

AÑO CCCXXVII
VIERNES 10 DE JULIO DE 1987
NUMERO 164

16172 *RESOLUCION de 28 de mayo de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la Empresa «Cruz Campo, Sociedad Anónima».*

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la Empresa «Cruz Campo, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 2 de abril de 1987, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

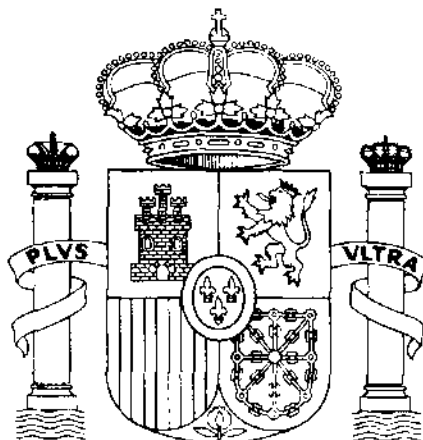
Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de mayo de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

**XIII CONVENIO COLECTIVO
DE LA EMPRESA CRUZ CAMPO, S. A.
(Revisión 1987)**

El artículo 2.º del XIII Convenio Colectivo, inscrito por Resolución de 27 de octubre de 1986 de la Dirección General de Trabajo y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 11 de noviembre de 1986, establece la vigencia del mismo hasta el 31 de diciembre de 1987.

No obstante 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, por lo que serán objeto de nuevas negociaciones para 1987, segundo año de vigencia del Convenio.



Terminadas las negociaciones, se transcribe el contenido de los nuevos artículos y las modificaciones de aquellos otros que de acuerdo con el artículo 2.º han sido objeto de negociación.

Los artículos no modificados no se transcriben, e igual que el resto del articulado no mencionado, permanece inalterable durante la vigencia del Convenio.

Los nuevos valores de la presente revisión económica se reflejan en los artículos y anexos correspondientes.

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. Se remitirá al Comité de Empresa una información periódica para mejor seguimiento por su parte del contenido de este artículo.

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 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 vacaciones.

Complemento de festivos.

Horas extraordinarias.

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 base diarios iniciales, a percibir por todo el personal de la Empresa, serán los determinados en el anexo 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 50 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 25 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 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	11.638
Titulados y Jefes de 1.ª	8.364
Jefes de 2.ª	5.041
Subalterno Jefe Equipo y Oficiales 1.ª Jefe equipo	4.370

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 140 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 de anexo 2 «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.

En la tabla del anexo 2 «B» se indican los del 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.

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 trabajados de distribución de la plaza de Sevilla y Depósitos, se aplicará un coeficiente corrector de 1,1 en aquellos distritos en el 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 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 puedan 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 82 pesetas/día efectivamente trabajado, con independencia de la duración de la jornada.

2. Igualmente, se concede este plus de 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 vacaciones.*—Durante el período de vigencia del Convenio y durante el período de vacaciones se abonarán 24.008 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 falten 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, liquidándosele al finalizar la misma, los importes devengados y no cobrados.

Al personal fijo-discontinuo que disfrute 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, regularizándosele 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 efectuará dentro de las primeras quincenas de julio y diciembre.

3. Para tener derecho a percibir el importe íntegro de estas pagas reglamentarias, será preciso encontrarse al servicio de la Empresa durante doce meses consecutivos, como mínimo, en la fecha señalada para ser efectivas cada una de ellas. De no ser así, serán abonadas por dozavas partes al personal fijo, computándose las fracciones de 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, liquidándosele 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 36.000 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 915 pesetas por cada año de antigüedad, hasta un máximo de veinticuatro 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 12.100 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 11 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 pluses 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 32.000 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 20.000 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 establecen en el anexo 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. *Quebranto de moneda.*—Se establece para el personal de distribución, Cobradores y Cajeros la cantidad de 120 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:

Setenta y cinco por ciento 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:

Un octavo del salario base diario.
Un octavo 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 de 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 1987.*—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1987 un incremento superior al 6 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1986, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra y con un tope máximo del IPC de 1987 del 7,5 por 100. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1987, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1988, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

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

Art. 60. *Dieta.*—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:

Títulos de grado medio y Jefes de primera	5.860	80	1.700	1.190	2.890
Jefes de Segunda, Técnicos, Administrativos, Comerciales, Obreros y Subalternos	5.395	80	1.570	1.190	2.555

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 1988, serán incrementados en el IPC previsto para dicho año hasta la firma del Convenio, que serán actualizados con el porcentaje pactado.

