en cuenta lo siguiente:

Los ceses comenzarán por los trabajadores más modernos del escalafón y los mismos habrán de ser comunicados con ocho días naturales de anticipación, al menos.

5. Este personal percibirá al cesar y en concepto de indemnización el importe de siete días de salario base más cinco días de plus de Convenio, incrementándose dicha indemnización en un día más de salario base y plus de Convenio por cada mes o fracción de mes que exceda de los tres primeros trabajados dentro de cada año civil. Igualmente, percibirán dos días de salario base por el sábado y el domingo devengados en la semana del cese.

6. Durante la vigencia de este Convenio el personal fijo-discontinuo podrá participar en las pruebas que se convoquen para cubrir plazas que no sean de libre elección y que correspondan a vacantes en la plantilla de personal fijo, debiendo concurrir a las mismas pruebas que se soliciten para el personal fijo. La corrección y valoración de las pruebas que lleven a cabo los solicitantes de este grupo de personal fijo-discontinuo sólo se efectuará en el caso de que no se cubran las vacantes por solicitantes pertenecientes al personal fijo por el derecho preferente de éstos a la provisión de dichas plazas.

Dado el carácter de pruebas de ingreso que las mismas tienen para el personal fijo-discontinuo, los participantes de este grupo, a excepción de los ingresados en el escalafón de fijos-discontinuos de 1986, deberán cumplir los requisitos que en la convocatoria se indiquen, siendo aplicable la normativa establecida en el artículo 13 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera sobre Tribunales de Exámenes.

Los trabajadores fijos-discontinuos que resulten aprobados sin plaza conservarán esta condición durante tres años desde la fecha del examen y podrán ocupar la vacante en la categoría y especialidad para la que fue aprobado, siempre que en los futuros exámenes, en los que se examinará en primer lugar el personal fijo, no resultara aprobado ninguno de éstos.

Art. 13. *Ingresos y ceses del personal eventual e interino.*-1. La contratación y cese del personal eventual e interino, y la regulación de esta relación, se ajustará a lo dispuesto en los artículos 3.º y 4.º del Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre.

2. Salvando la libertad de contratación que tiene la Empresa para este tipo de contratos y no renunciando a este derecho, se procurará dar preferencia a los hijos o huérfanos del personal fijo y fijo-discontinuo.

3. Para los contratos de Oficiales y Ayudantes Obreros, se exigirá estar en posesión del título de Formación Profesional de segundo o primer grado del oficio de que se trate, respectivamente.

Igualmente, se exigirá Formación Profesional de primer o segundo grado en los contratos de Auxiliares y Oficiales Técnicos y Administrativos.

4. La normativa para estos ingresos será estudiada por una Comisión Mixta que la propondrá a la Dirección de la Empresa en el plazo de dos meses a partir de la firma del Convenio, sin contravenir lo previsto en el párrafo 2.º de este artículo.

Art. 14. *Solicitud de ingreso.*-Quien desee ingresar en la Empresa deberá presentar solicitud por escrito, según el modelo establecido y dirigido al Director general de la Empresa.

2. La falsedad en los datos personales, profesionales o familiares anulará la solicitud presentada y será considerada como falta muy grave.

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

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

Art. 15. *Período de prueba.*-Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

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

Art. 16. *Baja voluntaria.*-Todo trabajador de la Empresa podrá causar baja libremente, solicitándolo a la Dirección General con ocho días de antelación, si se trata de personal obrero no cualificado; con quince días, si se trata de personal obrero cualificado o Subalterno; con un mes, si se trata de personal administrativo, comercial o técnico no titulado, y con dos meses, si se trata de personal titulado.

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

CAPITULO V

Ascensos

Art. 17. *Ascensos.*-Se estará a lo dispuesto en el artículo 19 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

No obstante, para el ascenso a Oficial primero, Jefe de Equipo o personal de Cafetería, los aspirantes se someterán a las pruebas de aptitud establecidas en el artículo 19, 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 bien, se convocarán para el personal de capacidad disminuida. Se exceptúan los Oficiales de primera, Jefes de Equipo de Instalaciones y Distribución, Controladores de Expedición y los Vigilantes de primera (antiguos Guardas Jurados), los cuales seguirán siendo designados libremente por la Empresa.

Los trabajadores fijos con categoría laboral de Auxiliar de segunda Obrero serán ascendidos automáticamente a Auxiliar de primera Obrero después de un año de permanencia en su categoría, y los Auxiliares de primera Obrero, al cumplir veinte años de antigüedad en plantilla ascenderán automáticamente a la categoría de Ayudante, pero con la obligación ambos de realizar también las funciones asignadas en la Ordenanza Laboral a los Auxiliares.

Art. 18. *Procedimiento para ascensos.*-1. Cuando se produzca una vacante de las que no sean de libre designación de la Dirección, y no exista ningún aprobado sin plaza del exterior de la categoría y especialidad de la vacante, la Empresa lo hará público en todos sus centros de trabajo, con el fin de que cualquier trabajador fijo y fijo-discontinuo, éste último de acuerdo con lo establecido en el artículo 11, pueda presentarse a las correspondientes pruebas de aptitud, mediando como mínimo el tiempo de un mes entre la convocatoria y la prueba, y figurando en aquélla, por lo menos, los siguientes puntos:

A) Condiciones mínimas exigida a los aspirantes, entre las que se incluirá, 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 cultural y profesional a realizar y temario sobre el que versará.

E) Lugar y fecha del examen.

2. Cuando se programen cursos para ascensos, podrá concurrir a examen final todo el personal antes mencionado, aunque no haya asistido al mismo, siempre que solicite acogerse a esta modalidad al convocarse éste.

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

Art. 19. *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 examen se efectuarán en el mismo día.

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

Prueba cultural, máximo de 15 puntos.

Prueba profesional teórico-práctica, máximo de 75 puntos.

Prueba psicotécnica, máximo de 10 puntos.

Como bonificación, se tendrán 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 por 100 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 100 por orden de antigüedad.

- 50 por 100 por mayor puntuación.

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

D) Aquellos aspirantes que superen el mínimo establecido se considerarán aprobados sin plaza, teniendo derecho a ocupar, sin examen, las vacantes que surjan en su categoría y especialidad, aunque se encontrasen en situación de inactividad laboral derivada del servicio militar, enfermedad o accidente, que no determinen incapacidad para el puesto.

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

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

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

F) Para el ascenso a la categoría laboral de Oficial de primera, 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 17, punto 2.

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

Art. 20. *Plan de formación.*-1. De acuerdo con el plan de formación propuesto por la Comisión Mixta, durante 1986 se impartirán los siguientes cursos:

- Curso de Oficiales Administrativos.
- Curso de Redes de Media Tensión y Centros de Transformación.
- Curso de Electrónica Básica.
- Curso de Mecánico de Mantenimiento.

2. La Comisión Mixta de Formación propondrá a la Dirección de la Empresa, en un plazo de tres meses desde la firma del Convenio, los cursos a impartir en el año 1987.

A estos cursos podrán asistir todo el personal fijo y fijo-discontinuo que lo solicite, y cuando el número de solicitantes sea superior al de participantes fijados para el curso, se realizará una prueba de selección por una Empresa especializada en selección de personal.

3. Con independencia de estos cursos y para cursar estudios de Formación Profesional, seguirán en vigor las ayudas económicas actualmente establecidas y que podrán solicitar todo el personal de la Empresa.

Estas ayudas económicas consistirán en el 75 por 100 del coste de la enseñanza y se concederán de acuerdo con las bases establecidas.

La Empresa destinará 1.000.000 de pesetas por curso escolar para el conjunto de estas ayudas.

Art. 21. *Trabajos de categoría laboral superior.*-1. Se establece que si un puesto de trabajo es cubierto por el mismo o distintos trabajadores, mediante abono de diferencias de categorías más del 50 por 100 de los días laborables del año civil, la plaza deberá sacarse a examen.

2. Se exceptúan 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

Art. 22. *Plantillas de personal fijo.*-1. La Dirección de la Empresa confeccionará la plantilla de 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 de categorías 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.

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

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

Art. 23. *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.
- Categoría profesional.
- Orden de antigüedad en la categoría.
- Orden de puntuación, en su caso, en el examen de ascenso.
- Antigüedad en la categoría inmediata inferior.
- Antigüedad en el grupo laboral.
- Antigüedad en la Empresa.
- Fecha de nacimiento.
- Fecha de inicio de bienios.

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 Dirección, podrá acudir ante la Delegación de Trabajo correspondiente, en el plazo de diez días, formulando las alegaciones que estime oportunas.

Art. 24. *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, por causa de incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional, derivada de enfermedad común, así como por excedencia para cargo público o sindical, cuya ausencia será considerada como tiempo de trabajo.

CAPITULO VII

Retribuciones

Art. 25. *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 puesto de trabajo:
 - Plus nocturno.
 - Plus rotativo de turno de tarde.
 - Plus de turno total.
 - Plus de jornadas especiales.
 - c) De calidad o cantidad de trabajo:
 - Prima de responsabilidad.
 - Prima de rendimiento.
 - Plus de Convenio.
 - Plus complementario.
 - Plus de vacaciones.
 - Complemento de festivos.
 - Horas extras.
 - d) De vencimiento periódico superior al mes:
 - Pagas extraordinarias reglamentarias.
 - Gratificaciones pactadas.
 - e) Percepciones no salariales:
 - Compensación antiguo IRTP.
 - Quebranto de moneda.
 - Plus de transporte.

Art. 26. *Sueldos y jornales bases.*-Los salarios bases diarios iniciales, a percibir por todo el personal de la Empresa, serán los determinados en el anexo número 1.

Art. 27. *Antigüedad.*-1. Se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera en lo que se refiere al personal fijo de plantilla.

