

**33202** *RESOLUCION de 18 de noviembre de 1986, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Grupo Grusco, Sociedad Cooperativa Limitada».*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 10 de mayo de 1986 por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 44.736, promovido por «Grupo Grusco, Sociedad Cooperativa Limitada», sobre sanción de 400.400 pesetas, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos siquiera sea en parte el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador señor Roch Nadal, en nombre y representación de "El Grupo Grusco, Sociedad Cooperativa Limitada", contra las resoluciones del Ministerio de Trabajo de 26 de septiembre de 1983 y 18 de mayo de 1984 a que estas actuaciones se contraen, y cuyos acuerdos por no ser enteramente conformes a derecho debemos anular y anulamos, declarando en su lugar que la cuantía de la sanción debe ser la de 100.000 pesetas; y todo ello sin hacer expresa declaración de las costas causadas.»

Madrid, 18 de noviembre de 1986.-El Director general, Enrique Heras Poza.

**33203** *RESOLUCION de 18 de noviembre de 1986, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Carlos Manuel Berea Cerdido.*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 7 de julio de 1986, por la Audiencia Territorial de La Coruña, en el recurso contencioso-administrativo número 131/1984, promovido por don Carlos Manuel Berea Cerdido, sobre incompatibilidad para el ejercicio privado de la Abogacía, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Carlos Manuel Berea Cerdido, contra resoluciones del ilustrísimo señor Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social de 30 de julio y de 12 de diciembre, ambos de 1983, que denegaron al recurrente autorización para compatibilizar su puesto de trabajo como Letrado del Fondo de Garantía Salarial con el ejercicio privado de la Abogacía, fuera del horario oficial y sin intervenir en cuestiones de Derecho Laboral y Seguridad Social ni en litigios en que intervenga el Estado, y declaramos la nulidad de tales actos como contrarios al ordenamiento jurídico; sin hacer imposición de las costas.»

Madrid, 18 de noviembre de 1986.-El Director general, Enrique Heras Poza.

**33204** *RESOLUCION de 18 de noviembre de 1986, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Francisco Hernández Torres.*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 18 de junio de 1984, por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 43.217, promovido por don Francisco Hernández Torres, sobre multa de 100.001, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Desestimamos las causas de inadmisibilidad formuladas por el Abogado del Estado; anulamos por su disconformidad a Derecho la Resolución del Ministro de Trabajo y Seguridad Social de 17 de febrero de 1982, en cuanto no admitió el recurso de alzada. Debemos confirmar y confirmamos, en cuanto al fondo, las Resoluciones recurridas y, singularmente, la de la Dirección Provincial de Trabajo de Madrid de 26 de octubre de 1981, desestimando el recurso número 43.217, contra dichos acuerdos interpuestos; sin mención sobre costas.»

Madrid, 18 de noviembre de 1986.-El Director general, Enrique Heras Poza.

**33205** *RESOLUCION de 18 de noviembre de 1986, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don José María Segura Morro.*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 30 de junio de 1986, por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 44.978, promovido por don José María Segura Morro, sobre denegación de beneficios por la contratación de un trabajador mayor de cuarenta y cinco años, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador señor Sorribes Torrá, en nombre y representación del señor Segura Morro, contra las resoluciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 1 de junio y el de octubre de 1984, y a que estas actuaciones se contraen, y cuyos acuerdos por no ser conformes a derecho debemos anular y anulamos declarando en su lugar el derecho del demandante a recibir los incentivos solicitados, y todo ello sin hacer una expresa imposición de las costas causadas.»

Madrid, 18 de noviembre de 1986.-El Director general, Enrique Heras Poza.

**33206** *RESOLUCION de 18 de noviembre de 1986, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Enrique Arroba Luna.*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 2 de marzo de 1984, por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 43.027, promovido por don Enrique Arroba Luna, sobre multa, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Enrique Arroba Luna, contra la Resolución de la Dirección General de Empleo de fecha 12 de agosto de 1981, así como frente a la también Resolución del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social de 20 de noviembre de 1981, esta última desestimatoria del recurso de alzada contra la primera formulado, a que las presentes actuaciones se contraen, debemos:

Confirmar y confirmamos tales Resoluciones, por su conformidad a derecho en cuanto a las motivaciones impugnatorias de las mismas ahora examinadas se refiere.

Sin expresa imposición de costas.»

Madrid, 18 de noviembre de 1986.-El Director general, Enrique Heras Poza.

