

La Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés Generales.

El Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado por Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero («Boletín Oficial del Estado» de 6 de marzo).

El Reglamento del Registro de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado por Real Decreto 384/1996, de 1 de marzo («Boletín Oficial del Estado» del 29).

El Reglamento de Fundaciones Culturales Privadas y Entidades Análogas y de los Servicios Administrativos encargados de las mismas, aprobado por Decreto 2930/1972, de 21 de junio («Boletín Oficial del Estado» de 30 de octubre), en cuanto no haya sido derogado por las disposiciones anteriormente citadas.

La Orden del Ministro de Educación y Cultura, de 18 de mayo de 1999 («Boletín Oficial del Estado» del 21), en relación con la Orden de la Ministra de Educación, Cultura y Deporte, de 3 de julio de 2000 («Boletín Oficial del Estado» del 5), en virtud de las cuales se delegan en el Secretario general técnico del Departamento las competencias relativas al Protectorado de Fundaciones que corresponden al mismo.

Segundo.—Según el artículo 36.2 de la Ley 30/1994, la inscripción de las Fundaciones requerirá el informe favorable del Protectorado en cuanto a la persecución de fines de interés general y a la suficiencia de la dotación, procediendo, en este caso, un pronunciamiento favorable sobre ambos extremos.

Por todo lo cual, este Ministerio, previo informe del Servicio Jurídico del Departamento, ha resuelto:

Acordar la inscripción, en el Registro de Fundaciones del Departamento, de la Fundación, denominada «Fundación Don Pedro de Toledo», de ámbito estatal, con domicilio en Villafranca del Bierzo (León) en su Casa Consistorial, así como del Patronato cuya composición figura en el quinto de los antecedentes de hecho.

Esta resolución deberá ser notificada a los interesados, a los efectos que establece el artículo 58.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, indicando que, contra la presente resolución, que agota la vía administrativa, podrán interponer recurso contencioso administrativo ante la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Audiencia Nacional, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a la notificación de la presente. Asimismo, esta resolución podrá ser recurrida potestativamente en reposición, en el plazo de un mes y ante el mismo órgano que la ha dictado, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 116 y 117 de la misma Ley.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 5 de septiembre de 2000.—P. D. (Orden de 18 de mayo de 1999, «Boletín Oficial del Estado» del 21; Orden de 3 de julio de 2000, «Boletín Oficial del Estado» del 5), el Secretario general técnico, José Luis Cádiz Deleito.

Subdirección General de Protectorado de Fundaciones.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

17271 RESOLUCIÓN de 7 de septiembre de 2000, 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 (antes «Juan y Teodoro Kutz, Sociedad Anónima»).

Visto el texto de la empresa «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima» (antes «Juan y Teodoro Kutz, Sociedad Anónima») (código de Convenio número 9003122), que fue suscrito con fecha 19 de julio de 2000, 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 de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto

en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, resuelve:

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, 7 de septiembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «GRUPO CRUZCAMPO, SOCIEDAD ANÓNIMA», (antes «Juan y Teodoro Kutz, Sociedad Anónima»)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal.*

Las estipulaciones del presente Convenio serán de aplicación a las relaciones laborales de la empresa «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima» antes («Juan y Teodoro Kutz, Sociedad Anónima») con sus trabajadores de los centros de trabajo de Navarra, Guipúzcoa, Vizcaya, Cantabria, Palencia, Asturias, y León.

Artículo 2. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos, a partir del 1 de enero de 2000, independientemente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

La duración del presente Convenio se fija en un año, desde el 1 de enero de 2000 al 31 de diciembre de 2000. El mismo se entenderá prorrogado por un año en tanto que cualquiera de las partes no lo denunciara con, al menos tres meses de antelación a la fecha de su caducidad. La denuncia se deberá efectuar mediante comunicación escrita a la Delegación de Trabajo u organismo correspondiente.

Artículo 3. *Compensación y absorción.*

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

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

CAPÍTULO II

Clasificación del personal

Artículo 4. *Categorías laborales.*

Se establecen las siguientes:

1. Grupo directivo: Comprende las categorías directivas o puestos asimilados creados por la Dirección de la empresa.

2. Grupo técnico:

- 2.1 Titulado Grado Superior.
- 2.2 Titulado Grado Medio.
- 2.3 Jefe de primera.
- 2.4 Jefe de segunda.
- 2.5 Oficial de primera.
- 2.6 Oficial de segunda.

3. Grupo administrativo:

- 3.1 Titulado Grado Superior.
- 3.2 Titulado Grado Medio.

- 3.3 Jefe de primera.
- 3.4 Jefe de segunda.
- 3.5 Oficial de primera.
- 3.6 Oficial de segunda.
- 3.7 Auxiliar.

4. Grupo comercial:

- 4.1 Titulado Grado Superior.
- 4.2 Titulado Grado Medio.
- 4.3 Jefe de primera.
- 4.4 Jefe de segunda.
- 4.5 Inspector de primera.
- 4.6 Inspector de segunda.

5. Grupo obrero:

- 5.1 Oficial de primera, Jefe de Equipo.
- 5.2 Oficial de primera.
- 5.3 Oficial de segunda.
- 5.4 Ayudante.
- 5.5 Auxiliar de primera.
- 5.6 Auxiliar de segunda.

6. Grupo subalterno:

- 6.1 Subalterno de primera, Jefe de Equipo.
- 6.2 Subalterno de primera.
- 6.3 Subalterno de segunda.

Artículo 5. *Definición de las categorías laborales.*

1. Categorías correspondientes al grupo directivo: Las empresas, según su volumen y extensión, determinarán en sus organigramas las categorías a crear en este grupo y las funciones que se encomienden, según estimen necesario para el normal desenvolvimiento de sus actividades.

2. Categorías comunes a los grupos técnico, administrativo y comercial:

2.1 Titulado Grado Superior: Es el empleado que, estando en posesión de un título de grado superior, reconocido por el Estado, ha sido contratado por la Dirección de la empresa en virtud del referido título y para que ejerza las actividades que requieran ser desempeñadas por personas que hayan alcanzado los conocimientos que se acreditan por su posesión en cualquiera de las grandes ramas o departamentos en que se suele dividir, para su gobierno, la empresa, pudiendo, por tanto, pertenecer al grupo técnico, administrativo o al comercial, según la adscripción de funciones que tengan encomendadas.

2.2 Titulado Grado Medio: Es el empleado que, estando en posesión de un título de grado superior, reconocido por el Estado, ha sido contratado por la Dirección de la empresa en virtud del referido título y para que ejerza las actividades que requieran ser desempeñadas por personas que hayan alcanzado los conocimientos que se acreditan por su posesión en cualquiera de las grandes ramas o departamentos en que se suele dividir la empresa para su gobierno, pudiendo, por tanto, pertenecer al grupo técnico, administrativo o al comercial, según la adscripción de funciones que tengan encomendadas.