2. Al personal fijo-discontinuo le será reconocido un primer bienio de antigüedad si a su ingreso tiene acreditadas ocho campañas trabajadas. Los sucesivos bienios los acreditará por cada setecientos veinte días acumulados desde la campaña de 1984.

3. Al personal que al pasar 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.

Art. 28. *Plus 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 plus del 45 por 100 del salario base sin antigüedad, según lo estipulado en el punto 2 del artículo 30 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

Art. 29. *Plus de turno rotativo de tarde.*-Aquellos trabajadores que realicen su jornada de trabajo en horario correspondiente a turnos rotativos de tarde, percibirán un plus del 22,5 por 100 del

salario o sueldo base sin antigüedad por cada día trabajado en dicho turno rotativo de tarde.

Se entiende por turno de tarde el correspondiente al horario de quince a veintitrés horas, con una hora de adelanto o atraso. Aquellos trabajadores que estén realizando turnos rotativos que no coincidan con el horario anterior, percibirán este plus por las horas comprendidas dentro del horario indicado.

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

Art. 30. *Plus de turno total.*—El personal que trabaje a turno total, según anexo 11, desde el momento en que se implante en cada Sección, según lo indicado en el artículo 8.º, punto 5, por cada festivo, domingo y sábado de todo el año, percibirá:

- 75 por 100 del salario base/día más la antigüedad acreditada.
- Ocho horas de prima de rendimiento.
- Un día de plus de Convenio.
- Un día de plus complementario, en aquellos casos que proceda.
- Un día de plus de turno total, consistente en el 200 por 100 del salario base/día sin antigüedad.
- Un día de plus de transporte.

Art. 31. *Plus de jornadas especiales.*—Este plus, cuyos valores se indican en el anexo 8, y que será el equivalente al valor de dos horas extraordinarias, lo percibirá aquel personal que por circunstancias especiales asista al trabajo los sábados, domingos y festivos, excepto sábados de verano de la disposición final undécima y turno total. Igualmente, lo percibirá el personal que trabaje en las bodegas A) y B), que realizará una jornada de ocho horas.

El personal a turno total cobrará este plus el viernes de Feria y los días 24 y 31 de diciembre.

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

	Pesetas
Jefe de Departamento	10.844
Titulados y Jefes de primera	7.793
Jefes de segunda	4.697
Subalterno Jefe de Equipo y Oficiales de primera Jefe de Equipo	4.072

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.

Art. 33. *Plus de transporte.*—Se establece un plus de transporte de 90 pesetas para todas las categorías laborales, por cada día efectivamente trabajado, con independencia de la duración de la jornada.

Art. 33 bis. *Complemento de festivos.*—Se establece un complemento cuyos valores se indican en el anexo 10, a percibir por todo el personal que trabaje en sábado, domingo o festivo, siempre que descanse posteriormente, excepto los sábados de verano de la disposición final undécima y turno total.

Art. 34. *Prima de rendimiento.*—Durante el presente año las primas de rendimiento serán las indicadas en las tablas del anexo 2.

Tabla de pago «A»

Salvo para los grupos de trabajo que en este mismo artículo se especifican, los valores para todas las categorías profesionales serán los que figuran en esta tabla. Los valores del personal obrero están calculados aplicando los coeficientes de la Ordenanza Laboral.

Tabla de pago «B»

Para el personal operario de las Secciones de Envasado (cajas y barriles), Expedición (cajas y barriles) y Mantenimiento:

Iguales valores de la tabla «A» hasta un rendimiento del 70 por 100.

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

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

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

Personal de Distribución

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 los 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 de 1,1 en aquellos distritos en los que el trabajo sea dificultoso, a juicio de la Empresa.

Personal de instalaciones del equipo móvil (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.

Art. 35. *Corrección individual de valores de primas.*—Las primas indicadas en la tabla «A» podrán ser modificadas con la aplicación de los siguientes coeficientes: 1,1 (bueno), 1,0 (normal) y 0,9 (deficiente).

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

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

La calificación será mensual.

Art. 36. *Corrección de primas por impuntualidades.*—Las faltas de puntualidad acumuladas en el mes por cualquier productor de la Empresa que lleguen o superen las cuatro veces, obliga automáticamente a liquidar la prima, aplicándose el coeficiente de 0,9 a aquellos que les corresponda, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda imputárseles, de acuerdo con las normas de faltas y sanciones.

Art. 37. *Plus de Convenio.*—1. Durante la vigencia del presente Convenio, queda establecido para todo el personal un plus por cada día efectivamente trabajado, con independencia de la duración de la jornada, según los valores que figuran en el anexo 3.

Este plus no se devengará los días de descanso compensatorio por trabajar en sábados, domingos o festivos y sábados afectados por la disposición final undécima. En vacaciones se cobrará según lo indicado en el párrafo siguiente.

2. Durante los treinta días de vacaciones se cobrará el equivalente a veintidós días de plus de Convenio, percibiéndose de forma proporcional a los días que se disfruten.

Art. 38. *Plus complementario.*—1. Para el personal fijo-discontinuo que no tenga acreditada antigüedad, se establece un plus complementario de asistencia, por valor de 76 pesetas/día efectivamente trabajado, con independencia de la duración de la jornada.

2. Igualmente, se concede este plus a los Auxiliares Administrativos y Técnicos, Auxiliares de segunda eventuales e interinos y fijos que no tengan acreditado ningún bienio de antigüedad.

3. Los Auxiliares de segunda, fijos y fijos-discontinuos, y Auxiliares Administrativos y Técnicos con un bienio de antigüedad, cobrarán el 50 por 100 de este plus.

Art. 39. *Plus de vacaciones.*—Durante el período de vigencia del Convenio y durante el período de vacaciones, se abonarán 22.370 pesetas, 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.

Se percibirá al iniciar las vacaciones, siempre que se comunique con diez días de antelación a la fecha del inicio de las mismas, y en caso de vacaciones fraccionadas, se abonará en la primera de las ausencias, que serán períodos mínimos de siete días, a efectos del plus.

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.

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

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

Al personal fijo-discontinuo que disfrute de vacaciones, según lo determinado en el artículo 59, punto 6, se le abonará el 75 por 100 del plus en el mes que las disfrute, regularizándose al causar baja.

Art. 40. *Horas extras.*—1. El valor de las horas extraordinarias será el indicado en el anexo 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 por pérdidas de materias primas: Realización.

C) Horas extraordinarias necesarias 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 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 el Comité, las horas extraordinarias realizadas con carácter estructural, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido sobre cotización a la Seguridad Social.

Art. 41. *Pagas extras reglamentarias.*-1. Todo el personal de la Empresa 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 treinta 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 efectuarán 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 mes 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.

Art. 42. *Gratificaciones pactadas.*-Durante la vigencia del presente Convenio se abonarán las siguientes:

1. En la primera quincena de febrero se abonarán quince días de salario base a todo el personal, con la antigüedad que 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 32.822 pesetas, para todo el personal, cualquiera que sea su categoría y que no tenga acreditada ninguna antigüedad. Esta cantidad se incrementará al personal fijo en 832 pesetas por cada año de antigüedad, hasta un máximo de veinte años. El personal fijo-discontinuo, eventual e interino percibirá la parte proporcional correspondiente a los días en alta dentro del año.

3. Con motivo de la Feria de Abril, se abonarán 11.206 pesetas a todo el personal de la Empresa, sin distinción de categoría 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 la Virgen de las Viñas, Patrona de la Empresa, que se celebrará este año el día 12 de septiembre, se abonarán treinta 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. Todo el personal percibirá, además, el importe de cuatro plus de jornadas especiales, a excepción de los que se encuentren ese día con permiso particular o cumpliendo una sanción.

5. Durante la primera quincena del mes de octubre se abonará una gratificación consistente en 29.524 pesetas, 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.

6. Durante la primera quincena del mes de diciembre se abonará una gratificación consistente en 17.822 pesetas, sin distinción

de categoría ni antigüedad. Al personal fijo-discontinuo, eventual e interino se le abonará esta gratificación por dozavas partes, proporcionalmente al tiempo en alta.

Art. 43. *Plus compensación antiguo IRTP.*-1. Teniendo en cuenta que anteriormente «La Cruz del Campo, Sociedad Anónima», liquidaba a su cargo el extinguido IRTP, se acuerda establecer en compensación un plus cuya cuantía mensual para las distintas categorías y antigüedad se establece en el anexo número 5, tabla «A», de este Convenio.

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

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

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

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

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

Su cuantía diaria figurará en el anexo 5, tabla «B» del Convenio.

Art. 44. *Quebrando de moneda.*-Se establece para el personal de Distribución, Cobradores y Cajeros la cantidad de 100 pesetas por cada día efectivamente trabajado en funciones que requieran el manejo de dinero efectivo. Este abono será de liquidación anual.

Art. 45. *Anticipos mensuales.*-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 por 100 del importe que se les deba acreditar por:

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

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

Art. 46. *Trabajos en sábados, domingos y festivos.*

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

- A) Descansando un día laborable posteriormente:
 - 75 por 100 del salario base/día más antigüedad.
 - Seis horas de prima rendimiento.
 - Un plus de Convenio.
 - Un plus complementario, en aquellos casos que proceda.
 - Un plus de jornadas especiales.
 - Un complemento de festivo.
 - Un plus de transporte.

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

- Seis horas extras.
- Seis horas a prima.
- Un plus de Convenio.
- Un plus complementario, en aquellos casos que proceda.
- Un plus de jornadas especiales.
- Un plus de transporte.

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

Art. 47. *Retrasos y salidas particulares.*-1. Retrasos:

Se establecen por retrasos los siguientes descuentos:

	Pesetas
Obreros, Subalternos de primera y segunda y Limpiadoras	22
Empleados y Subalterno Jefe y Oficial de primera Jefe de Equipo	30
Jefe de primera, Jefe de segunda y Personal titulado	50

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 plus de Convenio.

