

blecen las enseñanzas mínimas correspondientes a la Educación Secundaria Obligatoria,

Esta Subsecretaría ha resuelto emplazar, para que puedan comparecer ante la Sala, en el plazo de cinco días, a todos los interesados en el procedimiento y, por tanto, legitimados para poder personarse ante la misma.

Madrid, 10 de enero de 1995.—El Subsecretario, Juan Ramón García Secades.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**1732** RESOLUCION de 27 de diciembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», para el ámbito de Fábrica de Sevilla C.C. y demás centros de trabajo relacionados en el artículo 1.º (código de convenio número 9001442), que fue suscrito con fecha 15 de junio de 1994, de una parte, por los designados 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 del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 27 de diciembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DEL «GRUPO CRUZCAMPO, SOCIEDAD ANONIMA», FABRICA DE SEVILLA C.C. Y CENTROS DE TRABAJO RELACIONADOS EN EL ARTICULO PRIMERO

#### CAPITULO I

##### Disposiciones generales

#### Artículo 1. *Ámbito personal y territorial.*

1. El presente Convenio regulará, desde su entrada en vigor, las relaciones laborales entre la empresa «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», y la totalidad de sus trabajadores fijos, fijos de carácter discontinuo y con otro tipo de contratación temporal, excepto los especificados en el punto 3 de este artículo, que presten sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo que en adelante se indican, dando a cada uno de dichos grupos laborales los beneficios económicos y sociales que expresamente se les atribuyan en el presente Convenio.

Los centros de trabajo que se incluyen en el ámbito de aplicación de este Convenio son los siguientes: Fábrica de Sevilla C.C. y las personas inscritas en el Libro de Matrícula de este centro que presten sus servicios en el edificio Arena-3 y polígono Calonge (antigua ICSSA), delegaciones comerciales de: Almería, Badajoz, Cádiz, Córdoba, Huelva, Jerez de la Frontera (de la que depende la residencia de verano de Sanlúcar de Barrameda) y Málaga; delegación comercial y agrícola de Mérida y Albolote (Granada) y centro de selección de semillas de Alcalá de Guadaíra (Sevilla).

2. Se incluye en el ámbito de aplicación, dentro de los centros de trabajo citados que los contemplan, los diversos departamentos o secciones de fabricación, administración, comerciales, servicios generales, servicios agrícolas, servicios sociales y cuantos otros figuren incluidos en la plantilla de dichos centros al 31 de diciembre de 1993.

Para cambio de titularidad, absorción, fusión, traslado o cierre de cualquier centro de trabajo o departamento, será negociado con los representantes de los trabajadores.

3. Por sus características especiales, queda fuera del ámbito de este Convenio, el personal contratado para las funciones de representante de comercio. Dicho personal se registrará por las estipulaciones que en sus contratos se especifiquen.

#### Artículo 2. *Ámbito de aplicación temporal.*

1. Este Convenio empezará a regir el 1 de enero de 1994 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1995.

2. No obstante lo anterior, los efectos económicos del capítulo VII y artículos 18.3, 23, 40, 47, 50 y 54 y disposiciones finales quinta (sábados de verano), y sexta (primas de productividad), tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 1994.

#### Artículo 3. *Denuncia.*

1. El Convenio podrá ser denunciado por alguna de las partes que lo suscriben dentro de los tres meses de antelación a la expiración del mismo, y ello lo preavisará en escrito dirigido a la otra parte, dentro del período indicado.

2. Si este Convenio no fuera denunciado dentro del plazo indicado a efectos económicos, éstos quedarán incrementados en el tanto por ciento IPC, dado por el Instituto Nacional de Estadística del año 1994, sobre los valores existentes el 31 de diciembre de 1994. (De esta comunicación se enviará copia a la Dirección General de Trabajo).

#### Artículo 4. *Absorción.*

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

2. Las mejoras económicas establecidas por este Convenio, podrán ser absorbidas o compensadas con las que puedan establecerse por disposición legal o reglamentaria.

#### Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

#### Artículo 6. *Comisión paritaria.*

1. Para la vigilancia, cumplimiento e interpretación de lo acordado en el presente Convenio, queda constituida una Comisión Paritaria integrada por 5 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 sí, 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.

3. Una vez solicitada la reunión de la Comisión Paritaria ésta se llevará a cabo en un plazo máximo de 30 días.

#### CAPITULO II

##### Organización del trabajo

#### Artículo 7. *Principios generales de organización.*

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 de la Industria Cervecera y Estatuto de los Trabajadores, pudiendo en aquellos casos que estime oportuno, solicitar la colaboración y participación del Comité de empresa o Delegados de Personal, según proceda.

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

### Artículo 8. *Jornadas.*

1. Duración semanal.—Se establece como norma general una jornada semanal de 40 horas de lunes a viernes, con media hora diaria de parada que será considerada como tiempo de trabajado a efectos de remuneración, lo que supone 37 horas y media efectivas de trabajo a la semana.

2. Tipos de jornada.—Los tres tipos de jornada que regirán en la empresa, serán las siguientes:

A) Jornada partida, con una hora de descanso para la 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 la que media hora quedará en las mismas condiciones y se hará de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

B) Jornada continuada, con media hora de descanso, que será considerada como tiempo trabajado a efectos de remuneración, a la cual podrán acogerse todas aquellas secciones que así lo deseen, con el consenso correspondiente.

C) Jornada ininterrumpida, que se realizará en aquellos supuestos en que, por la índole del trabajo, no exista posibilidad de interrupción. La media hora de descanso, se llevará a efecto en el mismo puesto de trabajo, manteniendo la atención y la responsabilidad del mismo, y compensándosele al trabajador con el abono de un plus de jornada ininterrumpida.

Para el personal a turno total, al que se refiere al apartado 2 del artículo 9, regirá la jornada indicada en el mismo.

3. Organización del régimen de jornada en las distintas secciones.—En cada sección se implantará el tipo de jornada, de las tres indicadas, según se desprenda de la organización del trabajo e informando al Comité de empresa o Delegados de Personal.

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.

El personal de distribución y reparto, mientras esté adscrito a estos servicios, los inspectores comerciales y el personal de instalaciones de barril con servicio en el exterior, quedará excluidos del régimen de jornada normal, siempre, que de común acuerdo con la empresa, se fijen las compensaciones económicas que sean precisas para remunerar las posibles prolongaciones de jornada. Tienen el carácter de tales compensaciones las primas de ventas y los incentivos de que normalmente disfruta el personal antes mencionado. En caso de un sobreceso en la prolongación de la jornada, se estudiará la compensación económica.

4. Trabajo en sábados, domingos y festivos.

A) Semanas en las que existen uno o varios festivos.—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. La realización de dicha jornada se llevará a cabo en principio con personal voluntario, pasando a ser obligatorio si los servicios no quedan cubiertos, con objeto en ambos casos de mantener una frecuencia de suministros de cinco días a la semana.

B) Trabajos especiales de reparación y mantenimiento.—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, vendrán obligados a trabajar en sábados, domingos o festivos, debiendo descansar. 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 laborables de antelación, salvo emergencia o reparaciones urgentes inaplazables; posteriormente se informará al Comité de empresa.

C) Remuneraciones por el trabajo en sábados, domingos o festivos.—El régimen de remuneraciones por el trabajo realizado en sábados, domingos o festivos, tanto en las situaciones descritas en los párrafos A y B de este apartado 4, de este artículo 8, como en el caso del turno total (artículo 9.2), está contenido en el artículo 28.7.

5. Días no laborables.—En el presente año de 1994 tendrá el carácter de día no laborable, el lunes 31 de octubre, y en el año 1995, el lunes 27 de febrero. El personal que tenga que asistir al trabajo en estos días por necesidades de producción, cobrará las cantidades indicadas para trabajos en festivos.

### Artículo 9. *Turnos.*

1. Turnos rotativos.—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.

Siempre que se trabaje a turnos, éstos continuarán siendo rotativos y variarán semanal o quincenalmente, efectuándose el cambio en la jornada que comience el lunes. Afectará a todo el personal salvo prescripción facultativa o cuando se trate de ciertos trabajos específicos, o efectuados por trabajadores de distintas categorías, o en el caso de otros impedimentos amparados por alguna norma legal.

2. Turno total:

A) Las secciones de maltería (limpia, clasificación, remojo, germinación y secado), cocimiento, fermentación, energías, agua, electricidad, porteros, vigilantes de primera, vigilantes y barrilería, siempre que el trabajo continuo o necesario de producción lo requieran, y para los puestos de trabajo que necesiten su presencia de forma continuada, durante los siete días de la semana, trabajarán a turno total, en un ciclo mínimo de 28 días.

B) La rotación y descanso semanal de este turno total, se ajustará a lo indicado en el anexo número 13. Para cubrir una jornada semanal de 40 horas, este personal realizará jornada ininterrumpida, cuando la organización del trabajo lo requiera. Por cada sábado, domingo o festivo trabajado, percibirán las remuneraciones descritas en el artículo 27.4.

C) Las vacaciones se iniciarán a partir de cumplir el ciclo semanal, incluido su descanso compensatorio, según el cuadrante que realice.

D) El Comité de empresa recibirá la información necesaria para el seguimiento del turno total.

### Artículo 10. *Horarios.*

1. Tipos de horario normal.—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 y 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 un turno de ocho horas y jornada continuada:

De siete a quince horas y de ocho a dieciséis horas, con media hora de descanso, considerada como tiempo trabajado a efectos de remuneración.

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

De siete a quince horas y de quince a veintitrés horas, con media hora de descanso, considerada como tiempo trabajado a efectos de remuneración, con las excepciones previstas en el artículo 8.2.C.

D) Cuando haya de trabajarse en tres turnos:

De siete a quince horas, de quince a veintitrés horas y de veintitrés a siete horas, con media hora de descanso, en las condiciones del punto C, anterior con las excepciones previstas igualmente en el artículo 8.2.C.

E) En aquellas secciones donde sea necesario, se podrá iniciar el turno de noche a las cero horas del lunes, comunicándolo a los interesados con una antelación de cuarenta y ocho horas laborables.

F) 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 personal de la sección.

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 se informará previamente en qué turno deberá hacerlo.

2. Exclusiones del régimen normal de jornada.—Quedan excluidos de estos horarios el personal de distribución y reparto mientras esté adscrito a estos servicios, los inspectores comerciales, el personal de instalaciones de barril y de promoción con servicio en el exterior. El personal de cafetería, tendrán los siguientes horarios:

De siete a quince, de ocho a dieciséis, de doce treinta a veinte treinta y de veintitrés a siete horas.

Igualmente les será de aplicación el apartado F del punto 1 de este artículo.

### 3. Horas extraordinarias:

a) La Dirección de la empresa se compromete a reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose a los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores, posibilitando el ingreso a tiempo parcial de trabajadores fijos-discontinuos para el caso de realizar horas extras en trabajos no especializados.

b) Se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como de riesgo de pérdida de materias primas.

c) Se entenderán por horas extraordinarias estructurales, las necesarias para cubrir ausencias imprevistas y reparaciones de los trenes de envasado, siempre y cuando no se haya podido llevar a cabo dichas reparaciones en jornadas ordinarias durante los días laborables y no puedan ser sustituidas por cualquier tipo de modalidad de contratación pactada.

Las horas extras realizadas en días laborables, podrán descansarse posteriormente a razón de un día por cada seis horas trabajadas, dentro del tope de los ochenta horas que marca el Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de empresa y Delegados de Personal 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 antes señalados, la empresa y los representantes legales determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en el Convenio.

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, el Comité de empresa y/o Delegados de Personal, las horas extraordinarias realizadas con carácter estructural, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido sobre la cotización a la Seguridad Social.

4. Jornadas de seis horas.—El horario de 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 valor en pesetas de un plus de jornadas especiales, equivalentes a dos horas extraordinarias, incluido el personal a turno total.

El personal que trabaje de veintitrés a siete horas los días 24 y 31 de diciembre, cobrará un plus de turno total adicional.

En las delegaciones, la reducción de jornada de Feria se adaptará a la de su localidad.

## CAPITULO III

### Clasificación del personal

#### Artículo 11. Grupos y categorías laborales.

Los grupos y categorías laborales son los siguientes:

Grupos: Directivos, técnicos, administrativos, comerciales, subalternos y obreros.

Categorías: Las de titulados de grado superior y titulados de grado medio, serán comunes a los grupos laborales técnico, administrativo y comercial.