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 1987 unas pensiones cuya cuantía anual será la siguiente:

	Pesetas
Titulados de grado superior	286.076
Titulados de grado medio	239.078
Jefes de primera	191.688
Jefes de segunda e Inspectores de primera	172.242
Subalternos-Jefes y Oficiales de primera empleados y obreros	166.712
Oficiales de segunda (empleados y obreros), Inspectores de segunda, Subalternos de primera y Ayudantes	152.684
Subalternos de segunda y Auxiliares empleados y obreros	143.038

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. 72. *Ayudas para estudios e hijos minusválidos.*—1. Se establece una ayuda escolar para hijos del personal desde cuatro a dieciséis años, inclusive, por un importe de 1.835 pesetas/mes e hijo, durante los diez meses del curso escolar.

2. Se establece una ayuda mensual de 7.217 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 personal fijo, fijo-discontinuo e 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. 76. **Derechos sindicales.**—La Empresa reconoce durante la vigencia de este Convenio, además de lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica 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 representen, 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 tableros 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 sustituye 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 actitud 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 Asamblea.

Para la asistencia de los trabajadores fijos-discontinuos que no estén prestando servicio en la Empresa en la fecha de la Asamblea, el Comité de Empresa se pondrá de acuerdo con la Dirección a estos efectos.

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

Durante los periodos 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:

A) Un Delegado sindical, que deberá ser trabajador en activo de la Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato que represente. Será, preferentemente, miembro del Comité de Empresa. Representará y defenderá los intereses del Sindicato a quien representa y 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) Podrán 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 tableros 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.

Asimismo serán reconocidos los Delegados sindicales que establece el título 4.º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

DISPOSICIONES FINALES

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 vendrá 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 complementario, en los casos que proceda.

Un plus de transporte.

Duodécima.—Se establece a título experimental una prima a la productividad, consistente en 3.000 pesetas, para el Auxiliar de segunda obrero, por cada 1 por 100 de incremento en el volumen de ventas que se consiga en 1987, sobre el año anterior. Para las

restantes categorías laborales se aplicarán los coeficientes resultantes de los ingresos anuales indicados en la última página del XIII 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 prima se devengará en la primera quincena del mes de enero de 1988.