**33207** *RESOLUCION de 4 de diciembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Juan y Teodoro Kutz, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Juan y Teodoro Kutz, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 7 de julio de 1986, de una parte, por el Comité de Empresa, 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, 4 de diciembre de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

## CONVENIO COLECTIVO DE JUAN Y TEODORO KUTZ, SOCIEDAD ANONIMA

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

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

Art. 2.º *Vigencia.*-El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos, a partir del 1 de enero de 1986, independientemente de su publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia de Guipúzcoa».

La duración del presente Convenio se fija en dos años, desde el 1 de enero de 1986 al 31 de diciembre de 1987. El mismo se entenderá prorrogado por un año en tanto que cualquiera de las partes no lo denunciara con, al menos, tres meses de antelación a la fecha de su caducidad. La denuncia se deberá efectuar mediante comunicación escrita a la Delegación de Trabajo u Organismo correspondiente.

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

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

### CAPITULO II

#### Condiciones económicas

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

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales personales:
  - 1.1 Plus de antigüedad.
  - 1.2 Condiciones o compensaciones personales.
- c) Plus de Convenio.
- d) Complemento por calidad o cantidad de trabajo:
  - 2.1 Horas extraordinarias.
  - 2.2 Trabajos festivos.
  - 2.3 Horas extraordinarias nocturnas.
- e) Plus de nocturnidad.
- f) Pagas extraordinarias:
  - 3.1 Pagas extraordinarias reglamentarias.
  - 3.2 Pagas extraordinarias especiales.
- g) Comisiones.
- h) Quebranto de moneda y premio de cobranza.

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

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

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

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

- b) Complementos salariales personales.

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

Bienios del 5 por 100 cada uno, en razón a su antigüedad desde la fecha de su entrada en la Empresa, con un tope máximo de doce

bienios, equivalente al 60 por 100. Estos porcentajes se irán sumando y se aplicarán sobre el salario base que en cada momento corresponda a la categoría profesional del trabajador de acuerdo con la tabla que figura en el anexo I.

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

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

d) Complementos por calidad o cantidad de trabajo:

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

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De este plus se exceptúan los trabajos que se realizan en secciones que funcionan normalmente durante el año en turnos rotativos de día y noche. A título de ejemplo se señalan los trabajos que se efectúan en maltería, molinos, calderas, cocimientos, fermentación, bodegas y vigilancia de máquinas.

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

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

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

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

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

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

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

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

h) Premios de cobranza y quebranto de moneda.—Se establece un premio de cobranza para la autoventa, consistente en un 4 por 1000 por entregas de mercancías con cuyo importe responderán de las posibles diferencias que en sus liquidaciones se les pudiera presentar.

Por otra parte se establece un premio de quebranto de moneda para los Cobradores y Cajero o la persona que realice sus funciones, consistente en 2.000 pesetas mensuales.

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

i) Las tablas de salario base y plus de Convenio que figuran en el presente Convenio, serán incrementadas en el porcentaje que se determine como aumento para el año 1986, de los índices de precios al consumo, que publica el Instituto Nacional de Estadística, más un punto, con fecha 1 de enero de 1987.

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

### CAPITULO III

#### Jornada de trabajo

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

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

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

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

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

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

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

1.5 *Horarios especiales.*—Tendrán horarios especiales los servicios siguientes:

Portería.  
Frio-Caldera.  
Tostador.  
Maltería.  
Guardas.

Para las fábricas de Arano y San Sebastián, serán días de descanso retribuido, todos los que señalen las autoridades laborales como festivos y que figuren en el calendario laboral que para 1986 y 1987, ha elaborado la Delegación de Trabajo de la provincia de Guipúzcoa. Las Delegaciones disfrutarán de descanso retribuido, los días que se señalen en el calendario laboral elaborado por la Delegación de Trabajo de su provincia.

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

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

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

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

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

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

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

Un día por defunción de tíos.

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

f) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

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

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

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

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

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

El disfrute de los anteriores permisos se entenderá con derecho a percibir las retribuciones correspondientes a los conceptos de Salario Base, Plus Convenio y Complementos de Antigüedad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPITULO IV

### Prestaciones sociales

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

**Art. 21. Ayuda incapacidad laboral transitoria.**

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

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

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

**Art. 23. Premios por años de servicio.**—Al personal que al cumplir veinte, treinta y cuarenta años de servicio ininterrumpidos a la Empresa a partir del 1 de enero de 1986 se le concederá un premio que se abonará en el mismo mes que cumplan los años de servicio y cuya cuantía será:

- a) A los veinte años de servicio: 45.000 pesetas.
- b) A los treinta años de servicio: 55.000 pesetas.
- c) A los cuarenta años de servicio: 65.000 pesetas.