Valores del anexo 7

A) Se harán los cálculos de descuento considerando fracciones de medias horas.

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

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 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.

Art. 48. *Revisión económica 1986.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrará al 31 de diciembre de 1986 un incremento superior al 8 por 100, respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1985, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, con un tope máximo del IPC de 1986 del 11 por 100. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1986, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1987, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en cada Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

Esta revisión salarial se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1987, según la siguiente tabla:

INFLACION SALARIOS	8.1	8.2	8.3	8.4	8.5	8.6	8.7	8.8	8.9	9.0	9.1	9.2	9.3	9.4	9.5	9.6	9.7	9.8	9.9	10.0	10.1	10.2	10.3	10.4	10.5	10.6	10.7	10.8	10.9	11.0
5.50	0.07	0.14	0.21	0.27	0.34	0.41	0.48	0.55	0.62	0.69	0.76	0.82	0.89	0.96	1.03	1.10	1.17	1.24	1.31	1.37	1.44	1.51	1.58	1.65	1.72	1.79	1.86	1.92	1.99	2.06
5.75	0.07	0.14	0.22	0.29	0.36	0.43	0.50	0.57	0.65	0.72	0.79	0.86	0.93	1.01	1.08	1.15	1.22	1.29	1.37	1.44	1.51	1.58	1.65	1.72	1.80	1.87	1.94	2.01	2.08	2.16
6.00	0.07	0.15	0.22	0.30	0.37	0.45	0.52	0.60	0.67	0.75	0.82	0.90	0.97	1.05	1.12	1.20	1.27	1.35	1.42	1.50	1.57	1.65	1.72	1.80	1.87	1.95	2.02	2.10	2.17	2.25
6.25	0.08	0.16	0.23	0.31	0.39	0.47	0.55	0.62	0.70	0.78	0.86	0.94	1.02	1.09	1.17	1.25	1.33	1.41	1.48	1.56	1.64	1.72	1.80	1.87	1.95	2.03	2.11	2.19	2.27	2.34
6.50	0.08	0.16	0.24	0.32	0.41	0.49	0.57	0.65	0.73	0.81	0.89	0.97	1.06	1.14	1.22	1.30	1.38	1.46	1.54	1.62	1.71	1.79	1.87	1.95	2.03	2.11	2.19	2.27	2.36	2.44
6.75	0.08	0.17	0.25	0.34	0.42	0.51	0.59	0.67	0.76	0.84	0.93	1.01	1.10	1.18	1.27	1.35	1.43	1.52	1.60	1.69	1.77	1.86	1.94	2.02	2.11	2.19	2.28	2.36	2.45	2.53
7.00	0.09	0.17	0.26	0.35	0.44	0.52	0.61	0.70	0.79	0.87	0.96	1.05	1.14	1.22	1.31	1.40	1.49	1.57	1.66	1.75	1.84	1.92	2.01	2.10	2.19	2.27	2.36	2.45	2.54	2.62
7.25	0.09	0.18	0.27	0.36	0.45	0.54	0.63	0.72	0.82	0.91	1.00	1.09	1.18	1.27	1.36	1.45	1.54	1.63	1.72	1.81	1.90	1.99	2.08	2.17	2.27	2.36	2.45	2.54	2.63	2.72
7.50	0.09	0.19	0.28	0.37	0.47	0.56	0.66	0.75	0.84	0.94	1.03	1.12	1.22	1.31	1.41	1.50	1.59	1.69	1.78	1.87	1.97	2.06	2.16	2.25	2.34	2.44	2.53	2.62	2.72	2.81
7.75	0.10	0.19	0.29	0.39	0.48	0.58	0.68	0.77	0.87	0.97	1.07	1.16	1.26	1.36	1.45	1.55	1.65	1.74	1.84	1.94	2.03	2.13	2.23	2.32	2.42	2.52	2.62	2.71	2.81	2.91
8.00	0.10	0.20	0.30	0.40	0.50	0.60	0.70	0.80	0.90	1.00	1.10	1.20	1.30	1.40	1.50	1.60	1.70	1.80	1.90	2.00	2.10	2.20	2.30	2.40	2.50	2.60	2.70	2.80	2.90	3.00
8.25	0.10	0.21	0.31	0.41	0.52	0.62	0.72	0.82	0.93	1.03	1.13	1.24	1.34	1.44	1.55	1.65	1.75	1.86	1.96	2.06	2.17	2.27	2.37	2.47	2.58	2.68	2.78	2.89	2.99	3.09
8.50	0.11	0.21	0.32	0.42	0.53	0.64	0.74	0.85	0.96	1.06	1.17	1.27	1.38	1.49	1.59	1.70	1.81	1.91	2.02	2.12	2.23	2.34	2.44	2.55	2.66	2.76	2.87	2.97	3.08	3.19
8.75	0.11	0.22	0.33	0.44	0.55	0.66	0.77	0.87	0.98	1.09	1.20	1.31	1.42	1.53	1.64	1.75	1.86	1.97	2.08	2.19	2.30	2.41	2.52	2.62	2.73	2.84	2.95	3.06	3.17	3.28
8.50	0.11	0.21	0.32	0.43	0.53	0.64	0.75	0.86	0.96	1.07	1.18	1.28	1.39	1.50	1.60	1.71	1.82	1.93	2.03	2.14	2.25	2.35	2.46	2.57	2.67	2.78	2.89	3.00	3.10	3.21

Art. 49. *Retribuciones de Directivos.*—Las retribuciones que deben percibir el Director general, Subdirectores generales, Secretarios del Consejo, Directores y Jefes de Servicio, serán señaladas libremente por la Empresa.

CAPITULO VIII

Enfermedades, accidentes, licencias, excedencias y vacaciones

Art. 50. *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 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 sólo 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 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.

Art. 51. *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 prestación económica de la Seguridad Social que complete sus ingresos en esta situación hasta el salario real en la jornada normal, entendiéndose por tal aquel que disfrute al caer enfermo, incluido el plus de transporte.

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) El personal que por causa de enfermedad no pueda asistir al trabajo vendrá obligado a comunicarlo al Servicio Médico de la Empresa antes de que se inicie la jornada laboral de la fecha u otra ocasión de que se trate y, si ello no fuera factible, antes necesariamente de que transcurran las tres primeras horas de tal jornada.

B) Para el abono de este complemento, el personal dado de baja por enfermedad deberá someterse a revisión en el Servicio Médico de la Empresa; el primer contacto con el Médico de la Empresa tendrá lugar al siguiente día de producirse la baja. Si esto

no fuera posible por su estado, deberá efectuar aviso telefónico al Servicio Médico de la Empresa. Posteriormente, estos contactos se efectuarán periódicamente cada siete días.

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

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

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

F) Durante el curso de la enfermedad, la Empresa tendrá derecho a comprobar la evolución de la misma por medio de su Médico o Servicios Asistenciales, y si 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.

Art. 52. *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, deberá incorporarse al trabajo si no ha sido dado de baja, entregando antes en el Servicio Médico el volante justificativo de la asistencia a consulta.

Art. 53. *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, incluido el plus de transporte.

Art. 54. *Licencias.*-1. La Empresa otorgará a todos sus trabajadores, previo aviso y justificación, las licencias ordinarias retribuidas que soliciten en los casos siguientes:

- Matrimonio: Quince días naturales.
- Fallecimiento de padres, padres políticos, hijos y cónyuge: Tres días naturales.
- Operación quirúrgica y enfermedad grave de padres, padres políticos, hijos y cónyuge y nacimiento de hijos: Tres días naturales.
- Fallecimiento de hermanos, abuelos, nietos y cuñados: Dos días naturales.
- Operación quirúrgica menor de cónyuge e hijos: Un día natural.
- Operación grave de hermanos: Un día natural.
- Traslado de su domicilio habitual: Dos días naturales.
- Ingreso en Centro clínico de esposa, hijos y padres: Un 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 período 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 distintos términos establecidos legal o convencionalmente.

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

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

Art. 55. *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 pueda exceder de doce.

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

Art. 56. *Excedencia voluntaria.*-Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 57. *Excedencia forzosa.*-Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 58. *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, Sociedad Anónima» participe con más de un 50 por 100 disfrutará de excedencia voluntaria por tiempo indefinido. No obstante, a efectos de antigüedad en la plantilla de «La Cruz del Campo, Sociedad Anónima», si la excedencia es a propuesta de la Empresa y aceptada por el trabajador, se le irán incrementando los correspondientes bienios.

Art. 59. *Vacaciones.*-1. Todo el personal de la Empresa tendrá derecho a treinta 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 quince días en época de verano o bien el mes completo en años alternativos.

5. El fraccionamiento de las vacaciones se establece en períodos mínimos de siete días, si bien el personal para asuntos de su 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 incluido en el escalafón de 1985 podrá disfrutar siete días de vacaciones, salvo aquellos que tengan trabajadas once campañas, que podrán disfrutar catorce días. Al objeto de programar las mismas, deberán comunicar al ingreso su deseo de disfrutarlas; le serán concedidas en un solo período, que se iniciará en lunes, y serán distribuidas de 1 de junio a 30 de septiembre, según lo permita la organización del trabajo.

CAPITULO IX

Dietas y traslados

Art. 60. *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 primera	5.455	75	1.580	1.110	2.690
Jefes de segunda, Técnicos, Administrativos, Comerciales, Obreros y Subalternos	5.030	75	1.465	1.110	2.380

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 Servicio y de Departamento viajarán con gastos a justificar.

4. Estos valores, a partir de 1 de enero de 1987, serán incrementados en el IPC previsto para dicho año hasta la firma del Convenio, que serán actualizados con el porcentaje pactado.

Art. 61. *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 desayuno cuando se pernocte fuera de la residencia habitual.