AÑO 1987

	Anexo 1 Salario base sin antigüedad (Ptas./día)	Anexo 2 Tabla primas «A» (Ptas./hora)	Anexo 3 Plus de Convenio (Ptas./día)	Anexo 4 Valor horas extras	Anexo 5 IRTP (Ptas./día)	Anexo 7 Salidas particulares (Ptas./hora)	Anexo 8 Jornadas especiales (Ptas./día)	Anexo 9 Plus sábado verano (Ptas./día)	Anexo 10 Comple- mento festivo (Ptas./día)	Ingresos anuales sin antigüedad
TGS	3.725	72,77	1.510	-	1.083	654	-	10.787	-	2.913.138
TGM	3.278	62,36	1.493	-	975	596	-	9.635	-	2.640.156
Jefe 1. ^a	2.831	52,78	1.480	-	868	539	-	8.485	-	2.370.232
Jefe 2. ^a	2.459	50,63	1.475	-	745	492	-	7.525	-	2.105.612
Oficial 1. ^a	2.235	50,33	1.477	910	673	464	455	6.950	2.246	1.913.559
Oficial 2. ^a	1.937	44,43	1.486	789	598	428	395	6.183	2.047	1.737.556
Auxiliar	1.639	39,98	1.607	668	549	406	334	5.415	1.718	1.620.413
Inspector comercial 1. ^a	2.459	48,79	1.475	-	730	492	-	7.525	-	2.036.128
Inspector comercial 2. ^a	2.086	43,49	1.480	-	636	446	-	6.566	-	1.818.336
Subalterno Jefe	1.937	44,43	1.486	789	525	428	395	6.183	2.047	1.763.500
Subalterno 1. ^a	1.788	42,19	1.583	728	461	421	364	5.799	1.915	1.637.737
Subalterno 2. ^a	1.639	39,98	1.628	668	442	408	334	5.415	1.718	1.567.813
Limpiadora	1.490	31,07	1.643	607	413	392	304	5.031	-	1.474.854
Oficial 1. ^a Jefe de equipo	2.235	44,37	1.477	910	583	464	455	6.950	2.246	1.922.056
Oficial 1. ^a	1.937	38,45	1.486	789	500	428	395	6.183	2.047	1.690.733
Oficial 2. ^a	1.788	35,50	1.497	728	465	411	364	5.799	1.915	1.605.544
Ayudante	1.639	32,55	1.611	668	446	406	334	5.415	1.718	1.551.553
Auxiliar 1. ^a	1.565	31,06	1.626	637	430	399	319	5.223	1.651	1.512.076
Auxiliar 2. ^a	1.490	29,58	1.699	607	431	399	304	5.031	1.585	1.511.388

ANEXO 2

Tablas de primas «B»

Porcentaje de reparto en planta de embotellado	Oficial primera Jefe de equipo 80	Oficial primera 81	Oficial segunda 82	Ayudante 83	Auxiliar primera 84	Auxiliar segunda 85
-	70,00	44,37	38,45	35,50	32,55	31,06
70,01	70,50	44,59	38,64	35,68	32,71	31,22
70,51	71,00	44,81	38,83	35,85	32,88	31,37
71,01	71,50	45,04	39,03	36,03	33,04	31,53
71,51	72,00	45,26	39,22	36,21	33,20	31,68
72,01	72,50	45,48	39,41	36,39	33,36	31,84
72,51	73,00	45,70	39,60	36,57	33,53	31,99
73,01	73,50	45,92	39,80	36,74	33,69	32,15
73,51	74,00	46,14	39,99	36,92	33,85	32,30
74,01	74,50	46,37	40,18	37,10	34,01	32,46
74,51	75,00	46,59	40,37	37,28	34,18	32,61
75,01	75,50	47,03	40,76	37,63	34,50	32,92
75,51	76,00	47,48	41,14	37,99	34,83	33,23
76,01	76,50	47,92	41,53	38,34	35,15	33,54
76,51	77,00	48,36	41,91	38,69	35,48	33,86
77,01	77,50	48,81	42,29	39,05	35,81	34,17
77,51	78,00	49,25	42,68	39,40	36,13	34,48
78,01	78,50	49,69	43,06	39,76	36,46	34,79
78,51	79,00	50,14	43,45	40,12	36,78	35,10
79,01	79,50	50,58	43,83	40,47	37,11	35,41
79,51	80,00	51,03	44,22	40,83	37,43	35,72
80,01	80,50	51,69	44,79	41,36	37,92	36,18
80,51	81,00	52,36	45,37	41,89	38,41	36,65
81,01	81,50	53,02	45,95	42,42	38,90	37,12
81,51	82,00	53,69	46,52	42,96	39,39	37,58
82,01	82,50	54,35	47,10	43,49	39,87	38,05
82,51	83,00	55,02	47,68	44,02	40,36	38,51
83,01	83,50	55,68	48,25	44,55	40,85	38,98
83,51	84,00	56,35	48,83	45,09	41,34	39,45
84,01	84,50	57,02	49,41	45,62	41,83	39,91
84,51	85,00	57,68	49,99	46,15	42,32	40,38
85,01	85,50	58,35	50,56	46,68	42,80	40,84
85,51	86,00	59,01	51,14	47,22	43,29	41,31
86,01	86,50	59,68	51,72	47,75	43,78	41,78
86,51	87,00	60,34	52,29	48,28	44,27	42,24
87,01	87,50	61,01	52,87	48,81	44,76	42,71
87,51	88,00	61,67	53,45	49,35	45,24	43,17