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

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

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

## CAPITULO V

### Ingresos: Ascenso y sanciones

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

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

1.2 Para cubrir las vacantes de Jefes de segunda técnicos o administrativos, personal de distribución y reparto, así como el destinado a instalación y mantenimiento de aparatos enfriadores de cerveza, una vez agotado el trámite de selección entre el personal de la Empresa y declarada la vacante para ser cubierta por personal ajeno a la misma, la Dirección someterá a los aspirantes a una prueba de aptitud, con las mismas normas e iguales programas que

sirvan de base para la selección en los ascensos a que hace referencia el artículo 20 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, si bien, para estos casos, en el Tribunal de calificación tendrá voto el Jefe de Personal de la Empresa o persona en quien delegue y, además, si hubiere empate, el Presidente gozará de un voto de calidad.

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

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

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

Art. 27. *Sanciones.*—1. La Dirección de la Empresa deberá consignar en sus Reglamentos de Régimen Interior:

- La calificación de los hechos que se consideren faltas, en sus categorías de leves, graves y muy graves.
- Las sanciones que deberán imponerse por la Comisión de las mismas.
- El procedimiento a seguir para su imposición.

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

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

Art. 28. *Ascensos.*—1. Los puestos vacantes por cualquier causa y los de nueva creación que se produzcan en la Empresa se cubrirán de la siguiente forma:

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 30. *Pruebas de aptitud.*—1. En los casos en que para la provisión de vacantes y puestos de nueva creación sean perceptivas pruebas de aptitud, éstas se desarrollarán con arreglo a las siguientes normas:

1.1 Se constituirá en el seno de la Empresa para juzgar las pruebas de aptitud un Tribunal, que estará compuesto por: Dos Vocales designados por la Dirección, uno de los cuales será el presidente; un Vocal productor fijo de la Empresa, nombrado por la Dirección entre una terna presentada por el Comité de Empresa

y formada por productores que no ostenten tales cargos, y dos Vocales designados por el Comité de Empresa.

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

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

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

## CAPITULO VI

### Actividad sindical dentro de la Empresa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 36. *Garantías de las Secciones Sindicales.*—Las Secciones Sindicales tendrán las siguientes garantías:

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

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

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

c) Elegir un Delegado Sindical que represente a los afiliados de la Sección Sindical ante la Empresa.

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

En el caso de que el trabajador no pertenezca a ninguna Sección Sindical, se dará cuenta de la sanción impuesta al Comité de Empresa.

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

e) La Empresa facilitará la recogida de cuotas y afiliación a las Centrales Sindicales legalizadas, y éstas podrán difundir libremente

propaganda sindical o laboral así como la recogida de colectas que por motivos sindicales o laborales pudieran establecerse por parte de los Delegados de las Secciones Sindicales, siempre y cuando por estas causas no se interfiera la marcha general de la producción ni el trabajo de los restantes productores, previo conocimiento de la Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

a) La Empresa autorizará la celebración de asambleas dentro de las horas de trabajo, hasta un máximo de seis horas retribuidas anuales y 6 asambleas.

b) Las asambleas podrán ser convocadas por:

El Comité de Empresa.

Este, a propuesta de cualquier Sección Sindical de Empresa que reúna los requisitos del artículo 32 o por la mayoría de la plantilla de los trabajadores.

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

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

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

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

Art. 41. *PRECO.*—La Comisión Negociadora del Convenio asume el «Acuerdo sobre Procedimiento de Resolución de Conflictos Colectivos y la Negociación Colectiva», publicado en el «Boletín Oficial del País Vasco» número 212, de 13 de diciembre de 1984. Acuerdo que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, tanto en lo referente a la negociación colectiva como a la resolución de los conflictos colectivos, en la factoría de San Sebastián.

Art. 42. *Comisión Mixta.*—Se constituye una Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio Colectivo, integrada por la Dirección de la Empresa y por el Comité de Empresa, siendo su domicilio el de la razón social de la Empresa.