B) Se tendrá derecho al importe designado para desayuno cuando se salga de viaje antes de las ocho de la mañana.

C) Se tendrá derecho a la primera comida cuando se salga de viaje antes de las trece horas o bien se encuentre fuera de su residencia habitual entre las trece y las quince horas.

D) Se tendrá derecho a la segunda comida cuando no se encuentre de regreso en su residencia habitual a partir de las veintiuna horas o cuando salga de viaje antes de las veinte horas.

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.

Art. 62. *Gastos de representación.*—Los Jefes comerciales o Inspectores comerciales que realicen habitualmente trabajos en el exterior, dada la índole especial de su función y la representación que ello implica, aparte de las dietas fijadas, tendrán derecho a unas cantidades en concepto de gastos de representación. Estas cantidades serán fijadas por la Dirección General, que dictará las normas a aplicar en cada caso.

Art. 63. *Desplazamientos prolongados.*—Los desplazamientos que indiquen ausencia prolongada fuera de su 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

Art. 64. *Premio a la constancia «José María Osborne».*
1. Como justo homenaje a la memoria y obra de la persona que dio su nombre, unido al respeto y consideración que merecen los que, como él, dedican gran parte de su vida a nuestra Empresa, todos los años, coincidiendo con la festividad de la patrona de nuestra industria, Nuestra Señora de las Viñas, se hará entrega de:

2. Una medalla de oro y 75.000 pesetas en metálico a todo el personal fijo que cumpla treinta y cinco años de servicio, o bien al llegar a los sesenta y cinco años hayan permanecido en la Empresa como mínimo treinta años. En ambos casos será computada a estos efectos la antigüedad de los fijos-discontinuos con el criterio establecido en el artículo 27, punto 2.

3. Una medalla de plata y 30.000 pesetas en metálico a los que, en igualdad de circunstancias, lleven dieciocho años de servicio, de conformidad con lo indicado en el artículo 47 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera. Igualmente, se computará la antigüedad de los fijos-discontinuos con el criterio expuesto en el párrafo anterior.

Art. 65. *Premio laboral Cruzcampo.*—Para premiar las cualidades sobresalientes del personal, anualmente se adjudicará el premio laboral Cruzcampo a trece productores, distribuidos de la forma siguiente:

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

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

Art. 66. *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 los 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.

Art. 67. *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 oído el trabajador afectado, con anterioridad a la imposición de la sanción que pueda corresponderle, alegando por escrito ante la Dirección General lo que estime oportuno en su defensa.

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

CAPITULO XI

Previsión

Art. 68. *Complementos de jubilación.*—1. De conformidad con el artículo 56 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, se establecen para el personal fijo que se jubile, a partir del 1 de enero de 1986, unas pensiones cuya cuantía anual será la siguiente:

	Pesetas
Titulados de grado superior	266.560
Titulados de grado medio	222.768
Jefes de primera	178.612
Jefes de segunda e Inspectores de primera	160.496
Subalternos Jefes y Oficiales de primera, Empleados y Obreros	155.344
Oficiales de segunda (Empleados y Obreros), Inspectores de segunda, Subalternos de primera y Ayudantes	142.268
Subalternos de segunda y Auxiliares empleados y obreros	133.280

2. Este complemento lo percibirá igualmente el personal fijo que cause baja por invalidez permanente absoluta.

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

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

Art. 69. *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 de los garantizados en la póliza de vida, cubre los riesgos de invalidez permanente absoluta, derivada de accidente, e indemnizaciones según el baremo de las situaciones de invalidez parcial, derivadas igualmente de accidente.

CAPITULO XII

Prendas de equipo

Art. 70. *Invierno.*

Personal obrero:

Maltería:

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

Cocimiento:

- Dos pantalones blancos (1)
- Dos cazadoras blancas (2)
- Un chaleco de lana (2)
- Dos camisas blancas manga larga (2)
- Un par de zapatos (1)

Fermentación, Acondicionamiento y Filtro y Estación de Limpieza:

- Dos monos blancos (1)
- Dos pantalones blancos (Est. de Limp.) (1)
- Dos pantalones de pana «beige» (2)
- Dos pares de calcetines de lana (1)
- Un jersey de lana cremallera (2)
- Dos camisas blancas manga larga (2)
- Dos cazadoras blancas (Est. de Limp.) (2)
- Un par de botas (1)

Instalaciones, Distribución y Vehículos Planta:

- Dos uniformes de distribución (2)
- Dos camisas (1)
- Un equipo de agua (2)

- Un par de botas de agua (2)
- Un par de zapatos (2)
- Un par de zapatos de seguridad (Distrib.) (1)

Restantes grupos obreros:

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

El Comité de Seguridad e Higiene indicará los grupos que deberán usar calzado de seguridad.

Conductores de Autoelevadores:

Además de lo general de obreros,

- Una cazadora de cuero (3)
- Un par de guantes de cuero (3)
- Un par de zapatos (1)

Controladores de expedición:

- Un pantalón de pana (2)
- Una cazadora de pana (2)
- Un chaleco de lana (2)
- Dos camisas azules manga larga (2)
- Un par de zapatos (1)

Personal subalterno:**Cobradores:**

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

Además, en efectivo, cada año, 15.200 pesetas para la adquisición de un traje de invierno o de verano y/o una gabardina.

Laboratorio:

- Un par de zapatos (1)

Cafetería:

- Dos guerreras cocinero (1)
- Dos pantalones «beige» (1)
- Dos gorros cocinero o pinche (1)
- Un par de zapatos (1)

Camareros:

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

Vigilantes de primera y Porteros:

- Dos uniformes de invierno (2)
- Una pelliza de cuero (3)
- Dos camisas grises (1)
- Una corbata (1)
- Un par de zapatos (1)
- Un equipo de agua (2)
- Un par de botas de agua (2)

Vigilantes:

- Una pelliza de cuero (3)
- Un equipo de agua (2)
- Dos pantalones de paño de lana (2)
- Dos cazadoras azules (2)
- Un chaleco de lana (2)
- Un par de botas de agua (2)
- Un par de botas (1)

Conserje y Ordenanzas:

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

Restantes Subalternos:

Recibirán la ropa adecuada a su puesto de trabajo.

El número () entre paréntesis indica los años de frecuencia en la entrega.

En los Talleres o Servicios cuyo personal tenga que trabajar ocasionalmente en zona de frío, habrá tres prendas de abrigo a disposición del personal del grupo, que se sustituirán cada año.

Art. 71. Verano.**Personal obrero:****Maltería:**

- Dos camisas «beige» manga corta (2)
- Dos pantalones «beige» (2)

Cocimiento:

- Dos camisas blancas manga corta (1)

Fermentación y Bodegas, Acondicionamiento y Filtro y Estación de Limpieza:

- Dos camisas blancas manga corta (2)
- Dos pantalones blancos (2)

Instalaciones, Distribución y Vehículos Planta:

- Dos uniformes (1)
- Un par de zapatos (1)
- Un par de sandalias (Distribución) de seguridad (1)

Controladores de Expedición:

- Una sahariana (2)
- Dos pantalones azules (2)
- Un par de zapatos (1)

Restantes grupos obreros:

- Dos camisas azules manga corta (2)
- Dos pantalones azules (2)

Conductores de autoelevadores:

- Un par de zapatos (1)

Personal subalterno:**Cobradores:**

- Una sahariana (2)
- Dos camisas blancas manga corta (1)
- Un par de zapatos (1)

Cafetería, Cocineros y Pinches:

- Dos camisas blancas manga corta (1)
- Dos pantalones «beige» (1)
- Un par de zapatos (1)

Cafetería, Camareros:

- Dos pantalones «beige» (1)
- Dos camisas blancas manga corta (1)
- Dos pantalones negros (1)
- Un par de zapatos (1)

Vigilantes de primera y Porteros:

- Un pantalón gris (1)
- Dos camisas grises manga corta (1)
- Una corbata (1)

Vigilantes:

- Dos camisas azules manga corta (2)
- Dos pantalones azules (2)

Conserje y Ordenanzas:

- Un pantalón gris (1)
- Dos camisas manga larga (1)
- Dos corbatas (1)
- Un par de zapatos (1)

Limpiadoras:

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

Almacén general:**Subalternos de segunda:**

- Dos camisas blancas manga corta (2)
- Dos pantalones azules (2)

Restantes Subalternos:

Recibirán la ropa adecuada a su puesto de trabajo.

Personal empleado:

Laboratorio:

Técnicos:

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

Subalternos:

- Dos batas azules (1)
- Un par de zapatos (1)

Fotocopias:

- Dos batas blancas (1)

Botiquín:

Personal Técnico:

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

Subalternos:

- Dos batas blancas (1)

Delineación:

Personal Técnico:

- Una sahariana (2)
- Dos batas blancas (2)
- Un chaleco de lana (2)
- Un pantalón de pana (2)
- Un par de zapatos (2)

Personal femenino:

Telefonistas, Administrativos y Técnicos:

- Dos blusas (1)
- Dos faldas (1)

Técnicos y Administrativos en general:

- Una sahariana (2)

A los Jefes comerciales e Inspectores comerciales que habitualmente trabajan en el exterior, se les entregará en efectivo 22.650 pesetas anuales, para la adquisición de un traje de invierno o de verano.

El vestuario de invierno se entregará en el mes de octubre y el de verano en el mes de abril.

El Comité de Seguridad e Higiene podrá proponer a la Dirección las reformas que considere oportunas sobre el vestuario.

CAPITULO XIII

Asistencia social

Art. 72. *Ayudas para estudios e hijos minusválidos*.-1. Se establece una ayuda escolar para hijos del personal, desde cuatro a dieciséis años, ambos inclusive, por un importe de 1.715 pesetas/mes e hijo, durante los diez meses del curso escolar.

