

5537 *RESOLUCIÓN de 2 de diciembre de 1997, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad a la prórroga del convenio entre la Administración del Estado y la Comunidad Autónoma de Murcia para la codificación y grabación de los expedientes de valoración de las situaciones de minusvalía en el centro base de Cartagena.*

Suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Comunidad Autónoma de Murcia la prórroga del convenio entre la Administración del Estado y la Comunidad Autónoma de Murcia para la codificación y grabación de los expedientes de valoración de las situaciones de minusvalía en el centro base de Cartagena, en cumplimiento de lo dispuesto en el punto dos del artículo 8 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre («Boletín Oficial del Estado» del 27), procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicha prórroga, que figura como anexo de esta Resolución.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Madrid, 2 de diciembre de 1997.—El Secretario general técnico, Julio Sánchez Fierro.

PRÓRROGA DEL CONVENIO ENTRE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO Y LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MURCIA PARA LA CODIFICACIÓN Y GRABACIÓN DE LOS EXPEDIENTES DE VALORACIÓN DE LAS SITUACIONES DE MINUSVALÍA EN EL CENTRO BASE DE CARTAGENA

En Madrid a 26 de junio de 1997.

REUNIDOS

De una parte, el ilustrísimo señor don Héctor Maravall Gómez-Allende, Director general del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO), por delegación conferida por acuerdo del Consejo de Ministros del día 21 de julio de 1995.

De otra parte, el excelentísimo señor don Francisco Marqués Fernández, Consejero de Sanidad y Política Social de la Comunidad Autónoma de Murcia.

Interviniendo ambos en función de sus respectivos cargos y reconociéndose recíprocamente competencia y capacidad jurídica suficiente,

EXPONEN

Que con fecha 29 de octubre de 1996 se formalizó un convenio de colaboración entre el antiguo Instituto Nacional de Servicios Sociales (actual IMSERSO) y la Comunidad Autónoma de Murcia con la finalidad de regular la mutua cooperación en el proyecto de codificación y grabación de los expedientes de valoración de las situaciones de minusvalía, contenidos en los archivos históricos del centro base de Cartagena de la Comunidad Autónoma de Murcia.

Que, de conformidad con la cláusula décima del convenio suscrito habría de extender su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1996, a salvo de que fuera prorrogado por mutuo acuerdo de las partes concertantes.

Que, no habiendo finalizado los trabajos de codificación y grabación de expedientes de valoración previstos en el mencionado convenio, ambas partes, reconociéndose legitimidad y capacidad jurídica suficiente,

CONVIENEN

Cláusula única: Prorrogar la vigencia del convenio de colaboración para la codificación y grabación de los expedientes de valoración de situaciones de minusvalía, suscritos entre ambos Institutos el 29 de octubre de 1996, hasta la finalización del proyecto objeto del mismo el 31 de diciembre de 1997.

Y en prueba de conformidad, firman por duplicado el presente Acuerdo en el lugar y la fecha anteriormente señalados.

Por el IMSERSO, el Director general, Héctor Maravall Gómez-Allende.—Por la Comunidad Autónoma, el Consejero de Sanidad y Política Social, Francisco Marqués Fernández.

5538 *RESOLUCIÓN de 16 de diciembre de 1997, 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», para el ámbito de fábrica de Sevilla y demás centros relacionados en su artículo 1.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», para el ámbito de fábrica de Sevilla y demás centros de trabajo relacionados en el artículo 1 (código de convenio número 9009321), que fue suscrito con fecha 25 de julio de 1996, 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, 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 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, 16 de diciembre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XVIII CONVENIO COLECTIVO DEL «GRUPO CRUZCAMPO, SOCIEDAD ANÓNIMA», FÁBRICA DE SEVILLA C.C. Y DEMÁS CENTROS DE TRABAJO RELACIONADOS EN EL ARTICULO 1

CAPÍTULO 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 más abajo 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; delegaciones 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 contemplen, 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 1996 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1997.

2. Salvo pacto en contrario, la vigencia de los sucesivos Convenios será bianual.

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, quedará prorrogado en todo su contenido normativo y obligacional y los efectos económicos quedarán incrementados en el tanto por ciento IPC real dado por el Instituto Nacional de Estadística del año 1997 sobre los valores existentes el 31 de diciembre de 1997 (para el año 1998), y para el año 1999 se incrementará en el tanto por ciento del IPC real dado por el INE del año 1998 sobre los valores existentes el 31 de diciembre de 1998, y así sucesivamente. (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 conciernan.

