

tado 2, de la Orden de 21 de febrero de 1985, y responderán a las materias y objetivos fijados en el Convenio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con esta Comunidad Autónoma, suscrito el 18 de mayo de 1987. Su tipología versará sobre aspectos relacionados con desarrollo agrario, repoblación forestal, rehabilitación de edificios, excavaciones, tratamiento preventivo contra incendios y cualquier otra actuación de interés general y social, exclusivamente dentro de las competencias de la Junta de Andalucía.

Quinta.-Las Memorias, conteniendo los datos indicados en la base quinta de la Orden de 21 de febrero de 1985, deberán ser presentadas en el INEM antes del 30 de julio de 1988.

Sexta.-Las contrataciones de los trabajadores desempleados se ajustarán a alguna de las diversas modalidades que se indican en la base séptima, apartado 3, de la Orden citada, siendo recomendables para las que se formalicen al amparo del presente Convenio las modalidades de contratación en prácticas, para la formación y a tiempo parcial.

Igualmente podrá utilizarse la adscripción de trabajadores perceptores de prestaciones o de subsidio por desempleo para trabajos de colaboración social.

Los salarios de los trabajadores se ajustarán al correspondiente Convenio Colectivo.

En el caso de los trabajadores adscritos a trabajos de colaboración social, si el salario fijado por el Convenio fuese superior a la base reguladora que sirvió para el cálculo de la prestación por desempleo o subsidio, éstos percibirán la diferencia entre la citada prestación o subsidio y el salario de Convenio.

Séptima.-La selección de los trabajadores deberá realizarse de acuerdo con lo establecido en la base cuarta de la Orden de 21 de febrero de 1985, en el lugar de realización de la obra o servicio se instalará un cartel relativo a los mismos, en el que figurarán las partes interesadas en la realización del Convenio.

Octava.-De acuerdo con lo establecido en la base undécima de la Orden de 21 de febrero de 1985, en el lugar de realización de la obra o servicio se instalará un cartel relativo a los mismos, en el que figurarán las partes interesadas en la realización del Convenio.

Novena.-La Comisión Mixta para la ejecución y seguimiento del presente Convenio será la misma que la designada en la cláusula tercera del Convenio de colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Junta de Andalucía de 18 de mayo de 1987, del cual este constituye parte integrante.

Décima.-Para dar cumplimiento a lo establecido en la base octava de la Orden de 21 de febrero de 1985, la Junta de Andalucía deberá informar del estado de las obras y servicios al Instituto Nacional de Empleo, a través de sus Direcciones Provinciales, enviando las Memorias de iniciación una vez empezadas las obras o servicios y las Memorias de finalización en el plazo máximo de un mes, una vez terminadas éstas.

Undécima.-El presente Convenio tendrá validez hasta el 28 de febrero de 1989, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley General Presupuestaria.

Duodécima.-En todo lo no especificado en el presente Convenio, el INEM y la Junta de Andalucía se atenderán a lo establecido en la Orden de 21 de febrero de 1985 («Boletín Oficial del Estado» del 27), y en el Convenio del Ministerio de Trabajo-Junta de Andalucía de 18 de mayo de 1987.

Y estando de acuerdo ambas partes con el contenido del presente documento, y para que así conste, y en prueba de conformidad, firman el mismo por duplicado, en el lugar y fecha arriba indicados.-El Consejero de Fomento y Trabajo de la Junta de Andalucía, José María Romero Calero.-El Director general del Instituto Nacional de Empleo, Pedro de Eusebio Rivas.

22897 RESOLUCIÓN de 14 de septiembre de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «La Cruz del Campo, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «La Cruz del Campo, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 5 de mayo de 1988, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, 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 de Trabajo 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, 14 de septiembre de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito personal y territorial.*-El presente Convenio regulará, desde su entrada en vigor, las relaciones laborales entre la Empresa «La Cruz del Campo, Sociedad Anónima», y la totalidad de sus trabajadores de carácter fijo o de plantilla, fijos de carácter discontinuo y personal eventual e interino que presten sus servicios en cualquier centro de trabajo que la misma tenga establecido o establezca en el futuro en el territorio español, teniendo cada uno de dichos grupos laborales los beneficios económicos y sociales que expresamente se les atribuyen en el presente Convenio.

Art. 2.º *Vigencia.*-1. Este Convenio empezará a regir el 1 de enero de 1988 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1989.

2. No obstante lo anterior, los efectos económicos del capítulo VII y artículos 21, 60, 68, 72 y 76 y disposiciones finales 10, 11 y 12 tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 1988.

Art. 3.º *Prórroga.*-1. El Convenio se considerará prorrogado de año en año si alguna de las partes que lo suscribe no formulase ninguna solicitud de revisión, y ello lo preavisará en escrito dirigido a la otra parte, por lo menos con tres meses de antelación a la expiración del término.

2. Si este Convenio no fuera denunciado dentro del plazo indicado a efectos económicos, éstos quedarán incrementados en el tanto por ciento IPC del año 1988, sobre los valores existentes el 31 de diciembre de 1988.

Art. 4.º *Revisión.*-La representación de los trabajadores podrá pedir la revisión del Convenio si por disposición legal de cualquier índole o rango se establecieran mejoras para los trabajadores de la Empresa que, al ser absorbidos por la Empresa, motiven la anulación total de los beneficios que mediante él se conciertan.

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

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

Art. 7.º *Comisión Paritaria.*-1. Para la vigilancia, cumplimiento e interpretación de lo acordado en el presente Convenio, queda constituida una Comisión Paritaria integrada por cinco representantes de cada una de las partes que han constituido las Comisiones Negociadoras del mismo, la cual actuará sin invadir en ningún momento el ámbito jurisdiccional que corresponde a la Dirección de la Empresa y si únicamente para propugnar la adopción de medidas o acuerdos encaminados a la mejor observación de lo pactado.

2. La misión de interpretación y aplicación atribuida a la misma no obstruirá en ningún caso la posibilidad de recurso a las jurisdicciones correspondientes.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 8.º *Organización del trabajo.*-1. La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa como atributo exclusivo de la misma, de acuerdo con el artículo 4.º de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera y Estatuto de los Trabajadores, pudiendo en aquellos casos en que estime oportuno solicitar la colaboración y participación del Comité de Empresa o Delegados de Personal, según proceda.

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

2. Jornada: Se establece como norma general una jornada semanal de cuarenta horas, de lunes a viernes, con media hora diaria de parada, que será considerada como tiempo trabajado a efectos de remuneración, según el tipo de jornada adoptada de las que se indican en el párrafo siguiente, lo que supone treinta y siete horas y media efectivas de trabajo a la semana.

Esta jornada se iniciará el día primero de la semana siguiente a la firma del presente Convenio.

A) Los tres tipos de jornada que regirán en la Empresa serán las siguientes:

1. Jornada partida, con una hora de descanso para comida, de la que media hora será considerada como tiempo trabajado a efectos de remuneración.

En las Delegaciones, el descanso puede llegar a ser de hasta dos horas, de las que media hora quedará en las mismas condiciones.

2. Jornada continuada, con media hora de parada, que será considerada como tiempo trabajado a efectos de remuneración.

3. Jornada ininterrumpida, que se realizará en aquellos supuestos en que por la índole del trabajo no exista posibilidad de interrupción. La media hora de parada se llevará a efecto en el mismo puesto de trabajo, manteniendo la atención y responsabilidad del mismo y compensándole al trabajador mediante el abono de una cuarta parte del plus de jornadas especiales.

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

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

C) Como norma general, el tiempo de descanso dentro de una jornada será común a todos los trabajadores de la Sección de que se trate, pero si la índole del trabajo lo requiere, éste podrá ser escalonado a juicio de la Dirección de la Empresa.

D) El personal que el artículo 35, apartados 4 y 5, de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera excluye de la jornada normal de trabajo, seguirá en el mismo régimen de exclusión.

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

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

F) Aquel personal que sea necesario para realizar reparaciones urgentes, trabajos que sólo pueden ejecutarse con instalaciones fuera de servicio o para mantener la fábrica a punto, tanto en instalaciones de producción como de servicios generales, vendrá obligado a trabajar en sábados, domingos o festivos, debiendo descansar, salvo los casos excepcionales indicados en el artículo 46, punto 2. El día de descanso se determinará de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador. Este tipo de trabajos se programará de forma que un mismo operario no realice dos domingos o sábados consecutivos.

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

3. Turnos:

A) Los turnos de trabajo a lo largo del año podrán ser en un mismo día y Sección de uno, dos o tres, de acuerdo con la producción y la índole del trabajo.

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

4. Horarios:

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

A) Cuando haya de trabajarse en un turno de ocho horas y jornada partida:

- De siete a quince y media horas.
- De ocho a dieciséis y media horas.
- De nueve a diecisiete y media horas.