2. Se establece una ayuda mensual de 6.745 pesetas por cada hijo minusválido. Para la percepción de esta ayuda será necesario acreditar que se está percibiendo 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.

4. Se crea una ayuda para estudios medios y superiores, para los hijos del personal fijo y fijo-discontinuo, de 2.000.000 de pesetas, consistentes en el 75 por 100 del coste de la enseñanza, y que se concederá de acuerdo con unas bases a establecer.

Art. 73. *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.

Art. 74. *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 Cafetería presentará una propuesta a la Dirección General para su aprobación si procede.

CAPITULO XIV

Vías de reclamación

Art. 75. *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 ocho días hábiles, el interesado podrá dirigirse a la Dirección General por escrito. Podrá hacer uso de este último derecho personalmente o a través del Comité de Empresa.

Cuando la reclamación se efectúe a través del Comité de Empresa, la Dirección dirigirá su respuesta por escrito al mismo.

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

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

Art. 76. *Derechos sindicales*.-1. La Empresa reconoce durante la vigencia de este Convenio, además de lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Libertad Sindical y demás leyes vigentes, los siguientes derechos sindicales:

Al Comité de Empresa y Delegados de personal:

A) Reconocimiento del derecho a reserva de un máximo de cuarenta horas mensuales, para dedicación a temas relacionados con su carácter de representante 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 Comité se pondrán de acuerdo para ampliar estas horas.

B) Con cargo a la reserva de cuarenta horas, los representantes del Comité 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 deberá 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 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 la época de negociación de un Convenio Colectivo, los Delegados de personal de Depósitos que sean designados por la Comisión Negociadora y para las reuniones trimestrales Dirección-Comité, podrán desplazarse a Sevilla, considerándose como servicio en el exterior.

F) La Empresa habilitará en sitios bien visibles tabloneros en fábrica y Depósitos, adecuados para la exposición de comunicados de índole sindical o laboral.

De cada comunicado se dará previamente una copia a la Empresa.

Se enviará a los Delegados de personal de Depósitos copia de los avisos de la Dirección General, siempre que el mismo, por su contenido, se envíe a los mismos por afectar a su personal.

G) El Comité de Empresa participará en la composición del Comité de Seguridad e Higiene, de acuerdo con el Decreto 432/1971.

H) La Empresa facilitará al Comité o Delegados de personal, según proceda, información de todos los contratos eventuales, interinos y temporales, con indicación de su duración y persona a quien sustituya en el caso de interinos, y Decreto que los regula.

Asimismo, informará de las sanciones que pudieran imponerse.

I) Para dar cumplimiento a lo establecido por la legislación vigente, ambas partes acuerdan que la Empresa facilitará al Comité de Empresa información mensual de las horas extraordinarias realizadas por cada sección de la Empresa.

A los Delegados de personal de Depósitos se les informará mensualmente del número de horas extraordinarias realizadas por el personal de los mismos.

J) El Comité participará en las pruebas de aptitud para ascenso 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 que estuviera realizando.

Asamblea de trabajadores:

A) El derecho a celebrar una asamblea dentro del recinto de fábrica, fuera de las horas de trabajo, cada dos meses, como máximo.

A estas asambleas sólo podrá asistir personal fijo, o aquel fijo-discontinuo, eventual o interino que esté trabajando en fábrica en las fechas de asambleas.

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 intervalos inferiores 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 sólo podrá asistir a las mismas el personal libre de servicio.

Secciones sindicales:

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

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 a los afiliados al mismo en la Empresa y servirá de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de la Empresa.

B) Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

C) Poseerá sesenta horas anuales retribuidas, siempre que no coincida esta representación en ningún miembro del Comité de Empresa o 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 y las Centrales Sindicales que demuestren de forma fehaciente en los depósitos una afiliación del 15 por 100 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 usos generales de todas las Centrales Sindicales se facilitará un tablón de anuncios.

Art. 77. *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 19 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 7.º de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

Art. 19. *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 órganos 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 prácticas 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 posibilidad 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 apropiadas 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 por 100 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 7.º de la Ordenanza de Seguridad e Higiene.—Son obligaciones 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 fuera 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 adecuado 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 los 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 estado 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, técnicos 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 información en materias de Seguridad e Higiene del Trabajo del personal directivo, 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 puedan 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 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 fueron aceptadas.

14. Tener a disposición de su personal un ejemplar de la Ordenanza General de la Seguridad e Higiene en el Trabajo y, en su caso, 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 médico:

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.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.-En todos aquellos aspectos no determinados concretamente en el presente Convenio, se estará a lo estipulado en las Leyes y demás disposiciones vigentes.

Segunda.-La Empresa, a través de su Servicio Médico, estudiará en cada caso la posibilidad de adaptar a puestos de trabajo a disminuidos físicos, por edad, enfermedad o accidente (fijos y fijos-discontinuos), cubriendo con ello las vacantes que pueda haber para este tipo de trabajos, según establece el artículo 32 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

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

Cuarta.-Durante la vigencia del Convenio, la Empresa no hará uso de lo dispuesto en el artículo 52, apartados A), B) 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 fijos sea de 1.132 como mínimo al 31 de diciembre de 1986 y 1987.

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

Séptima.-Para ocupar las plazas vacantes en la plantilla de Oficial de segunda Conductor de Autoelevador, 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 ascenso.

Octava.-Si por infracción cometida en el desempeño de su función, a algún trabajador de la Empresa le fuera retirado el carné de conducir temporalmente, necesario para su trabajo en la Empresa, ésta adaptará a dicho operario a otro trabajo durante el tiempo de la suspensión, respetándole su categoría laboral.

En caso de retirada definitiva, o su no renovación por impedimento físico, se le adaptará a otro puesto de trabajo compatible con sus aptitudes, respetándole igualmente su categoría.

Novena.-A todo trabajador fijo con categoría inferior a Oficial de Primera, Jefe de Equipo 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.-Se formarán dos escalafones de personal fijo-discontinuo, en los que se integrarán respectivamente aquellos trabajadores que hubiesen mantenido como mínimo trescientos días de presta-

ción de trabajos eventual o interino con la Empresa al 19 de abril de 1985, en trabajos de naturaleza administrativa o técnica.

El orden de estos escalafones se hará de acuerdo con la fecha del primer contrato suscrito en la Empresa. Estos escalafones se formarán por una sola vez, sin que se amplien en el futuro el número de personas incluidas y comenzando sus efectos a partir del 1 de julio de 1986.

El régimen de este personal se ajustará a las normas de este Convenio para el escalafón de fijos-discontinuos.

Undécima.-Dadas las especiales características de la Industria Cervecera, sujeta a fuertes incrementos de demanda en época estival, se establece, que si por necesidades de producción o ventas, fuese necesario trabajar durante los sábados de julio, agosto y primera quincena de septiembre, se efectuarán jornadas de seis horas ininterrumpidas, en los turnos de mañana y tarde.

En estas semanas y hasta un máximo de nueve, sólo vendría el personal necesario de cada sección que reciba instrucciones de sus respectivos Jefes y tendrá un día de 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.

Por cada uno de estos sábados trabajados, excepto el turno total, que seguirá con su régimen particular, se percibirá la compensación económica siguiente:

- Un Plus según valores del anexo número 9.
- Un Plus de Convenio.
- Seis horas a prima de rendimiento.
- Un Plus compensatorio, en los casos que proceda.
- Un Plus de Transporte.

Duodécima.-Se establece, a título experimental, una prima de productividad, consistente en 2.200 pesetas para el Auxiliar de segunda obrero, por cada 1 por 100 de incremento en el volumen de ventas que se consiga en 1986, sobre el año anterior. Para las restantes categorías laborales se aplicarán los coeficientes resultantes de los ingresos anuales indicados en la última página del presente Convenio, incrementándose las cantidades anteriores obtenidas, tomando como base el Auxiliar de segunda obrero, en un 2,5 por 100 por cada año completo de antigüedad en plantilla el 31 de diciembre de 1985 y con un tope de veinticuatro años.

Esta primera se devengará en la primera quincena del mes de enero de 1987.

Decimotercera.-Durante los dos primeros meses, a partir de la firma del Convenio, la Comisión Paritaria estudiará y propondrá a la Dirección General, para su aprobación, el ascenso, a título personal, de aquellos trabajadores que por motivos excepcionales, se considere oportuno, hasta la categoría de Oficial de primera.

ANEXO 1

Salario base/día por categorías, sin antigüedad

Categorías	Pesetas
<i>Técnicos, Administrativos y Comerciales</i>	
Titulado de Grado Superior	3.470
Titulado de Grado Medio	3.054
Jefes de Primera	2.637
Jefes de Segunda	2.290
Oficiales de Primera	2.082
Oficiales de Segunda	1.804
Auxiliares Administrativos y Técnicos	1.527
Inspectores Comerciales de Primera	2.290
Inspectores Comerciales de Segunda	1.943
<i>Subalternos</i>	
Subalternos Primera, Jefe de Equipo	1.804
Subalternos de Primera	1.666
Subalternos de Segunda	1.527
Limpiadoras	1.388
<i>Obreros</i>	
Oficiales Primera, Jefes de Equipo	2.082
Oficiales de Primera	1.804
Oficiales de Segunda	1.666
Ayudantes	1.527
Auxiliares de Primera	1.457
Auxiliares de Segunda	1.388

ANEXO 2

Tablas de primas «A»

Categorías	Pesetas/hora
<i>Empleados</i>	
Titulado Grado Superior	67,81
Titulado Grado Medio	58,11
Jefe de Primera	49,18
Jefe de Segunda	47,18
Oficial Primera Empleado	46,90
Oficial Segunda Empleado	41,40
Auxiliar Empleado	47,25
Inspector Comercial Primera	45,46
Inspector Comercial Segunda	40,52
Subalterno Jefe	41,40
Subalterno Primera	39,31
Subalterno Segunda	37,25
Limpiadora	28,95
<i>Obreros</i>	
Oficial Primera, Jefe de Equipo	41,34
Oficial Primera Obrero	35,83
Oficial Segunda Obrero	33,08
Ayudante	30,33
Auxiliar de Primera	28,94
Auxiliar de Segunda	27,56