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 cinco representantes de cada una de las partes que han constituido las Comisiones Negociadoras del mismo, la cual actuará sin invadir en ningún momento el ámbito jurisdiccional que corresponde a la Dirección de la empresa, y 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 treinta días.

CAPÍTULO 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 cuarenta horas de lunes a viernes, con media hora diaria de parada que será considerada como tiempo trabajado a efectos de remuneración, lo que supone treinta y siete horas y media efectivas de trabajo a la semana.

2. Tipos de jornada.—Los tres tipos de jornada que regirán en la empresa serán los 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 compensándose 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 excluido 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 sobreexceso 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, vendrá obligado a trabajar en sábados, domingos o festivos, debiendo descansarlo. 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 1996 tendrá el carácter de día no laborable el jueves 31 de octubre, y en el año 1997, el jueves 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 requiera, 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 veintiocho días.

B) La rotación y descanso semanal de este turno total se ajustará a lo indicado en el anexo 13. Para cubrir una jornada semanal de cuarenta 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 las 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 más arriba 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 cuatro pluses de jornada ininterrumpida, 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.

CAPÍTULO 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.

CAPÍTULO 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 Aporados, 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 aptitud 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 reproducidos.

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. *Solícitud 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.

CAPÍTULO 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, Porteros, 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, o ciento sesenta días en dos años consecutivos, 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) Cuando se realicen las tareas de limpieza en el Departamento de Envasado en Lavadoras, Pasteurizadoras, Llenadoras y Etiquetadoras, el personal que las efectúe y que no posea la categoría de Oficial de 1.ª obrero, se le abonará la diferencia hasta esta categoría, los días que efectivamente realice las mismas.

Esto afectará a: Lavadoras, tres personas; Pasteurizadoras, tres personas; Llenadoras, una persona; Etiquetadoras, una persona.

En ningún caso el abono de estas diferencias de categoría dará derecho a lo recogido en el apartado a) de este artículo 18.3.

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 aquella, 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 cual 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 tablones 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 teórica 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 aplazar tanto el inicio de las pruebas como su posterior valoración a petición de las partes del mismo.

En el 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 encuentren 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 96/97 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 1.999.014 pesetas, en el año 1996, y la cantidad de 2.062.982 pesetas, en el año 1997.

CAPÍTULO 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 representantes.

4. 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 1 de este Convenio, con separación de los grupos laborales que lo integran, y cuyo número no podrá ser inferior a 825 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 bienes.

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 jurisdicción social 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.

CAPÍTULO 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 1.

2. Antigüedad.—Los trabajadores fijos de todas las categorías laborales al servicio de la empresa disfrutará 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 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 coinciden 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 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.

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 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 6 y un día de plus de transporte.

5. Plus de jornada ininterrumpida.—El personal que trabaje en jornada ininterrumpida recibirá un plus cuyo valor se indica en el anexo 11. El personal a turno total cobrará igualmente cuatro pluses de jornada ininterrumpida el Viernes de Feria y los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre.

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 2.621 pesetas, en el año 1996, y 2.705 pesetas, en el año 1997, por cada 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. 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: Año 1996, 20.572 pesetas; año 1997, 21.230 pesetas.

Titulados y Jefes de 1.ª: Año 1996, 14.784 pesetas; año 1997, 15.257 pesetas.

Jefes de 2.ª: Año 1996, 8.910 pesetas; año 1997, 9.195 pesetas.

Subalternos Jefes de equipo y Oficiales de 1.ª Jefes de equipo: Año 1996, 7.723 pesetas; año 1997, 7.970 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 la vigencia del presente Convenio, las primas de rendimiento serán las indicadas en las tablas de anexo 2-A. Salvo para los grupos de trabajo que en este mismo artículo se especifican, los valores para todas las categorías profesionales serán los que figuran en esta tabla. Los valores del personal obrero están calculados aplicando los coeficientes de la Ordenanza Laboral.

En la tabla del anexo 2-B se indican los del personal operario de las secciones de Envasado (cajas y barriles), Expedición (cajas y barriles) y Mantenimiento.