Tablas de primas «C»

Periodo	Oficial primera Jefe de equipo	Oficial primera	Oficial segunda	Ayudante
Enero	133,29	122,10	110,23	108,07
Febrero	139,73	130,14	122,95	118,05
Marzo	158,73	145,39	135,35	128,69
Abril	155,94	142,83	131,47	124,11
Mayo	218,40	197,59	182,10	171,62
Junio	258,40	234,11	215,32	203,01
Julio	313,36	272,96	242,58	222,37
Agosto	327,82	285,51	253,78	232,66
Septiembre	334,29	306,13	285,06	270,95
Octubre	211,71	187,88	170,59	159,04
Noviembre	227,85	212,21	200,57	192,80
Diciembre	215,32	200,55	189,54	229,73

Tablas «D»

TABLA NUM. 18

SEVILLA

Distribución de cajas a particulares

Categorías Cajas	81		82		83	
	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio
Ptas./unidad	3,51	6,28	3,22	5,88	2,92	5,44

TABLA NUM. 19

Distribución de varios

Categorías Varios	81		82		83	
	Hora de presencia		Hora de presencia		Hora de presencia	
Ptas./hora	89,62		82,13		74,66	

TABLA NUM. 20

Servicio especial de distribución «extra» y 1/3 especial lata

Categorías		81		82		83	
Cajas		Lleno	Vacio	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio
Ptas./unidad	Extra c.c.	10,03	16,42	9,22	14,82	8,00	13,13
		2,73	4,81	2,49	4,55	2,29	4,23

TABLA NUM. 21

Distribución de varios en retén

Categorías		81		82		83	
Varios		Hora de presencia		Hora de presencia		Hora de presencia	
Ptas./hora		69,33		60,10		46,23	

Tablas «E»

Distribución a clientes

Categoría: Oficial de primera sin Ayudante

Centro	C.C. H.B.		Especial		1/5 sin		E. Br. C.P. C2B	1/3 lata	1/4 no retor.	Barriles	
	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio				Lleno	Vacio
Córdoba	3,16	4,58	6,35	9,15	4,78	5,83	20,03	6,60	6,65	12,70	15,10
Málaga	3,16	4,58	6,35	7,58	4,78	5,83	20,03	6,60	6,65	14,27	16,58
Granada	3,16	5,92	4,78	7,90	4,78	5,83	20,03	6,60	7,90	12,70	15,10
Cádiz	4,78	5,70	6,35	8,67	4,78	5,83	20,03	6,60	9,09	12,70	15,10
Jerez	3,16	4,58	3,16	5,83	4,78	5,83	20,03	6,60	6,65	12,70	15,10
Huelva	3,16	4,58	6,35	9,15	4,78	5,83	20,03	6,60	6,65	12,70	15,10
Mérida	3,16	4,58	4,78	6,66	4,78	5,83	20,03	6,60	7,16	12,70	15,10
Sevilla	3,16	4,58	6,35	8,98	4,78	5,83	20,03	6,60	6,65	12,70	15,10

Tablas «F»

Distribución a clientes

Categoría: Oficial de primera con Ayudante

Centro	C.C. H.B.		Especial		1/5 sin		E. Br. C.P. C2B	1/3 lata	1/4 no retor.	Barriles	
	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio				Lleno	Vacio
Córdoba	1,58	2,59	4,78	6,91	2,38	3,79	11,15	3,52	3,57	6,35	8,93
Málaga	1,58	2,59	3,16	5,18	2,38	3,79	11,15	3,52	3,57	9,52	11,58
Granada	1,58	3,86	3,16	4,39	2,38	3,79	11,15	3,52	4,72	6,35	8,93
Cádiz	3,16	3,62	4,78	6,91	2,38	3,79	11,15	3,52	5,90	7,93	9,45
Jerez	1,58	2,59	1,58	4,67	2,38	3,79	11,15	3,52	3,57	9,52	10,67
Huelva	1,58	2,59	4,78	6,43	2,38	3,79	11,15	3,52	3,57	7,93	8,15
Mérida	1,58	3,82	3,16	4,30	2,38	3,79	11,15	3,52	4,68	6,35	8,93
Sevilla	1,58	2,59	4,78	7,12	2,38	3,79	11,15	3,52	3,57	6,35	8,93