ANEXO N.º 2

TABLA DE PAGO

ENVASADO CAJAS Y BARRILES. EXPEDICION CAJAS Y BARRILES Y MANTENIMIENTO

TABLA DE PRIMAS "B"

Per. Prima Embotellado	Oficial 1º J. Equipo 30	Oficial 1º 81	Oficial 2º 82	Ayudante 83	Aux. 1º 84	Aux. 2º 85
70.00	41,34	35,83	33,08	30,33	28,94	27,56
70.01	41,55	36,01	33,25	30,48	29,08	27,70
70.51	41,75	36,19	33,41	30,63	29,23	27,84
71.01	41,96	36,37	33,58	30,78	29,37	27,97
71.51	42,17	36,55	33,74	30,94	29,52	28,11
72.01	42,38	36,73	33,91	31,09	29,66	28,25
72.51	42,58	36,90	34,07	31,24	29,81	28,39
73.01	42,79	37,08	34,24	31,39	29,95	28,52
73.51	42,99	37,26	34,40	31,54	30,10	28,66
74.01	43,20	37,44	34,57	31,69	30,24	28,80
74.51	43,41	37,62	34,73	31,85	30,39	28,94
75.01	43,62	37,80	34,90	32,00	30,53	29,08
75.51	44,23	38,34	35,40	32,45	30,97	29,49
76.01	44,65	38,70	35,73	32,76	31,26	29,76
76.51	45,06	39,06	36,06	33,06	31,54	30,04
77.01	45,47	39,41	36,39	33,36	31,83	30,32
77.51	45,89	39,77	36,72	33,67	32,12	30,59
78.01	46,30	40,13	37,05	33,97	32,41	30,87
78.51	46,71	40,49	37,38	34,27	32,70	31,14
79.01	47,13	40,85	37,71	34,58	32,99	31,42
79.51	47,54	41,20	38,04	34,88	33,28	31,69
80.01	48,16	41,74	38,54	35,33	33,72	32,11
80.51	48,79	42,28	39,03	35,79	34,15	32,52
81.01	49,40	42,82	39,53	36,24	34,58	32,93
81.51	50,02	43,35	40,03	36,70	35,02	33,35
82.01	50,64	43,89	40,52	37,15	35,45	33,76
82.51	51,26	44,43	41,02	37,61	35,89	34,17
83.01	51,88	44,97	41,52	38,06	36,32	34,59
83.51	52,50	45,50	42,01	38,52	36,75	35,00
84.01	53,12	46,04	42,51	38,97	37,19	35,41
84.51	53,74	46,58	43,00	39,43	37,62	35,83
85.01	54,36	47,12	43,50	39,88	38,06	36,24
85.51	54,98	47,65	44,00	40,34	38,49	36,65
86.01	55,60	48,19	44,49	40,79	38,92	37,07
86.51	56,22	48,73	44,99	41,25	39,36	37,48
87.01	56,84	49,27	45,49	41,70	39,79	37,90
87.51	57,46	49,80	45,98	42,16	40,23	38,31

TABLA DE PRIMAS "C"

TABLA DE PAGO T. INSTALACIONES SEVILLA Y DEPOSITOS

PERIODO	EQUIPO MOVIL. SERVICIO EXTERIOR			
	Ofic. 1º J. Equipo	Oficial 1º	Oficial 2º	Ayudante
Enero	124,20	113,77	102,71	100,70
Febrero	130,20	121,28	114,58	110,00
Marzo	147,90	135,47	126,12	119,91
Abril	145,30	133,09	122,50	115,64
Mayo	203,50	184,11	169,68	159,91
Junio	240,77	218,14	200,63	189,16
Julio	291,98	254,34	226,03	207,20
Agosto	306,48	266,03	236,47	216,79
Septiembre	311,49	285,25	265,61	252,47
Octubre	197,27	175,06	158,95	148,19
Noviembre	212,31	197,73	186,69	179,65
Diciembre	200,63	186,87	176,81	214,06

SEVILLA

TABLA D

DISTRIBUCION DE CAJAS A PARTICULARES

CATEGORIAS	81		82		83		TABLA N.º 18
	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio	
PTAS UNIDAD	3,27	5,65	3,00	5,48	2,72	5,07	

DISTRIBUCION DE VARIOS

CATEGORIAS	81		82		83		TABLA N.º 19
	Hora de Presencia	Hora de Presencia	Hora de Presencia	Hora de Presencia	Hora de Presencia	Hora de Presencia	
PTAS HORA	83,51	76,53	69,57				

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

CATEGORIAS	81		82		83		TABLA N.º 20
	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio	
PTAS UNIDAD EXTRA	9,36	16,20	8,69	13,81	7,48	12,23	20
PTAS UNIDAD C C	2,64	4,48	2,32	4,24	2,13	3,94	20

DISTRIBUCION DE VARIOS EN RETEN

CATEGORIAS	81		82		83		TABLA N.º 21
	Hora de Presencia	Hora de Presencia	Hora de Presencia	Hora de Presencia	Hora de Presencia	Hora de Presencia	
PTAS HORA	64,60	58,00	43,08				

TABLA E

DISTRIBUCION A CLIENTES

CATEGORIA: OFICIAL DE PRIMERA SIN AYUDANTE

1986

CIUDAD	CRUCAMPO - H8		ESPECIAL		TOSM		EST. BARRIL CAJA MO. BARRIL	T. LATA	T. NO. RETORNO	BARRILES	
	LENO	VACIO	LENO	VACIO	LENO	VACIO				LENO	VACIO
CORDOBA	2,94	4,27	5,92	8,53	4,45	5,43	18,66	6,15	6,20	11,83	14,07
MALAGA	2,94	4,27	5,92	7,06	4,45	5,43	18,66	6,15	6,20	13,30	15,45
GRANADA	2,94	5,52	4,45	7,36	4,45	5,43	18,66	6,15	7,36	11,83	14,07
CADIZ	4,45	5,31	5,92	8,08	4,45	5,43	18,66	6,15	8,47	11,83	14,07
JEREZ	2,94	4,27	2,94	5,43	4,45	5,43	18,66	6,15	6,20	11,83	14,07
HUELVA	2,94	4,27	5,92	8,53	4,45	5,43	18,66	6,15	6,20	11,83	14,07
MERIDA	2,94	4,27	4,45	8,21	4,45	5,43	18,66	6,15	6,67	11,83	14,07
SEVILLA	2,94	4,27	5,92	8,37	4,45	5,43	18,66	6,15	6,20	11,83	14,07

TABLA F

CATEGORIA: OFICIAL DE PRIMERA CON AYUDANTE 1986

CENTRO	CRUCCAMPO HB		ESPECIAL		1/5 SIN		EST. BRA CALAMPO MOCION CAJA DE 2 BARRILES	1/3 LATA	1/4 NO RETORNO	BARRILES	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO				LLENO	VACIO
CORDOBA	1.47	2.41	4.45	6.44	2.22	3.53	10.39	3.28	3.33	5.92	8.32
MALAGA	1.47	2.41	2.94	4.83	2.22	3.53	10.39	3.28	3.33	8.87	10.79
GRANADA	1.47	3.60	2.94	4.09	2.22	3.53	10.39	3.28	4.40	5.92	8.32
CADIZ	2.94	3.37	4.45	6.44	2.22	3.53	10.39	3.28	5.50	7.39	8.81
JEREZ	1.47	2.41	1.47	4.35	2.22	3.53	10.39	3.28	3.33	8.87	9.94
HUELVA	1.47	2.41	4.45	5.99	2.22	3.53	10.39	3.28	3.33	7.39	7.59
MERIDA	1.47	3.56	2.94	4.01	2.22	3.53	10.39	3.28	4.36	5.92	8.32
SEVILLA	1.47	2.41	4.45	6.63	2.22	3.53	10.39	3.28	3.33	5.82	8.32

TABLA G

CATEGORIA: OFICIAL DE SEGUNDA 1986

CENTRO	CRUCCAMPO HB		ESPECIAL		1/5 SIN		EST. BRA CALAMPO MOCION CAJA DE 3 BARRILES	1/3 LATA	1/4 NO RETORNO	BARRILES	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO				LLENO	VACIO
CORDOBA											
MALAGA											
GRANADA											
CADIZ											
JEREZ											
HUELVA											
MERIDA											
SEVILLA	1.47	2.13	4.45	5.76	2.22	2.71	9.53	3.11	3.11	5.92	6.96

TABLA H

CATEGORIA: AYUDANTE 1986

CENTRO	CRUCCAMPO HB		ESPECIAL		1/5 SIN		EST. BRA CALAMPO MOCION CAJA DE 2 BARRILES	1/3 LATA	1/4 NO RETORNO	BARRILES	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO				LLENO	VACIO
CORDOBA	1.47	1.85	4.45	5.50	1.47	2.62	8.26	2.88	2.86	4.45	7.22
MALAGA	1.47	1.85	1.47	4.00	1.47	2.62	8.26	2.88	2.88	5.92	8.14
GRANADA	1.47	3.08	2.94	3.38	1.47	2.62	8.26	2.88	3.97	5.92	6.05
CADIZ	1.47	2.14	1.47	4.13	1.47	2.62	8.26	2.88	3.14	5.92	6.71
JEREZ	1.47	1.85	1.47	2.54	1.47	2.62	8.26	2.88	2.88	5.92	7.31
HUELVA	1.47	1.85	4.45	5.22	1.47	2.62	8.26	2.88	2.88	5.92	7.64
MERIDA	1.47	2.36	1.47	3.90	1.47	2.62	8.26	2.88	3.34	4.45	7.22
SEVILLA	1.47	1.85	4.45	4.93	1.47	2.62	8.26	2.88	2.88	4.45	7.22