Grupo técnico: Jefes de 1.ª, Jefes de 2.ª, Oficiales de 1.ª, Oficiales de 2.ª y Auxiliares.

Grupo administrativo: Jefes de 1.ª, Jefes de 2.ª, Oficiales de 1.ª, Oficiales de 2.ª y Auxiliares.

Grupo comercial: Jefes de 1.ª, Jefes de 2.ª, Inspectores 1.ª e Inspectores de 2.ª.

Grupo subalterno: Subalternos 1.ª Jefe equipo, Subalternos 1.ª, Subalternos 2.ª y Limpiadores.

Grupo obrero: Oficiales 1.ª Jefe equipo, Oficiales 1.ª, Oficiales 2.ª, Ayudantes, Auxiliares 1.ª y Auxiliares 2.ª.

Para la definición y contenido de estas categorías laborales, se estará a lo dispuesto en el capítulo 3.º de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

## CAPITULO IV

### Ingresos y ceses

#### Artículo 12. Ingresos de personal fijo.

La contratación del 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 requeridos, con las salvedades que se establecen en el presente Convenio.

1. En el supuesto de que la vacante a cubrir sea un cargo representativo o de mando, así como subalternos, secretarios, cajero y apoderados, la Dirección de la empresa designará libremente a la persona que ha de ser admitida para ocupar la plaza.

2. Para cubrir las vacantes de jefes de segunda técnicos o administrativos, personal de distribución y reparto, así como el destinado a instalación y mantenimiento de aparatos enfriadores de cerveza, una vez agotado el trámite de selección entre el personal de la empresa y declarada la vacante para ser cubierta por personal ajeno a la misma, la Dirección someterá a los aspirantes a una prueba de aptitud, con las mismas normas e iguales programas que sirvan de base para la selección de los ascensos, y si hubiese empate, el Presidente gozará de un voto de calidad.

3. Para el caso de los inspectores comerciales, la Dirección designará libremente a la persona o personas de la empresa que hayan de ocupar la vacante, quedando facultada la Dirección para convocarlas libremente entre personas ajenas a la empresa, caso de no haber sido cubierta por dicho procedimiento.

4. En el supuesto de tener que cubrir cualquier otra vacante por no haber encontrado personal idóneo dentro de la propia empresa, los aspirantes serán sometidos también a pruebas de aptitud con las mismas normas e iguales programas que sirven de base para la selección en los ascensos, a excepción de las vacantes de auxiliares técnicos, administrativos y obreros, las cuales, serán ocupadas por los auxiliares técnicos, administrativos y obreros de los respectivos escalafones de fijos-discontinuos.

5. El personal de libre designación aquí reseñado, se mantendrá en el cargo para el que fue designado y funciones concretas objeto del cargo que ocupe en principio. Para otros cargos que pueda ocupar, de no libre designación, le serán de aplicación los procedimientos y pruebas de actitud que se establecen para ascensos en los artículos 19 y 20 respectivamente.

#### Artículo 13. Ingresos y ceses del personal fijo-discontinuo y contratos a tiempo parcial.

1. El personal que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, tenga la consideración de fijo-discontinuo, seguirá regulando sus derechos y obligaciones, ingreso, cese y escalafones por lo dispuesto en el presente Convenio y, subsidiariamente, por lo previsto en los artículos 11 a 14 del Real Decreto 2104/1984, que se dan aquí por íntegramente reproducido.

2. Los trabajadores fijos de trabajos discontinuos deberán ser llamados cada vez que se lleven a cabo las actividades para las que fueron contratados, y en las condiciones que se exponen en el presente artículo; la contratación para dichas actividades, funciones o tareas de personal de nuevo ingreso a tiempo parcial, al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto Ley 18/1993 y en el Real Decreto 2317/1993, sea con carácter indefinido o por duración determinada, sólo podrá llevarse a cabo en tanto se haya procedido al llamamiento previo de todos los fijos-discontinuos del escalafón correspondiente.

Igualmente, no podrá interrumpirse la ejecución de los trabajos fijos-discontinuos, ni cesar estos trabajadores en su actividad mientras continúen prestando servicios los contratados a tiempo parcial, a que se refiere el párrafo precedente, y ello dentro de cada especialidad.

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 antelación, 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 de cada año civil. Igualmente, percibirán los días de salario base por el sábado y domingo devengados en la semana del cese.

6. El personal fijo-discontinuo podrá participar en las pruebas que se convoquen para cubrir plaza que no sean de libre elección y que correspondan a vacante en la plantilla de personal fijo, de superior categoría a la de auxiliar, debiendo concurrir a las mismas pruebas que se soliciten para este personal.

Los trabajadores fijos-discontinuos que resulten aprobados sin plaza, conservarán esta condición durante tres años desde la fecha de examen, y deberán ocupar la vacante en la categoría y especialidad para la que fueron aprobados. Asimismo, tendrán preferencia para ser contratados como interinos para cubrir puestos vacantes provisionales por enfermedad, accidente o vacaciones de trabajadores, sin perjuicio de los escalafones de las distintas especialidades.

#### Artículo 14. *Ingresos y ceses de personal con contratos de duración determinada.*

1. La contratación y cese del personal con cualquier contrato de duración determinada se ajustará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, a los Reales Decretos que específicamente lo regulen y así como a lo establecido en este Convenio.

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 grados en los contratos de auxiliares y oficiales técnicos y administrativos.

El personal fijo-discontinuo obrero con titulación de Formación Profesional de primero o segundo grado tendrá preferencia para los contratos de interinaje por riguroso orden de su escalafón, según la especialidad y oficio de que se trate y coincida con su titulación, la plaza a cubrir.

3. Los auxiliares de 2.ª obreros, para contrato eventual por circunstancias de la producción, ingresarán de acuerdo con las normas establecidas en la empresa y hechas públicas por la Dirección de la misma.

#### Artículo 15. *Solicitud de ingreso.*

1. Quien desee ingresar en la empresa, deberá presentar solicitud por escrito, según el modelo establecido y dirigido a la Dirección de la empresa.

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

3. Para todos los centros de trabajo especificados en el artículo 1 del presente convenio, se 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, con la participación del Comité de empresa y Delegado de Personal, según proceda.

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

#### Artículo 16. *Período de prueba.*

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

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

#### Artículo 17. *Baja voluntaria.*

Todo trabajador de la empresa, podrá causar baja libremente, solicitándolo a la Dirección de la empresa, con ocho días de antelación, si se trata de personal no cualificado; con quince días, si se trata de personal obrero cualificado o subalterno; con un mes, si se trata de personal administrativo, comercial o técnico no titulado, y con dos meses, si se trata de personal titulado.

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

## CAPITULO V

### Ascensos

#### Artículo 18. *Ascensos.*

1. Condiciones generales.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 19 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

No obstante, para el ascenso a Oficial de 1.ª Jefe de equipo y personal de Cafetería, los aspirantes se someterán a las pruebas de aptitud establecidas en el artículo 20, si bien, en estos casos, en el Tribunal de Calificación 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 1.ª Jefes de equipo de Instalaciones y Distribución, Controladores de Expedición y los Vigilantes de 1.ª (antiguos Guardas Jurados), los cuales, seguirán siendo designados libremente por la empresa, así como Basculeros, Portereros, Telefonistas, Telefonistas-Recepcionistas, personal de Almacén General y Celadores del Servicio Médico.

Las plazas vacantes de la plantilla de Oficial de 2.ª Conductores de autoelevadores, se cubrirán por orden del escalafón de fijos, de Conductores de autoelevadores eventuales. En este escalafón, se ingresará de acuerdo con lo estipulado para ascenso establecido en el artículo 20.

2. Ascensos automáticos.—Los trabajadores fijos con categoría laboral de Auxiliar de 2.ª Obrero, serán ascendidos automáticamente a Auxiliar de 1.ª Obrero, después de un año de permanencia en su categoría; los Auxiliares de 1.ª Obreros, al cumplir diez años de antigüedad en plantilla, ascenderán automáticamente a Ayudantes; los Auxiliares Técnicos y Administrativos, y los Ayudantes obreros con doce años de antigüedad en su categoría, ascenderán automáticamente a Oficial de 2.ª de cada grupo laboral respectivo, todos ellos con la obligación de realizar las funciones asignadas en la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera a Auxiliares Técnicos, Administrativos y Ayudantes obreros, respectivamente.

3. Trabajos de categoría laboral superior:

a) 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.

b) Se exceptúan los casos en que se cubran los puestos por enfermedad, accidente o vacaciones.

c) El trabajador que dentro de su sección o grupo de trabajo, esté aprobado sin plaza, tendrá preferencia para ocupar las vacantes interinamente para la que fue aprobado, siempre que la organización del trabajo lo permita.

d) Al equipo que habitualmente realiza la limpieza de las lavadoras, pasteurizadoras y llenadoras, se le abonará la diferencia de categoría a Oficial de 1.ª

e) Al Auxiliar de líneas que realice el relevo de puestos de máquinas en embotellado, se le abonará la diferencia de categoría a Ayudante.

f) Se remitirá al Comité de empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales reconocidos, una información mensual para mejor seguimiento por su parte, del contenido de este artículo.

#### Artículo 19. *Procedimiento para ascensos.*

1. Cuando se produzca una vacante de las que no sean de libre designación de la Dirección, la empresa lo hará público en todos sus centros de trabajo, mediando como mínimo, el tiempo de cuarenta y cinco días naturales, entre la convocatoria y la prueba, y figurando en aquélla, por lo menos, los siguientes puntos:

a) Condiciones mínimas exigidas a los aspirantes para la primera convocatoria: Ostentar la categoría inmediata inferior a la vacante, salvo aquellas secciones donde no existiese en la plantilla publicada dicha categoría de su grupo laboral, la cuál, se considerará la anterior a la inmediata inferior como válida para primera convocatoria, y la aptitud física para desempeñarla, dada por el Médico de la empresa.

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

c) Fecha en que se hará pública la relación de aspirantes admitidos a las pruebas de aptitud, detallando los aspirantes de primera y segunda convocatoria. En la primera convocatoria, participarán los de categoría inmediata inferior a la vacante, teniéndose en cuenta, la salvedad establecida en el apartado a) de este artículo, y en segunda, participarán los trabajadores fijos y fijos-discontinuos de las restantes categorías y grupos

laborales. En las pruebas de aptitud, participarán los de primera y segunda convocatoria al mismo tiempo, en el día y hora indicados.

d) Pruebas cultural y profesional, teórica y práctica, a realizar: El temario se entregará a los aspirantes a la hora de la inscripción a la prueba, así como, se llevará a cabo la publicación del mismo en los tabloneros de anuncios, junto con la convocatoria.

e) Lugar y fecha del examen.

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

#### Artículo 20. Pruebas de aptitud.

Las pruebas de aptitud se desarrollarán en el centro de trabajo objeto de la vacante, con arreglo a las siguientes normas:

a) Se constituirá en el centro de trabajo objeto de la/s vacante/s, un Tribunal que estará compuesto por dos vocales designados por la Dirección, uno de los cuales, será Presidente; un vocal trabajador fijo de la empresa, nombrado por la Dirección, entre una terna presentada por el Comité de empresa o Delegados de Personal, y que deberá ostentar, como mínimo, la misma categoría laboral que corresponda a la vacante a cubrir, y dos vocales trabajadores designados por el Comité de empresa o Delegados de Personal. La Dirección designará a la persona que actúe de Secretario, la cual, actuará en el Tribunal con carácter asesor y sin voto.

b) El Tribunal será informado en primer lugar de la antigüedad, puntos de bonificación y calificación de méritos de los aspirantes, y participará y confeccionará las pruebas cultural, profesional-teórico y profesional-práctica, de acuerdo con el temario publicado, bajo las directrices de su Presidente.

La confección de las pruebas y el examen, se efectuarán en el mismo día, de acuerdo con lo establecido en el artículo 19, punto c).

Si por cualquier causa existiese incomparecencia por algún miembro del Tribunal, tanto de los miembros designados por la Dirección y terna, como de los representantes del Comité o Delegados de Personal, podrá designarse a un sustituto con la autorización expresa de la parte afectada, o bien, podrá aplazarse tanto el inicio de las pruebas, como su posterior valoración a petición de las partes del mismo.