Con una hora de descanso, de la cual media hora será considerada como tiempo trabajado a efectos de remuneración.

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

- De siete a quince horas.
- De quince a veintitrés horas.

Con media hora de descanso, considerada como tiempo trabajado a efectos de remuneración, con las excepciones previstas en este artículo en el punto 2, A), 3.

C) Cuando haya de trabajarse a tres turnos:

De siete a quince, de quince a veintitrés y de veintitrés a siete, con media hora de descanso, en las condiciones del punto B) anterior, con las excepciones previstas igualmente en el punto 2, A), 3, de este artículo.

D) En aquellas Secciones donde sea necesario, se podrá iniciar el turno de noche a las cero horas del lunes.

E) Con objeto de obtener una mayor productividad de las instalaciones podrá adelantarse o atrasarse el comienzo y final de la jornada de parte del personal de una Sección en una hora, como máximo, sobre los horarios fijados, a excepción del de nueve a diecisiete y media horas. En casos excepcionales, este adelanto o atraso podrá ser superior a una hora y deberá afectar a un número reducido de personas de la Sección.

F) Queda «excluido» de estos horarios el personal indicado en el artículo 35, apartados 4 y 5, de la Ordenanza laboral, así como el grupo de Subalternos.

G) El personal de turno, al incorporarse a su puesto de trabajo después de haber permanecido en baja por causa de enfermedad o accidente, lo efectuará en el turno de día siempre que el alta se produzca en semana distinta a la de la baja.

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

5. Turno total:

A) Las Secciones de Maltería (limpia, clasificación, remojo, germinación y secado), Cocimiento, Fermentación, Energías, Agua, Electricidad, Porteros, Vigilantes de Primera y Vigilantes, siempre que el trabajo continuo o necesario de producción lo requieran y para los puestos de trabajo que necesiten su presencia de forma continuada los siete días de la semana, trabajarán a turno total.

B) La rotación y descanso semanal de este turno total se ajustará a lo indicado en el anexo número 6 para cubrir una jornada semanal de cuarenta horas. Este personal realizará jornada ininterrumpida cuando la organización de trabajo lo requiera y percibirá por cada festivo, sábado o domingo trabajado el plus de Turno Total indicado en el artículo 30.

Art. 9.º *Jornada de seis horas.*—El horario del viernes de feria, así como el del 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, será de seis horas en jornada ininterrumpida, a excepción de aquellos puestos de trabajo que por necesidades de producción no le sea posible llevar esto a cabo, abonándose en los casos de ocho horas de trabajo el plus de Jornadas Especiales previsto en el artículo 31 del presente Convenio, incluido el personal a turno total.

En las Delegaciones, la reducción de jornada de feria se adaptará a la de su localidad.

CAPITULO III

Clasificación del personal

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

Grupos:

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

Categorías:

Titulado de Grado Superior.
Titulado de Grado Medio.
Jefes de primera técnicos, administrativos y comerciales.
Jefes de segunda técnicos, administrativos y comerciales.
Oficial de primera técnico y administrativo.
Oficial de segunda técnico y administrativo.
Auxiliar técnico y administrativo.
Inspector comercial de primera.
Inspector comercial de segunda.
Subalterno de primera Jefe de Equipo.
Subalterno de primera.
Subalterno de segunda.
Limpiadora.
Oficial de primera, Jefe Equipo obrero.
Oficial de primera obrero.
Oficial de segunda obrero.
Ayudante.
Auxiliar de primera obrero.
Auxiliar de segunda obrero.

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

CAPITULO IV

Ingresos y ceses

Art. 11. *Ingreso de personal fijo.*—La contratación de personal fijo o de plantilla se ajustará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, a las leyes vigentes en materia de colocación y a las

condiciones que establezca la Dirección de la Empresa para cada convocatoria, entre las que se incluirá el nivel de estudios oficiales requeridos, con las salvedades que se establecen en el presente Convenio.

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

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

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

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

Art. 12. *Ingresos y ceses del personal fijo-discontinuo*.-1. El ingreso en el escalafón de personal fijo-discontinuo se ajustará a lo dispuesto en las leyes vigentes en materia de colocación y demás disposiciones que le conciernan.

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

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

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

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

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

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

Dado el carácter de pruebas de ingresos que las mismas tienen para el personal fijo-discontinuo, a los participantes de este grupo les será aplicable la normativa establecida en el artículo 13 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera sobre Tribunales de exámenes.

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

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

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

Igualmente se exigirá Formación Profesional de primero o segundo grado en los contratos de Auxiliares y Oficiales técnicos y administrativos.

Art. 14. *Solicitud de ingreso*.-1. Quien desee ingresar en la Empresa, deberá presentar solicitud por escrito, según el modelo establecido y dirigido al Director General de la Empresa.

2. La falsedad en los datos personales, profesionales o familiares, anulará la solicitud presentada.

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

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

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

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

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

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

CAPITULO V

Ascensos

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

No obstante, para el ascenso a Oficial primera, Jefe de Equipo y personal de cafetería, los aspirantes se someterán a las pruebas de aptitud establecidas en el artículo 19, si bien en estos casos, en el Tribunal de calificación tendrá voto el Secretario del Tribunal y, además, si hubiese empate, el Presidente gozará de voto de calidad.

Por el mismo sistema, se cubrirán las vacantes de puestos de trabajo de Ordenanzas y Vigilantes, si bien se convocarán para el personal de capacidad disminuida. Se exceptúan los Oficiales de primera, Jefes de Equipo, de Instalaciones y Distribución, Controladores de Expedición y los Vigilantes de primera (antiguos Guardas Jurados), los cuales seguirán siendo designados libremente por la Empresa.

Los trabajadores fijos con categoría laboral de Auxiliar de segunda Obrero, serán ascendidos automáticamente a Auxiliar de primera Obrero después de un año de permanencia en su categoría, y los Auxiliares de primera Obrero, al cumplir 15 años de antigüedad en plantilla, ascenderán automáticamente a la categoría de Ayudante, pero con la obligación ambos, de realizar también las funciones asignadas en la Ordenanza Laboral a los Auxiliares.

Art. 18. *Procedimiento para ascensos*.-1. Cuando se produzca una vacante de las que no sean de libre designación de la Dirección, la Empresa la hará público en todos sus Centros de Trabajo, mediando como mínimo el tiempo de un mes entre la convocatoria y la prueba y figurando en aquella, por lo menos, los siguientes puntos:

A) Condiciones mínimas exigidas a los aspirantes entre las que se incluirá, obligatoriamente, ostentar la categoría inmediata inferior a la vacante y la aptitud física para desempeñarla, dada por el Médico de Empresa.

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

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

D) Pruebas cultural y profesional teórica-práctica a realizar y temario sobre el que versará.

E) Lugar y fecha del examen.

2. Caso de que 1. vacante no quedara cubierta con el sistema anterior, podrá concurrir a la misma todo el personal fijo y fijo-discontinuo de la Empresa.

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

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

Art. 19. *Pruebas de aptitud*.-Las pruebas de aptitud se desarrollarán con arreglo a las siguientes normas:

A) Se constituirá en el seno de la Empresa un Tribunal, que estará compuesto por dos Vocales designados por la Dirección, uno de los cuales será el Presidente. Un Vocal, trabajador fijo de la Empresa, nombrado por la Dirección entre una terna presentada por el Comité de Empresa y que deberá ostentar, como mínimo, la misma categoría laboral que corresponda a la vacante a cubrir y dos Vocales, trabajadores fijos designados por el Comité de Empresa.

La Dirección de Personal designará a la persona que actúe de Secretario, la cual actuará en el Tribunal con carácter asesor y sin voto.

El Tribunal participará y confeccionará las pruebas de acuerdo con los programas establecidos, bajo las directrices del Presidente del Tribunal.

La confección de las pruebas y el examen se efectuarán en el mismo día.

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

- Prueba cultural: Máximo de quince puntos.
- Prueba Prof. Teór. Práct.: Máximo de setenta y cinco puntos.
- Prueba Psicotécnica: Máximo de diez puntos.

Como bonificación se tendrán en cuenta las calificaciones de méritos, realizadas por los Jefes inmediatos, con un máximo de diez puntos.

Serán declarados aptos aquellos aspirantes que alcancen el 50 por 100 de las pruebas profesionales teórico-práctica y psicotécnica.

C) Los trabajadores que superen las pruebas de aptitud, cubrirán las plazas vacantes de la siguiente forma:

- 50 por 100 por orden de antigüedad.
- 50 por 100 por mayor puntuación.

Cuando se trate de una sola plaza a cubrir dentro de una misma categoría, se cubrirá con el de mayor antigüedad, la siguiente sería por mayor puntuación y así alternativamente. Cuando existan varias plazas se cubrirán alternativamente por antigüedad y por mayor puntuación. Estas normas afectan al personal fijo-discontinuo que devengue antigüedad, aunque para ellos las pruebas tengan carácter de ingreso.