Tablas «G»

Distribución a clientes

Categoría: Oficial de segunda

Centro	C.C. H.B.		Especial		1/5 sin		E. Br. C.P. C2B	1/3 lata	1/4 no retor.	Barriles	
	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio				Lleno	Vacio
Córdoba											
Málaga											
Granada											
Cádiz											
Jerez											
Huelva											
Mérida											
Sevilla	1,58	2,29	4,78	6,18	2,38	2,91	10,23	3,34	3,34	6,35	7,47

Tablas «H»

Distribución a clientes

Categoría: Ayudante

Centro	C.C. H.B.		Especial		1/5 sin		E. Br. C.P. C2B	1/3 lata	1/4 no retor.	Barriles	
	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio				Lleno	Vacio
Córdoba	1,58	1,99	4,78	5,90	1,58	2,81	8,86	3,09	3,09	4,78	7,75
Málaga	1,58	1,99	1,58	4,29	1,58	2,81	8,86	3,09	3,09	6,35	8,74
Granada	1,58	3,31	3,16	3,61	1,58	2,81	8,86	3,09	4,26	6,35	6,49
Cádiz	1,58	2,30	1,58	4,43	1,58	2,81	8,86	3,09	3,37	6,35	7,20
Jerez	1,58	1,99	1,58	2,73	1,58	2,81	8,86	3,09	3,09	6,35	7,85
Huelva	1,58	1,99	4,78	5,60	1,58	2,81	8,86	3,09	3,09	6,35	8,20
Mérida	1,58	2,53	1,58	4,19	1,58	2,81	8,86	3,09	3,58	4,78	7,75
Sevilla	1,58	1,99	4,78	5,29	1,58	2,81	8,86	3,09	3,09	4,78	7,75

Tablas «I»

Distribución a clientes

Categoría: Oficial de primera con Ayudante con 1,1

Centro	C.C. H.B.		Especial		1/5 sin		E. Br. C.P. C2B	1/3 lata	1/4 no retor.	Barriles	
	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio				Lleno	Vacio
Córdoba	1,74	2,82	5,23	7,60	3,16	3,62	12,27	3,86	3,95	6,99	9,80
Málaga	1,74	2,82	3,47	5,69	3,16	3,62	12,27	3,86	3,95	10,46	12,72
Granada	1,74	4,24	3,47	4,83	3,16	3,62	12,27	3,86	5,19	6,99	9,80
Cádiz	3,47	3,98	5,23	7,60	3,16	3,62	12,27	3,86	6,49	8,71	10,40
Jerez	1,74	2,82	1,73	5,12	3,16	3,62	12,27	3,86	3,95	10,46	11,73
Huelva	1,74	2,82	5,23	7,07	3,16	3,62	12,27	3,86	3,95	8,71	8,95
Mérida	1,74	4,19	3,47	4,72	3,16	3,62	12,27	3,86	5,14	6,99	9,80
Sevilla	1,74	2,82	5,23	7,85	3,16	3,62	12,27	3,86	3,95	6,99	9,80

Tablas «J»