En caso de existir discrepancia sobre la interpretación de las condiciones estipuladas en el presente convenio, podrán suspenderse las pruebas por acuerdo del Tribunal, o a instancias de una de las partes, hasta tanto se convoque a la Comisión Paritaria del convenio, a fin de que dilucide sobre la interpretación. Caso de que esta Comisión no llegue a acuerdos, podrá someterse a arbitraje de la Inspección de Trabajo o del Tribunal de lo Social, según decida una de las partes o las dos en su conjunto. En el caso de discrepancias, constará en acta las mismas, a petición de cualquier miembro del Tribunal.

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

Prueba cultural: Máximo de 15 puntos.

Prueba profesional teórica: Máximo de 30 puntos.

Prueba profesional práctica: Máximo de 45 puntos.

Como bonificación se tendrá en cuenta las calificaciones de méritos realizada por los Jefes inmediatos, con un máximo de 10 puntos.

Igualmente se bonificarán los estudios profesionales realizados en la empresa o en el exterior, con relación a la especialidad objeto del examen, de acuerdo con las siguientes puntuaciones:

Formación Profesional de Segundo Grado o Maestría Industrial: 7 puntos.

Formación Profesional de Primer Grado u Oficialía Industrial: 5 puntos.

Títulos o diplomas del Ministerio de Educación y Ciencias o Ministerio de Industria: 3 puntos.

Cursos de capacitación cuya duración sea superior a dos meses, acreditando certificación: 3 puntos.

Cursos de capacitación menor de dos meses, acreditando certificación: 2 puntos.

d) Serán declarados aptos aquellos aspirantes que superen el 50 por 100 de las pruebas profesional teórica y profesional práctica, y cubrirán las plazas de la siguiente forma:

Cuando se trate de una sola plaza a cubrir dentro de una misma categoría, la plaza será concedida al aprobado de mayor antigüedad y los

demás aprobados sin plaza, si los hubiera, se relacionarán de la forma siguiente:

1. El de mayor puntuación.
2. El de mayor antigüedad, y así alternativamente.

Cuando existan varias plazas, se cubrirán alternativamente por antigüedad y mayor puntuación, incluido como en el caso anterior, los aprobados sin plaza, si los hubiere.

e) 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 laboral derivada del servicio militar, servicio social sustitutorio, enfermedad o accidente, que no determinen incapacidad para el puesto.

Los aprobados sin plaza en primera convocatoria, únicamente podrán cubrir vacantes de la categoría y especialidad para las que fueron aprobados, siempre que esta vacante se produzca en el transcurso de cuatro años desde la fecha del examen.

Los aprobados sin plaza en segunda convocatoria, únicamente podrán cubrir vacante siempre que ésta se produzca en el transcurso de tres años desde la fecha del examen.

f) Aquellos aspirantes con edad superior a treinta y ocho años, y cinco años en la categoría inmediata inferior a la vacante, estarán exentos de realizar la prueba cultural para ascender hasta la categoría de Oficial de 1.ª, y la profesional teórica para ascender hasta la categoría de Ayudante. En los casos anteriores, la puntuación que corresponda a aprobado de las pruebas que estén exentas de realizar, será sumada al total de los puntos del conjunto de las pruebas realizadas. Si desearan mayor puntuación a aprobado (50 por 100 de la puntuación de la prueba), deberán examinarse sin que ello pueda perjudicar su condición de aprobado.

g) Para el ascenso a la categoría de Oficial de 1.ª Jefe de equipo, será imprescindible superar en primer lugar una prueba psicotécnica que para cada caso fijará la Dirección de la empresa.

#### Artículo 21. Plan de formación.

1. La Comisión Mixta de Formación, formada por la Dirección de la empresa y el Comité de empresa y/o Delegados de Personal, estudiará y propondrá los cursos de formación a impartir en el bienio 94/95 para personal con categoría hasta Oficial 1.ª, Jefe de equipo inclusive, para formación profesional ocupacional y reciclaje. La Comisión deberá confeccionar su propuesta en el plazo de tres meses desde la firma del presente Convenio.

2. La Comisión se reunirá trimestralmente para llevar el seguimiento y cumplimiento de los cursos programados. Si por cualquier causa, una de las partes los considerase conveniente y así lo solicitase, deberá reunirse la Comisión aunque no haya transcurrido el trimestre desde la última reunión.

3. Podrá participar en estos cursos todo el personal fijo y fijo-discontinuo que lo desee, debiendo superar en los casos que sea necesario, una prueba de admisión.

4. La Dirección de la empresa informará a la Comisión sobre los cursos de formación que sea necesario llevar a cabo por necesidades de funcionamiento, perfeccionamiento, o por aplicación de nuevas tecnologías, razonando en cada caso, el procedimiento a seguir para la elección del personal que deba realizarlo.

5. Los cursos a impartir se llevarán a cabo dentro de las horas de trabajo y el coste de los mismos será por cuenta de la empresa.

6. La empresa se compromete a dar las facilidades necesarias para poder asistir a los cursos al personal seleccionado, así como llevar a cabo las sustituciones o cambios pertinentes.

7. Con independencia de estos cursos y para estudios de Formación Profesional autorizados por el Ministerio de Educación y Ciencia, seguirán en vigor las ayudas económicas actualmente establecidas y podrán participar el personal fijo y fijo-discontinuo. Estas ayudas económicas consistirán en el abono del 75 por 100 del coste de la enseñanza, destinándose anualmente la cantidad de 1.850.000 pesetas.

#### CAPITULO VI

##### Plantilla y escalafones

#### Artículo 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 cada año y no tendrá efecto contrario a la situación y derechos adquiridos por todos y cada uno de los trabajadores que, como fijos, formarán parte de la empresa.

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

3. Se informará y se explicará, 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 2.ª obreros, para huérfanos de trabajadores de la empresa. Esta mantendrá en todo momento las siete plazas, considerando que existe vacante cada vez que se produzca un ascenso por examen, o cause baja por otro motivo, entre todas las personas que las estén cubriendo.

En la adjudicación de estas plazas intervendrá una representación del Comité de empresa y/o Delegados de Personal.

Si por causa de fuerza mayor tuvieran que amortizarse puestos de trabajo en algunos de los centros de trabajo de la empresa, a los trabajadores afectados se les dará la oportunidad de ocupar plaza de su profesión y categoría, conforme se vayan produciendo vacantes en otros centros, en las condiciones de movilidad geográfica determinada en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 23. *Escalafón de personal fijo.*

1. La Dirección de la empresa redactará un escalafón del personal fijo de plantilla. En dicho escalafón se incluirá a todo el personal de los centros de trabajo relacionados en el artículo primero de este Convenio, con separación de los grupos laborales que lo integran y cuyo número no podrá ser inferior a 875, durante la vigencia del Convenio, sin que ello suponga ninguna obligación por parte de la empresa para años posteriores.

Para la redacción del mismo se tendrá en cuenta:

- 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 bienios.

2. La Dirección de la empresa publicará anualmente el escalafón antes del 15 de febrero, 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 autoridad laboral correspondiente, en el plazo de diez días, formulando las alegaciones que estime oportunas.

Se remitirá copia al Comité de empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales reconocidos.

#### Artículo 24. *Escalafones de fijos-discontinuos.*

1. Los escalafones de personal fijo discontinuo de cada centro de trabajo y cada grupo laboral, se publicarán cada año antes del 15 del mes de febrero, para que cada trabajador conozca su inclusión y situación en el mismo. En dichos escalafones se indicarán además del número de años trabajados, los estudios cursados y especialidad u oficio que tenga, y se remitirá un ejemplar a los representantes de los trabajadores que procedan.

• 2. La empresa dentro del período de excedencia voluntaria y durante un plazo máximo de tres años, podrá reconocer al trabajador fijo discontinuo, la permanencia en el orden de su escalafón, tanto a efectos de llamada, como de pase a la plantilla de fijo, tomando como referencia los publicados en el año 1994.

Una vez agotados los tres años y hasta el período máximo de excedencia, ocupará el orden que le corresponda según el número de campañas efectivamente trabajadas.

3. El personal que marche al servicio militar, servicio social sustitutorio, o no pueda incorporarse por encontrarse en baja por enfermedad o accidente, e invalidez provisional, así como para excedencia de cargo público o sindical, conservará igualmente su número de orden en el escalafón a todos los efectos.

## CAPITULO VII

### Retribuciones

#### Artículo 25. *Principios generales.*

Las distintas retribuciones se clasifican de la forma siguiente:

- I) Salario base.
- II) Complementos.

a) Personales:

Antigüedad.  
Plus de compensación de escala.

b) De puesto de trabajo:

Plus de tarde.  
Plus de noche.  
Plus de jornadas especiales.  
Plus de turno total.  
Plus de jornada ininterrumpida.

c) De calidad o cantidad de trabajo:

Plus de convenio.  
Prima de responsabilidad.  
Primas de rendimiento.  
Plus complementario.  
Complemento de festivos.  
Plus de vacaciones.  
Horas extras.

d) De vencimiento periódico superior al mes:

Pagas extraordinarias reglamentarias.  
Gratificaciones pactadas.

e) Percepciones no salariales:

Compensación antiguo IRTP.  
Quebranto de moneda.  
Plus de transporte.

#### Artículo 26. *Retribuciones básicas.*

1. Salario base.—Los salarios base diarios iniciales a percibir por todo el personal de la empresa, serán los determinados en el anexo número 1.

2. Antigüedad.—Los trabajadores fijos de todas las categorías laborales al servicio de la empresa, disfrutarán de aumentos periódicos de sus haberes consistentes en el 5 por 100 sobre el salario base, por cada bienio de antigüedad en la empresa, con un tope máximo de doce bienios, equivalentes al 60 por 100.

Al personal fijo discontinuo le será reconocido un bienio de antigüedad cada setecientos treinta días contratados. Esto no afectará al actual personal fijo procedente del escalafón de fijos discontinuos.

Al personal con contrato temporal, le será reconocido un bienio de antigüedad cada setecientos treinta días consecutivos de alta en el mismo contrato.

3. Plus de compensación de escala.—Se establece un plus de compensación de escala para todo el personal del grupo obrero, con categoría de Oficial de 1.ª y 2.ª, y Oficial de 1.ª Jefe de equipo, que estén en posesión del título de Formación Profesional de Segundo Grado del oficio o especialidad de su puesto de trabajo, equiparándolo con el grupo técnico y cuyos valores se indican en el anexo número 5.

#### Artículo 27. *Complementos de puestos de trabajo.*

1. Plus de tarde.—Aquellos trabajadores que realicen su jornada de trabajo en horario correspondiente a turnos de tarde, percibirán por cada hora trabajada, un plus del 30 por 100 del valor/hora del salario o sueldo base sin antigüedad.

Se entiende por turno rotativo 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 plus nocturno, sin que puedan superponerse ambos (nocturno y tarde).

2. Plus de noche.—A todo el personal de la empresa que realice funciones en jornadas de noche, sin distinción del grupo profesional y categoría

que ostente, se le abonará por cada hora trabajada, un plus del 60 por 100 del valor/hora del salario o sueldo base sin antigüedad.

3. 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, los percibirá aquel personal que por circunstancias especiales asista al trabajo los sábados, domingos y festivos, sin descanso posterior. El personal que trabaje en las bodegas A) y B), percibirá un plus de jornadas especiales, cuando realice una jornada de ocho horas.

El personal a turno total, cobrará igualmente un plus de jornadas especiales el viernes de feria y los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre.

Se remitirá al Comité de empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales reconocidos, una información mensual para mejor seguimiento por su parte del contenido de este artículo.

4. Plus de turno total.—El personal que trabaje a turno total, según anexo número 13, desde el momento en que se implante en cada sección, según lo indicado en el artículo 9.º, punto 2, por cada festivo, domingo y sábado de todo el año, percibirá:

El 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, según los valores que se indican en el anexo número 6 y un día plus de transporte.

5. Plus de jornada ininterrumpida.—El personal que trabaje en jornada ininterrumpida, recibirá un plus cuyo valor que se indica en el anexo número 11, será el equivalente a media hora extraordinaria.

#### Artículo 28. Complementos de calidad o cantidad.

1. Plus de convenio.—Durante la vigencia del presente convenio queda establecido para todo el personal, un plus de convenio de 2.420 pesetas por día efectivamente trabajado, con independencia de la duración de la jornada.

Este plus no se devengará los días de descanso compensatorio por trabajar sábados, domingos o festivos, y sábados afectados por la disposición final quinta. Se cobrará en los días laborables comprendidos en los treinta días de vacaciones.

2. Prima 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:

Jefes de departamento: 19.038 pesetas.

Titulados y Jefes de 1.ª: 13.682 pesetas.

Jefes de 2.ª: 8.245 pesetas.