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

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

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

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

F) Para el ascenso a la categoría laboral de Oficial de primera, Jefe de Equipo, será imprescindible superar en primer lugar la prueba psicotécnica que para cada caso fije la Empresa, y la composición del Tribunal será la indicada en el artículo 17, punto 2.

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

Art. 20. *Plan de Formación*.-1. La Comisión Mixta de Formación estudiará y propondrá a la Dirección General los cursos de Formación a impartir en el bienio 1988/1989.

2. Podrán participar en estos cursos el personal fijo y fijo-discontinuo, debiendo superar previamente una prueba de admisión realizada por una Empresa especializada en selección de personal.

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

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

La Empresa destinará 1.500.000 pesetas, por curso escolar, para el conjunto de estas ayudas.

Art. 21. *Trabajos de categoría laboral superior*.-1. Se establece que si un puesto de trabajo es cubierto por el mismo o distintos trabajadores, mediante el abono de diferencia de categoría más de ciento veinte días en el 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 en este artículo.

CAPITULO VI

Plantillas y escalafones

Art. 22. *Plantillas de personal fijo*.-1. La Dirección de la Empresa confeccionará la plantilla de puestos de trabajo fijos de cada uno de los centros de trabajo afectados por este Convenio. Se redactará, como mínimo, cada dos años y no tendrá efecto alguno contrario a la situación y derechos adquiridos por todos y cada uno de los productores que, como fijos, formarán parte de la Empresa.

2. Dichas plantillas deberán ajustarse a los porcentajes mínimos de categorías, establecidos en la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecería.

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

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

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

Art. 23. *Escalafones de personal fijo*.-1. La Dirección de la Empresa redactará el escalafón del personal fijo de plantilla al servicio de la misma, con separación de los grupos laborales que lo integran, teniendo en cuenta para la colocación en el mismo los siguientes extremos:

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

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

2. La Dirección de la Empresa publicará anualmente el escalafón para conocimiento del personal, y el trabajador que se considere perjudicado podrá reclamar ante la misma en relación con el lugar que se le haya asignado.

Caso de ser denegada su petición por la Dirección, podrá acudir ante la Delegación de Trabajo correspondiente, en el plazo de diez días, formulando las alegaciones que estime oportunas.

Art. 24. *Escalafón de fijo-discontinuos*.-1. El escalafón de personal fijo-discontinuo se publicará cada año antes del 15 del mes de febrero, para que cada trabajador conozca su inclusión y situación en el mismo.

En este escalafón se incluirá al personal de cada uno de los centros de trabajo de la Empresa y se consignarán las campañas trabajadas, a contar desde el primer ingreso.

2. La Empresa podrá conceder excedencia por una campaña, una sola vez a cada productor, y no será contada a efectos de antigüedad llegado el caso de pasar a la plantilla de fijo, de tal manera que, ningún productor accederá a fijo mientras exista otro con más campañas efectivamente trabajadas.

Esto no afectará al personal que marche al servicio militar, o no pueda incorporarse por continuar en baja derivada de accidente laboral, por causa de ILT e invalidez provisional, derivada de enfermedad común, así como por excedencia para cargo público o sindical, cuya ausencia será considerada como tiempo de trabajo.

3. El personal Técnico y Administrativo al que se le suscribió contrato de fijo-discontinuo en el año 1986 continuará en esta situación.

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 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 lo acreditará por cada setecientos veinte días contratados.

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 entienda 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 número 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 número 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 5 de enero, 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
Jefes de Departamento	12.336
Titulados y Jefes de primera	8.866
Jefes de segunda	5.344
Subalternos Jefes de Equipo y Oficiales de primera Jefes de Equipo	4.632

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 175 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 descansa posteriormente, excepto los sábados de verano, de la disposición final undécima y turno total.

Art. 34. *Prima de rendimiento.*—Durante el presente año, las primas de rendimiento serán las indicadas en las tablas del anexo 2, «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 Delegaciones serán los indicados en las tablas de pago para distribución del anexo 2, D, E, F, G, H, I, J, K, L y M.

Las primas correspondientes a este personal están calculadas integrando los valores correspondientes a:

Incentivos por ventas (entrega de cerveza y recogida de envases).
Compensación por prolongación de jornada.

En los trabajos de Distribución de la plaza de Sevilla y Delegaciones 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 número 2, C.

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

Prima de rendimiento.
Compensación por prolongación de jornada.

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

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

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

La calificación será mensual.

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

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

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

2. Se cobrará este plus igualmente en los días laborables comprendidos en los treinta días de vacaciones.

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 87 pesetas/día efectivamente trabajado, con independencia de la duración de la jornada.

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

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

Art. 39. *Plus de vacaciones.*—Durante el periodo de vigencia del Convenio, y durante el periodo de vacaciones, se abonarán 30.010 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 periodos 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, liquidándose 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, liquidándose 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 veintidós 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 38.160 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 970 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 12.826 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 celebra este año el día 9 de septiembre, se abonarán treinta días de salario base sin antigüedad al personal fijo. Al personal fijo-discontinuo, eventual o interino, se le abonará esta gratificación proporcionalmente a los días en alta dentro del año. Todo el personal percibirá, además, el importe de cuatro Plus de Jornadas especiales, a excepción de los que se encuentren ese día con permiso particular o cumpliendo una sanción.

5. Durante la primera quincena del mes de octubre se abonará una gratificación consistente en 33.920 pesetas, sin distinción de categorías ni antigüedad. Al personal fijo-discontinuo, eventual o 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 21.200 pesetas, sin distinción de categorías 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.

La cantidad a abonar en cada nómina estará en función de los días naturales de alta en la Empresa, dentro del mes que se liquida.

Art. 44. *Quebranto de moneda*.-Se establece para el personal de Distribución, Cobradores y Cajeros la cantidad de 130 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:

1. 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 jornadas 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 100 del salario base/día más antigüedad.

Seis horas de prima rendimiento.

Un plus de Convenio.

Un plus complementario, en aquellos casos que proceda.

Un plus de jornadas especiales.

Un complemento de festivo.

Un plus de transporte.

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

Seis horas extras.

Seis horas a prima.

Un plus de Convenio.

Un plus complementario, en aquellos casos que proceda.

Un plus de jornadas especiales.

Un plus de transporte.

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

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

Se establecen por retrasos los siguientes descuentos:

	Pesetas
Obreros, Subalternos de primera y segunda y Limpia-doras	23
Empleados y Subalternos, Jefes y Oficiales de primera, Jefes de Equipo	32
Jefes de primera, Jefes de segunda y personal titulado ..	53

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 ausencia, un descuento en nómina según el siguiente cálculo:

Un octavo del salario base diario.

Un octavo del valor del plus 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 implícito el descuento serán las que se produzcan por tener que realizar trabajos de fábrica en el exterior y 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 1988.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1988 un incremento superior al 5,5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1987, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra y con el tope máximo del IPC de 1988 del 6,5 por 100. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1988, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1989 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 que deban percibir el Director general, Subdirectores generales, Secretarios del Consejo, Directores y Jefes de Servicio serán señaladas libremente por la Empresa.

CAPITULO VIII

Enfermedades, accidentes, licencias, excedencias y vacaciones

Art. 50. *Abono de los tres primeros días de enfermedad.*—1. Todo el personal de la Empresa podrá solicitar de la Comisión de Enfermedad el abono de los tres primeros días de enfermedad. Estas peticiones no podrán exceder de tres en el transcurso del año actual.

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

3. Con el importe íntegro de los salarios denegados se constituirá un fondo, que será administrado por la propia Comisión de Enfermedad, quienes podrán con el mismo ampliar el complemento regulado en el artículo siguiente, en aquellos casos que consideren se hace necesario paliar determinadas situaciones.

4. La justificación de la ausencia por enfermedad la acreditará el trabajador antes del tercer día, mediante la documentación establecida por la Seguridad Social, pudiendo presentar la de un Médico particular cuando la ausencia tenga un solo día de duración.

Art. 51. *Complemento de la prestación de Incapacidad Laboral Transitoria derivada de enfermedad común.*—1. Todo el personal de la Empresa percibirá a partir del cuarto día de causar baja por enfermedad un complemento de prestación económica de la Seguridad Social, que complete sus ingresos en esta situación hasta el salario real en jornada normal, entendiéndose por tal aquel que disfrute al caer enfermo, incluido el plus de transporte.

2. La concesión de este beneficio estará sujeta a los requisitos que a continuación se exponen y podrán denegarse por la Comisión de Enfermedad en los supuestos en que no se cumplan a juicio de la propia Comisión. Estas decisiones son apelables ante la misma Comisión.