#### ANEXO I

##### Masa salarial desde el 1 de enero de 1986

Categorías	Escala	Salario base	Plus Conv.	Total mes-día	Total año
Titulado grado medio.....	2,10	95.949	25.511	121.460	1.943.360
Jefe 1.ª Téc. Adm. Comer.....	1,90	86.811	21.857	108.668	1.738.688

Categorías	Escala	Salario base	Plus Conv.	Total mes-día	Total año
Jefe 2.ª Téc. Adm. Comer.....	1,65	75.389	16.703	92.092	1.473.472
Jefe 2.ª Téc. Adm. Comer.....	1,65	75.389	13.871	89.260	1.428.160
Inspector 1.ª Comercial.....	1,55	70.820	16.416	87.236	1.395.776
Oficial 1.ª Téc. Adm. Comer.....	1,50	68.535	17.382	85.917	1.374.672
Inspector 2.ª Comercial.....	1,40	63.966	19.501	83.467	1.335.472
Oficial 2.ª Téc. Adm. Comer.....	1,30	59.397	21.112	80.509	1.288.144
Auxiliar Téc. Adm. Comer.....	1,10	50.259	25.172	75.431	1.206.896
Aspirante 4.º año.....	0,80	36.552	30.925	67.477	1.079.632
Aspirante 3.º año.....	0,70	31.983	32.337	64.320	1.029.120
Aspirante 2.º año.....	0,60	27.414	32.954	60.368	965.888
Aspirante 1.º año.....	0,50	22.845	34.047	56.892	910.272
Subalterno 1.ª Jefe Equipo.....	1,30	59.397	19.707	79.104	1.265.664
Subalterno 1.ª.....	1,20	54.828	21.909	76.737	1.227.792
Subalterno 2.ª.....	1,10	50.259	22.609	72.868	1.165.888
Oficial 1.ª Jefe Equipo.....	1,50	2.285	416	2.701	1.309.985
Oficial 1.ª Taller mecánico.....	1,40	2.132	402	2.534	1.228.990
Oficial 1.ª oficina.....	1,30	1.980	459	2.439	1.182.915
Oficial 1.ª obrero.....	1,30	1.980	446	2.426	1.176.610
Oficial 2.ª obrero.....	1,20	1.828	524	2.352	1.140.720
Ayudante obrero.....	1,10	1.675	618	2.293	1.112.105
Auxiliar 1.ª obrero.....	1,10	1.675	663	2.338	1.133.930
Auxiliar 2.ª obrero.....	1,00	1.523	560	2.083	1.010.255
Aprendiz 4.º año.....	0,80	1.218	827	2.045	991.825
Aprendiz 3.º año.....	0,70	1.066	870	1.936	938.960
Aprendiz 2.º año.....	0,60	914	900	1.814	879.790
Aprendiz 1.º año.....	0,50	762	963	1.725	836.625

#### ANEXO II

##### Tabla de horas para el año 1986

Categorías	Normales	Nocturna festiva
Titulado grado medio.....	1.869	2.403
Jefe 1.ª Téc. Adm. Comer.....	1.672	2.149
Jefe 2.ª Téc. Adm. Comer.....	1.417	1.822
Jefe 2.ª Téc. Adm. Comer.....	1.373	1.766
Inspector 1.ª Comercial.....	1.342	1.726
Oficial 1.ª Téc. Adm. Comer.....	1.322	1.699
Inspector 2.ª Comercial.....	1.284	1.651
Oficial 2.ª Téc. Adm. Comer.....	1.239	1.592
Auxiliar Téc. Adm. Comer.....	1.160	1.492
Aspirante 4.º año.....	1.038	1.335
Aspirante 3.º año.....	990	1.272
Aspirante 2.º año.....	929	1.194
Aspirante 1.º año.....	875	1.125
Subalterno 1.ª Jefe Equipo.....	1.217	1.565
Subalterno 1.ª.....	1.181	1.518
Subalterno 2.ª.....	1.121	1.441
Oficial 1.ª Jefe Equipo.....	1.260	1.619
Oficial 1.ª Taller mecánico.....	1.182	1.519
Oficial 1.ª oficina.....	1.137	1.462
Oficial 1.ª obrero.....	1.131	1.455
Oficial 2.ª obrero.....	1.097	1.410
Ayudante obrero.....	1.069	1.375
Auxiliar 1.ª obrero.....	1.090	1.402
Auxiliar 2.ª obrero.....	971	1.249
Aprendiz 4.º año.....	954	1.226
Aprendiz 3.º año.....	903	1.161
Aprendiz 2.º año.....	846	1.088
Aprendiz 1.º año.....	804	1.034

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

33208

REAL DECRETO 2561/1986, de 7 de noviembre, por el que se dispone el levantamiento de la reserva provisional a favor del Estado para investigación de minerales radiactivos, denominada «Zona 52, Centellas», inscripción número 31, comprendida en las provincias de Barcelona y Gerona.

Las circunstancias que concurren en la zona de reserva provisional a favor del Estado para investigación de minerales radiactivos, denominada «Zona 52, Centellas», inscripción número 31, com-