Subalternos Jefes de equipo y Oficiales de 1.ª Jefes de equipo: 7.148 pesetas.

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.

3. Primas de rendimiento.—Durante el presente año, las primas de rendimiento serán las indicadas en las tablas de anexo número 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 número 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.

4. Primas 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 número 3.D.E.F.G.H. 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.

5. Primas de instalaciones.—Durante el presente año, los valores serán los indicados en la tabla del anexo número 3.C.

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

Prima de rendimiento.

Compensación por prolongación de jornada.

6. Plus complementario.—Para el personal fijo discontinuo de todos los grupos laborales que no tenga acreditada antigüedad, se establece un plus complementario de asistencia, por valor de 145 pesetas por día efectivamente trabajado, con independencia de la duración de la jornada.

Igualmente se concede este plus a los Auxiliares Administrativos y Técnicos, Auxiliares de 2.ª obreros fijos y con contrato temporal y subalternos fijos y con contrato temporal que no tengan acreditado ningún bienio de antigüedad.

El personal de las categorías anteriormente mencionadas con un bienio de antigüedad, cobrarán el 50 por 100 de este plus.

7. Complementos por trabajos en sábados, domingos y festivos.—Se establece un complemento de festivos, cuyos valores se indican en el anexo número 9, a percibir por todo el personal que trabaje en sábado, domingo o festivo, siempre que descanse posteriormente, excepto los sábados de verano de la disposición final quinta y turno total.

Cuando sea necesario que trabaje determinado personal en estos días, según el artículo 8.º, punto 4, percibirá:

a) Descansando un día laborable posteriormente:

El 75 por 100 del salario base/día, más antigüedad.

Seis horas de prima de rendimiento.

Un plus de convenio.

Un plus complementario en aquellos casos que proceda.

Un complemento de festivo.

Un plus de transporte.

b) Si el trabajador no descansa un día laborable, percibirá:

Seis horas extras.

Seis horas de prima de rendimiento.

Un plus de convenio.

Un plus complementario en aquellos casos que proceda.

Un plus de jornadas especiales.

Un plus de transporte.

Se establece como norma general, que salvo en aquellos casos excepcionales que ello no fuera posible, y que deberán ser debidamente autorizados y justificados ante la Dirección de fábrica o Dirección regional de ventas correspondiente, deberá descansarse posteriormente.

8. Plus de vacaciones.—Durante el período de vacaciones, se abonará 47.613 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 le comunique a la oficina de personal con diez días de antelación a la fecha del inicio de las mismas, y en caso de vacaciones fraccionadas, se abonará en la primera de las ausencias, que serán períodos mínimos de siete días, a efectos del plus.

Igualmente, esta cantidad, le será prorrateable al personal fijo, 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 que hubiere percibido la totalidad de la cantidad expresada, se le deducirá de la liquidación, el importe correspondiente a los meses que le falten para totalizar los doce meses.

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

Al personal fijo discontinuo que disfrute vacaciones, según lo determinado en el artículo 39, punto 6, se le abonará el 75 por 100 del plus en el mes que las disfrute, regularizándosele el causar baja.

9. Horas extras.—Las horas extraordinarias que se realicen según lo dispuesto en el artículo 10.3 de este convenio, se abonarán según los valores indicados en el anexo número 4, para las distintas categorías laborales, incrementados en la antigüedad que corresponda.

10. Complemento de descanso.—Se establece un complemento de descanso de 3.144 pesetas para todas las categorías laborales, a cobrar el

día que se descansa por acumulación de seis horas extraordinarias en día laborable, según el artículo 10.3 c) de este Convenio, que se cobrará además de los conceptos de salario base, antigüedad, plus de Convenio, plus de transporte y ocho horas de prima de rendimiento.

#### Artículo 29. Pagas extras y gratificaciones.

##### 1. Pagas extras reglamentarias:

A) Todo el personal de la empresa disfrutará de las pagas extraordinarias siguientes: Una con motivo del verano y otra con ocasión de la Navidad. Consistirá en el abono de treinta días de salario base, más la antigüedad correspondiente y 2/5 del valor mensual del plus de Convenio.

B) 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 se efectivas cada una de ellas. De no ser así, serán abonadas por deceavas partes al personal fijo, computándose las fracciones de mes como meses completos.

C) Al personal fijo-discontinuo, eventual, y con otros contratos temporales se le abonarán estas gratificaciones en función de los días que hayan permanecido en alta, liquidándoseles al causar baja los importes devengados y no cobrados.

D) Se abonarán en las primeras quincenas de julio y diciembre.

##### 2. Gratificaciones pactadas.—Se abonarán las siguientes:

A) En la primera quincena de febrero se abonarán treinta días de salario o jornal base a todo el personal con la antigüedad que tenga acreditada. Al personal fijo-discontinuo, eventual, y con otros contratos temporales, se le abonará esta gratificación proporcionalmente a los días de alta dentro del año.

B) Con anterioridad a la celebración de la Semana Santa, se abonará una gratificación de 57.790 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 1.445 pesetas por cada año de antigüedad hasta un máximo de veinticuatro años. Al personal fijo-discontinuo y con otros contratos temporales se le abonará esta gratificación proporcionalmente a los días en alta dentro del año.

C) Con anterioridad a la Feria de Abril se abonará una gratificación de 51.448 pesetas a todo el personal de la empresa, sin distinción de categoría ni antigüedad. Al personal fijo-discontinuo y con otros contratos temporales, se le abonará esta gratificación proporcionalmente a los días en alta dentro del año.

D) Con anterioridad de la festividad de la Virgen de las Viñas, Patrona de la empresa, que se celebrará este año el día 9 de septiembre, se abonará treinta días de salario o jornal base sin antigüedad a todo el personal fijo. Al personal fijo-discontinuo, y con otros contratos temporales se le abonará esta gratificación proporcionalmente a los días en alta dentro del año. Todo el personal percibirá, además, el importe de cuatro pluses de jornadas especiales (equivalente a ocho horas extraordinarias) a excepción de los que se encuentren ese día con permiso particular o cumpliendo sanción.

E) En la primera quincena del mes de octubre se abonará una gratificación de 51.448 pesetas a todo el personal fijo sin distinción de categoría ni antigüedad. Al personal fijo-discontinuo y con otros contratos temporales se le abonará esta gratificación proporcionalmente a los días en alta dentro del año.

#### Artículo 30. Percepciones no salariales.

1. Compensación del antiguo IRTP.—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 antigüedades, se establecen en el anexo número 12.

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

Ambas partes acuerdan que el importe de este Plus no será absorbible ni compensable en futuros convenios.

Con ocasión de revisión o renovación de Convenio, 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.

2. Ayuda para el Transporte.—Se establece un Plus de Transporte de 289 pesetas para todas las categorías laborales, por cada día efectivamente trabajado, con independencia de la duración de la jornada.

3. Quebranto de moneda.—Se establece para el personal de Distribución, Cobradores, Cajeros, y demás personal que ejerce estas funciones, la cantidad de 197 pesetas, por día efectivamente trabajado en funciones que requieran el manejo de dinero efectivo. El abono será de liquidación anual.

#### Artículo 31. Anticipos y descuentos.

1. Anticipos mensuales.—Con objeto de unificar los procedimientos de retribución de todo el personal, se seguirá liquidando mensualmente a todos los trabajadores, entregándose cantidades a cuenta a lo largo del mes, de acuerdo con el siguiente criterio:

Los días 25 de cada mes, quien lo solicite podrá recibir a cuenta de sus devengos totales del mes correspondiente una cantidad que, aproximadamente, será el 85 por 100 del importe que se les deba acreditar por:

Jornal o sueldo base más antigüedad.

Primas.

Plus de Convenio.

La regularización de jornadas o sueldos de cada mes se pagará dentro de la primera decena del mes siguiente.

##### 2. Descuentos:

A) Retrasos.—Se establecen por retrasos, los siguientes descuentos:

Obreros, Subalternos de 1.ª y 2.ª y Limpiadoras/es:

1.º y 2.º retraso mensual: 45 pesetas.

3.º, 4.º y 5.º: 91 pesetas.

6.º retraso y siguientes, mensual: 136 pesetas.

Empleados y Subalternos Jefes y Oficiales 1.ª Jefes de Equipo:

1.º y 2.º retraso mensual: 61 pesetas.

3.º, 4.º y 5.º: 126 pesetas.

6.º retraso y siguientes, mensual: 188 pesetas.

Jefes de 1.ª, Jefes de 2.ª y Personal Titulado:

1.º y 2.º retraso mensual: 105 pesetas.

3.º, 4.º y 5.º: 210 pesetas.

6.º retraso y siguientes, mensual: 314 pesetas.

Se considerará retraso a partir del sexto minuto de la hora de entrada. Igualmente se efectuarán estas deducciones al no fichar, tanto a la entrada como a la salida.

B) Salidas particulares.—Las salidas particulares producirán, tanto a la entrada como a la salida, un descuento en nómina según el siguiente cálculo:

1/8 del salario base diario.

1/8 del valor del plus de Convenio.

La novena hora de salida al mes, duplicará el descuento y a partir de la decimoquinta hora de salida mensual se triplicará.

Los valores de estos descuentos, se indican en el anexo número 7.

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

a) Se harán los cálculos de descuentos considerando fracciones de medias horas.

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

c) Las únicas salidas que no llevarán implícitas el descuento, serán las que se produzcan por tener que realizar trabajos de fábrica en el exterior 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, en relación con el horario de entrada y las reincidencias en faltas no justificadas de puntualidad, se estará a lo previsto en la Normativa de Faltas y Sanciones de la empresa vigente.

#### Artículo 32. Revisión económica.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo, dado por el INE, al 31 de diciembre de 1994 sea superior al incremento habido en este Convenio (4,8 por 100) se aplicará un incremento consistente en la diferencia de ambos valores.

**Artículo 33. Retribuciones de directivos.**

Las retribuciones que deba percibir el personal Directivo, serán señaladas libremente por la empresa.

**CAPITULO VIII****Enfermedades, accidentes, licencias, excedencias y vacaciones****Artículo 34. Abono de los tres primeros días de enfermedad.**

1. Todo el personal de la empresa podrá solicitar a 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 civil.

2. La Comisión determinará el abono o no concesión de los mismos, siendo sus decisiones apelables sólo ante la misma Comisión.

3. Con el importe íntegro de los abonos no concedidos 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 considere se hace necesario paliar determinadas situaciones.

4. La justificación de la ausencia por enfermedad, la acreditará el trabajador durante los tres primeros días mediante la documentación establecida por la Seguridad Social, pudiendo presentar la de un médico particular cuando la ausencia tenga un solo día de duración.

**Artículo 35. Complementos a las prestaciones por incapacidad laboral transitoria****1. Derivadas de enfermedad:**

A) 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 un salario real en jornada normal, entendiéndose por tal, aquel que disfrute al caer enfermo, incluido el Plus de Transporte.

B) 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.

C) Al personal que por causa de enfermedad no pueda asistir al trabajo, deberá 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.

D) Para el abono de este complemento, el personal dado de baja por enfermedad deberá someterse a una 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 la empresa. Posteriormente, estos contactos se efectuarán periódicamente cada siete días.

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

F) 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.

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

H) 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 comprobare que el trabajador dado de baja no observa normas o planes prescritos para su curación, se le privará asimismo del Complemento, previo acuerdo de la Comisión, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera caberle.

I) A partir de la vigencia de este Convenio, el personal fijo-discontinuo que al ser llamado se encontrará 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.

2. Derivadas de accidentes.—Se abonará a todo el personal de la empresa un complemento de prestación económica a cargo del Seguro de Accidentes, que complete sus ingresos en esta situación hasta el salario real en jornada normal, entendiéndose por tal, aquel que disfrute al caer accidentado, incluido el plus de transporte.

3. Derivadas de maternidad.—Percibirá a partir del día siguiente de causar baja, un complemento de prestación económica de la Seguridad Social que complete sus ingresos en esta situación, hasta un salario real en jornada normal, entendiéndose por tal aquel que disfrute al causar baja por maternidad, incluido el plus de transporte.

**Artículo 36. 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 a su Jefe inmediato el parte de salida del centro de trabajo. Pasará por el Botiquín de la empresa para que le sea sellado.

Pasará por Recepción-Portería donde anotarán 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.