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

B) Para el abono de este complemento, el personal dado de baja por enfermedad deberá someterse a revisión en el Servicio Médico de la Empresa; el primer contacto con el Médico de Empresa tendrá lugar al siguiente día de producirse la baja. Si esto no fuera posible, por su estado, deberá efectuar aviso telefónico al Servicio Médico de Empresa. Posteriormente, estos contactos se efectuarán periódicamente cada siete días.

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

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

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

F) Durante el curso de la enfermedad la Empresa tendrá derecho a comprobar la evolución de la misma por medio de su Médico o Servicios Asistenciales, y si comprobase que el trabajador dado de baja no observa normas o planes prescritos para su curación, se le privará asimismo del complemento, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera caberle.

G) A partir de la vigencia de este Convenio, el personal fijo-discontinuo que al ser llamado se encontrara imposibilitado para el trabajo por enfermedad o accidente y no perciba prestación de desempleo, recibirá la ayuda económica del fondo establecido a estos efectos y que deberá solicitar a la Secretaría Social.

Art. 52. *Trámites para consulta médica de la Seguridad Social.*—El personal que dentro de su jornada de trabajo tenga que asistir a consulta médica de la Seguridad Social seguirá los trámites siguientes:

Solicitará de su Jefe inmediato el parte de salida a Fábrica.

Passará por el Botiquín de la Empresa para que le sea sellado.

Passará por Recepción-Portería, donde anotará la hora de salida y le entregarán el original.

Solicitará del Médico de la Seguridad Social y del Especialista, si procede, la anotación de haber acudido a consulta.

Si no es dado de baja para el trabajo, a su regreso presentará en el Servicio Médico el parte de salida.

Posteriormente lo entregará en Recepción-Portería.

Art. 53. *Complemento prestación por incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo.*—Se abonará a todo el personal de la Empresa un complemento de prestación económica a cargo del Seguro de Accidentes, que complete hasta el salario real en jornada normal, establecido por tal aquel que disfrute al caer accidentado, incluido el plus de transporte.

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

Matrimonio: Quince días naturales.

Fallecimiento de padres, padres políticos, hijos y cónyuge: Tres días naturales.

Operación quirúrgica y enfermedad grave de padres, padres políticos, hijos y cónyuge y nacimiento de hijos: Tres días naturales.

Fallecimiento de hermanos, abuelos, nietos y cuñados: Dos días naturales.

Operación quirúrgica menor de cónyuge e hijos: Un día natural.

Operación grave de hermanos: Un día natural.

Traslado de su domicilio habitual: Dos días naturales.

Ingreso en centro clínico de su esposa, hijos y padres: Un día natural.

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

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

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

5. El permiso establecido en el artículo 22, 1.º a), del Estatuto de los Trabajadores, previo aviso y justificación, será retribuido.

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

Art. 55. *Matrimonio personal fijo femenino.*—1. El personal fijo femenino podrá optar, en el momento de contraer matrimonio, entre continuar trabajando en la Empresa o rescindir el contrato laboral, percibiendo en este último caso, en concepto de gratificación, una cantidad equivalente a tantas mensualidades de sueldo base mas antigüedad como años de servicio hayan prestado, sin que pueda exceder de doce.

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

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

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

Art. 58. *Personal fijo destinado a Empresas filiales.*—El personal fijo que pase a formar parte de la plantilla de la Empresa donde «La Cruz del

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

Art. 59. *Vacaciones*.-1. Todo el personal de la Empresa tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones durante el año civil.

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

3. La programación de las vacaciones en los diferentes Departamentos se hará de forma rotativa y de común acuerdo entre los Jefes y personal de los mismos, garantizándose que los servicios queden cubiertos.

4. Podrán disfrutarse quince días en época de verano o bien el mes completo en años alternativos.

5. El fraccionamiento de las vacaciones se establece en períodos mínimos de siete días, si bien el personal para asuntos de su interés particular, y de acuerdo con las necesidades del servicio, podrá tomarse a cuenta hasta tres días a lo largo del año, según las siguientes normas:

a) No se podrán unir los tres días de permiso con cargo a vacaciones a los días de vacaciones propiamente dichos.

b) En el caso de que los días solicitados como permiso con cargo a vacaciones coincidieran con un puente de uno, dos o tres días, deberá conceder la autorización el Director correspondiente.

6. El personal fijo-discontinuo con siete campañas trabajadas podrá disfrutar siete días de vacaciones, salvo aquellos que tengan trabajadas once campañas, que podrán disfrutar catorce días. Al objeto de programar las mismas, deberán comunicar al ingreso su deseo de disfrutarlas; le serán concedidas en un solo período, que se iniciará en lunes y serán distribuidas de 1 de junio a 30 de septiembre, según lo permita la organización del trabajo.

CAPITULO IX

Diets y traslados

Art. 60. *Diets*.-1. A partir de la firma del Convenio, el personal que por necesidades del servicio haya de estar o permanecer fuera de su domicilio habitual, tendrá derecho a percibir una dieta, cuya cuantía y desglose de la misma es la siguiente:

Titulados de Grado Medio y Jefes de primera	8.040	150	1.700	1.190	5.000
Jefes de segunda Técnicos, Administrativos, Comerciales, Obreros y Subalternos	7.660	150	1.570	1.190	4.750

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 Departamentos, viajarán con gastos a justificar.

4. Estos valores, a partir de 1 de enero de 1989, serán incrementados en el IPC previsto para dicho año hasta la firma del Convenio, que serán actualizados con el porcentaje pactado.

Art. 61. *Normas para el abono de diets*.-1. Para el pago de diets parciales se aplicarán las siguientes normas:

A) Se tendrá derecho al importe designado para cama y desayuno, cuando se pernocte fuera de la residencia habitual.

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

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

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

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

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

Art. 63. *Desplazamientos prolongados*.-Los desplazamientos que indiquen ausencia prolongada fuera de su localidad, por tener que realizar trabajos en otra zona, se retribuirán según las condiciones que para cada caso convenga o, en su defecto, se aplicarán las normas previstas en la legislación vigente.

CAPITULO X

Premios, faltas y sanciones

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

2. Una medalla de oro y 80.000 pesetas en metálico a todo el personal fijo que cumpla treinta y cinco años de servicio, o bien al llegar a los sesenta y cinco años hayan permanecido en la Empresa como mínimo treinta años. En ambos casos será computada a estos efectos la antigüedad de los fijos-discontinuos con el criterio establecido en el artículo 27, punto 2.

3. Una medalla de plata y 32.000 pesetas en metálico a los que, en igualdad de circunstancias lleven dieciocho años de servicio, de conformidad con lo indicado en el artículo 47 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera. Igualmente, se computará la antigüedad de los fijos-discontinuos con el criterio expuesto en el párrafo anterior.

Art. 65. *Premio Laboral Cruzcampo*.-Para premiar las cualidades sobresalientes del personal, anualmente se adjudicará el Premio Laboral Cruzcampo a dieciocho productores, distribuidos de la forma siguiente:

Dos premios para el personal técnico.

Dos premios para el personal administrativo.

Un premio para el personal comercial.

Un premio para el personal subalterno.

Cinco premios para el personal cualificado.

Cuatro premios para el personal no cualificado.

Tres premios para el personal fijo-discontinuo.

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

Art. 66. *Adjudicación de los premios*.-1. La Comisión que ha de discernir sobre los premios, estará integrada por el Director general o persona en quien delegue como Presidente y por seis Vocales designados, tres entre los componentes del Comité de Empresa y otros tres libremente por la Dirección General.

2. Para la adjudicación de estos premios, se tendrá en cuenta la laboriosidad y rendimiento, la buena conducta, la disciplina y el buen trato con los compañeros y subordinados, la puntualidad y asistencia.

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

Art. 67. *Faltas y sanciones*.-1. Para las faltas y sanciones se estará a lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior y a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, hasta tanto se haga pública la nueva normativa de faltas y sanciones.

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

3. En aquellas faltas tipificadas como muy graves se abrirá una información escrita con la exposición de los hechos que la motivan y con conocimiento al Comité de Empresa, debiendo ser oído el trabajador afectado, con anterioridad a la imposición de la sanción que pueda corresponderle, alegando por escrito ante la Dirección General lo que estime oportuno en su defensa.