TABLA I

CATEGORIA: OFICIAL PRIMERA CON AYUDANTE CON EL 11 1986

CENTRO	CRUCCAMPO HB		ESPECIAL		1/5 SIN		EST. BRA CALAMPO MOCION CAJA DE 2 BARRILES	1/3 LATA	1/4 NO RETORNO	BARRILES	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO				LLENO	VACIO
CORDOBA	1.62	2.63	4.87	7.08	2.94	3.37	11.43	3.60	3.68	6.51	9.13
MALAGA	1.62	2.63	3.23	5.30	2.94	3.37	11.43	3.60	3.68	9.75	11.85
GRANADA	1.62	3.95	3.23	4.50	2.94	3.37	11.43	3.60	4.84	6.51	9.13
CADIZ	3.23	3.71	4.87	7.08	2.54	3.37	11.43	3.60	6.05	8.12	9.69
JEREZ	1.62	2.63	1.61	4.77	2.94	3.37	11.43	3.60	3.68	9.75	10.93
HUELVA	1.62	2.63	4.87	6.59	2.94	3.37	11.43	3.60	3.68	8.12	8.34
MERIDA	1.62	3.90	3.23	4.40	2.94	3.37	11.43	3.60	4.79	6.51	9.13
SEVILLA	1.62	2.63	4.87	7.31	2.94	3.37	11.43	3.60	3.68	6.51	9.13

TABLA J

CATEGORIA: OFICIAL PRIMERA SIN AYUDANTE CON EL 11 1986

CENTRO	CRUCCAMPO HB		ESPECIAL		1/5 SIN		EST. BRA CALAMPO MOCION CAJA DE 2 BARRILES	1/3 LATA	1/4 NO RETORNO	BARRILES	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO				LLENO	VACIO
CORDOBA	3.26	4.69	6.51	9.37	5.17	5.66	20.52	6.77	6.80	13.01	15.45
MALAGA	3.26	4.69	6.51	7.78	5.17	5.66	20.52	6.77	6.80	14.64	17.00
GRANADA	3.26	6.07	4.88	8.10	5.17	5.66	20.52	6.77	8.10	13.01	15.45
CADIZ	4.88	5.84	6.51	8.89	5.17	5.66	20.52	6.77	9.32	13.01	15.45
JEREZ	3.26	4.69	3.23	5.96	5.17	5.66	20.52	6.77	6.80	13.01	15.45
HUELVA	3.26	4.69	6.51	9.37	5.17	5.66	20.52	6.77	6.80	13.01	15.45
MERIDA	3.26	4.59	4.88	6.83	5.17	5.66	20.52	6.77	7.34	13.01	15.45
SEVILLA	3.26	4.69	6.51	9.38	5.17	5.66	20.52	6.77	6.80	13.01	15.45

Distritos: 161, 181, 182, 112, 121, 122, 123, 133, 172, 141 y 142.

TABLA K

CATEGORIA: OFICIAL DE SEGUNDA CON EL 11 1986

CENTRO	CRUCCAMPO HB		ESPECIAL		1/5 SIN		EST. BRA CALAMPO MOCION CAJA DE 2 BARRILES	1/3 LATA	1/4 NO RETORNO	BARRILES	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO				LLENO	VACIO
CORDOBA											
MALAGA											
GRANADA											
CADIZ											
JEREZ											
HUELVA											
MERIDA											
SEVILLA	1.62	2.36	4.87	6.40	2.22	3.26	10.59	3.44	3.44	6.51	7.74

TABLA L

CATEGORIA: AYUDANTE CON EL 11 1986

CENTRO	CRUCCAMPO HB		ESPECIAL		1/5 SIN		EST. BRA CALAMPO MOCION CAJA DE 2 BARRILES	1/3 LATA	1/4 NO RETORNO	BARRILES	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO				LLENO	VACIO
CORDOBA	1.62	2.04	4.87	6.05	2.22	2.30	9.10	3.15	3.15	4.87	7.96
MALAGA	1.62	2.04	1.61	4.38	2.22	2.30	9.10	3.15	3.15	6.50	8.94
GRANADA	1.62	3.40	3.23	3.70	2.22	2.30	9.10	3.15	4.30	6.50	6.64
CADIZ	1.62	2.35	1.61	4.52	2.22	2.30	9.10	3.15	3.45	6.50	7.36
JEREZ	1.62	2.04	1.61	2.78	2.22	2.30	9.10	3.15	3.15	6.50	8.03
HUELVA	1.62	2.04	4.87	5.75	2.22	2.30	9.10	3.15	3.15	6.50	8.40
MERIDA	1.62	2.59	1.61	4.28	2.22	2.30	9.10	3.15	3.68	4.87	7.95
SEVILLA	1.62	2.04	4.87	5.42	2.22	2.30	9.10	3.15	3.15	4.87	7.96

Distritos: 161, 181, 182, 112, 121, 122, 123, 133, 172, 141 y 142.

TABLA M DEPOSITO DE MERIDA 1986

DISTRIBUCION DE CAJAS, BARRILES Y VARIOS EN PROVINCIAS

CONCEPCION CATEGORIA	CAJAS		BARRILES		VARIOS	KMS RECORRIDOS
	Llenas	Vacas	Llenas	Vacios		
OFC 11 SIN AYUDANTE CLAVE 81	TABLA N°		TABLA N°		TABLA N° 22	0 - 99
	0.70	1.50	1.03	1.89	18.03	
	TABLA N°		TABLA N°		TABLA N° 23	100 - 159
	0.86	1.71	1.10	2.11	16.98	
	TABLA N°		TABLA N°		TABLA N° 24	160 - 219
	1.03	1.89	1.25	2.51	19.40	
	TABLA N°		TABLA N°		TABLA N° 25	220 - 279
1.10	2.11	1.69	3.02	21.25		
TABLA N°		TABLA N°		TABLA N° 26	280 - 339	
1.25	2.51	1.92	3.61	23.16		
TABLA N°		TABLA N°		TABLA N° 27	340 o más	
1.89	3.02	2.32	4.01	25.02		

DISTRIBUCION DE VARIOS EN MERIDA PLAZA

TABLAS	28	28	29
CATEGORIAS	81 sin ayudante	83	81 con ayudante
VARIOS	Bultos	Bultos	Bultos
PTAS HORA	16.96	6.33	12.72

ANEXO 3
Plus de Convenio

Categorías	Pesetas/hora
Titulado de Grado Superior	1.407
Titulado de Grado Medio	1.391
Jefe de Primera	1.379
Jefe de Segunda	1.374
Oficial de Primera	1.376
Oficial de Segunda	1.385
Auxiliar	1.497
Inspector Comercial de Primera	1.374
Inspector Comercial de Segunda	1.379
Subalterno Jefe	1.385
Subalterno de Primera	1.475
Subalterno de Segunda	1.517
Limpiadoras	1.531
Oficial de Primera Jefe de Equipo	1.376
Oficial de Primera	1.385
Oficial de Segunda	1.395
Ayudante	1.501
Auxiliar de Primera	1.515
Auxiliar de Segunda	1.583

ANEXO 4
Valores horas extraordinarias

Categorías	Pesetas
<i>Operarios</i>	
Oficial de Primera Jefe de Equipo	848
Oficial de Primera	735
Oficial de Segunda	679
Ayudante	622
Auxiliar de Primera	593
Auxiliar de Segunda	565
<i>Subalternos</i>	
Subalterno Jefe	735
Subalterno de Primera	679

Categorías	Pesetas
Subalterno de Segunda	622
Limpiadoras	565
<i>Empleados</i>	
Oficiales de Primera	848
Oficiales de Segunda	735
Auxiliares	622

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 5
Tabla «B»

Categorías	Pesetas/día
<i>Compensación antiguo IRTP</i>	
Titulado Grado Superior	1.014
Titulado Grado Medio	912
Jefe de Primera	812
Jefe de Segunda	697
Oficial de Primera	630
Oficial de Segunda	560
Auxiliar	514
Inspector Comercial de Primera	683
Inspector Comercial de Segunda	596
Subalterno Jefe	492
Subalterno de Primera	432
Subalterno de Segunda	414
Limpiadora	387
Oficial de Primera Jefe de Equipo	545
Oficial de Primera	468
Oficial de Segunda	436
Ayudante	418
Auxiliar de Primera	403
Auxiliar de Segunda	403

ANEXO N.º 6

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

COEF	CATEGORIAS	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	T G S	30.415	31.472	32.525	33.583	34.641	35.682	36.719	37.749	38.792	39.838	40.893	41.951	43.009
	T G M.	27.368	28.298	29.228	30.161	31.087	32.008	32.915	33.828	34.745	35.665	36.592	37.524	38.454
	JEFE 1º	24.362	25.165	25.969	26.770	27.576	28.387	29.155	29.939	30.735	31.528	32.329	33.133	33.938
	JEFE 2º	20.921	21.818	22.715	23.612	24.508	25.407	26.300	27.192	28.082	28.971	29.857	30.744	31.631
	Oficial 1º	18.902	19.538	20.170	20.802	21.436	22.064	22.681	23.303	23.926	24.554	25.190	25.822	26.454
	Oficial 2º	16.794	17.339	17.890	18.440	18.988	19.533	20.067	20.604	21.148	21.681	22.240	22.786	23.339
	Auxiliar	15.411	15.735	16.062	16.325	16.685	17.049	17.401	17.758	18.117	18.470	18.740	19.102	19.466
	Ins. C. 1º	20.488	21.184	21.883	22.579	23.279	23.984	24.647	25.327	26.019	26.709	27.404	28.102	28.799
	Ins. C. 2º	17.868	18.488	19.052	19.640	20.230	20.819	21.398	21.972	22.559	23.144	23.734	24.328	24.918
	Sub Jefe	14.758	15.308	15.857	16.407	16.956	17.499	18.038	18.578	19.115	19.658	20.207	20.757	21.306
	Subal 1º	12.981	13.459	13.966	14.473	14.977	15.431	15.878	16.472	16.863	17.474	17.981	18.491	18.999