Distribución a clientes

Categoría: Oficial de primera sin Ayudante con 1,1

Centro	C.C. H.B.		Especial		1/5 sin		E. Br. C.P. C2B	1/3 lata	1/4 no retor.	Barriles	
	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio				Lleno	Vacio
Córdoba	3,50	5,03	6,99	10,06	5,55	6,07	22,02	7,27	7,30	13,96	16,58
Málaga	3,50	5,03	6,99	8,33	5,55	6,07	22,02	7,27	7,30	15,71	18,24
Granada	3,50	6,51	5,24	8,69	5,55	6,07	22,02	7,27	8,69	13,96	16,58
Cádiz	5,24	6,27	6,99	9,54	5,55	6,07	22,02	7,27	10,00	13,96	16,58
Jerez	3,50	5,03	3,47	6,40	5,55	6,07	22,02	7,27	7,30	13,96	16,58
Huelva	3,50	5,03	6,99	10,06	5,55	6,07	22,02	7,27	7,30	13,96	16,58
Mérida	3,50	5,03	5,24	7,33	5,55	6,07	22,02	7,27	7,88	13,96	16,58
Sevilla	3,50	5,03	6,99	10,08	5,55	6,07	22,02	7,27	7,30	13,96	16,58

Tablas K

Distribución a clientes

Categoría: Oficial de segunda con el 1,1

Centro	C.C. H.B.		Especial		1/5 sin		E. Br. C.P. C2B	1/3 lata	1/4 no retor.	Barriles	
	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio				Lleno	Vacio
Córdoba											
Málaga											
Granada											
Cádiz											
Jerez											
Huelva											
Mérida											
Sevilla	1,74	2,53	5,23	6,87	2,38	3,50	11,37	3,69	3,69	6,99	8,31

Tablas L

Distribución a clientes
Categoría: Ayudante con el 1,1

Centro	C. C. H. B.		Especial		1/5 sin		E. Br. C. P. C. B.	1/3 lata	1/4 no retor.	Barriles	
	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio				Lleno	Vacio
Córdoba...	1,74	2,19	5,23	6,49	2,38	2,47	9,77	3,38	3,38	5,23	8,54
Málaga...	1,74	2,19	1,73	4,70	2,38	2,47	9,77	3,38	3,38	6,98	9,59
Granada...	1,74	3,65	3,47	3,97	2,38	2,47	9,77	3,38	4,68	6,98	7,13
Cádiz...	1,74	2,52	1,73	4,85	2,38	2,47	9,77	3,38	3,70	6,98	7,90
Jerez...	1,74	2,19	1,73	2,98	2,38	2,47	9,77	3,38	3,38	6,98	8,62
Huelva...	1,74	2,19	5,23	6,17	2,38	2,47	9,77	3,38	3,38	6,98	9,01
Mérida...	1,74	2,78	1,73	4,59	2,38	2,47	9,77	3,38	3,95	5,23	8,54
Sevilla...	1,74	2,19	5,23	5,82	2,38	2,47	9,77	3,38	3,38	5,23	8,54

Tabla M

Déposito de Mérida
Distribución de cajas, barriles y varios en provincias

Categoría	Conceptos				Varios	Kilómetros recorridos
	Cajas		Barriles			
	Llena	Vacia	Lleno	Vacio		
Oficial de primera sin Ayudante (clave 81)	Tabla N		Tabla N		Tabla 22	De 0 a 99.
	0,75	1,61	1,11	2,03	16,13	

Categoría	Conceptos				Varios	Kilómetros recorridos
	Cajas		Barriles			
	Llena	Vacia	Lleno	Vacio		
Oficial de primera sin Ayudante (cla- ve 81)	Tabla N		Tabla N		Tabla 23	De 100 a 159.
	0,92	1,84	1,18	2,26	18,20	
	Tabla N		Tabla N		Tabla 24	De 160 a 219.
	1,11	2,03	1,34	2,69	20,82	
	Tabla N		Tabla N		Tabla 25	De 220 a 279.
	1,18	2,26	1,71	3,24	22,81	
	Tabla N		Tabla N		Tabla 26	De 280 a 339.
	1,34	2,69	2,06	3,77	24,84	
	Tabla N		Tabla N		Tabla 27	Más de 340.
	1,71	3,24	2,49	4,30	26,85	

Distribución de varios en Mérida plaza

Tablas Categorías	28	28	29
Varios	81 sin Ayudante	83	81 con Ayudante
Pesetas/hora	Bultos 18,20	Bultos 8,94	Bultos 13,65