A fin de mantener en el trabajo a aquellos trabajadores cuya capacidad haya sido disminuida por edad, enfermedad o accidentes, fijos y fijos-discontinuos, la Dirección de la empresa a través de su Servicio Médico, estudiará la adaptación a puestos de trabajo adecuado a sus condiciones hasta que alcance los requisitos necesarios para tener derecho a la Pensión de Jubilación o Invalidez, conservándoles la categoría y remuneración correspondiente a la misma.

De dicho estudio se informará a los representantes legales de los trabajadores en la Comisión de Enfermedad.

El personal acogido a esta situación no podrá exceder el 5 por 100 del total de la categoría de procedencia respectiva.

En relación con el personal minusválido, la empresa se compromete a cumplir lo establecido en el Real Decreto 1451/1983 sobre medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos.

**Artículo 37. Licencias.**

1. La empresa otorgará a todos sus trabajadores, previo aviso y justificación, las licencias ordinarias retribuidas que soliciten en los casos siguientes:

Matrimonio: Quince días naturales.

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

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

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

Traslado de su domicilio habitual: Dos días naturales.

Operación quirúrgica menor de cónyuge e hijos, operación grave de hermanos, ingreso en centro clínico de esposa, hijos y padres, y celebración de bodas de plata matrimonial: Un día natural.

Tramitación del documento nacional de identidad, debiendo presentar el justificante pertinente: Un día natural.

En el caso de nacimiento de hijos, al menos dos de los tres días naturales de licencia concedidos serán días laborables.

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 personal establecido en el artículo 22-1.ª 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 y demás leyes vigentes.

**Artículo 38. Excedencias y ceses**

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

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

3. Excedencias de personal fijo destinado a empresas filiales.—El personal fijo que pase a formar parte de la plantilla de una sociedad mercantil filial o dependiente del «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», disfrutará de excedencia por tiempo indefinido. Si la excedencia es a propuesta de la empresa y aceptado por el trabajador, a efectos de antigüedad se le irán incrementando los correspondientes bienes.

Si por causa de fuerza mayor el trabajador causara baja en la sociedad filial o dependiente, se le dará la oportunidad al trabajador de ocupar plaza de su profesión y categoría, conforme se vayan produciendo vacantes en distintos centros de trabajo de «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», en las condiciones de movilidad geográfica determinada en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 39. 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, al menos con dos meses de antelación a su disfrute, 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 período mínimo 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 podrá unir los tres días de permiso con cargo a vacaciones a los días de vacaciones propiamente dicho.

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

6. El personal fijo-discontinuo con 5 campañas trabajadas, podrá disfrutar ocho días naturales de vacaciones, y con 10 campañas o más trabajadas, diecisiete días naturales de vacaciones. Al objeto de programar las mismas, deberán comunicar al ingreso su deseo de disfrutarlas y le serán concedidas en un solo período, del 1 de junio a 30 de septiembre, según lo permita la organización del trabajo. El personal con contrato temporal de larga duración tendrá las vacaciones que les correspondan de acuerdo con la legislación vigente.

### CAPITULO IX

#### Dietas y traslados

#### Artículo 40. Dietas.

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

Titulados de Grado Medio y Jefes de 1.ª: 12.048 - 232, 2.561, 1.793, 7.462.

Jefes de 2.ª. Técnicos, Administrativos, Comerciales, Obreros y Subalternos: 11.475 - 232, 2.340, 1.793, 7.110.

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 del 1 de enero de 1995 serán incrementados en el IPC previsto para dicho año hasta la firma del Convenio, que serán actualizados con el porcentaje pactado.

#### Artículo 41. Normas para el abono de dietas.

1. Para el pago de dietas parciales, se aplicarán las siguientes normas:

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

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

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

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

2. En el caso de que se advierta negligencia en la duración de los desplazamientos, con la finalidad de percibir dietas indebidas, se estará a lo establecido en la Normativa de Faltas y Sanciones.

#### Artículo 42. 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 dietas fijadas, tendrán derecho a unas cantidades en concepto de gastos de representación. Estas cantidades serán fijadas por la Dirección de la empresa que dictará las normas a aplicar en cada caso.

#### Artículo 43. Desplazamientos.

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

### CAPITULO X

#### Premios, faltas y sanciones

#### Artículo 44. Premio «José María Osborne».

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:

a) Una medalla de oro y 104.800 pesetas a todo el personal fijo que cumpla treinta y cinco años de servicio, o bien al pasar a la situación de Pensionista haya permanecido en la empresa como mínimo treinta años. En ambos casos serán computadas a estos efectos la antigüedad de los fijos-discontinuos con el criterio establecido en el artículo 26.2.

b) Una medalla de plata y 50.304 pesetas 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 fijo-discontinuos con el criterio expuesto en el párrafo anterior.

#### Artículo 45. Premio Laboral Cruzcampo.

1. Premios.—Para premiar las cualidades sobresalientes del personal, anualmente se adjudicará el Premio Laboral Cruzcampo a treinta trabajadores, distribuidos de la forma siguiente:

Dos premios para Directores, Jefes de Departamento, Titulados y Jefes de 1.ª y 2.ª

Tres premios para el personal Administrativo.

Tres premios para el personal Técnico.

Dos premios para el personal Comercial.

Ocho premios para el personal Cualificado.

Cinco premios para el personal no cualificado y subalterno.

Seis premios para el personal Fijo-Discontinuo.

Un premio para el personal con otros contratos temporales.

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

2. Normas para la adjudicación:

A) La Comisión que ha de discernir sobre los premios, estará integrada por el Director de la empresa o persona en quien delegue como Presidente y por ocho vocales designados, cuatro entre los componentes del Comité de empresa y Delegados de Personal y otros cuatro libremente por la Dirección de la empresa.

B) 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.

C) 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.

**Artículo 46. Faltas y sanciones.**

1. Para las faltas y sanciones se estará a lo establecido en la Normativa de Faltas y Sanciones en vigor, o en su defecto, a lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes y disposiciones vigentes.

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 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. En octubre de 1994 se revisará la presente normativa.

**CAPITULO XI****Previsión****Artículo 47. Complementos de jubilación**

1. Se establecen para el personal fijo que se jubile a partir del 1 de enero de 1994, unas pensiones cuya cuantía anual que se cobrará en catorce mensualidades, será la siguiente:

Titulados de Grado Superior: 497.812 pesetas.

Titulados de Grado Medio: 419.202 pesetas.

Jefes de 1.ª: 333.270 pesetas.

Jefes de 2.ª e Inspectores de 1.ª: 300.160 pesetas.

Subalternos-Jefes, Oficiales 1.ª Jefes y Oficiales de 1.ª empleados y obreros: 290.304 pesetas.

Oficiales de 2.ª empleados y obreros, Inspectores de 2.ª, Subalternos de 1.ª y Ayudantes: 266.196 pesetas.

Subalternos de 2.ª y Auxiliares empleados y obreros: 249.424 pesetas.

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

Este complemento lo percibirá igualmente el personal fijo que cause baja por invalidez permanente absoluta. Igualmente lo percibirá el personal fijo que cause baja por invalidez permanente total, mayor de cincuenta y cinco años.

**Artículo 48. Seguro de vida e invalidez por accidente.**

1. Seguro de vida.—La empresa mantendrá en vigor para su personal fijo de plantilla y durante los períodos de alta laboral al personal fijo-discontinuo y temporal, una póliza de seguro de vida cuyos capitales se encuentran en el anexo número 14.

Este seguro cubrirá el riesgo de muerte por cualquier causa y lo percibirá el interesado en los casos de baja en la empresa por invalidez permanente absoluta calificada por la Seguridad Social.

Se causará baja en este Seguro:

Por fallecimiento.

Por invalidez permanente absoluta.

Por baja en la empresa.

No obstante, el personal que pase a la situación de pensionista de la empresa, se mantendrá en alta en este seguro, con los capitales según su categoría profesional, indicados en la póliza.

2. Seguro de accidente.—La empresa mantendrá en vigor para su personal fijo de plantilla y durante los períodos de alta laboral al personal fijo-discontinuo y temporal, un seguro de accidente cuyos capitales se encuentran en el anexo número 14.

Este seguro cubrirá el riesgo de muerte derivada de accidente y lo percibirá el interesado en los casos de baja en la empresa por invalidez permanente absoluta igualmente derivada de accidente y calificada por la Seguridad Social.

Para los accidentes que produzcan pérdidas físicas o funcionales que no alcancen la calificación de invalidez permanente absoluta, se percibirán indemnizaciones por una sola vez según baremo porcentual, aplicado sobre el doble de capital base.

Se causará baja en este seguro:

Por fallecimiento.

Por invalidez permanente absoluta.

Por baja en la empresa.

Por cumplir sesenta y cinco años.

Por pasar a pensionista de la empresa.

Se entregará un extracto de las condiciones de la póliza.

**CAPITULO XII****Prestaciones diversas****Artículo 49. Prendas de equipo.**

Invierno	Verano
<i>Personal obrero</i>	
<b>Maltería:</b>	
Dos pantalones pana beig (2)	Dos camisas beig m/c (2)
Dos cazadoras beig (2)	Dos pantalones beig (2)
Dos camisas beig m/1 (2)	
Un par de botas (1)	
Dos pares de calcetines lana (1)	
Un anorak (2)	
<b>Cocimiento:</b>	
Dos pantalones blanco pana (1)	Dos camisas blancas m/c (2)
Dos cazadoras blancas (2)	Dos pantalones blancos (2)
Un chaleco de lana (2)	Un par de zapatos (1)
Dos camisas blancas m/1 (1)	
Un par de zapatos (1)	
<b>Fermentación y acondicionamiento y filtro:</b>	
Dos pantalones pana blancos (2)	Dos camisas blancas m/c (2)
Dos pares de calcetines lana (1)	Dos pantalones blancos (2)
Un anorak (2)	
Dos camisas blancas m/1 (2)	
Dos pantalones blancos (1)	
Dos cazadoras blancas (1)	
Un par de botas (1)	
<b>Instalaciones, distribución y vehículos planta:</b>	
Dos uniformes distribución (2)	Dos uniformes (1)
Dos camisas (1)	Un par de zapatos (1)
Un anorak (2)	Un par de sandalias de seguridad (distribución) (1)
Un par de botas de agua (2)	
Un par de zapatos (1)	
Un par de zapatos de seguridad (Distribución) (1)	
<b>Conductor de autoelevadores:</b>	
Dos pantalones pana azules (2)	Dos camisas m/c (2)
Dos cazadoras azules (2)	Un par de zapatos (1)
Un chaleco de lana (2)	Dos pantalones azules (2)
Un par de zapatos (1)	
Dos camisas azules m/1 (2)	
Una cazadora de cuero (4)	
Un par de guantes de cuero (2)	
<b>Controladores de expedición:</b>	
Dos pantalones pana azules (2)	Una sahariana (2)
Dos camisas azules (2)	Dos pantalones azules (2)
Un anorak (2)	Un par de zapatos (1)
Un chaleco de lana (2)	
Un par de zapatos (1)	
<b>Albañiles, carpinteros y pintores:</b>	
Dos pantalones pana beig (2)	Dos camisas m/c beig (2)
Dos cazadoras beig (2)	Dos pantalones beig (2)