2.3 Jefe de primera: Es el empleado con suficientes conocimientos teórico-prácticos sobre las actividades que están bajo su jurisdicción, dotes de organización y de mando, así como la experiencia precisa. Estas condiciones y requisitos deberá poseerlos en grado suficiente apreciado discrecionalmente por la Dirección de la empresa, de forma tal que le faculten para dirigir, a las órdenes del superior que se le asigne, una o varias secciones, en las cuales imprimirá unidad a la acción del personal, instruyéndole y orientándole sobre sus cometidos, controlando su rendimiento, seguridad, puntualidad, asistencia y disciplina.

Su autoridad y jurisdicción serán las que la Dirección de la empresa le delegue y determine.

Su adscripción al departamento técnico, administrativo o comercial, determinará su encuadramiento en el grupo correspondiente.

2.4 Jefe de segunda: Es el empleado con conocimientos teórico-prácticos sobre las actividades que estén bajo su jurisdicción, dotes de organización y de mando, así como la experiencia precisa. Estas condiciones y requisitos deberá poseerlos en grado inferior al exigible al Jefe de primera (a cuyas órdenes actuará, si lo hubiera, o, en caso contrario, del superior que se le asigne), pero que habrán de ser suficientes, a juicio de la Dirección de la empresa, para poder realizar personalmente trabajos superiores a los de la categoría de Oficial de primera, Jefe de Equipo, dirigir y unificar el esfuerzo de un número variable de productores de inferior categoría, los cuales desarrollen tareas que, agrupadas, tengan volumen suficiente

para precisar esa función orientadora y coordinadora, ejerciendo sobre dicho personal las funciones de mando que le sean delegadas al delimitar su jurisdicción, siendo responsable de su rendimiento, puntualidad, asistencia y disciplina. Su adscripción funcional al departamento técnico, administrativo o comercial determinará su encuadramiento en el grupo correspondiente.

3. Categorías comunes a los grupos técnico y administrativo:

3.1 Oficial de primera: Es el empleado con conocimientos teórico-prácticos y experiencia suficientes que está capacitado para realizar, con alta perfección, no sólo los trabajos generales propios de la especialidad a que corresponda, sino también aquellos que requieran mayor empeño y delicadeza, estando restringida su iniciativa y responsabilidad a las tareas que tenga encomendadas. Puede tener bajo su orientación a otros productores. Su adscripción funcional al departamento técnico o administrativo determinará su encuadramiento en el grupo correspondiente.

3.2 Oficial de segunda: Es el empleado con conocimientos teórico-prácticos y experiencia suficientes que está capacitado para realizar con suficiente corrección los trabajos generales propios de la especialidad a que corresponda su categoría, sin alcanzar el grado de perfección exigibles al Oficial de primera. Su iniciativa y responsabilidad serán las correspondientes a los trabajos que tenga a su cargo. Su adscripción al departamento técnico o administrativo determinará su encuadramiento en el grupo correspondiente.

3.3 Auxiliar: Es el empleado mayor de dieciocho años, con conocimiento teórico-prácticos elementales en las funciones a que se dedique, que está capacitado para ejecutar tareas sencillas que requieran práctica mecánica o cálculos poco complicados, siempre bajo la dirección de sus superiores inmediatos, limitándose su responsabilidad a los trabajos encomendados. El nivel de cultura para el empleado de esta categoría es equivalente al de Educación General Básica. Su adscripción a la rama o departamento técnico o administrativo determinará su encuadramiento en el grupo correspondiente.

4. Categorías específicas del grupo comercial:

4.1 Inspector de primera: Es el empleado que, poseyendo una capacidad destacada de cultura, técnicas de ventas y sentido de organización apreciada por la empresa, tiene asignados, entre otros, los siguientes cometidos:

Control de ventas; prospección y captación de futuros clientes; inspección del estado general del mercado asignado a su sector, buen estado de las rutas y de los distribuidores; control de la buena marcha de los pagos; atención a morosos; presentación de sugerencias; informe diario y anual sobre resultados, así como proyectos de mejora para el año inmediato; formación de distribuidores; visitas a clientes, y, en general, cualquier otra misión comercial o estadística concreta que le determine su inmediato superior.

4.2 Inspector de segunda: Es el empleado que, poseyendo cualidades suficientes de cultura, sentido de organización y técnicas de ventas, apreciadas por la empresa, realiza, entre otras, con suficiente corrección y rendimiento, las siguientes funciones:

Visitas y servicios especiales a clientes; enlace, información y control de distribuidores; atención a pagos, envases y morosos; resolución de reclamaciones, y, en general, cualquier otra misión comercial o estadística concreta que le determine su inmediato superior.

5. Categorías específicas del grupo obrero:

5.1 Oficial de primera obrero, Jefe de Equipo: Es el productor que, estando en posesión de la categoría de oficial de primera obrero, realiza tareas propias de la misma y, a juicio de la Empresa, está capacitado para asumir al propio tiempo de forma continuada o habitual el control de un grupo de trabajadores en número no inferior a cinco, ejerciendo las facultades de mando que le sean delegadas al delimitar sus funciones, cuyas facultades serán siempre más limitadas que las atribuidas a los Jefes de segunda, estando bajo la dependencia del superior que le corresponda dentro de la organización específica de la empresa.

5.2 Oficial de primera Obrero: Es el productor que, con suficiente dominio de los conocimientos teórico-prácticos del oficio de que se trate, se encuentra capacitado para practicarlo con tal grado de perfección que pueda llevar a cabo trabajos generales del mismo, así como aquellos otros que exijan especial empeño y delicadeza, orientando al propio tiempo la labor de los Oficiales de segunda, Ayudantes y Auxiliares.

5.3 Oficial de segunda obrero: Es el productor que ha acreditado poseer los conocimientos generales del oficio de que se trate, adquiridos mediante una formación sistemática o por una práctica eficiente y con-

tinuada, por lo que se encuentra capacitado para realizar los trabajos correspondientes a su oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

5.4 Ayudante obrero: Es el productor que, procediendo de las categorías de Aprendiz o Auxiliares obreros, tiene acreditado poseer los conocimientos generales del oficio de que se trate y está capacitado para auxiliar a los Oficiales en la ejecución de los trabajos propios de éstos, así como para efectuar aisladamente otros de menor importancia.

5.5 Auxiliar de primera obrero: Es el operario mayor de dieciocho años que se encuentra capacitado para realizar funciones concretas y determinadas que, no constituyendo oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica equivalente a la adquirida en un período de tiempo no inferior a ciento cincuenta días de trabajo y una especialidad y atención superior a tareas simplemente manuales.

5.6 Auxiliar de segunda obrero: Es el operario mayor de dieciocho años que ejecuta labores para cuya realización se requiere predominantemente aportación del esfuerzo físico y tan sólo una elemental instrucción sobre la práctica operatoria a emplear.