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

Art. 68. *Complemento 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 1988 unas pensiones cuya cuantía anual será la siguiente:

	Pesetas
Titulados de Grado Superior	308.966
Titulados de Grado Medio	258.216
Jefes de primera	207.032
Jefes de segunda e Inspectores de primera	186.032
Subalternos-Jefes, Oficiales de primera Jefes y Oficiales de primera empleados y obreros	180.054
Oficiales de segunda empleados y obreros, Inspectores de segunda, Subalternos de primera y Ayudantes	164.906
Subalternos de segunda y Auxiliares empleados y obreros	154.490

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

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

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

Art. 69. *Seguros de vida e invalidez por accidente*.—La Empresa mantendrá en vigor para el personal fijo de plantilla las pólizas de seguro colectivo, que cubren los riesgos siguientes: Muerte, con el adelanto del capital asegurado para muerte en caso de invalidez permanente absoluta a causa de enfermedad. La póliza de invalidez por accidente, cuyos capitales serán el doble de los garantizados en la póliza de vida, cubre los riesgos de invalidez permanente absoluta, derivada de accidente, e indemnizaciones según baremo de las situaciones de invalidez parcial, derivadas igualmente de accidente.

CAPITULO XII

Prendas de equipo

At. 70. *Invierno*

Personal obrero:

Materia:

- Dos pantalones (2)
- Dos cazadoras beig (2)
- Un chaleco de lana con cremallera (2)
- Dos camisas beig manga larga (2)
- Un par de botas (1)

Cocimiento:

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

Fermentación, Acondicionamiento y Filtro y Estación de Limpieza:

- Dos monos blancos (1)
- Dos pantalones blancos (Est. de Limp.) (1)
- Dos pantalones de pana beig (2)
- Dos pares de calcetines de lana (1)
- Un chaleco de lana con cremallera (2)
- Dos camisas blancas manga larga (2)
- Dos cazadoras blancas (Est. de Limp.) (2)
- Un par de botas (1)

Instalaciones, Distribución y Vehículos Planta:

- Dos uniformes de distribución (2)
- Dos camisas (1)
- Un equipo de agua (2)
- Un par de botas de agua (2)
- Un par de zapatos (1)
- Un par de zapatos de seguridad (Distrib.) (1)

Conductor de Autoelevadores:

- Dos pantalones de pana azules (2)
- Dos cazadoras azules (2)
- Un chaleco de lana (2)
- Un par de zapatos (1)
- Dos camisas azules manga larga (2)
- Una cazadora de cuero (4)
- Un par de guantes de cuero (2)

Controladores de Expedición:

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

Albañiles, Carpinteros y Pintores:

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

Estructura y Patio:

- Dos pantalones de pana azules (2)
- Dos cazadoras azules (2)
- Dos camisas azules de manga larga (2)
- Un chaleco de lana (2)
- Una ropa de agua (2)
- Un par de botas (1)

Restantes Grupos Obreros:

- Dos pantalones de pana azules (2)
- Dos cazadoras azules (2)

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

Personal Subalterno:

Cobradores:

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

Y además, en efectivo, cada año 16.200 pesetas para la adquisición de un traje de invierno o de verano y/o una gabardina.

Laboratorio:

- Un par de zapatos (1)

Cafetería:

Cocineros:

- Dos chaquetas Cocinero (1)
- Dos pantalones beig (1)
- Un par de zapatos (1)

Camareros:

- Dos chaquetas Camarero (1)
- Dos pantalones negros (1)
- Un par de zapatos (1)

Vigilantes Primera y Porteros:

- Dos uniformes de invierno (2)
- Una pelliza de cuero (4)
- Dos camisas grises (1)
- Corbata negra (1)
- Un par de zapatos (1)
- Un equipo de agua (2)
- Un par de botas de agua (2)

Vigilantes:

- Dos cazadoras azules (2)
- Dos pantalones de pana azules (2)
- Un chaleco de lana (2)
- Dos camisas azules manga larga (2)
- Un par de botas (1)
- Una pelliza cuero (4)
- Un equipo de agua (2)
- Un par de botas de agua (2)

Ordenanzas:

- Un uniforme de invierno (2)
- Dos camisas blancas (1)
- Una corbata negra (1)
- Un par de zapatos (1)

Almacén General:

Subalterno de Segunda:

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

Báscula:

- Dos pantalones de pana beig (2)
- Dos camisas beig manga larga (2)
- Un chaleco de lana (2)
- Un par de zapatos (1)

Restantes Subalternos:

Recibirán la ropa adecuada a su puesto de trabajo.

El número (1) entre paréntesis indica los años de frecuencia de la entrega.

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

Art. 71. *Verano*.

Personal obrero:

Materia:

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

Cocimiento:	
- Dos camisas blancas manga corta	(2)
- Dos pantalones blancos	(2)
Fermentación y Bodegas. Acondicionamiento y Filtro y Estación de Limpieza:	
- Dos camisas blancas manga corta	(2)
- Dos pantalones blancos	(2)
Instalaciones, Distribución y Vehículos Planta:	
- Dos uniformes	(1)
- Un par de zapatos	(1)
- Un par de sandalias (Distribución) de seguridad	(1)
Controladores de Expedición:	
- Una sahariana	(2)
- Dos pantalones azules	(2)
- Un par de zapatos	(1)
Controladores de Autoelevadores:	
- Un par de zapatos	(1)
Restantes Grupos Obreros:	
- Dos camisas manga corta del color que proceda	(2)
- Dos pantalones de color que proceda	(2)
Personal Subalterno:	
Cobradores:	
- Una sahariana	(2)
- Dos camisas blancas manga corta	(1)
- Un par de zapatos	(1)
Cafetería:	
- Dos camisas blancas manga corta	(1)
- Dos pantalones beig	(1)
- Un par de zapatos	(1)
Cafetería:	
Camareros:	
- Dos pantalones beig	(1)
- Dos camisas blancas manga corta	(1)
- Dos pantalones negros	(1)
- Un par de zapatos	(1)
Vigilantes Primera y Porteros:	
- Dos pantalones grises	(1)
- Dos camisas grises manga corta	(1)
- Una corbata	(1)
Vigilantes:	
- Dos camisas azules manga corta	(2)
- Dos pantalones azules	(2)
Ordenanzas:	
- Dos pantalones grises	(1)
- Dos camisas grises manga larga	(1)
- Dos corbatas	(1)
- Un par de zapatos	(1)
Limpiadoras:	
- Dos batas	(1)
- Un par de zapatos	(1)
Almacén General:	
Subalternos de Segunda:	
- Dos camisas blancas manga corta	(2)
- Dos pantalones azules	(2)
Subalternos de Primera:	
- Una sahariana	(2)
- Dos pantalones grises	(2)
- Un par de zapatos	(1)
Báscula:	
- Dos camisas blancas manga corta	(2)
- Dos pantalones azules	(2)
Restante personal Subalterno:	
Recibirán la ropa adecuada a su puesto de trabajo.	

Personal empleado:**Laboratorio:****Técnicos:**

- Dos batas blancas
- Un par de zapatos ortopédicos

Subalternos:

- Dos batas azules
- Un par de zapatos

Servicio Médico:**Técnicos:**

- Dos pijamas sanitarios
- Dos batas blancas

Subalternos:

- Dos batas blancas

Dehncantes:

- Una sahariana
- Dos batas blancas
- Un chalco de lana
- Un pantalón de pana
- Un par de zapatos

Personal femenino:**Telefonistas, Administrativos y Técnicos:**

- Dos blusas
- Dos faldas

Técnicos y Administrativos en general:

- Una sahariana

Inspectores Comerciales:

A los Jefes e Inspectores Comerciales que habitualmente trabajan en el exterior se les entregará en efectivo 24.000 pesetas para adquisición de un traje de invierno o de verano.

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

El Comité de Seguridad e Higiene podrá proponer a la Dirección las reformas que estime oportuno en el uso de prendas o calzados de seguridad.

CAPITULO XIII**Asistencia social**

Art. 72. *Ayudas para estudios e hijos minusválidos*.-1. Se establece una ayuda escolar para hijos del personal, desde cuatro a dieciséis años inclusive, por un importe de 1.945 pesetas/mes e hijo, durante los diez meses del curso escolar.

2. Se establece una ayuda mensual de 8.109 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 2.500.000 pesetas, consistente en el 75 por 100 del coste de la inscripción o matrícula, y que se concederá de acuerdo con las bases establecidas.

Art. 73. *Préstamos en metálico*.-1. La Empresa, a través de la Comisión nombrada al efecto, concederá préstamos al personal fijo y fijo-discontinuo para satisfacer necesidades urgentes o para la adquisición de viviendas.

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

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

Art. 74. *Comedor-cafetería*.-1. La Empresa mantendrá el servicio de comedor-cafetería que viene funcionando en la Fábrica de Sevilla, por el sistema actual de autoservicio y comedor, para determinadas categorías laborales, como lo está desde su creación por la Empresa. La asistencia a este comedor estará determinada en las normas establecidas sobre turnos y horarios.

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

CAPITULO XIV

Vías de reclamación

Art. 75. *Vías de reclamación.*-1. Todos los trabajadores podrán hacer uso del derecho de elevar sus quejas o reclamaciones, utilizando para ello la vía jerárquica.