Invierno	Verano
<p>Dos camisas beig m/l (2) Un chaleco de lana (2) Un par de botas (1) Un anorak (3)</p> <p>Estructura y patio:</p> <p>Dos pantalones pana azules (2) Dos cazadoras azules (2) Dos camisas azules m/l (2) Un chaleco de lana (2) Una ropa de agua (2) Un par de botas o zapatos (1) Un anorak (3)</p> <p>Restantes grupos obreros:</p> <p>Dos pantalones pana azules (2) Dos cazadoras azules (2) Dos camisas azules m/l (2)</p> <p>Un chaleco de lana (2) Un par de botas o zapatos de seguridad, según proceda (1) Un anorak (3)</p> <p>Cobradores:</p> <p>Dos camisas (1) Una corbata (1) Un par de zapatos (1)</p> <p>Y además 20.000 pesetas en efectivo cada año para la adquisición de un traje de invierno o de verano y/o gabardina</p> <p>Cafetería-Cocineros:</p> <p>Dos camisas blancas (1) Dos pantalones beig (1) Un par de zapatos (1)</p> <p>Camareros:</p> <p>Dos chaquetas camarero (1) Dos pantalones negros (1) Un par de zapatos (1)</p> <p>Vigilantes 1.ª y Porteros:</p> <p>Dos uniformes de invierno (2) Una pelliza de cuero (4) Dos camisas grises (1) Una corbata negra (1) Un par de zapatos (1) Un equipo de agua (2) Un par de botas de agua (2)</p> <p>Vigilantes:</p> <p>Dos cazadoras azules (2) Dos pantalones pana azules (2) Un chaleco de lana (2) Dos camisas azules m/l (2) Un par de botas (1) Una pelliza de cuero (4) Un equipo de agua (2) Un par de botas de agua (2)</p> <p>Equipo auxiliar:</p> <p>Un uniforme de invierno (2) Dos camisas blancas (1) Una corbata negra (1) Un par de zapatos (1)</p>	<p>Un par de zapatos (1)</p> <p>Dos camisas m/c azules (2) Dos pantalones azules (2) Un par de zapatos (1)</p> <p>Dos camisas azules m/c (2) Dos pantalones azules (2) Un par de zapatos de seguridad, según proceda (1)</p> <p>Una sahariana (2) Dos camisas blancas m/c (1) Un par de zapatos (1) Un pantalón (2)</p> <p>Dos camisas blancas m/c (1) Dos pantalones beig (1) Un par de zapatos (1)</p> <p>Dos pantalones beig (1) Dos camisas blancas m/c (1) Dos pantalones negros (1) Un par de zapatos (1)</p> <p>Dos pantalones grises (1) Dos camisas grises m/c (1) Una corbata (1) Un par de zapatos (1)</p> <p>Dos camisas azules m/c (2) Dos pantalones azules (2)</p> <p>Dos pantalones grises (1) Dos camisas grises m/l (1) Dos corbatas (1) Un par de zapatos (1)</p>

Invierno	Verano
<p>Limpiadoras:</p> <p>Dos batas (1) Un par de zapatos (1)</p> <p>Báscula:</p> <p>Dos pantalones de pana beig (2) Dos camisas beig m/l (2) Un chaleco de lana (2) Un par de zapatos (1)</p> <p>Energías:</p> <p>Un anorak (2)</p> <p><i>Personal empleado</i></p> <p>Laboratorio:</p> <p>Técnicos:</p> <p>Una bata blanca (1) Un par de zapatos ortopédicos (1) Un par de zapatos normales o de seguridad, según proceda (1)</p> <p>Obreros:</p> <p>Una bata azul (1) Un par de zapatos (1)</p> <p>Servicio médico:</p> <p>Técnicos:</p> <p>Dos pijamas sanitarios (2) Dos batas blancas (1)</p> <p>Obreros:</p> <p>Dos batas blancas (1) Un par de zapatos (1)</p> <p>Delineantes:</p> <p>Una sahariana (2) Dos batas blancas (2) Un chaleco de lana (2) Un pantalón de pana (2) Un par de zapatos (2)</p> <p><i>Personal femenino</i></p> <p>Telefonistas, Administrativos y Técnicos:</p> <p>Dos blusas (2) Dos faldas (1)</p> <p>Técnicos y administrativos en general:</p> <p>Una sahariana (2)</p>	<p>Dos camisas blancas m/c (2) Dos pantalones azules (2) Un par de zapatos (1)</p> <p>Una bata blanca (1)</p> <p>Una bata azul (1)</p>

**Inspectores comerciales:**

A los Jefes e Inspectores Comerciales que habitualmente trabajan en el exterior, se le entregará en efectivo 29.747 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.

La Comisión Mixta de Vestuario vigilará el cumplimiento de lo establecido en este artículo y podrá proponer a la Dirección de la empresa aquellas modificaciones que estime oportuno.

**Artículo 50. Ayudas familiares.**

**1. Estudios:**

A) Se establece una ayuda escolar para hijos del personal fijo, desde cuatro a dieciocho años inclusivos, por un importe de 2.873 pesetas mes e hijo, durante diez meses del curso escolar. Los hijos de diecisiete y dieciocho años deberán presentar justificación de estudios autorizados por el Ministerio correspondiente. Los hijos del personal fijo-discontinuo

percibirán la ayuda desde el mes que causen alta hasta la finalización del año, regularizándose al causar baja.

Los hijos del personal temporal percibirán la ayuda durante los meses que estén en alta coincidente con el período escolar, abonándosele esta ayuda proporcionalmente a los días de alta dentro del mes.

B) Se crea una ayuda estudios medios y superiores, para el personal de la empresa e hijos de 3.145.000 pesetas, consistente en el 75 por 100 del coste de la inscripción o matrícula y que se concederá de acuerdo con las bases establecidas.

2. Minusválidos.—Se establece una ayuda mensual de 11.842 pesetas, por cada hijo minusválido del personal fijo. Para la percepción de esta ayuda será necesario acreditar que se está percibiendo de la Seguridad Social.

A esta ayuda tendrán derecho los hijos del personal fijo-discontinuo y temporal durante los meses que este persona permanezca en alta.

#### Artículo 51. Préstamo en metálico.

1. La empresa a través de la Comisión nombrada al efecto concederá préstamos a su personal, de acuerdo con las siguientes normas:

Adquisición de vivienda: hasta 700.000 pesetas en treinta mensualidades como máximo.

Gastos familiares varios (reforma de vivienda, escrituras, hipotecas, mobiliario, etc.): Hasta 400.000 pesetas en veinte mensualidades como máximo.

Casamiento: hasta 350.000 pesetas en veinte mensualidades como máximo.

Casamiento de hijos: Hasta 300.000 pesetas en diez mensualidades como máximo.

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.

4. Los intereses devengados por los préstamos concedidos serán destinados a fines sociales.

#### Artículo 52. Otras prestaciones sociales.

1. Cafetería-comedor.—La empresa mantendrá el servicio de cafetería-comedor que viene funcionando en la fábrica de Sevilla, por el sistema actual de autoservicio y comedor.

La regulación a este servicio estará determinada en la normativa establecida.

La administración será competencia exclusiva de la empresa; no obstante, la comisión de cafetería, participará de acuerdo con la normativa vigente.

2. Residencia de verano.—La empresa mantendrá durante los meses de verano la residencia que tiene establecida en Sanlúcar de Barrameda, asistida por su personal fijo-discontinuo, para vacaciones de los trabajadores y sus familias, con la misma normativa que la existente en la actualidad.

3. Economato laboral.—La empresa facilitará a todo su personal que lo desee, la posibilidad de acceder a un economato o establecimiento similar, siendo a su cargo los gastos de asociación que procedan.

4. Asistencia social.—La empresa mantendrá el servicio de Asistencia Social para la atención de problemas de su personal y familiares inmediatos, así como viudas, huérfanos y jubilados, tal y como ha venido haciendo hasta el momento.

5. Festividades.—La empresa mantendrá la celebración del día de la Patrona Nuestra Señora de las Viñas, en su forma tradicional, así como la Cabalgata, distribución de juguetes y fiesta infantil de los Reyes Magos, en las mismas condiciones en que la ha venido realizando hasta el momento.

6. Otras prestaciones sociales:

a) La empresa seguirá subvencionando con un tercio del coste de las primas, el seguro de vida que gestiona en favor de sus asociados la Cooperativa de Transportes.

b) Para el centro de trabajo de Sevilla dentro de las funciones de los servicios médicos de empresa, se seguirá atendiendo la colaboración en el seguro de accidentes laborales concedido por la Dirección General de la Seguridad Social como asimismo la colaboración médico-farmacéutica concedida por el Servicio Andaluz de Salud.

## CAPITULO XIII

### Vías de reclamación

#### Artículo 53. Vías de reclamación.

1. Todos los trabajadores podrán hacer uso del derecho a 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 de la empresa por escrito. Podrá hacer uso de este 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 de empresa, una vez recibidos los informes requeridos, incluido el de 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 el ritmo ordinario.

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

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

## CAPITULO XIV

### Derechos sindicales

#### Artículo 54. Derechos sindicales.

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:

1. 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 representantes de los trabajadores.

Cuando asistan a reuniones de Comisiones Mixtas de trabajo Dirección-Comité, los representantes del Comité de empresa y Delegados de Personal, tendrán una hora por reunión, excluida del cómputo de las cuarenta horas mensuales, para tres miembros como máximo.

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 miembros 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 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 sitios 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 Dirección de la empresa.

Se enviará a los Delegados de Personal en provincias por correo, una copia de todos los avisos y comunicados de la Dirección de la empresa que se publiquen en fábrica.

G) El Comité de empresa participará en el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de acuerdo con el Decreto 432/1971 que en su artículo 3, establece la composición como sigue:

1. Un Presidente de libre designación por el empresario.
2. El Técnico de mayor grado especialista en Seguridad del Trabajo y el Jefe del Servicio Médico de empresa, en uno de los cuales, por decisión del empresario, recaerá la presidencia del Comité.
3. El Ayudante Técnico Sanitario más cualificado en la plantilla de la empresa.
4. El Jefe del Equipo o de la Brigada de Seguridad.
5. Cinco miembros en las empresas de más de 1.000 trabajadores, los cuales serán designados por mayoría del Comité de empresa, con categoría profesional mínima de especialista o asimilado.
6. Un Secretario con voz y voto designado por la Dirección de la empresa entre los empleados administrativos de la misma.

H) La empresa facilitará al Comité o Delegados de Personal, según proceda, información de todos los Contratos escritos, con excepción de los de alta Dirección, con indicación de su duración y persona a quien sustituye en el caso de los Interinos, y Decretos que los regula. Asimismo, entregará las copias básicas de contrato estipuladas por la Ley 2/1991, e 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) Las horas dedicadas a actividades del Comité serán retribuidas en igual cuantía que las de permanencia en el puesto de trabajo.

L) Los Delegados de Personal de Delegaciones, podrán celebrar trimestralmente una reunión en fábrica.

## 2. Asamblea de trabajadores:

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

A estas Asambleas sólo podrán asistir el personal fijo, o aquél fijo-discontinuo y de otra contratación temporal 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 períodos de negociación de Convenio Colectivo, podrán celebrarse Asambleas con intervalo inferior 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 o Delegados de Personal. 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 por horario de celebración de Asamblea en los apartados anteriores, éstas podrán celebrarse entre las diecisiete 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.

3. Secciones Sindicales.—A tenor de lo que previene la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en la empresa o centro de trabajo que ocupe a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, podrán reconocerse Delegados Sindicales, que deberán ser designados por sus afiliados en la empresa o centro de trabajo, y de acuerdo con lo establecido en los Estatutos del Sindicato que represente. El número de Delegados Sindicales por cada Central Sindical que haya obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de empresa, se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores: 1.
- De 751 a 2.000 trabajadores: 2.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: 3.
- De 5.001 en adelante: 4.

Las Centrales sindicales que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en las elecciones citadas, estarán representadas por un sólo Delegado sindical.

Además de Delegados sindicales reconocidos en los términos que la citada Ley estipula, podrán constituirse Secciones Sindicales, según contempla el mismo título 4.º, artículo 8 de la indicada Ley de Libertad Sindical, e igualmente de acuerdo con lo que establezcan los Estatutos del Sindicato correspondiente.

Con independencia de lo anterior, le serán reconocidas a aquellas Centrales Sindicales que demuestren de forma fehaciente una afiliación del 15 por 100 del personal fijo de plantilla del centro de trabajo de Sevilla, los siguientes derechos:

A) Un Delegado sindical, que deberá ser trabajador en activo de la empresa y designado de acuerdo con los Estatutos del 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 Sindicato 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, aún sin pertenecer al Comité de empresa.

C) Los Delegados sindicales reconocidos poseerán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de empresa y en el caso de que sean miembros del Comité de empresa o Delegados de Personal dispondrán de otras cuarenta horas mensuales más.

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 procedan.

E) Ser oído por la empresa previamente a la adopción de medida de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

F) El Delegado sindical cubrirá su tarea a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

G) Dos tabloncillos 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 Sindical el montante de esas cuotas mensualmente.

Para usos generales de todas las Centrales Sindicales se facilitará un tablón de anuncios.

## Artículo 55. Seguridad e Higiene.

En materia de Seguridad e Higiene, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás leyes y disposiciones vigentes.

A efectos de conocimiento del personal, se transcriben el contenido del artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 7 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 puede ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquellas del tiempo invertido en las mismas.

5. Los órganos internos de la empresa, competentes en materia de seguridad y en su defecto los representantes legales de los trabajadores

en el centro de trabajo, que aprecien una posibilidad sería 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 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, 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 las exigencias psicofísicas de sus respectivos puestos de trabajo.

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

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

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

10. Promover la más completa información en materias de Seguridad e Higiene del Trabajo, del personal directivo, mandos intermedios y trabajadores al servicio de la empresa.