6. Categorías correspondientes al grupo de subalternos:

6.1 Subalterno de primera, Jefe de Equipo: Es el empleado que estando en posesión de la categoría de Subalterno de primera, realiza tareas propias de la misma y está capacitado, a juicio de la Dirección de la empresa, para asumir al propio tiempo de forma continuada y habitual el control inmediato del trabajo de un número de empleados no inferior a cinco, pertenecientes a su grupo, ejerciendo las facultades de mando que le sean delegadas al delimitar sus funciones, bajo la dependencia del superior que le corresponda, dentro de la organización específica de la empresa.

6.2 Subalterno de primera: Es el empleado que, a juicio de la Dirección de la empresa, tiene acreditada su capacidad para ejercer funciones propias del grupo a que pertenece y que llevan aparejadas una responsabilidad específica de control de mercancías, documentos o dinero, teniendo encomendadas en la empresa tareas de este tipo. Pertenecen a esta categoría los Cobradores, Auxiliares de Caja, Basculeros, Contadores o Controladores, Almaceneros y Telefonistas Recepcionistas.

6.3 Subalterno de segunda: Es el empleado que, a juicio de la Dirección de la empresa, tiene acreditada su capacidad para ejercer funciones propias de este grupo y que llevan aparejadas una responsabilidad menor que la asignada a los Subalternos de primera, en relación con los servicios de vigilancia de edificios o mercancías, así como de enlace dentro y fuera de los locales de la empresa, teniendo encomendada en ésta alguna de tales tareas. Pertenecen a esta categoría los Vigilantes, Guardas Jurados, Porteros, Ordenanzas, Telefonistas y Enfermeros.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 6. *Conceptos que integran las retribuciones.*

Las percepciones salariales de los trabajadores afectados por el presente Convenio deberán estar integradas durante el año 2000 en los siguientes conceptos:

1. Retribuciones salariales:

1.1 Salario base.

1.2 Complementos salariales personales:

1.2.1 Plus de Antigüedad.

1.2.2 Condiciones o Compensaciones Personales.

1.2.3 Plus Variable.

1.2.4 Plus Categoría.

1.3 Complemento por Calidad o Cantidad de Trabajo:

1.3.1 Horas Extraordinarias.

1.3.2 Trabajos Festivos.

1.3.3 Horas Extraordinarias Nocturnas.

1.3.4 Plus Turno Total.

1.3.5 Plus Prolongación de Jornada.

1.3.6 Plus Convenio.

1.3.7 Prima de Rendimiento.

1.3.8 Prima de Productividad.

1.4 Plus de Nocturnidad.

1.5 Pagas Extraordinarias.

1.5.1 Pagas Extraordinarias Reglamentarias.

1.5.2 Pagas Extraordinarias Especiales.

1.6 Comisiones.

2. Percepciones no salariales:

2.1 Cobranza y Quebranto de Moneda.

2.2 Ayuda al Transporte.

1. Retribuciones salariales:

1.1 Salario base: Se entiende por tal el que para cada categoría profesional se determina en la columna correspondiente del anexo I del presente Convenio.

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

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

1.2 Complementos salariales personales:

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

Bienios del 5 por 100 cada uno, en razón a su antigüedad desde la fecha de su entrada en la empresa, con un tope máximo de doce bienios, equivalente al 60 por 100. Estos porcentajes se irán sumando y se aplicarán sobre el salario base que en cada momento corresponda a la categoría profesional del trabajador de acuerdo con columna correspondiente que figura en el anexo I.

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

1.2.3 Plus variable: Su cuantía se concreta en el anexo II del presente Convenio.

1.2.4 Plus categoría: Su cuantía se concreta en el anexo I del presente Convenio.

1.3 Complemento por calidad o cantidad de trabajo:

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

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

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

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

$$\frac{\text{Salario base} + \text{Plus Convenio}}{1.800 \text{ horas trabajo}} \times 1,75$$

1.3.2 Trabajos festivos: Las horas extraordinarias correspondientes a domingo y festivos, se pagarán de acuerdo con el siguiente cálculo:

$$\frac{\text{Salario base} + \text{Plus Convenio}}{1.800 \text{ horas trabajo}} \times 2,25$$

Cuando la jornada se haya establecido trabajar de lunes a viernes, las Horas Extraordinarias que se realicen en sábado, se considerarán como festivas.

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

Se remitirá al Comité de Empresa, el parte mensual de horas extraordinarias.

1.3.4 Plus turno total: La distribución de días laborales y festivos será de acuerdo a las tablas del anexo III. La jornada será de ocho horas diarias, debiendo tomarse el bocadillo sin que paren las instalaciones.

El importe de este Plus será el siguiente:

Año 2000: 1.309 pesetas diarias.

1.3.5 Plus prolongación de jornada: Se considera como prolongación de jornada la que realizan los Cobradores y el Servicio de Asistencia Técnica, por prestación de servicio fuera de las horas de trabajo habituales.

La cantidad estipulada para dicho plus será la siguiente:

Año 2000: 946 pesetas diarias.

1.3.6 Plus Convenio: Durante el año 2000 queda establecida para todo el personal, un plus Convenio de 2.912 pesetas por cada día efectivamente trabajado, con independencia de la duración de la jornada.

También se cobrará este Plus durante los días laborables correspondientes a vacaciones.

1.3.7 Prima de rendimiento: La prima de rendimiento se percibirá por los días efectivamente asistidos al trabajo, de los hábiles establecidos en el calendario laboral.

Su cuantía para el año 2000 se concreta en el anexo I.

1.3.8 Prima de productividad: Se establece a título experimental una prima de productividad basada en el incremento de los índices de hectolitros/persona tomando como referencia los valores obtenidos en 1999. En todo caso se garantiza un mínimo de 35.690 pesetas para el Auxiliar 2.ª Obrero. Para las restantes categorías laborales se aplicarán los coeficientes de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, derogada el 31 de diciembre de 1995, incrementándose las cantidades anteriores obtenidas, teniendo como base el Auxiliar 2.ª Obrero, en un 5 por 100 bianual de antigüedad en plantilla al 31 de diciembre y con un tope de 12 bienios.

Para los diferentes incrementos de la productividad se establece el siguiente cuadro de valores sobre los cuales se regirá la aplicación de la prima sobre la base del Auxiliar 2.ª Obrero.

Incremento productividad - HL/Persona	Ptas/Prima Garantizado	Incremento Prima/Ptas	Total Ptas. Prima
0	35.690	0	35.690
1-50	35.690	1.040	36.730
51-100	35.690	2.079	37.769
101-150	35.690	3.119	38.809
151-200	35.690	4.160	39.850
201-250	35.690	5.200	40.890
251-300	35.690	6.239	41.929
301-350	35.690	7.279	42.969
351-400	35.690	8.319	44.009
401-450	35.690	9.358	45.048
451-500	35.690	10.399	46.089
501-550	35.690	11.439	47.129
551-600	35.690	12.478	48.168

La prima se calcula mediante la expresión siguiente:

$$\frac{\text{Hectolitros envasados}}{\text{N.º de personas período acumulado año fábrica}}$$

Se entiende por número de personas fábrica el comprendido en la Direcciones de Cervecería, Envasado, Ingeniería, Gestión de Calidad, Administración, Personal, Expediciones, Estructura y Compras y Almacén General.