COEF	CATEGORIAS	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Subal. 2º	12.406	12.868	13.334	13.798	14.262	14.721	15.178	15.644	16.099	16.561	17.019	17.481	17.947
	Limpiadora	11.806	12.027	12.450	12.873	13.298	13.714	14.124	14.538	14.968	15.376	15.794	16.217	16.641
	Of. 1º J. E.	16.360	17.001	17.644	18.283	18.927	19.560	20.184	20.818	21.447	22.084	22.726	23.484	24.006
	Oficial 1º	14.032	14.584	15.142	15.697	16.254	16.808	17.345	17.891	18.440	18.988	19.548	20.101	20.662
	Oficial 2º	13.068	13.584	14.102	14.610	15.123	15.633	16.132	16.638	17.143	17.651	18.164	18.678	19.190
	Ayudante	12.526	12.996	13.468	13.938	14.409	14.878	15.332	15.793	16.250	16.728	17.196	17.666	18.135
	Auxiliar 1º	12.066	12.534	12.983	13.433	13.883	14.326	14.764	15.207	15.648	16.090	16.543	16.990	17.441
	Auxiliar 2º	12.104	12.416	12.726	13.153	13.581	14.003	14.419	14.840	15.262	15.685	16.112	16.540	16.966

ANEXO 7

Salidas particulares

Categorías	Pesetas/hora
Titulado de Grado Superior	610
Titulado de Grado Medio	556
Jefe de primera	502
Jefe de segunda	458
Oficial de primera	432
Oficial de segunda	399
Auxiliares Administrativos y Técnicos	378
Inspector Comercial de primera	458
Inspector Comercial de segunda	415
Subalterno Jefe	399
Subalterno de primera	393
Subalterno de segunda	381
Limpiadoras	365
Oficial de primera Jefe de Equipo	432
Oficial de primera	399
Oficial de segunda	383
Ayudante	379
Auxiliar de primera	372
Auxiliar de segunda	371

ANEXO 8

Jornadas especiales

Categorías	Pesetas/día
Oficial de primera Administrativo y Técnico	1.696
Oficial de segunda Administrativo y Técnico	1.470
Auxiliar Administrativo y Técnico	1.358
Subalterno Jefe de Equipo	1.244
Subalterno de primera	1.186
Subalterno de segunda	1.130
Limpiadora	1.470
Oficial de primera Jefe de Equipo	1.358
Oficial de primera	1.244
Oficial de segunda	1.130
Ayudante	1.696
Auxiliar de primera	1.470
Auxiliar de segunda	1.244

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.

ANEXO 9

Plus de sábados de verano

Categorías	Pesetas/día
Titulado de Grado Superior	10.051
Titulado de Grado Medio	8.978

Categorías

Pesetas/día

Jefe de primera	7.906
Jefe de segunda	7.012
Oficial de primera	6.476
Oficial de segunda	5.761
Auxiliar	5.046
Inspector Comercial de primera	7.012
Inspector Comercial de segunda	6.118
Subalterno Jefe	5.761
Subalterno de primera	5.403
Subalterno de segunda	5.046
Limpiadora	4.688
Oficial de primera Jefe de Equipo	6.476
Oficial de primera	5.761
Oficial de segunda	5.403
Ayudante	5.046
Auxiliar de primera	4.867
Auxiliar de segunda	4.688

De estos valores se deducirán 1.000 pesetas/día, que serán abonadas en las fechas en que se disfrute el descanso compensatorio que se establece en la disposición final undécima.

ANEXO 10

Complemento de festivos (pesetas/día)

Categorías	Año 1986
<i>Operarios</i>	
Oficial de primera Jefe de Equipo	1.866
Oficial de primera	1.701
Oficial de segunda	1.591
Ayudante	1.427
Auxiliar de primera	1.372
Auxiliar de segunda	1.317
<i>Subalternos</i>	
Subalterno Jefe	1.701
Subalterno de primera	1.591
Subalterno de segunda	1.427
<i>Empleados</i>	
Oficial de primera	1.866
Oficial de segunda	1.701
Auxiliar	1.427

Ingresos anuales por categorías

Categorías	Pesetas
Titulado de Grado Superior	2.696.649
Titulado de Grado Medio	2.443.024
Jefe de primera de Administración, Técnicos y Comerciales	2.191.811

Categorías	Pesetas
Jefe de segunda de Administración, Técnicos y Comerciales	1.945.352
Oficial de primera Administrativo y Técnico	1.767.051
Oficial de segunda Administrativo y Técnico	1.603.381
Auxiliar Administrativo y Técnico	1.494.224
Inspector Comercial de primera	1.880.739
Inspector Comercial de segunda	1.678.512
Subalterno Jefe	1.627.645
Subalterno de primera	1.511.032
Subalterno de segunda	1.445.880
Limpiadora	1.359.413
Oficial de primera Jefe de Equipo	1.775.215
Oficial de primera	1.560.155
Oficial de segunda	1.481.252
Ayudante	1.430.822
Auxiliar de primera	1.393.600
Auxiliar de segunda	1.393.085

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 N.º 11

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
1				N	O	C	H	E													
2																					
3																					
4																					
R																					
1																					
2																					
3																					
4																					

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

29753 RESOLUCION de 28 de julio de 1986, de la Dirección General de Electrónica e Informática, por la que se homologa un aparato receptor de televisión marca «Philips», fabricado por «Philips Portuguesa, S. A. R. L.» en Ovar (Portugal).

Recibida en la Dirección General de Electrónica e Informática, la solicitud presentada por la Empresa «Philips Ibérica, S. A. E.», con domicilio social en calle Martínez Villergas, número 2, municipio de Madrid, provincia de Madrid, para la homologación de un aparato receptor de televisión, fabricado por «Philips Portuguesa, S. A. R. L.», en su instalación industrial ubicada en Ovar (Portugal);

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el Laboratorio «CTC Servicios Electrónicos, Sociedad Anónima», mediante dictamen técnico con clave 1136-B-IE/4, y la entidad colaboradora «Asociación Española para el Control de Calidad» (AECC), por certificado de clave número 163/1986, han hecho constar, respectivamente, que el modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por Real Decreto 2379/1985, de 20 de noviembre.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar el citado producto, con la contraseña de homologación GTV-0054, con fecha de

caducidad del día 28 de julio de 1988, disponiéndose, asimismo, como fecha límite para que el interesado presente, en su caso, los certificados de conformidad de la producción antes del 28 de julio de 1987, definiendo, por último, como características técnicas para cada marca y modelo homologado, las que se indican a continuación.

Características comunes a todas las marcas y modelos

Primera. Descripción: Cromaticidad de la imagen.
Segunda. Descripción: Diagonal del tubo-pantalla. Unidades: Pulgadas.
Tercera. Descripción: Mando a distancia.

Valor de las características para cada marca y modelo

Marca y modelo: «Philips», 24TL 7524/00Z.

Características:

Primera: Monocromática.
Segunda: 24.
Tercera: No.

Para la plena vigencia de esta resolución de homologación y el posterior certificado de conformidad, deberá cumplirse, además, lo especificado en el artículo 4.º del Real Decreto 2704/1982, de 3 de septiembre, en el sentido de obtener el certificado de aceptación radioeléctrica.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 28 de julio de 1986. El Director general, Jaime Clavell Ymbren.

29754 RESOLUCION de 28 de julio de 1986, de la Dirección General de Electrónica e Informática, por la que se homologa un aparato de televisión marca «Radiola», fabricado por «Philips Portuguesa, S. A. R. L.», en Ovar (Portugal).

Recibida en la Dirección General de Electrónica e Informática la solicitud presentada por la Empresa «Askar, Sociedad Anónima» con domicilio social en paseo de la Castellana, número 143, municipio de Madrid, provincia de Madrid, para la homologación de un aparato receptor de televisión, fabricado por «Philips Portuguesa, S. A. R. L.», en su instalación industrial ubicada en Ovar (Portugal);

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita y que el «Laboratorio CTC Servicios Electro-mecánicos, Sociedad Anónima», mediante dictamen técnico con clave 1136-B-IE/1, y la Entidad colaboradora «Asociación Española para el Control de Calidad» (AECC), por certificado de clave 163/1986, han hecho constar, respectivamente, que el modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 2379/1985, de 20 de noviembre.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar el citado producto, con la contraseña de homologación GTV-0051, con fecha de caducidad el día 28 de julio de 1988, disponiéndose asimismo como fecha límite para que el interesado presente, en su caso, los certificados de conformidad con la producción, antes del día 28 de julio de 1987, definiendo, por último, como características técnicas para cada marca y modelo homologado, las que se indican a continuación:

Características comunes a todas las marcas y modelos

Primera. Descripción: Cromaticidad de la imagen.
Segunda. Descripción: Diagonal del tubo-pantalla. Unidades: Pulgadas.
Tercera. Descripción: Mando a distancia.

Valor de las características para cada marca y modelo

Marca y modelo: Marca «Radiola», modelo 31BX 3115/16X.

Características:

Primera: Monocromática.
Segunda: 12.
Tercera: No.

Para la plena vigencia de esta resolución de homologación y el posterior certificado de conformidad, deberá cumplirse, además, lo especificado en el artículo 4.º del Real Decreto 2704/1982, de 3 de septiembre, en el sentido de obtener el certificado de aceptación radioeléctrica.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 28 de julio de 1986. El Director general, Jaime Clavell Ymbren.