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

12. Consultar con el Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo, o en su defecto, al Vigilante de Seguridad, sobre 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 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 de personal de la empresa, se efectuará bajo las directrices del Médico de empresa y de acuerdo con la legislación vigente.

#### Disposición final primera.

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

#### Disposición final segunda.

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

#### Disposición final tercera.

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.

#### Disposición final cuarta.

A todo trabajador fijo con categoría inferior a Oficial de primera Jefe de Equipo Subalterno Jefe, se le abonará la diferencia de 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.

#### Disposición final quinta.

Dadas las especiales características de la industria certera, 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 ininterrumpidamente, en los turnos de mañana o tarde.

La realización del trabajo se llevará a cabo en principio con personal voluntario pasando a ser obligatorio si los servicios no quedan cubiertos. La comunicación al trabajador se llevará a cabo durante la jornada del jueves en turno de mañana y muy excepcionalmente en el turno de tarde.

En estas semanas y hasta un máximo de nueve, sólo vendrá el personal necesario para cada Sección que reciba instrucciones de sus respectivos Jefes y tendrán un día de descanso compensatorio por cada sábado trabajado a partir del 15 de septiembre y hasta el 20 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 una compensación económica siguiente:

Un plus según valores del anexo número 10 del cual 2.000 pesetas, se cobrarán el día de descanso.

Un plus de Convenio.

Seis horas de prima de rendimiento.

Un plus complementario, en los casos que proceda.

Un plus de transporte.

#### Disposición final sexta.

Se establece a título experimental una prima de productividad basada en el incremento de los índices de hectólitros/persona tomando como refe-

rencia los valores obtenidos en 1993. En todo caso se garantiza un mínimo de 28.770 pesetas para el Auxiliar de segunda obrero. Para las restantes categorías laborales se aplicarán los coeficientes de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, incrementándose las cantidades anteriores obtenidas, teniendo como base el Auxiliar de segunda obrero, en un 2,5 por 100 por cada año completo de antigüedad en plantilla al 31 de diciembre y con un tope de veinticuatro años.

Para los diferentes incrementos de la productividad se establece el siguiente cuadro de valores sobre los cuales se registrará la aplicación de la prima sobre la base del Auxiliar segunda obrero.

Incremento productividad Hectol./Pers.	Pesetas/Prima garantizado	Incremento prima/pesetas	Total pesetas prima
0 .....	28.770	0	28.770
1-50 .....	28.770	838	29.608
51-100 .....	28.770	1.677	30.447
101-150 .....	28.770	2.515	31.285
151-200 .....	28.770	3.354	32.124
201-250 .....	28.770	4.192	32.962
251-300 .....	28.770	5.030	33.800
301-350 .....	28.770	5.869	34.633
351-400 .....	28.770	6.707	35.477
401-450 .....	28.770	7.546	36.334
451-500 .....	28.770	8.384	37.154
501-550 .....	28.770	9.222	37.992
551-600 .....	28.770	10.061	38.831

La prima se calcula mediante la expresión siguiente:

$$\frac{\text{Hectolitros envasado}}{\text{Número de personas período acumulado año fábrica, excluida maltería}}$$

Se entiende por número de personas fábrica el comprendido en las Direcciones de Cervecería, Envasado, Ingeniería, Gestión de Calidad, Administración y Personal.

Las modificaciones organizativas que pudieran representar cambio de dependencias de las personas de alguna de las Direcciones anteriormente citadas no se tendrán en cuenta a efectos del cálculo de la fórmula de productividad.

El importe de la prima se verá corregido en función de las ausencias por enfermedad de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Importe total prima}}{\text{Días laborables anuales}} \times \frac{\text{Días laborables año menos días de ausencias por enfermedad año}}$$

La prima se devengará en el mes de enero de 1995.

Disposición final séptima.

Las referencias que en este Convenio se hacen a la OLIC lo son con independencia de que la misma siga vigente o sea derogada por el Gobierno; en este caso se habrán de entender como íntegramente reproducidos los artículos referidos como parte integrante del contenido normativo del Convenio.

CATEGORIA	ANEJO nº 1	ANEJO nº 2	ANEJO nº 4	ANEJO nº 6	ANEJO nº 7	ANEJO nº 8	ANEJO nº 9	ANEJO nº 10	ANEJO nº 11
	SUELDO BASE (PTS/DIA)	TABLAS PRIMA "A" (PTS/HORA)	VALOR HORAS EXTRAS	TURNO TOTAL	SALIDAS PARTICULAR (PTS/HORA)	JORNADAS ESPECIALES (PTS/DIA)	COMPLEMENT FESTIVO (PTS/DIA)	*SABADO VERANO (PTS/DIA)	JORNADA INWTE-RECONPIDA
10 T.G.S.	6.105	124	0	0	1.136	4.910	0	20.729	1.228
11 T.G.N.	5.372	105	0	0	1.038	4.321	0	18.518	1.080
12-20-30 JEFE 1ª	4.640	89	0	0	940	3.732	0	16.307	933
13-21-31 JEFE 2ª	4.029	86	0	0	858	3.241	0	14.462	810
14-22 OFICIAL 1ª	3.663	86	1.473	0	810	2.946	6.589	13.356	737
15-23 OFICIAL 2ª	3.175	74	1.277	0	746	2.553	5.872	11.982	638
16-24 AUXILIAR	2.686	69	1.080	0	690	2.160	4.947	10.407	540
32 INSPECTOR COMERCIAL 1ª	4.029	84	0	0	858	3.241	0	14.462	810
33 INSPECTOR COMERCIAL 2ª	3.419	73	0	0	778	2.750	0	12.620	687
40 SUBALTERNO JEFE	3.175	74	1.277	8.141	746	2.553	5.872	11.982	638
41 SUBALTERNO 1ª	2.930	71	1.178	7.516	721	2.357	5.461	11.143	589
42 SUBALTERNO 2ª	2.686	69	1.080	6.890	691	2.160	4.947	10.407	540
43 LIMPIADORA	2.442	53	982	6.263	660	1.964	4.533	9.669	491
80 OFICIAL 1ª JEFE DE EQUIPO	3.663	74	1.473	9.397	810	2.946	6.589	13.356	737
81 OFICIAL 1ª	3.175	67	1.277	8.141	746	2.553	5.872	11.982	638
82 OFICIAL 2ª	2.930	60	1.178	7.516	715	2.357	5.461	11.143	589
83 AYUDANTE	2.686	56	1.080	6.890	690	2.160	4.947	10.407	540
84 AUXILIAR 1ª	2.564	53	1.031	6.578	675	2.062	4.738	10.036	516
85 AUXILIAR 2ª	2.442	51	982	6.263	664	1.964	4.533	9.669	491

\* DE ESTA CANTIDAD SE ABORARAN 2.000 PTS EL DIA DE DESCANSO

**ANEXO nº 2-B**

% RENDIM. PLANTA EMBOTELLADO		OPIC. 1 J. EQD. 80	OPIC. 1 81	OPIC. 2 82	AYUDANT 83	AUX. 1 84	AUX. 2 85
--	70,00	74,00	67,00	60,00	56,00	53,00	51,00
70,01	70,50	81,53	73,01	65,71	60,85	58,41	55,97
70,51	71,00	81,94	73,37	66,04	61,14	58,70	56,26
71,01	71,50	82,35	73,74	66,36	61,45	58,99	56,53
71,51	72,00	82,75	74,10	66,69	61,76	59,29	56,81
72,01	72,50	83,16	74,47	67,02	62,05	59,58	57,08
72,51	73,00	83,56	74,83	67,35	62,37	59,86	57,37
73,01	73,50	83,98	75,19	67,68	62,66	60,16	57,64
73,51	74,00	84,37	75,56	67,99	62,96	60,44	57,93
74,01	74,50	84,78	75,92	68,33	63,27	60,73	58,21
74,51	75,00	85,18	76,28	68,65	63,57	61,04	58,49
75,01	75,50	85,99	77,01	69,30	64,18	61,61	59,04
75,51	76,00	86,81	77,74	69,96	64,79	62,19	59,60
76,01	76,50	87,61	78,46	70,61	65,38	62,78	60,16
76,51	77,00	88,43	79,20	71,27	65,98	63,35	60,71
77,01	77,50	89,24	79,92	71,93	66,60	63,93	61,27
77,51	78,00	90,04	80,64	72,57	67,20	64,51	61,83
78,01	78,50	90,86	81,38	73,23	67,81	65,10	62,39
78,51	79,00	91,67	82,09	73,88	68,42	65,68	62,94
79,01	79,50	92,49	82,82	74,54	69,02	66,25	63,50
79,51	80,00	93,29	83,55	75,19	69,63	66,84	64,05
80,01	80,50	94,51	84,64	76,17	70,53	67,71	64,88
80,51	81,00	95,73	85,73	77,15	71,44	68,58	65,73
81,01	81,50	96,95	86,82	78,14	72,35	69,45	66,57
81,51	82,00	98,17	87,91	79,11	73,27	70,33	67,40
82,01	82,50	99,38	89,00	80,10	74,17	71,20	68,24
82,51	83,00	100,60	90,99	81,08	75,07	72,07	69,06
83,01	83,50	101,81	91,18	82,06	75,98	72,94	69,91
83,51	84,00	103,04	92,27	83,04	76,89	73,82	70,74
84,01	84,50	104,24	93,36	84,03	77,79	74,68	71,58

% RENDIM. PLANTA EMBOTELLADO		OPIC. 1 J. EQD. 80	OPIC. 1 81	OPIC. 2 82	AYUDANT 83	AUX. 1 84	AUX. 2 85
84,51	85,00	105,47	94,45	85,00	78,70	75,56	72,41
85,01	85,50	106,68	95,54	85,98	79,62	76,43	73,24
85,51	86,00	107,90	96,63	86,96	80,53	77,31	74,08
86,01	86,50	109,12	97,72	87,95	81,43	78,17	74,92
86,51	87,00	110,33	98,81	88,92	82,34	79,05	75,75
87,01	87,50	111,56	99,91	89,91	83,25	79,92	76,59
87,51	88,00	112,76	100,99	90,89	84,16	80,78	77,42

**ANEXO nº 3-B**

PERIODO	OPIC. 1 JEPE EQUIPO	OPIC. 1	OPIC. 2	AYUDANT
Enero	242,20	221,87	200,31	196,38
Febrero	253,94	236,49	223,43	214,54
Marzo	288,46	264,21	245,98	233,85
Abril	283,36	259,56	238,91	225,52
Mayo	396,89	359,07	330,92	311,85
Junio	469,58	425,43	391,31	368,93
Julio	569,45	496,04	440,83	404,10
Agosto	595,74	518,83	461,16	422,81
Septiembre	607,48	556,32	518,04	492,37
Octubre	384,74	341,43	310,00	289,01
Noviembre	414,04	385,64	364,49	350,37
Diciembre	391,31	364,44	344,44	417,47

**ANEXO n° 3-A**

**ANEXO n° 3-A DEPOSITO DE MERIDA**

**DISTRIBUCION DE CAJAS A PARTICULARES**

CATEGORIAS	81		82		83	
	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio
PTAS/UNIDAD	6,39	11,40	5,85	10,69	5,30	9,88

CAJAS		BARRILES		VARIOS EN PROVIN.	KMS.
LLENA	VACIA	LLENA	VACIA		

1,36	2,92	2,01	3,68	29,31	0- 99
1,67	3,34	2,15	4,11	33,07	100-159
2,01	3,68	2,43	4,87	37,83	160-219
2,15	4,11	3,11	5,90	41,45	220-279
2,43	4,87	3,76	6,84	45,13	280-339
3,11	5,90	4,53	7,82	48,77	340-NAS

**DISTRIBUCION DE VARIOS**

CATEGORIAS	81	82	83
VIARIOS	Hora de presencia	Hora de presencia	Hora de presencia
PTAS/HORA	162,64	149,26	135,70

**OPICIAL 1° SIN AYUDANTE 81**

**SERVICIO ESPECIAL DE DISTRIB. "EXTRA" Y 1/3 ESPECIAL LATA**

CATEGORIAS		81		82		83	
CAJAS		Lleno	Vacio	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio
PTAS. UNIDAD	EXTRA	18,22	29,83	16,77	26,92	14,55	23,87
	C.C.	4,97	8,74	4,53	8,28	4,14	7,69