Las modificaciones organizativas que pudieran representar cambio de dependencia de las personas de alguna de las Direcciones anteriormente citadas no se tendrán en cuenta a efectos de 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:

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

La prima se devengará en el mes de enero del 2001.

1.4 Plus de nocturnidad: Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana, tendrán un incremento del 30 por 100 sobre el salario base y el plus Convenio.

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

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

1.5 Pagas extraordinarias: Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de las pagas extraordinarias siguientes:

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

Dicho importe incluye los conceptos de salario base, antigüedad, plus categoría y plus variable.

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

Los conceptos salariales que integran estas pagas serán los mismos que los de las pagas extraordinarias reglamentarias.

Para tener derecho a percibir el importe íntegro de éstas pagas extraordinarias será necesario estar al servicio de la empresa con doce meses de antelación consecutivos en la fecha de hacerse efectivas cada una de ellas. En otro caso, se percibirá la parte proporcional a los días de alta en la empresa.

1.6 Comisiones: Son aquellas cantidades que perciben los trabajadores adscritos al departamento de reparto y que consisten en una cantidad fija por cada caja o barril vendido por cada camión, y que será repartida entre chófer y ayudante, cuyas cantidades para el año 2000 se mencionan a continuación:

Tipo	Pesetas
Barril-50	53,21
Barril-30	31,04
Caja Litro	22,17
Caja Litro-NR	13,30
Caja 1/3	26,60
Caja Lata 1/3	15,51
Caja John Lemon	13,30
Caja 1/3 Nav.	8,87
Caja 1/4	13,30
Caja 1/5	17,74
Tubo 30 kgs	24,38
Tubo 12 kgs	19,95
Tubo 10 kgs	15,51
Tubo 7 kgs	13,30

Anualmente se procederá a la revisión de estas Comisiones.

Dichos devengos compensarán globalmente tres aspectos fundamentales: incentivo de ventas, inconvenientes inherentes al desempeño de la función de reparto y horas extraordinarias.

Para la percepción de dichas Comisiones es necesario cumplir todas las funciones propias del reparto.

2. Percepciones no salariales.

2.1 Cobranza y quebranto de moneda: Se establece una compensación de cobranza para la autoventa, consistente en un 4 por 1.000 por entregas de mercancías con cuyo importe responderán de las posibles diferencias que en sus liquidaciones se les pudiera presentar.

Por otra parte se establece una compensación por quebranto de moneda para los cobradores y cajero o la persona que realice sus funciones, consistente en:

Año 2000: 5.268 pesetas/mes.

El personal que ocasionalmente realice funciones de cobranza sin percibir dicho plus, no estará obligado a responder de las diferencias que hubiera.

La percepción de ambos pluses simultáneamente es incompatible. Las cantidades abonadas tanto por quebranto como de cobranza no son absorbibles ni compensables.

2.2 Ayuda al transporte: Se establece una ayuda al transporte de 347 pesetas durante el año 2000 para todas las categorías laborales, por cada día efectivamente trabajado con independencia de la duración de la jornada.

Artículo 7. Dietas y kilometraje.

A) Dietas: Todos los trabajadores que por necesidades de la industria y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos que les impida efectuar comida o pernoctar en su domicilio, percibirán desde el 1 de febrero de 2000 las siguientes cantidades:

	Comida - Pesetas	Cena - Pesetas
Delegados y Jefes Segunda	2.700	2.065
Inspectores Ventas	2.261	2.024
Chóferes y Mecánicos	1.701	1.521

Para todas las categorías la empresa abonará hasta 6.032 pesetas/día por concepto de alojamiento y desayuno previa presentación de la factura correspondiente.

Anualmente se procederá a la revisión de estas dietas.

B) Kilometraje en vehículo propio:

Su importe se calculará según la siguiente fórmula:

Valor combustible gasolina super $\times 0,27 =$ pesetas/kilómetro.

Trimestralmente se hará una revisión al importe obtenido en la anterior fórmula.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo

Artículo 8. Jornada de trabajo.

La jornada partida será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

1.1 Jornada continuada: La jornada continuada será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo y dos horas y media de tiempo para bocadillo con la especialidad del punto 1.6.

Cuando el trabajo se realice en instalaciones cuyo funcionamiento sea continuado, como calderas, cocedor, filtro y portería Arano, el bocadillo deberá tomarse sin que paren las instalaciones, manteniendo la atención y responsabilidad de las mismas, y compensándosele al trabajador mediante el abono de:

Año 2000: 164 pesetas por día trabajado.

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

1.2 Personal de oficinas de administración y comercial: La jornada será de cuarenta horas semanales, de las cuales treinta y siete horas y media serán de trabajo efectivo y dos horas y media de tiempo de bocadillo.

La jornada se realizará de lunes a viernes, de siete a quince horas.

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

1.4 Personal de reparto: La jornada será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, en jornada partida de ocho horas de lunes a viernes.

1.5 Para los centros de trabajo de Arano y San Sebastián, serán días de descanso retribuido, todos los que señalen las autoridades laborales como festivos y que figuren en el calendario laboral que para el año 2000, elabore la Delegación de Trabajo de la provincia de Guipúzcoa.

Los restantes centros de trabajo disfrutarán de descanso retribuido, los días que se señalen en el calendario laboral elaborado por la Delegación de Trabajo de su provincia.

1.6 Disponibilidad horaria: Dentro de la jornada ordinaria de trabajo del personal del centro de Arano, la dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de sesenta horas anuales por trabajador, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la misma para atender emergencias o períodos punta de producción, plazo de entrega con márgenes muy estrictos, cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o del cliente.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente citado, será necesario que se cumplan los siguientes requisitos:

1.º Preaviso de cuarenta y ocho horas a los afectados y a los representantes de los trabajadores en la empresa con información por escrito de las razones que lo motivan.

2.º Realizar las horas de disponibilidad en los días laborables que resulten del calendario laboral, estableciéndose los siguientes límites:

- Turno de mañana: Dos horas/día de disponibilidad.
- Turno de tarde: Una hora/día de disponibilidad.
- Turno de noche: Ninguna hora.

Si la utilización de estas horas fuera de dos al día, se establece un descanso de quince minutos para la comida a las catorce horas, si la utilización fuera de una hora, ésta sería sin descanso.

En todo caso se entiende que el tiempo destinado a comida tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas económicamente sino que se compensarán en tiempo libre dentro del año natural normalmente en jornadas completas, pudiendo enlazar con vacaciones. En todo caso la dirección de la empresa y los trabajadores afectados acordarán las fechas de disfrute compensatorio.