Iguales valores de la tabla A, hasta un rendimiento del 70 por 100.

Superiores al 70 por 100 y hasta el 75 por 100, aumento del 1 por 100 sobre cada 1 por 100 de rendimiento.

Superiores al 75 por 100 y hasta el 80 por 100, aumento del 2 por 100 sobre cada 1 por 100 de rendimiento.

Superiores al 80 por 100, un aumento del 3 por 100 sobre cada 1 por 100 de rendimiento.

4. Primas de distribución.—Durante la vigencia del presente Convenio, los valores para el personal de distribución de fábrica y delegaciones, serán los indicados en las tablas de pago para distribución del anexo 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 la vigencia del presente Convenio, los valores serán los indicados en la tabla del anexo 3-C.

Las primas correspondientes a este personal están calculadas integrando los 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 156 pesetas para el año 1996 y 161 pesetas para el año 1997, por cada 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 9, a percibir por todo el personal que trabaje en sábado, domingo o festivo, siempre que descanse posteriormente, excepto turno total.

Cuando sea necesario que trabaje determinado personal en estos días, según el artículo 8, 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 abonarán 55.944 pesetas, en el año 1996, y 57.734 pesetas, en el año 1997, 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, liquidándoseles 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 4, para las distintas categorías laborales, incrementados en la antigüedad que corresponda.

10. Complemento de descanso.—Se establece un complemento de descanso de 3.397 pesetas, en el año 1996, y 3.506 pesetas, en el año 1997, para todas las categorías laborales, a cobrar el día que se descanse 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.

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 punto.

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 cada una de ellas en el abono de treinta días de salario base, más la antigüedad correspondiente y 3/5 del valor mensual del plus de Convenio (veintiún días), en 1996, y en 1997, el valor total de veintiún días de 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 ser efectivas cada una de ellas. De no ser así, serán abonadas por dozavas partes al personal fijo, computándose las fracciones de mes como meses completos.

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 motivo de la Semana Santa, se abonará el jueves anterior al inicio de ésta, como máximo, una gratificación de 62.445 pesetas, para 1996, y 64.443 pesetas, para 1997, para todo el personal, cualquiera que sea su categoría y que no tenga acreditada ninguna antigüedad. Esta cantidad se incrementará al personal fijo en 1.561 pesetas en el año 1996 y 1.611 pesetas en el año 1997 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 56.980 pesetas, para 1996, y 58.803 pesetas, para el año 1997, 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 el viernes de aquella semana que coincida con su festividad, se abonarán 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 16 pluses de jornadas ininterrumpida, 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 56.980 pesetas, para 1996, y 58.803 pesetas, para el año 1997, 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 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 312 pesetas en el año 1996 y de 322 pesetas en el año 1997 para todas las categorías laborables, 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 212 pesetas en el año 1996 y 219 pesetas en el año 1997, 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:

Cualquier día del mes, quien lo solicite, al menos con veinticuatro horas de antelación, 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 Limpiadores/as:

1.º y 2.º retraso mensual: 49 pesetas para el año 1996 y 51 pesetas para el año 1997.

3.º, 4.º y 5.º: 98 pesetas para el año 1996 y 101 pesetas para el año 1997.

6.º retraso y siguientes, mensual: 146 pesetas para el año 1996 y 151 pesetas para el año 1997.

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

1.º y 2.º retraso mensual: 65 pesetas para el año 1996 y 67 pesetas para el año 1997.

3.º, 4.º y 5.º: 136 pesetas para el año 1996 y 140 pesetas para el año 1997.

6.º retraso y siguientes, mensual: 203 pesetas para el año 1996 y 209 pesetas para el año 1997.

Jefes de 1.ª, Jefes de 2.ª y personal titulado:

1.º y 2.º retraso mensual: 113 pesetas para el año 1996 y 117 pesetas para el año 1997.

3.º, 4.º y 5.º: 226 pesetas para el año 1996 y 233 pesetas para el año 1997.

6.º retraso y siguientes, mensual: 339 pesetas para el año 1996 y 350 pesetas para el año 1997.

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 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) 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.

c) 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.*

1. Revisión para el año 1996.—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), dado por el INE, al 31 de diciembre de 1996, sea superior al 3,6 por 100, se aplicará una revisión económica consistente en la diferencia de ambos valores, y hasta un máximo de 1,3 puntos (4,9 por 100), sobre los valores de 1996, cuyas tablas y valores económicos serán actualizados automáticamente, excepto los que no han experimentado subida en el Convenio.