ANEXO 6

Clave 34. Complemento IRTP (ptas/mes)

Concepto	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
10. T.G.S.	32.944	34.089	35.229	36.375	37.521	38.649	39.772	40.887	42.017	43.150	44.293	45.439	46.585
11. T.G.M.	29.643	30.651	31.656	32.669	33.672	34.667	35.652	36.638	37.634	38.630	39.634	40.644	41.651
12-20-30. Jefe 1. ^a	26.387	27.257	28.128	28.996	29.868	30.725	31.579	32.428	33.290	34.149	35.017	35.888	36.760
13-21-31. Jefe 2. ^a	22.660	23.413	24.170	24.925	25.679	26.425	27.165	27.904	28.651	29.395	30.151	30.906	31.665
14-22. Oficial 1. ^a	20.474	21.162	21.847	22.531	23.220	23.898	24.567	25.240	25.915	26.595	27.284	27.969	28.653
15-23. Oficial 2. ^a	18.190	18.781	19.377	19.973	20.567	21.157	21.735	22.317	22.906	23.494	24.089	24.680	25.279
16-24. Auxiliar	16.692	17.043	17.397	17.899	18.401	18.900	19.389	19.882	20.381	20.872	21.381	21.882	22.384
32. Inspector Comercial 1. ^a	22.191	22.945	23.702	24.456	25.214	25.956	26.696	27.433	28.182	28.930	29.682	30.438	31.193
33. Inspector Comercial 2. ^a	19.354	19.990	20.636	21.273	21.922	22.550	23.175	23.799	24.435	25.068	25.707	26.351	26.990
40. Subalterno Jefe	15.982	16.582	17.175	17.771	18.365	18.953	19.534	20.120	20.704	21.292	21.887	22.483	23.080
41. Subalterno 1. ^a	14.028	14.577	15.127	15.676	16.222	16.768	17.304	17.841	18.265	18.929	19.476	20.028	20.579
42. Subalterno 2. ^a	13.436	13.938	14.443	14.945	15.448	15.945	16.440	16.945	17.431	17.927	18.433	18.934	19.439
43. Limpiadora	12.570	13.027	13.485	13.943	14.404	14.854	15.298	15.747	16.199	16.652	17.107	17.565	18.025
80. Oficial 1. ^a Jefe Equipo.	17.720	18.414	19.111	19.803	20.501	21.186	21.862	22.546	23.230	23.920	24.615	25.315	26.004
81. Oficial 1. ^a	15.199	15.797	16.401	17.002	17.605	18.203	18.787	19.378	19.973	20.567	21.173	21.772	22.380
82. Oficial 2. ^a	14.156	14.713	15.274	15.825	16.380	16.933	17.473	18.019	18.568	19.118	19.674	20.229	20.785
83. Ayudante	13.567	14.075	14.588	15.097	15.607	16.113	16.607	17.106	17.610	18.119	18.625	19.135	19.643
84. Auxiliar 1. ^a	13.090	13.576	14.062	14.550	15.037	15.517	15.991	16.471	16.949	17.434	17.918	18.403	18.891
85. Auxiliar 2. ^a	13.110	13.448	13.783	14.247	14.710	15.167	15.618	16.074	16.531	16.989	17.452	17.915	18.377

ANEXO 11

Calendario de trabajo a turno total

1.816 horas anuales en ciclos de cuatro 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				T	A	R	D	E			M	A	N	A	
2				T	A	R	D	E			M	A	N	A			N	O	C	H	E
3	T	A	R	D	E			M	A	N	A					N	O	C	H	E	
4	M	A	N	A				N	O	C	H	E			T	A	R	D	E		M
R	M	A	N	A	N			M	A	N	A	N			M	A	N	A	N		M
1			N	O	C	H	E				T	A	R	D	E			M	A	N	A
2	N	O	C	H	E			T	A	R	D	E				M	A	N	A		N
3	T	A	R	D	E				M	A	N	A				N	O	C	H	E	
4			M	A	N	A			N	O	C	H	E			T	A	R	D	E	