El hecho de establecer esta disponibilidad de horas, no entorpecerá el cumplimiento del calendario de vacaciones establecido.

Los días compensados por la disponibilidad de horas, devengarán al trabajador el derecho al cobro del plus de rendimiento, plus convenio y ayuda al transporte.

Los desplazamientos del personal afectado por este motivo, correrán por cuenta de la empresa para los casos en los que exista un compromiso al respecto.

1.7 Jornada anual máxima: Los días de nochebuena y nochevieja se considerarán festivos y la jornada anual máxima, será de 1.800 horas.

Artículo 9. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, sin distinción de grupo o categoría profesional, disfrutará de un período de vacaciones anual de veintidós días laborables retribuidos, debiendo disfrutarlos de forma continuada o como máximo en dos partes iguales.

No obstante el trabajador podrá reservar un máximo de dos días para disfrutarlos por asuntos de interés particular, pero para disfrutarlos deberá obtener previamente la autorización de su Jefe o Director correspondiente, que la concederá siempre que su ausencia no perturbe la buena marcha de la sección.

Los sábados, domingos y festivos no se computarán como días de vacaciones.

El calendario de vacaciones se confeccionará en cada sección de mutuo acuerdo entre los trabajadores y la empresa. Este calendario se elaborará entre enero y marzo del año en curso.

Una vez establecido el calendario, dos trabajadores de la misma categoría y especialidad, siempre que exista acuerdo entre ambos y el responsable de la sección, podrán permutar el período o parte del período de disfrute de vacaciones.

El disfrute de vacaciones dentro de cada sección, salvo acuerdo entre los trabajadores, será por rotación.

El trabajador que estando disfrutando su período de vacaciones fuese llamado por la empresa para reincorporarse a su puesto de trabajo, interrumpiendo las mismas, se le compensarán las horas trabajadas dentro del período comprendido entre el inicio y final de las vacaciones programadas, como horas extraordinarias.

Artículo 10. Licencias con sueldo.

La empresa concederá licencias con sueldo a sus trabajadores en los casos siguientes y con la duración que se indica:

- Dieciocho días naturales en caso de matrimonio del trabajador.
- Tres días por nacimiento de un hijo, si concurriera enfermedad grave de cónyuge o hijo nacido, se elevará a seis días.
- Dos días por defunción de padres o padres políticos.
- Dos días por defunción de abuelos, nietos, hermanos, hermanos políticos, abuelos políticos e hijos políticos.
- Un día por defunción de tío, tío político o sobrino.
- Cuatro días por defunción de cónyuge o hijos del trabajador.
- Dos días por traslado de domicilio habitual.
- Tres días por operación quirúrgica mayor o enfermedad grave de cónyuge, hijos o padres.
- Dos días por operación quirúrgica mayor o enfermedad grave de nietos o hermanos.

Un día por operación quirúrgica mayor o enfermedad grave de padres políticos, hermanos políticos e hijos políticos.

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

J) En caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador con hijo/s menores de edad, podrá disfrutar de una licencia de hasta treinta días naturales de permiso con reserva del puesto de trabajo y ayuda de mitad de salario, a contar desde la fecha del fallecimiento.

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

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

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

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

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

El disfrute de los anteriores permisos, se entenderá con derecho a percibir las retribuciones correspondientes a los conceptos de salario base, complemento de antigüedad, plus categoría y plus variable.

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

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

Artículo 11. *Licencias no retribuidas.*

Los trabajadores de la empresa que soliciten permisos no retribuidos por cuestiones personales, podrán obtenerlos siempre y cuando la dirección considere que los motivos alegados justifican dicho permiso.

Artículo 12. *Maternidad.*

En caso de parto, la mujer trabajadora tendrá derecho a una suspensión máxima de contrato de trabajo de dieciséis semanas, distribuidas a opción de la interesada, pudiendo hacer uso el padre trabajador de hasta cuatro o seis semanas en los supuestos legalmente previstos.

Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.

La madre podrá solicitar que las horas diarias totales de ausencia del trabajo por lactancia se acumulen a razón de un día de permiso por cada ocho horas, a utilizar ininterrumpida e inmediatamente a la finalización de la suspensión de contrato prevista en el primer párrafo.

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

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

Artículo 13. *Permiso de conducir.*

La retirada del permiso de conducir no supondrá la suspensión de empleo y sueldo del trabajador afectado. La empresa deberá integrar al trabajador sancionado a otro puesto de trabajo.

Artículo 14. *Excedencia voluntaria.*

La excedencia voluntaria habrá de regirse de la forma siguiente:

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

En caso de cubrirse el puesto vacante, será con contrato temporal siempre que las Leyes lo permitan.

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

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

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

E) En caso de que la empresa no dispusiera de un puesto de igual o similar categoría, al que ocupaba anteriormente el trabajador excedente, pero sí existiera una vacante en un puesto de inferior categoría, el trabajador podrá reincorporarse a dicho puesto y con la categoría inferior que corresponda, siempre que esté capacitado para el desempeño de dicho puesto, sin perjuicio de ocupar con carácter preferente un puesto de igual o similar categoría al que ocupaba anteriormente siempre y cuando se produzca una vacante en la empresa, salvo cuando la solicitud de reintegro se solicite dentro de los tres meses anteriores al final del segundo año de excedencia, en cuyo caso el reintegro se hará efectivo al cumplir ese segundo año, siempre en las mismas condiciones que se recogen en este apartado, con respecto al puesto vacante, aunque éste sea de inferior categoría.

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

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

Artículo 15. *Igualdad y no discriminación.*

Dentro de la empresa, los trabajadores no podrán ser discriminados por cuestiones de ideología religiosa, afiliación política o sindical, raza, etc.

Artículo 16. *Seguridad y salud laboral.*

A) Principios generales.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. A estos efectos, y en el marco de sus responsabilidades, la empresa planificará su acción preventiva en función de la evaluación inicial de los riesgos existentes, adoptando cuantas medidas sean necesarias para garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores.

Para la realización de estas actividades preventivas, la empresa contará con una organización de recursos, de acuerdo a lo contemplado en el artículo 31 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y en el Real Decreto 39/1997 o Reglamento de los Servicios de Prevención.

Corresponde a cada trabajador velar, mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo.

B) Delegados de prevención. Comité de Seguridad y Salud.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de la Ley 31/1995.

En los centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la Ley 31/1995, por los Delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de prevención de la otra. Este Comité ejercerá las competencias y funciones contempladas en el artículo 39 de la Ley 31/1995.

C) Vigilancia de la salud.

Los reconocimientos médicos que hayan de realizarse se harán en función de los riesgos inherentes al trabajo, según se especifica en el artículo 22 de la Ley 31/1995.

Artículo 17. *Prendas de trabajo.*

Todo el personal afectado por el presente Convenio cuyas secciones se relacionan a continuación, tendrá derecho a un equipo de trabajo en invierno y otro en verano, sustituyéndose por otro nuevo en caso de deterioro por razón de trabajo.