2. Toda reclamación deberá ser formulada por escrito ante el Jefe inmediato que, a su vez, la tramitará a su Jefe superior. Si éste no resuelve la queja o reclamación en un plazo de ocho días hábiles, el interesado podrá dirigirse a la Dirección General por escrito. Podrá hacer uso de este último derecho personalmente o a través del Comité de Empresa.

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

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

4. La tramitación de cualquier queja o reclamación no deberá interrumpir la marcha del trabajo, que habrá de continuar durante la sustanciación de aquélla, en la forma y en el ritmo ordinario.

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

6. Si la reclamación fuese admitida en cualquiera de sus grados, el fallo tendrá efecto retroactivo desde la fecha en que se formuló.

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

Al Comité de Empresa y Delegados de personal:

A) Reconocimiento del derecho a reserva de un máximo de cuarenta horas mensuales, para dedicación a temas relacionados con su carácter de representante de los trabajadores. No se incluirán en este cómputo las reuniones celebradas a solicitud de la Empresa, de mutuo acuerdo con ella.

En época de negociación de Convenio, la Dirección y Comité se pondrán de acuerdo para ampliar estas horas.

B) Con cargo a la reserva de cuarenta horas, los representantes del Comité dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral, a los trabajadores que representan, sobre asuntos de interés directo sindical o laboral.

De dicha comunicación deberá dar cuenta previa a la Empresa y se efectuará de modo que no perturbe la normalidad del proceso productivo.

C) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación, organizados por sus Sindicatos u otras entidades.

D) Dentro de la bolsa común de horas, podrán asignarse más de cuarenta horas mensuales a los cargos de Presidente, Secretario y cinco Vocales del Comité.

E) En la época de negociación de un Convenio Colectivo, los Delegados de personal de Delegaciones 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 sitio bien visibles tabloneros en Fábrica y Delegaciones, 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 Delegaciones 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 las Delegaciones se les informará mensualmente del número de horas extraordinarias realizadas por el personal de los mismos.

J) El Comité participará en las pruebas de aptitud para ascenso del personal, según lo establecido en el capítulo V del Convenio Colectivo.

K) A partir de la firma de este Convenio, las horas dedicadas a actividades del Comité serán retribuidas en igual cuantía que las de permanencia en el puesto de trabajo que estuviera realizando.

Asamblea de trabajadores:

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

A estas Asambleas sólo podrá asistir personal fijo, o aquel fijo-discontinuo, eventual o interino que esté trabajando en Fábrica en las fechas de 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:

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 Organos admitan previamente su presencia.

C) Poseerá las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa y concretamente dispondrá del mismo crédito de horas mensuales retribuidas.

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 tabloneros 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 las Delegaciones una afiliación del 15 por 100 de la plantilla del personal fijo, podrán, previa petición por escrito de los interesados, solicitar la deducción en nómina de las cuotas de sus afiliados, las cuales les 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 IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 77. *Seguridad e higiene.*-En materia de seguridad e higiene se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

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

Artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores: 1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

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

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

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

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los Organos competentes de la Empresa en materia de seguridad o por el 75 por 100 de los representantes de los trabajadores en Empresas cuyo proceso sea discontinuo y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo, tal acuerdo será comunicado de inmediato a la Empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

Artículo 7.º de la Ordenanza de Seguridad e Higiene.-Son obligaciones del empresario:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Promover la más completa información en materia de seguridad e higiene del trabajo del personal directivo, mandos intermedios y trabajadores al servicio de la Empresa.

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

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

13. Adoptar las medidas oportunas para el cumplimiento de las recomendaciones del Comité o Vigilantes a que se refiere el número

anterior e informarlos, en su caso, de los motivos y razones por las cuales fueron aceptadas.

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

Reconocimiento médico:

El reconocimiento médico anual del personal de la Empresa se efectuará bajo las directrices del Médico de Empresa y de acuerdo con la legislación vigente.

DISPOSICIONES FINALES

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

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

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

Cuarta.-Durante la vigencia del Convenio, la Empresa no hará uso de lo dispuesto en el artículo 52, apartados A, B) y C) del Estatuto de los Trabajadores.

Quinta.-Para mantener el nivel de empleo y sin ninguna obligación por parte de la Empresa para años posteriores, excepcionalmente, durante la vigencia de este Convenio, la Empresa se compromete a que el número de personas incluidas en el escalafón de fijos sea de 1.132 como mínimo al 31 de diciembre de 1988 y 1989.

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

Septima.-Para ocupar las plazas vacantes en la plantilla de Oficial de segunda Conductor de Autoelevador se seguirá el orden del escalafón de fijos para conductores de autoelevadores eventuales.

El ingreso en dicho escalafón se realizará de acuerdo con la normativa para exámenes de ascenso.

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

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

Novena.-A todo trabajador fijo con categoría inferior a Oficial primera, Jefe de Equipo o Subalterno Jefe, se le abonará la diferencia a la categoría inmediata superior doce meses antes de su jubilación. Para tener derecho a este abono, deberá solicitarse por escrito la jubilación voluntaria doce meses antes de la fecha prevista.

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

Décima.-Durante el presente año 1988 la Dirección de la Empresa estudiará la situación personal de los trabajadores a los que se le suscribió contrato temporal de Auxiliares técnicos y administrativos en años anteriores.

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

En estas semanas y hasta un máximo de nueve, sólo vendría el personal necesario de cada Sección que reciba instrucciones de sus respectivos Jefes y tendrá un día de descanso compensatorio por cada sábado trabajado a partir del 15 de septiembre y hasta el 15 de diciembre, 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 de productividad consistente en 3.200 pesetas para el Auxiliar de segunda obrero por cada 1 por 100 de incremento en el volumen de ventas que se consiga en 1988 sobre el año anterior, garantizándose 18.000 pesetas como mínimo. Para las restantes categorías laborales se aplicarán los coeficientes resultantes de los ingresos anuales indicados en la última

página del presente Convenio, incrementándose las cantidades anteriormente obtenidas, teniendo como base el Auxiliar de segunda obrero, en un 2,5 por 100 por cada año completo de antigüedad en la plantilla al 31 de diciembre de 1986 y con un tope de veinticuatro años.

Esta prima se devengará en la primera quincena del mes de enero de 1989.

Año 1988	Anexo 1 Salario base sin antigüedad - Pesetas/día	Anexo 2 Tabla primas «A» - Pesetas/hora	Anexo 3 Plus de Convenio - Pesetas/día	Anexo 4 Valor horas extras - Pesetas	Anexo 5 IRTP - Pesetas/día	Anexo 7 Salidas particulares - Pesetas/hora	Anexo 8 Jornadas especiales - Pesetas/día	Anexo 9 Plus sábado de verano - Pesetas/día	Anexo 10 Complemento festivo - Pesetas/día
TGS	3.950	77,14	1.630	-	1.166	698	-	11.866	-
TGM	3.476	66,10	1.613	-	1.049	636	-	10.599	-
Jefe primera	3.002	55,95	1.600	-	934	575	-	9.334	-
Jefe segunda	2.607	53,67	1.595	-	802	525	-	8.278	-
Oficial primera	2.370	53,35	1.597	965	725	496	483	7.645	2.381
Oficial segunda	2.054	47,10	1.606	837	644	458	419	6.801	2.170
Auxiliar	1.738	42,38	1.727	708	591	433	354	5.957	1.821
Inspector comercial primera	2.607	51,72	1.595	-	785	525	-	8.278	-
Inspector comercial segunda	2.212	46,10	1.600	-	685	477	-	7.223	-
Subalterno Jefe	2.054	47,10	1.606	837	566	458	419	6.801	2.170
Subalterno primera	1.896	44,72	1.703	772	496	450	386	6.379	2.030
Subalterno segunda	1.738	42,38	1.748	708	475	436	354	5.957	1.821
Limpiadora	1.580	32,93	1.763	644	445	418	322	5.534	-
Oficial primera Jefe de Equipo	2.370	47,03	1.597	965	627	496	483	7.645	2.381
Oficial primera	2.054	40,76	1.606	837	538	458	419	6.801	2.170
Oficial segunda	1.896	37,63	1.617	772	501	439	386	6.379	2.030
Ayudante	1.738	34,50	1.731	708	480	434	354	5.957	1.821
Auxiliar primera	1.659	32,92	1.746	676	463	426	338	5.745	1.750
Auxiliar segunda	1.580	31,35	1.819	644	464	425	322	5.534	1.680

ANEXO 2

Convenio 1988. Tablas de primas «B»