**DISTRIBUCION DE VARIOS EN MERIDA PLAZA**

81 SIN AYUDANT	83	81 CON AYUDANT
----------------	----	----------------

**DISTRIBUCION DE VARIOS EN RETER**

CATEGORIAS	81	82	83
VIARIOS	Hora de presencia	Hora de presencia	Hora de presencia
PTAS/HORA	126,00	109,21	84,00

**VARIOS**

BULTOS	BULTOS	BULTOS
33,07	16,25	24,81

**ARZO DISTRIBUCION A CLIENTES  
Nº 3-A OFICIAL 1º CON AYUDANTE**

CENTRO	CAJAS RETORNA.			ESPECIAL		1/5 SIN		E.R.R. C.P. CIB.	1/3 LATA	1/4 NO RETOR	BARRILES		
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO				VACIO	LLENO	VACIO
CORDOBA	2,88	4,70	8,68	12,54	4,33	6,86	20,26	6,40	6,49	11,53	16,23		
MALAGA	2,88	4,70	5,73	9,42	4,33	6,86	20,26	6,40	6,49	17,30	21,01		
GRANADA	2,88	7,01	5,73	7,98	4,33	6,86	20,26	6,40	8,58	11,53	16,23		
CADIZ	5,73	6,56	8,68	12,54	4,33	6,86	20,26	6,40	10,72	14,42	17,18		
JEREZ	2,88	4,70	2,88	8,49	4,33	6,86	20,26	6,40	6,49	17,30	19,40		
HUELVA	2,88	4,70	8,68	11,69	4,33	6,86	20,26	6,40	6,49	14,42	14,80		
HE.Y MAD	2,88	6,96	5,73	7,82	4,33	6,86	20,26	6,40	8,50	11,53	16,23		
SEVILLA	2,88	4,70	8,68	12,93	4,33	6,86	20,26	6,40	6,49	11,53	16,23		

**ARZOS DISTRIBUCION A CLIENTES  
Nº 3-A AYUDANTE**

CENTRO	CAJAS RETORNA.			ESPECIAL		1/5 SIN		E.R.R. C.P. CIB.	1/3 LATA	1/4 NO RETOR	BARRILES		
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO				VACIO	LLENO	VACIO
CORDOBA	2,88	3,64	8,68	10,72	2,88	5,11	16,09	5,61	5,61	8,68	14,07		
MALAGA	2,88	3,64	2,88	7,79	2,88	5,11	16,09	5,61	5,61	11,53	15,89		
GRANADA	2,88	6,04	5,73	6,55	2,88	5,11	16,09	5,61	7,74	11,53	11,79		
CADIZ	2,88	4,18	2,88	8,06	2,88	5,11	16,09	5,61	6,11	11,53	13,09		
JEREZ	2,88	3,64	2,88	4,97	2,88	5,11	16,09	5,61	5,61	11,53	14,27		
HUELVA	2,88	3,64	8,68	10,19	2,88	5,11	16,09	5,61	5,61	11,53	14,89		
HE.Y MAD	2,88	4,58	2,88	7,61	2,88	5,11	16,09	5,61	6,52	8,68	14,07		
SEVILLA	2,88	3,64	8,68	9,61	2,88	5,11	16,09	5,61	5,61	8,68	14,07		

**ARZO DISTRIBUCION A CLIENTES  
Nº 3-A OFICIAL 1º SIN AYUDANTE**

CENTRO	CAJAS RETORNA.			ESPECIAL		1/5 SIN		E.R.R. C.P. CIB.	1/3 LATA	1/4 NO RETOR	BARRILES	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO				VACIO	
												LLENO
CORDOBA	5,73	8,33	11,53	16,63	8,68	10,61	36,40	12,00	12,00	23,08	27,43	
MALAGA	5,73	8,33	11,53	13,76	8,68	10,61	36,40	12,00	12,00	25,93	30,14	
GRANADA	5,73	10,76	8,68	14,36	8,68	10,61	36,40	12,00	14,36	23,08	27,43	
CADIZ	8,68	10,35	11,53	15,75	8,68	10,61	36,40	12,00	16,51	23,08	27,43	
JEREZ	5,73	8,33	5,73	10,61	8,68	10,61	36,40	12,00	12,00	23,08	27,43	
HUELVA	5,73	8,33	11,53	16,63	8,68	10,61	36,40	12,00	12,00	23,08	27,43	
HE.Y MAD	5,73	8,33	8,68	12,09	8,68	10,61	36,40	12,00	13,01	23,08	27,43	
SEVILLA	5,73	8,33	11,53	16,32	8,68	10,61	36,40	12,00	12,00	23,08	27,43	

**ARZO DISTRIBUCION A CLIENTES  
Nº 3-A OFICIAL 2º**

CENTRO	CAJAS RETORNA.			ESPECIAL		1/5 SIN		E.R.R. C.P. CIB.	1/3 LATA	1/4 NO RETOR	BARRILES	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO				VACIO	
												LLENO
CORDOBA												
MALAGA												
GRANADA												
CADIZ												
JEREZ												
HUELVA												
HE.Y MAD												
SEVILLA	2,88	4,14	8,68	11,23	4,33	5,29	18,58	6,08	6,08	11,53	13,58	

PLUS COMPENSACION ESCALA  
ANEXO N° 5

CATEGORIA	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
10 T.G.S.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 T.G.M.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12-20-30 JEFE 1º	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13-21-31 JEFE 2º	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14-22 OFICIAL 1º	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15-23 OFICIAL 2º	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16-24 AUXILIAR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
32 INSPECTOR COMERCIAL 1º	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
33 INSPECTOR COMERCIAL 2º	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40 SUBALTERNO JEFE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
41 SUBALTERNO 1º	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
42 SUBALTERNO 2º	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
43 LIMPIADORA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
80 OFICIAL 3º JEFE DE EQUIPO	905	941	979	1.016	1.051	1.088	1.122	1.160	1.196	1.232	1.270	1.306	1.341
81 OFICIAL 1º	1.166	1.216	1.263	1.313	1.361	1.409	1.458	1.506	1.555	1.603	1.653	1.701	1.748
82 OFICIAL 2º	611	634	659	683	707	733	756	780	806	828	853	877	902
83 AYUDANTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
84 AUXILIAR 1º	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
85 AUXILIAR 2º	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

COMPLEMENTO I.I.T.P. (PTAS/MS)  
ENERO nº 12

CATEGORIA	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
10 T.G.S.	54.262	56.148	58.039	59.916	61.802	63.661	65.510	67.346	69.210	71.076	72.956	74.844	76.731
11 T.C.N.	48.826	50.488	52.142	53.812	55.464	57.103	58.724	60.348	61.989	63.631	65.282	66.947	68.605
12-20-30 JEFE 1ª	43.462	44.895	46.333	47.762	49.198	50.608	52.015	53.415	54.835	56.249	57.679	59.114	60.551
13-21-31 JEFE 2ª	37.323	38.567	39.813	41.056	42.296	43.527	44.745	45.963	47.193	48.418	49.664	50.908	52.158
14-22 OFICIAL 1ª	33.725	34.857	35.986	37.112	38.246	39.364	40.465	41.576	42.686	43.806	44.941	46.070	47.195
15-23 OFICIAL 2ª	29.961	30.934	31.917	32.901	33.877	34.849	35.802	36.761	37.729	38.699	39.679	40.651	41.639
16-24 AUXILIAR	27.495	28.074	28.656	29.483	30.310	31.132	31.937	32.748	33.571	34.379	35.219	36.044	36.872
32 INSPECTOR COMERCIAL 1ª	36.554	37.794	39.041	40.282	41.532	42.752	43.972	45.185	46.422	47.652	48.890	50.136	51.380
33 INSPECTOR COMERCIAL 2ª	31.880	32.925	33.992	35.041	36.109	37.143	38.174	39.201	40.249	41.290	42.345	43.406	44.458
40 SUBALTERNO JEFE	26.324	27.313	28.290	29.271	30.250	31.221	32.175	33.142	34.103	35.071	36.051	37.034	38.015
41 SUBALTERNO 1ª	23.106	24.011	24.918	25.821	26.720	27.620	28.503	29.388	30.084	31.179	32.078	32.989	33.897
42 SUBALTERNO 2ª	22.130	22.959	23.789	24.617	25.445	26.264	27.079	27.913	28.711	29.530	30.363	31.186	32.020
43 LIMPIADORA	20.706	21.457	22.210	22.966	23.725	24.467	25.199	25.938	26.682	27.430	28.178	28.933	29.690
80 OFICIAL 1ª JEFE DE EQUIPO	29.188	30.331	31.479	32.618	33.768	34.897	36.012	37.137	38.264	39.400	40.545	41.897	42.834
81 OFICIAL 1ª	25.035	26.021	27.015	28.004	28.998	29.983	30.944	31.919	32.901	33.877	34.876	35.863	36.862
82 OFICIAL 2ª	23.318	24.235	25.158	26.068	26.979	27.892	28.782	29.679	30.584	31.491	32.406	33.321	34.237
83 AYUDANTE	22.347	23.184	24.028	24.867	25.707	26.543	27.354	28.177	29.005	29.845	30.679	31.518	32.357
84 AUXILIAR 1ª	21.561	22.364	23.163	23.967	24.767	25.559	26.340	27.130	27.919	28.718	29.514	30.312	31.117
85 AUXILIAR 2ª	21.594	22.149	22.703	23.466	24.232	24.982	25.724	26.475	27.230	27.983	28.748	29.509	30.269

## CALENDARIO DE TRABAJO A TURNO TOTAL

## 1.796 HORAS ANUALES EN CICLOS DE 4 SEMANAS CONSECUTIVAS

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D		
1		N	O	C	H	E		E			T	A	R	D	E			M	A	N	A		
2				T	A	R	D	E				M	A	N	A				O	C	H	E	
3	T	A	R	D	E				N	O	C	H	E						T	A	R	D	E
4											O	C	H	E									
R	M	A	N	A	J	N		M	A	N	A	J	N		M	A	N	A					
1				N	O	C	H	E										M	A	N	A		
2																							
3																							
4																							

## ANEXO 14

## Seguro de vida e invalidez por accidente

## Capital por categorías

Código de categoría	Personal activo Capital (pesetas)
Titulado G. superior .....	590.000
Titulado G. medio .....	590.000
Jefe primera técnico .....	590.000
Jefe segunda técnico .....	480.000
Oficial primera técnico .....	370.000
Oficial segunda técnico .....	315.000
Auxiliar técnico .....	260.000
Jefe primera administrativo .....	590.000
Jefe segunda administrativo .....	480.000
Oficial primera administrativo .....	370.000
Oficial segunda administrativo .....	315.000
Auxiliar administrativo .....	260.000
Jefe primera comercial .....	590.000
Jefe segunda comercial .....	480.000
Inspector comercial primera .....	480.000
Inspector comercial segunda .....	480.000
Subalterno jefe .....	315.000
Subalterno primera .....	315.000
Subalterno segunda .....	315.000
Limpiadora .....	260.000
Oficial primera Jefe de equipo .....	315.000
Oficial primera obrero .....	315.000
Oficial segunda obrero .....	315.000
Ayudante .....	315.000
Auxiliar primera obrero .....	260.000
Auxiliar segunda obrero .....	260.000

MINISTERIO DE INDUSTRIA  
Y ENERGIA

1733

RESOLUCION de 12 de diciembre de 1994, de la Dirección General de Industria, modificando la de 7 de febrero de 1994, por la que se homologan cocinas para usos domésticos, categoría II<sub>2H3</sub>, clase 1, marca «De'Longhi», modelo base EI 5840 GG; «De'Longhi, S.p.A.», en Borso del Grappa (Italia). CBP-0139.

Vista la solicitud presentada por don Enrique Sánchez Mota, en la que solicita la modificación de la Resolución de fecha 7 de febrero de 1994, por la que se homologan cocinas para usos domésticos, categoría II<sub>2H3</sub>, clase 1, marca «De'Longhi», modelo base EI 5840 GG;

Resultando que la modificación que se pretende consiste en incluir nuevas marcas y modelos;

Resultando que el laboratorio «Repsol Butano, Sociedad Anónima», mediante dictamen técnico, con clave A94230, considera correctos los resultados de los ensayos realizados en estos aparatos;

Resultando que las modificaciones citadas no suponen variación sustancial con respecto al modelo homologado, ni modificación de las características, especificaciones y parámetros aprobados para las marcas y modelos homologados;

Vistos los Reales Decretos 2584/1981, de 18 de septiembre; 734/1985, de 20 de febrero, y 494/1988, de 20 de mayo,