Las prendas de invierno se entregarán en el mes de octubre y las de verano en el mes de abril.

	Invierno	Verano
Embotellado	Buzo. Jersey. Botas.	Camisa. Pantalón.
Fenwick	Buzo. Botas.	Pantalón. Camisa.
Bodega	Buzo. Botas. Jersey.	Pantalón. Camisa.
Barriles	Buzo. Botas. Jersey.	Camisa. Pantalón.
Cocimiento	Buzo. Botas.	Camisa. Pantalón.
Mantenimiento	Buzo. Jersey. Botas.	Camisa. Pantalón.
Laboratorio	Pantalón. Bata. Botas.	Pantalón. Bata. Zuecos.
Encargados	Chaqueta. Pantalón. Camisa. Jersey. Botas.	Camisa. Pantalón.
Caldera	Buzo. Botas.	Camisa. Pantalón.
Portería	Pantalón. Camisa. Jersey. Zapatos.	Pantalón. Camisa.
Reparto	Camisa. Jersey. Pantalón. Faja. Botas. Anorak.	Camisa. Pantalón. Zapatillas.
Botiquín: Médico y ATS .	Bata. Pijama. Zuecos.	
SAT	Pantalón. Camisa. Chaqueta. Jersey. Anorak. Botas.	Pantalón. Camisa. Zapatillas.
Cobradores	Prenda agua. Prenda abrigo. Pantalón. Zapatos.	Camisa. Pantalón. Zapatillas.

Artículo 18. *Trabajos de categoría superior.*

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

Artículo 19. *Detenciones.*

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

Mientras se dicte la resolución correspondiente se considerará la situa- ción del trabajador afectado como licencia no retribuida.

Artículo 20. *Despidos por causas ajenas.*

Con carácter previo a la notificación a los trabajadores de despido basado en causas objetivas regulado en la legislación vigente, la Empresa está obligada a:

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

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

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

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

Artículo 21. *Despido improcedente.*

Todo trabajador que sea despedido y la jurisdicción competente declare el despido improcedente será reintegrado a su puesto de trabajo de forma obligatoria para la empresa.

Artículo 22. *Finiquito.*

Todo trabajador podrá solicitar la presencia del Delegado de Personal o miembro del Comité de empresa o Delegado sindical a que pertenece, con el objeto de recibir el asesoramiento que estime oportuno, antes de proceder a la firma del recibo/finiquito.

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

Artículo 23. *Festividad de la industria cervecera.*

La festividad de la Virgen de las Viñas, 10 de septiembre, Patrona de la Industria Cervecera, tendrá a todos los efectos recogidos en este Convenio, el tratamiento de día festivo, teniendo por tanto la consideración de reducción de la jornada anual. Esta festividad se trasladará de fecha cuando coincida en día festivo y cuando la Dirección lo considere necesario.

CAPÍTULO V

Prestaciones sociales

Artículo 24. *Seguridad Social.*

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

Artículo 25. *Ayuda incapacidad transitoria.*

A) Los productores que causen baja por enfermedad, previa justifi- cación de la misma, expedida por el facultativo que le asista y con el visto bueno del Médico de la empresa, tendrá garantizado desde el primer día el 100 por 100 de los conceptos que componen el cálculo para ayuda por I. T. y que en el apartado C) se relacionan, siempre que el absentismo producido en la empresa por enfermedad, desde el 1 de enero hasta el final del mes anterior al de producirse la baja, no exceda del 2,5 por 100, mientras le corresponda percibir la indemnización económica por enfermedad.

En caso de que el absentismo producido sea superior al 2,5 por 100 tendrá garantizado desde el primer día el 90% de los conceptos que componen el cálculo para ayuda por I. T., mientras le corresponda percibir la indemnización económica por enfermedad.

B) En caso de incapacidad transitoria por accidente de trabajo, la Empresa garantizará al trabajador el 100 por 100 de los conceptos que componen el cálculo para ayuda por I. T., mientras le corresponda indem- nización por accidente de trabajo.

En caso de baja por I. T. durante el período de vacaciones anuales, el trabajador percibirá el importe que abone la Seguridad Social por este concepto a la empresa, exclusivamente durante los días comprendidos en el período vacacional.

C) Conceptos salariales que computarán para el cálculo de ayuda en I. T.: Salario base, antigüedad, plus categoría, plus variable, plus con- venio, plus turno total y plus prolongación de jornada.

Artículo 26. *Servicio militar.*

Los trabajadores que tengan que incorporarse a filas quedarán durante el tiempo de su incorporación en situación asimilada a la de alta, por lo que le irá devengando el derecho de antigüedad. Estos trabajadores no tendrán derecho durante su incorporación a filas a cantidad alguna por ningún concepto.

Artículo 27. *Premios por años de servicio.*

Al personal que al cumplir veinte, veinticinco, treinta, treinta y cinco y cuarenta años de servicio ininterrumpidos a la empresa a partir del 1 de enero de 2000 se le concederá un premio que se abonará en el mismo mes que cumpla los años de servicio y cuya cuantía será:

- A) A los veinte años de servicio: 80.761 pesetas.
- B) A los veinticinco años de servicio: 91.529 pesetas.
- C) A los treinta años de servicio: 107.681 pesetas.
- D) A los treinta y cinco años de servicio: 107.681 pesetas.
- E) A los cuarenta años de servicio: 107.681 pesetas.

Artículo 28. *Jubilación y viudedad.*

La empresa incrementará en 197 pesetas diarias, durante el año 2000, la pensión que se le asigne por la Mutualidad Laboral a todo el personal que pase a situación de jubilado al cumplir los sesenta y cinco años o antes si lo solicita.

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

Las pensiones de las viudas y viudos de los trabajadores y trabajadoras o pensionistas de la empresa verán incrementadas sus pensiones en las mismas cantidades y fechas que el primer párrafo de este punto.

Asimismo, en los mismos supuestos contemplados anteriormente, y para los mismos beneficiarios, la empresa abonará 3.925 pesetas mensuales.

Artículo 29. *Seguro colectivo.*

La empresa mantendrá en vigor para su personal de plantilla, durante el tiempo de alta laboral en la empresa, una póliza de seguro colectivo de vida, cubriendo los riesgos y por los capitales que a continuación se especifican:

En caso de fallecimiento de un empleado por muerte natural: 1.035.000 pesetas.

En caso de fallecimiento de un empleado por accidente: 2.070.000 pesetas.

En caso de fallecimiento de un empleado por accidente de circulación: 3.105.000 pesetas.

En caso de invalidez absoluta y permanente del empleado: 1.035.000 pesetas.

Estos capitales entrarán en vigor desde la fecha de publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Este seguro tendrá las limitaciones y condicionamientos que establezca la póliza de seguros.