Porcentaje Ret. ^o planta. Embotellado	Oficial primera J. Equipo 80	Oficial primera 81	Oficial segunda 82	Ayudante 83	Auxiliar primera 84	Auxiliar segunda 85	
-	70,00	47,03	40,76	37,63	34,50	32,92	31,35
70,01	70,50	47,27	40,96	37,82	34,67	33,08	31,51
70,51	71,00	47,50	41,17	38,01	34,84	33,25	31,66
71,01	71,50	47,74	41,37	38,19	35,02	33,41	31,82
71,51	72,00	47,97	41,58	38,38	35,19	33,58	31,98
72,01	72,50	48,21	41,78	38,57	35,36	33,74	32,13
72,51	73,00	48,44	41,98	38,76	35,53	33,91	32,29
73,01	73,50	48,68	42,19	38,95	35,71	34,07	32,45
73,51	74,00	48,91	42,39	39,14	35,88	34,24	32,60
74,01	74,50	49,15	42,59	39,32	36,05	34,40	32,76
74,51	75,00	49,38	42,80	39,51	36,22	34,57	32,92
75,01	75,50	49,61	43,01	39,69	36,39	34,74	33,08
75,51	76,00	49,84	43,21	39,88	36,56	34,91	33,24
76,01	76,50	50,07	43,41	40,06	36,73	35,08	33,40
76,51	77,00	50,30	43,61	40,24	36,90	35,25	33,56
77,01	77,50	50,53	43,81	40,42	37,07	35,42	33,72
77,51	78,00	50,76	44,01	40,60	37,24	35,59	33,88
78,01	78,50	50,99	44,21	40,78	37,41	35,76	34,04
78,51	79,00	51,22	44,41	40,96	37,58	35,93	34,20
79,01	79,50	51,45	44,61	41,14	37,75	36,10	34,36
79,51	80,00	51,68	44,81	41,32	37,92	36,27	34,52
80,01	80,50	51,91	45,01	41,50	38,09	36,44	34,68
80,51	81,00	52,14	45,21	41,68	38,26	36,61	34,84
81,01	81,50	52,37	45,41	41,86	38,43	36,78	35,00
81,51	82,00	52,60	45,61	42,04	38,60	36,95	35,16
82,01	82,50	52,83	45,81	42,22	38,77	37,12	35,32
82,51	83,00	53,06	46,01	42,40	38,94	37,29	35,48
83,01	83,50	53,29	46,21	42,58	39,11	37,46	35,64
83,51	84,00	53,52	46,41	42,76	39,28	37,63	35,80
84,01	84,50	53,75	46,61	42,94	39,45	37,80	35,96
84,51	85,00	53,98	46,81	43,12	39,62	37,97	36,12
85,01	85,50	54,21	47,01	43,30	39,79	38,14	36,28
85,51	86,00	54,44	47,21	43,48	39,96	38,31	36,44
86,01	86,50	54,67	47,41	43,66	40,13	38,48	36,60
86,51	87,00	54,90	47,61	43,84	40,30	38,65	36,76
87,01	87,50	55,13	47,81	44,02	40,47	38,82	36,92
87,51	88,00	55,36	48,01	44,20	40,64	38,99	37,08

Tablas de primas «C»

Periodo	Oficial primera Jefe Equipo	Oficial primera	Oficial segunda	Ayudante
Enero	149,28	136,75	123,46	121,04
Febrero	156,50	145,76	137,70	132,22
Marzo	177,78	162,84	151,59	144,13
Abril	174,65	159,97	147,25	139,00
Mayo	244,61	221,30	203,95	192,21
Junio	289,41	262,20	241,16	227,37
Julio	350,96	305,72	271,69	249,05
Agosto	367,16	319,77	284,23	260,58
Septiembre	374,40	342,87	319,27	303,46
Octubre	237,12	210,43	191,06	178,12
Noviembre	255,19	237,68	224,64	215,94
Diciembre	241,16	224,62	212,28	257,30

TABLAS «D»

SEVILLA

Distribución de cajas a particulares

Categorías	81		82		83		Tabla número 18
	Llena	Vacía	Llena	Vacía	Llena	Vacía	
Ptas./unidad	3,93	7,03	3,61	6,59	3,27	6,09	

Distribución de varios

Categorías	81		82		83		Tabla número 19
	Hora de presencia		Hora de presencia		Hora de presencia		
Ptas./hora	100,37		91,99		83,62		

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

Categorías		81		82		83		Tabla número 20
Cajas		Llena	Vacia	Llena	Vacia	Llena	Vacia	
Ptas./unidad	Extra	11,23	18,39	10,33	16,60	8,96	14,71	
	C.C.	3,06	5,39	2,79	5,10	2,56	4,74	

Distribución de varios en retén

Categorías		81		82		83		Tabla número 21
Varios		Hora de presencia		Hora de presencia		Hora de presencia		
Ptas./hora		77,65		67,31		51,78		

DISTRIBUCION A CLIENTES

Tablas «E»

Categoría Oficial de primera sin Ayudante

Centro	C. C. M. D.		Especial		1/5 sin		E. Br. C. P. C28	1/3 lata	1/4 no retor.	Barriles	
	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio				Lleno	Vacio
	Córdoba	3,54	5,13	7,11	10,25	5,35				6,53	22,43
Málaga	3,54	5,13	7,11	8,49	5,35	6,53	22,43	7,39	7,45	15,98	18,57
Granada	3,54	6,63	5,35	8,85	5,35	6,53	22,43	7,39	8,85	14,22	16,91
Cádiz	5,35	6,38	7,11	9,71	5,35	6,53	22,43	7,39	10,18	14,22	16,91
Jerez	3,54	5,13	3,54	6,53	5,35	6,53	22,43	7,39	7,45	14,22	16,91
Huelva	3,54	5,13	7,11	10,25	5,35	6,53	22,43	7,39	7,45	14,22	16,91
Mérida	3,54	5,13	5,35	7,46	5,35	6,53	22,43	7,39	8,62	14,22	16,91
Sevilla	3,54	5,13	7,11	10,06	5,35	6,53	22,43	7,39	7,45	14,22	16,91

Tablas «F»

Categoría Oficial de primera con Ayudante

Centro	C. C. M. D.		Especial		1/5 sin		E. Br. C. P. C28	1/3 lata	1/4 no retor.	Barriles	
	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio				Lleno	Vacio
	Córdoba	1,77	2,90	5,35	7,74	2,67				4,24	12,49
Málaga	1,77	2,90	3,54	5,80	2,67	4,24	12,49	3,94	4,00	10,66	12,97
Granada	1,77	4,32	3,54	4,92	2,67	4,24	12,49	3,94	5,29	7,11	10,00
Cádiz	3,54	4,05	5,35	7,74	2,67	4,24	12,49	3,94	6,61	8,88	10,58
Jerez	1,77	2,90	1,77	5,23	2,67	4,24	12,49	3,94	4,00	10,66	11,95
Huelva	1,77	2,90	5,35	7,20	2,67	4,24	12,49	3,94	4,00	8,88	9,13
Mérida	1,77	4,28	3,54	4,82	2,67	4,24	12,49	3,94	5,24	7,11	10,00
Sevilla	1,77	2,90	5,35	7,97	2,67	4,24	12,49	3,94	4,00	7,11	10,00

Tablas «G»

Categoría Oficial de segunda

Centro	C. C. M. D.		Especial		1/5 sin		E. Br. C. P. C28	1/3 lata	1/4 no retor.	Barriles	
	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio				Lleno	Vacio
	Córdoba										
Málaga											
Granada											
Cádiz											
Jerez											
Huelva											
Mérida											
Sevilla	1,77	2,56	5,35	6,92	2,67	3,26	11,46	3,74	3,74	7,11	8,37

Tablas «H»

Categoría Ayudante

Centro	C. C. M. D.		Especial		1/5 sin		E. Br. C. P. C28	1/3 lata	1/4 no retor.	Barriles	
	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio				Lleno	Vacio
	Córdoba	1,77	2,23	5,35	6,61	1,77				3,15	9,92
Málaga	1,77	2,23	1,77	4,80	1,77	3,15	9,92	3,46	3,46	7,11	9,79
Granada	1,77	3,71	3,54	4,04	1,77	3,15	9,92	3,46	4,77	7,11	7,27
Cádiz	1,77	2,58	1,77	4,96	1,77	3,15	9,92	3,46	3,77	7,11	8,06
Jerez	1,77	2,23	1,77	3,06	1,77	3,15	9,92	3,46	3,46	7,11	8,79
Huelva	1,77	2,23	5,35	6,27	1,77	3,15	9,92	3,46	3,46	7,11	9,18
Mérida	1,77	2,83	1,77	4,69	1,77	3,15	9,92	3,46	4,01	5,35	8,68
Sevilla	1,77	2,23	5,35	5,92	1,77	3,15	9,92	3,46	3,46	5,35	8,68

Tablas «I»