2. Revisión para el año 1997.—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), dado por el INE, al 31 de diciembre de 1997, sea superior al 3,2 por 100, se aplicará una revisión económica consistente en la diferencia de ambos valores, y hasta un máximo de 1,3 puntos (4,5 por 100), sobre los valores de 1997, cuyas tablas y valores económicos serán actualizados automáticamente, excepto los que no han experimentado subida en el Convenio.

Artículo 33. *Retribuciones de directivos.*

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

CAPÍTULO 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, calculado de acuerdo con el punto 4 de este artículo.

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 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 comprobase 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.

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

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, calculado de acuerdo con el punto 4 de este artículo.

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, calculado de acuerdo con el punto 4 de este artículo.

4. Cálculo de complementos.—El cálculo de los complementos comprenderá los siguientes conceptos: 100 por 100 del valor de sueldo base, antigüedad, plus de escala, plus de Convenio, plus de transporte, plus turno de tarde, plus turno de noche, plus complementario, prima de rendimiento, plus de jornada ininterrumpida, y el 50 por 100 del valor de: 75 por 100 festivo, plus de jornadas especiales, plus de turno total y complemento de festivo, tomándose como referencia los ingresos del mes completo trabajado anterior a la baja, aplicándose un valor/día laborable y un valor/día no laborable.

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.*

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 veces como fuese necesario invertir en los viajes de ida y vuelta.

5. El permiso establecido en el artículo 23-1.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 con 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 cinco 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.

CAPÍTULO IX

Dietsas y traslados

Artículo 40. *Dietsas y kilometrajes.*

1. Dietsas:

a) 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:

Año 1996: Desayuno, 251; primera comida, 2.767; segunda comida, 1.937; alojamiento, 8.063. Total dieta: 13.018.

Año 1997: Desayuno, 259; primera comida, 2.856; segunda comida, 1.999; alojamiento, 8.321. Total dieta: 13.435.

b) Los Directores, Titulados de grado superior y Jefes de servicio y de departamentos, viajarán con gastos a justificar.

c) Estos valores, a partir del 1 de enero de 1998, serán incrementados cada año en el IPC previsto para dicho año hasta la firma del Convenio o revisión económica, que serán actualizados con el porcentaje pactado, y que en ningún caso podrá ser inferior al IPC citado, regularizándose posteriormente al conocerse el IPC real del año en curso.

2. Kilometrajes:

a) El kilometraje que se realice de forma autorizada para el servicio de la empresa, a partir de la firma de este Convenio, queda establecido en 31,75 pesetas el kilómetro, hasta la próxima revisión.

b) La revisión del precio fijado se realizará por parte de la Dirección de la empresa trimestralmente, aplicando la fórmula establecida siguiente:

$$\text{Valor kilómetro} = \text{valor combustible} \times 0,27$$

Se entiende por valor combustible el de la gasolina súper, referido al primer día del trimestre.

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 veintiuna horas o cuando salga de viaje antes de las veinte horas.

2. En el caso de que se advierta negligencia en la duración de los desplazamientos, con la finalidad de percibir 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.

CAPÍTULO 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 108.573 pesetas, en el año 1996, y 112.047 pesetas, en el año 1997, 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 52.115 pesetas, en el año 1996, y 53.783 pesetas, en el año 1997, a los que, en igualdad de circunstancias, lleven dieciocho años de servicio, de conformidad con lo indicado en el artículo 47 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera. Igualmente, se computará la antigüedad de los fijos-discontinuos con el criterio expuesto en el párrafo anterior.

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.