CAPÍTULO VI

Ingresos, ascensos y sanciones

Artículo 30. *Ingresos.*

La admisión del personal de plantilla se ajustará a lo dispuesto en las leyes vigentes en materia de colocación y se ajustará a las siguientes normas:

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

1.2 Para cubrir las vacantes de personal de distribución y reparto, así como el destinado a la 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 ajena a la misma, la Dirección someterá a los aspirantes a una prueba de aptitud, con las mismas normas a que hace referencia el Artículo 38 del presente

Convenio, si bien, para estos casos, en el Tribunal de calificación tendrá voto el Jefe de Personal de la empresa o persona en quien delegue y, además, si hubiere empate, el Presidente gozará de un voto de calidad.

1.3 Para el ingreso de los Inspectores Comerciales se designará libremente a la persona o personas de la Empresa que hayan de ocupar vacantes. Este procedimiento será el único aplicable para cubrir vacantes de Inspectores Comerciales, quedando plenamente facultada la Dirección para convocarlas libremente entre personas ajenas a la Empresa, caso de no haber sido cubiertas por dicho procedimiento.

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

1.4.1 El Auxiliar 2.º Obrero pasará automáticamente a Auxiliar 1.º Obrero en el momento de ser fijo de plantilla.

1.5 Todo nuevo contratado, lo será con la categoría laboral que vaya a desempeñar.

Artículo 31. *Período de prueba.*

Los períodos de prueba, se efectuarán según lo señalado en el Estatuto de los Trabajadores o normativa vigente.

Artículo 32. *Sanciones.*

1. La Dirección de la empresa deberá consignar en sus Reglamentos de Régimen Interior:

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

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

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

Artículo 33. *Ascensos.*

1. Los puestos vacantes por cualquier causa y los de nueva creación que se produzcan en la Empresa, se cubrirán de la siguiente forma:

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

1.2 Por libre designación de la Dirección dentro del personal de la empresa: Jefes de 1.ª Técnicos, Administrativos y Comercial, Jefe de 2.ª Técnicos, Administrativos y Comercial e Inspectores Comerciales.

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

2. Si las vacantes relativas a todas las categorías y puestos de trabajo enumerados en este artículo no se cubrieran, la Dirección podrá decidir convocarlas entre personas ajenas a la empresa.

Artículo 34. *Plan de formación.*

La empresa impartirá cursos de formación profesional, con un mínimo de dos al año sobre temas que guarden relación directa con los trabajos habituales en las distintas secciones de la fábrica.

A estos cursos podrá asistir todo el personal con una antigüedad mínima de dos años que lo solicite. Cuando el número de solicitantes sea superior al de participantes fijado para el curso, se realizará una prueba de selección o se repetirá el curso si esto fuera posible.

Artículo 35. *Préstamo vivienda.*

La empresa concederá un total máximo de 5.000.000 de pesetas al año, de préstamos para compra de vivienda habitual del trabajador, con un límite de 1.000.000 de pesetas por persona.

Dichos préstamos tendrán un interés preferente y serán concedidos en los plazos y condiciones que establezca la empresa.

Para acceder a estos préstamos será necesario tener una antigüedad mínima en la empresa de tres años.

Artículo 36. *Cerveza de Navidad.*

Durante el mes de diciembre de entregará a todos los trabajadores y jubilados de la empresa, dos cajas de cerveza 1/4 Keler no retornable.

Artículo 37. *Jubilación anticipada.*

Se establece una indemnización sin distinción de categorías, por cese mediante jubilación voluntaria anticipada, según la escala que se detalla, que se hará efectiva por una sola vez.

Jubilación anticipada a los sesenta años: 1.184.495 pesetas.

Jubilación anticipada a los sesenta y uno años: 969.133 pesetas.

Jubilación anticipada a los sesenta y dos años: 753.770 pesetas.

Jubilación anticipada a los sesenta y tres años: 646.088 pesetas.

Jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años: 538.407 pesetas.

Para percibir esta indemnización, la jubilación voluntaria anticipada deberá solicitarse una vez cumplidos los sesenta años y como máximo al cumplir la edad de sesenta y cuatro años.

Artículo 38. *Contrato de trabajo.*

Todos los contratos de trabajo se harán por escrito de acuerdo con la normativa vigente. Los modelos de contrato se remitirán al Comité de empresa quién estará legitimado para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa.

Artículo 39. *Pruebas de aptitud.*

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

1.1 Se constituirá en el seno de la empresa, para juzgar las pruebas de aptitud un Tribunal que estará compuesto por dos Vocales designados por la Dirección, uno de los cuales será el Presidente; un Vocal productor fijo de la empresa, nombrado por la Dirección entre una terna presentada por el Comité de empresa y formada por productores que no ostenten tales cargos, y dos Vocales designados por el Comité de empresa.

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

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

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

CAPÍTULO VII

Actividad sindical dentro de la empresaArtículo 40. *Delegados de personal y Comités de empresa.*

Los Delegados de personal y Comité de empresa se constituirán y tendrán la composición que señalan los artículos 61 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y serán funciones y garantías mínimas de los mismos las que este Estatuto señala.

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

Artículo 41. *Comité de empresa.*

Los miembros del Comité de empresa dispondrán de hasta un máximo de veinte horas al mes retribuidas a salario real.

Estas veinte horas podrán acumularse mensualmente en el Presidente o Secretario, y en otros dos miembros del Comité.

Artículo 42. *Secciones Sindicales de empresa.*

Los trabajadores afiliados a una Central Sindical, legalmente constituida, podrán formar una Sección Sindical de empresa, siempre que el número de afiliados alcance como mínimo el 15 por 100 del personal de la empresa, sin perjuicio de lo que dispone la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 43. *Delegados de la Sección Sindical.*

Los Delegados de las Secciones Sindicales de empresa que reúnan los requisitos del artículo anterior, dispondrán de las mismas horas que el Comité de empresa retribuidas a salario real, siempre que dichos Delegados no sean al mismo tiempo miembros del Comité de empresa.

Artículo 44. *Normas para el ejercicio de la acción sindical.*

La utilización de las horas retribuidas establecidas para los Delegados de las Secciones Sindicales deberán comunicarse previamente a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de veinticuatro horas, salvo en casos excepcionales.

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

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

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

Artículo 45. *Excedencia en materia sindical.*

Se exceptúa del período mínimo de permanencia en la empresa a los trabajadores que soliciten excedencia voluntaria con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter al menos provincial.

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

Artículo 46. *Garantías de la Secciones Sindicales.*

Las Secciones Sindicales tendrán las siguientes garantías:

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

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

B) Proponer candidatos a las elecciones para cubrir los puestos del Comité de empresa.

C) Elegir un Delegado Sindical que represente a los afiliados de la Sección Sindical ante la empresa.