Categoría Oficial de primera con Ayudante con 1,1

Centro	C. C. M. D.		Especial		1/5 sin		E. Br. C. P. C28	1/3 lata	1/4 no retor.	Barriles	
	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio				Lleno	Vacio
	Córdoba	1,95	3,16	5,86	8,51	3,54				4,05	13,74
Málaga	1,95	3,16	3,89	6,37	3,54	4,05	13,74	4,32	4,42	11,72	14,25
Granada	1,95	4,75	3,89	5,41	3,54	4,05	13,74	4,32	5,81	7,83	10,98
Cádiz	3,89	4,46	5,86	8,51	3,54	4,05	13,74	4,32	7,27	9,76	11,65
Jerez	1,95	3,16	1,94	5,73	3,54	4,05	13,74	4,32	4,42	11,72	13,14
Huelva	1,95	3,16	5,86	7,92	3,54	4,05	13,74	4,32	4,42	9,76	10,02
Mérida	1,95	4,69	3,89	5,29	3,54	4,05	13,74	4,52	5,76	7,83	10,98
Sevilla	1,95	3,16	5,86	8,79	3,54	4,05	13,74	4,32	4,42	7,83	10,98

Tablas «J»

Categoría Oficial de primera sin Ayudante con 1,1

Centro	C. C. M. D.		Especial		1/5 sin		E. Br. C. P. C28	1/3 lata	1/4 no retor.	Barriles	
	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio				Lleno	Vacio
	Córdoba	3,92	5,63	7,83	11,27	6,22				6,80	24,66
Málaga	3,92	5,63	7,83	9,33	6,22	6,80	24,66	8,14	8,18	17,60	20,43
Granada	3,92	7,29	5,87	9,73	6,22	6,80	24,66	8,14	9,73	15,64	18,57
Cádiz	5,87	7,02	7,83	10,68	6,22	6,80	24,66	8,14	11,20	15,64	18,57
Jerez	3,92	5,63	3,89	7,17	6,22	6,80	24,66	8,14	8,18	15,64	18,57
Huelva	3,92	5,63	7,83	11,27	6,22	6,80	24,66	8,14	8,18	15,64	18,57
Mérida	3,92	5,63	5,87	8,21	6,22	6,80	24,66	8,14	8,83	15,64	18,57
Sevilla	3,92	5,63	7,83	11,29	6,22	6,80	24,66	8,14	8,18	15,64	18,57

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

Tablas «K»

Categoría Oficial de segunda con el 1,1

Centro	C. C. M. D.		Especial		1/5 sin		E. Br. C. P. C28	1/3 lata	1/4 no retor.	Barriles	
	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio				Lleno	Vacio
	Córdoba										
Málaga											
Granada											
Cádiz											
Jerez											
Huelva											
Mérida											
Sevilla	1,95	2,83	5,86	7,69	2,67	3,92	12,73	4,13	4,13	7,83	9,31

Tablas «L»
Categoría Ayudante con 1.1

Centro	C. C. M. D.		Especial		1/5 sin		E. Br. C. P. C28	1/3 lata	1/4 no retor.	Barriles	
	Lleno	Vacío	Lleno	Vacío	Lleno	Vacío				Lleno	Vacío
Córdoba	1,95	2,45	5,86	7,27	2,67	2,77	10,94	3,79	3,79	5,86	9,56
Málaga	1,95	2,45	1,94	5,26	2,67	2,77	10,94	3,79	3,79	7,82	10,74
Granada	1,95	4,09	3,89	4,45	2,67	2,77	10,94	3,79	5,24	7,82	7,99
Cádiz	1,95	2,82	1,94	5,43	2,67	2,77	10,94	3,79	4,14	7,82	8,85
Jerez	1,95	2,45	1,94	3,34	2,67	2,77	10,94	3,79	3,79	7,82	9,65
Huelva	1,95	2,45	5,86	6,91	2,67	2,77	10,94	3,79	3,79	7,82	10,09
Merida	1,95	3,11	1,94	5,14	2,47	2,77	10,94	3,79	4,42	5,86	9,56
Sevilla	1,95	2,45	5,86	6,52	2,67	2,77	10,94	3,79	3,79	5,86	9,56

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

Tabla «M»
DEPÓSITO DE MÉRIDA

Distribución de cajas, barriles y varios en provincias

Conceptos	Cajas		Barriles		Varios	Kilómetros recorridos
	Llena	Vacia	Lleno	Vacío		
Oficial 1. ^a sin Ayudante, clave 81	Tabla N.		Tabla N.		Tabla 22	0-99
	0,84	1,80	1,24	2,27	16,07	
Ayudante, clave 81	Tabla N.		Tabla N.		Tabla 23	100-159
	1,03	2,06	1,32	2,53	20,38	

Conceptos	Cajas		Barriles		Varios	Kilómetros recorridos
	Llena	Vacia	Lleno	Vacío		
Oficial 1. ^a sin Ayudante, clave 81	Tabla N.		Tabla N.		Tabla 24	160-219
	1,24	2,27	1,50	3,01	23,32	
Ayudante, clave 81	Tabla N.		Tabla N.		Tabla 25	220-279
	1,32	2,53	1,92	3,63	25,53	
Ayudante, clave 81	Tabla N.		Tabla N.		Tabla 26	280-339
	1,50	3,01	2,31	4,22	27,82	
Ayudante, clave 81	Tabla N.		Tabla N.		Tabla 27	340-más
	1,92	3,63	2,79	4,82	30,07	

Distribución de varios en Mérida plaza

Tablas	28	28	29
Categorías	81 sin Ayudante	83	81 con Ayudante
Varios	Bultos	Bultos	Bultos
Pesetas/hora	20,38	10,01	15,29

Clave 34. Complemento IRTP (ptas/mes)

Concepto	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
10. T. G. S.	35.356	36.792	38.023	39.260	40.496	41.714	42.926	44.129	45.349	46.572	47.805	49.042	50.279
11. T. G. M.	31.994	33.082	34.166	35.260	36.342	37.416	38.479	39.543	40.618	41.693	42.777	43.867	44.954
12-20-30. Jefe 1. ^a	28.479	29.418	30.359	31.295	32.237	33.161	34.083	35.000	35.930	36.857	37.794	38.734	39.675
13-21-31. Jefe 2. ^a	24.457	25.270	26.087	26.902	27.715	28.521	29.319	30.117	30.923	31.726	32.542	33.357	34.176
14-22. Oficial 1. ^a	22.098	22.840	23.579	24.318	25.061	25.793	26.515	27.242	27.970	28.704	29.448	30.187	30.925
15-23. Oficial 2. ^a	19.632	20.270	20.914	21.557	22.198	22.835	23.459	24.087	24.722	25.357	25.999	26.637	27.284
16-24. Auxiliar	18.016	18.395	18.777	19.318	19.860	20.399	20.927	21.459	21.997	22.527	23.077	23.617	24.159
32. Inspector Comercial 1. ^a	23.951	24.765	25.582	26.395	27.213	28.014	28.813	29.608	30.417	31.224	32.036	32.852	33.667
33. Inspector Comercial 2. ^a	20.889	21.575	22.272	22.960	23.660	24.338	25.013	25.686	26.373	27.056	27.746	28.441	29.130
40. Subalterno Jefe	17.249	17.897	18.537	19.180	19.821	20.436	21.083	21.716	22.346	22.980	23.623	24.266	24.910
41. Subalterno 1. ^a	15.140	15.733	16.327	16.919	17.508	18.098	18.676	19.256	19.713	20.430	21.020	21.616	22.211
42. Subalterno 2. ^a	14.501	15.043	15.588	16.130	16.673	17.209	17.744	18.289	18.813	19.349	19.895	20.435	20.981
43. Limpiadora	13.567	14.060	14.554	15.049	15.546	16.032	16.511	16.996	17.484	17.973	18.464	18.958	19.454
80. Oficial 1. ^a Jefe de Equipo	19.125	19.874	20.627	21.373	22.127	22.866	23.596	24.334	25.072	25.817	26.567	27.453	28.066
81. Oficial 1. ^a	16.404	17.050	17.702	18.350	19.001	19.646	20.277	20.915	21.557	22.198	22.852	23.499	24.155
82. Oficial 2. ^a	15.279	15.880	16.485	17.080	17.679	18.276	18.859	19.448	20.040	20.634	21.234	21.833	22.433
83. Ayudante	14.643	15.191	15.745	16.294	16.845	17.391	17.924	18.463	19.006	19.556	20.102	20.652	21.201
84. Auxiliar 1. ^a	14.128	14.653	15.177	15.704	16.229	16.747	17.259	17.777	18.293	18.817	19.339	19.862	20.389
85. Auxiliar 2. ^a	14.150	14.514	14.876	15.377	15.877	16.370	16.857	17.349	17.842	18.336	18.836	19.336	19.834