CAPÍTULO XI

Previsión

Artículo 47. Complementos de jubilación

1. Se establecen para el personal fijo y fijo-discontinuo que se jubile a partir del 1 de enero de 1996 unas pensiones cuya cuantía anual, que se cobrará en catorce mensualidades, será la siguiente:

Categorías	Año 1996 — Pesetas	Año 1997 — Pesetas
Titulados de grado superior	537.908	555.128
Titulados de grado medio	452.970	467.460

Categorías	Año 1996 — Pesetas	Año 1997 — Pesetas
Jefes de 1.ª	360.122	371.644
Jefes de 2.ª e Inspectores de 1.ª	324.338	334.712
Subalternos-Jefes, Oficiales 1.ª Jefes y Oficiales de 1.ª Empleados y Obreros	313.684	323.722
Oficiales de 2.ª Empleados y Obreros, Inspectores de 2.ª, Subalternos de 1.ª y Ayudantes	287.644	296.856
Subalternos de 2.ª y Auxiliares Empleados y Obreros	269.514	278.138

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. El personal fijo-discontinuo deberá cumplir, además, el requisito de acreditar al menos seis campañas consecutivas efectivamente trabajadas o no haberse incorporado, durante este tiempo o período, por encontrarse en situación de incapacidad laboral producida por su actividad en esta empresa, en ambos casos inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación.

3. Este complemento lo percibirá igualmente el personal fijo que cause baja por invalidez permanente absoluta. El personal fijo-discontinuo tendrá derecho a este complemento, igualmente, cuando cause baja por invalidez permanente absoluta derivada de accidente ocurrido en la empresa y deberá acreditar haber trabajado efectivamente al menos ocho campañas consecutivas inmediatamente anteriores a la fecha de esta invalidez, o no haberse incorporado durante el período citado en el apartado anterior.

4. 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 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 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>		
Maltería:		
Dos pantalones pana beig	(2)	Dos camisas beig m/c
	(2)	
Dos cazadoras beig	(2)	Dos pantalones beig
	(2)	
Dos camisas beig m/l	(2)	
Un par de botas	(1)	
Dos pares de calcetines lana	(1)	
Un anorak	(2)	
Cocimiento:		
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/l	(1)	
Un par de zapatos	(1)	
Fermentación y acondicionamiento y filtro:		
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/l	(2)	
Dos pantalones blancos	(1)	
Dos cazadoras blancas	(1)	
Un par de botas	(1)	
Instalaciones, distribución y vehículos planta:		
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)
Un par de botas de agua	(2)	
	(1)	
Un par de zapatos	(1)	
Un par de zapatos de seguridad (distribución)	(1)	
Conductor de autoelevadores:		
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/l	(2)	
Una cazadora de cuero	(4)	
Un par de guantes de cuero	(2)	
Controladores de expedición:		
Dos pantalones pana azules	(2)	Una sahariana
	(2)	
Dos camisas azules	(2)	Dos pantalones azules
	(2)	
Un anorak	(2)	Un par de zapatos
	(1)	