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

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

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

E) La empresa facilitará la recogida de cuotas y afiliación a las Centrales Sindicales legalizadas, y estas podrán difundir libremente propaganda sindical o laboral así como la recogida de colectas que por motivos sindicales o laborales pudieran establecerse por parte de los Delegados de las Secciones Sindicales, siempre y cuando por estas causas no se interfiere la marcha general de la producción ni el trabajo de los restantes productores, previo conocimiento de la empresa.

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

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

Artículo 47. *Garantías sindicales.*

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

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

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

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

Artículo 48. *Reunión de empresa y Secciones Sindicales.*

La empresa, y los Delegados de las Secciones Sindicales que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 41 del presente Convenio, se reunirán trimestralmente para informar de la situación, perspectivas, productividad y marcha general de la empresa.

Artículo 49. *Asambleas.*

Las asambleas se regirán por las siguientes normas:

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

B) Las asambleas podrán ser convocadas por:

El Comité de empresa.

Éste, a propuesta de cualquier Sección Sindical de empresa que reúna los requisitos del artículo 41 o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla.

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

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

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

Artículo 50. *Legislación complementaria.*

En lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación lo establecido en la Legislación General, Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y demás disposiciones de general aplicación.

Artículo 51. *Preco II.*

La Comisión Negociadora del Convenio asume el «Acuerdo sobre Procedimiento de Resolución de Conflictos Colectivos y la Negociación Colectiva», publicado en el «Boletín Oficial del País Vasco» número 117, de 21 de junio de 1994. Acuerdo que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, tanto en lo referente a la negociación colectiva como a la resolución de los conflictos colectivos.

Artículo 52. *Comisión Mixta.*

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

Artículo 53. *Autobús.*

Según Acuerdo del 15 de mayo de 1982 la empresa pondrá a disposición del personal, un autobús que permita el traslado a la fábrica de Arano así como su regreso. La empresa adquiere este compromiso, solamente con los trabajadores fijos de plantilla en la antigua fábrica de San Sebastián, en el momento de ser trasladados a Arano.

ANEXO 1

Esc.	Categoría	Salario base — Pesetas mes/día	Prima rendto. — Pesetas día	Plus categoría — Pesetas mes/día	H. extra normal — Pesetas	H. extra festivo — Pesetas
2,50	T.G.S.	212.812	1.223	45.513	4.010	5.155
2,20	T.G.M.	187.794	1.076	43.864	3.621	4.655
1,90	Jefe 1. ^a	162.774	930	42.215	3.231	4.156
1,65	Jefe 2. ^a	141.921	819	35.945	2.907	3.738
1,50	Oficial 1. ^a , A-T-C	129.428	819	27.695	2.713	3.488
1,30	Oficial 2. ^a , A-T-C	112.738	706	26.594	2.453	3.155
1,10	Auxiliar, A-T-C	96.050	654	25.494	2.194	2.819
1,65	Insp. Com. 1. ^a	141.921	809	28.518	2.907	3.738
1,40	Insp. Com. 2. ^a	121.068	689	27.143	2.582	3.320
1,30	Sub. Jefe Eq.	112.738	706	33.030	2.453	3.155
1,20	Subalterno 1. ^a	104.409	672	26.045	2.324	2.988
1,10	Subalterno 2. ^a	96.050	654	25.494	2.194	2.819
1,50	Oficial 1. ^a J. Eq.	4.269,77	741	1.125,97	2.713	3.488
1,30	Oficial 1. ^a	3.719,21	638	877,33	2.453	3.155
1,20	Oficial 2. ^a	3.444,43	586	859,22	2.324	2.988
1,10	Ayudante	3.168,65	542	841,02	2.194	2.819
1,05	Auxiliar 1. ^a	3.031,27	518	831,96	2.128	2.738
1,00	Auxiliar 2. ^a	2.893,87	491	822,91	2.064	2.654

ANEXO 2
Plus variable

Categorías	Antigüedad...												
	0 %	5 %	10 %	15 %	20 %	25 %	30 %	35 %	40 %	45 %	50 %	55 %	60 %
T. G. Superior ..	49.357	51.073	52.783	54.499	56.215	57.906	59.588	61.259	62.954	64.650	66.361	68.077	69.793
T. G. Medio	44.124	45.625	47.121	48.629	50.123	51.604	53.069	54.536	56.018	57.503	58.996	60.500	61.999
Jefe 1. ^a	39.277	40.572	41.872	43.164	44.459	45.734	47.007	48.272	49.554	50.832	52.124	53.692	54.719
Jefe 2. ^a	33.728	34.852	35.979	37.102	38.223	39.335	40.435	41.536	42.647	43.756	44.881	46.005	47.134
Ofic. 1. ^a A-T-C ..	30.478	31.501	32.521	33.538	34.564	35.574	36.569	37.573	38.575	39.588	40.613	41.634	42.650
Ofic. 2. ^a A-T-C ..	27.076	27.955	28.843	29.731	30.614	31.493	32.354	33.220	34.095	34.973	35.857	36.735	37.628
Auxiliar, A-T-C ..	24.848	25.371	25.897	26.644	27.391	28.134	28.861	29.595	30.338	31.069	31.827	32.572	33.321
Insp. Cial. 1. ^a ...	33.034	34.154	35.281	36.403	37.532	38.636	39.738	40.834	41.952	43.063	44.182	45.308	46.432
Insp. Cial. 2. ^a ...	28.810	29.755	30.719	31.667	32.631	33.566	34.499	35.426	36.374	37.314	38.267	39.227	40.176
Subalt. J. Eq. ...	24.789	25.721	26.641	27.564	28.487	29.401	30.301	31.210	32.116	33.027	33.950	34.875	35.799
Subalt. 1. ^a	22.331	23.206	24.081	24.954	25.823	26.694	27.547	28.401	29.074	30.133	31.001	31.882	32.759
Subalt. 2. ^a	20.909	21.693	22.476	23.260	24.041	24.815	25.585	26.372	27.127	27.900	28.689	29.466	30.253
Ofic. 1. ^a J. Eq. ...	925,52	961,75	998,17	1.034,27	1.070,75	1.106,55	1.141,91	1.177,56	1.213,32	1.249,34	1.285,63	1.328,52	1.358,22
Ofic. 1. ^a	798,14	829,58	861,25	892,80	924,47	955,89	986,53	1.017,60	1.048,90	1.080,02	1.111,88	1.143,35	1.175,18
Ofic. 2. ^a	739,90	768,99	798,26	827,15	856,06	885,03	913,26	941,75	970,35	999,24	1.028,28	1.057,29	1.086,36
Ayudante	693,11	719,06	745,25	771,28	797,34	823,27	853,99	873,94	899,62	925,68	951,55	977,55	1.003,58
Auxiliar 1. ^a	665,11	689,89	714,53	739,34	764,01	788,44	812,53	836,91	861,23	885,90	910,44	935,05	959,88
Auxiliar 2. ^a	660,32	677,28	694,23	717,57	740,99	763,90	786,60	809,57	832,67	855,69	879,08	902,33	925,60