Invierno		Verano		Invierno		Verano	
Un chaleco de lana	(2)			Una pelliza de cuero o plumífero	(4)		
Un par de zapatos	(1)				(2)	Dos camisas grises m/c	
Albañiles, carpinteros y pintores:					(1)		
Dos pantalones pana beig	(2)	Dos camisas m/c beig		Dos camisas grises	(1)	Una corbata	
	(2)				(1)		
Dos cazadoras beig	(2)	Dos pantalones beig		Una corbata negra	(1)	Un par de zapatos	
	(2)				(1)		
Dos camisas beig m/l	(2)	Un par de zapatos		Un par de zapatos	(1)		
	(1)			Un equipo de agua	(2)		
Un chaleco de lana	(2)			Un par de botas de agua	(2)		
Un par de botas	(1)			Vigilantes:			
Un anorak	(3)			Dos cazadoras azules	(2)	Dos camisas azules m/c	
Estructura y patio:					(2)		
Dos pantalones pana azules	(2)	Dos camisas m/c azules		Dos pantalones pana azules	(2)	Dos pantalones azules	
	(2)				(2)		
Dos cazadoras azules	(2)	Dos pantalones azules		Un chaleco de lana	(2)		
	(2)			Dos camisas azules m/l	(2)		
Dos camisas azules m/l	(2)	Un par de zapatos		Un par de botas	(1)		
	(1)			Una pelliza de cuero o plumífero	(4)		
Un chaleco de lana	(2)				(2)		
Una ropa de agua	(2)			Un equipo de agua	(2)		
Un par de botas o zapatos	(1)			Un par de botas de agua	(2)		
Un anorak	(3)			Equipo auxiliar:			
Restantes grupos obreros:				Un uniforme de invierno	(2)	Dos pantalones grises	
Dos pantalones pana azules	(2)	Dos camisas azules m/c			(1)		
	(2)			Dos camisas blancas	(1)	Dos camisas grises m/l	
Dos cazadoras azules	(2)	Dos pantalones azules			(1)		
	(2)			Una corbata negra	(1)	Dos corbatas	
Dos camisas azules m/l	(2)	Un par de zapatos de seguridad, según proceda			(1)		
	(2)			Un par de zapatos	(1)	Un par de zapatos	
Un chaleco de lana	(2)				(1)		
	(1)			Limpiadoras:			
Un par de botas o zapatos de seguridad, según proceda	(1)			Dos batas	(1)		
Un anorak	(3)			Un par de zapatos	(1)		
Cobradores:				Báscula:			
Dos camisas	(1)	Una sahariana		Dos pantalones de pana beig	(2)	Dos camisas blancas m/c	
	(2)				(2)		
Una corbata	(1)	Dos camisas blancas m/c		Dos camisas beig m/l	(2)	Dos pantalones azules	
	(1)				(2)		
Un par de zapatos	(1)	Un par de zapatos		Un chaleco de lana	(2)	Un par de zapatos	
	(1)				(1)		
	(2)	Un pantalón		Un par de zapatos	(1)		
				Energías:			
				Un anorak	(2)		
Y además 20.720 pesetas, para 1996, y 21.383 pesetas, para 1997, en efectivo, cada año para la adquisición de un traje de invierno o de verano y/o gabardina				<i>Personal empleado</i>			
Cafetería-Cocineros:				Laboratorio:			
Dos camisas blancas	(1)	Dos camisas blancas m/c		Técnicos:			
	(1)			Una bata blanca	(1)	Una bata blanca	
Dos pantalones beig	(1)	Dos pantalones beig			(1)		
	(1)			Un par de zapatos ortopédicos	(1)		
Un par de zapatos	(1)	Un par de zapatos		Un par de zapatos normales o de seguridad, según proceda	(1)		
	(1)			Obreros:			
Camareros:				Una bata azul	(1)	Una bata azul	
Dos chaquetas camarero	(1)	Dos pantalones beig			(1)		
	(1)			Un par de zapatos	(1)		
Dos pantalones negros	(1)	Dos camisas blancas m/c		Servicio médico:			
	(1)			Técnicos:			
Un par de zapatos	(1)	Dos pantalones negros		Dos pijamas sanitarios	(2)		
	(1)			Dos batas blancas	(1)		
	(1)	Un par de zapatos					
	(1)			Vigilantes 1.ª y Porteros:			
Dos uniformes de invierno	(2)	Dos pantalones grises					
	(1)						

Invierno	Verano
Obreros:	
Dos batas blancas	(1)
Un par de zapatos	(1)
Delineantes:	
Una sahariana	(2)
Dos batas blancas	(2)
Un chaleco de lana	(2)
Un pantalón de pana	(2)
Un par de zapatos	(2)
<i>Personal femenino</i>	
Telefonistas, Administrativos y Técnicos:	
Dos blusas	(2)
Dos faldas	(1)
Técnicos y Administrativos en general:	
Una sahariana	(2)

Inspectores comerciales:

A los Jefes e Inspectores comerciales que habitualmente trabajan en el exterior se le entregará en efectivo 30.818 pesetas en el año 1996 y 31.804 pesetas en el año 1997 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 dos a dieciocho años, inclusive, por un importe de 3.105 pesetas en el año 1996 y de 3.204 pesetas en el año 1997, mes e hijo, durante todos los meses del año, excepto julio y agosto. Para los hijos de dos y tres años de edad se extenderá igualmente esta ayuda, debiéndose acreditar la escolaridad o inscripción en guardería. 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 para estudios medios y superiores, para el personal de la empresa e hijos, de 4.765.000 pesetas, consistente en el 80 por 100, como máximo, del coste de la inscripción o matrícula, y que se concederá, de acuerdo con las bases que se establezcan, por la Comisión Mixta de Formación.

A este tipo de ayuda podrán acogerse igualmente los huérfanos/as entre dieciséis y veinticinco años de edad de aquellos/as productores/as cuyo fallecimiento se haya producido estando en alta en la empresa o siendo pensionista de la misma.

2. Minusválidos.—Se establece una ayuda mensual de 14.504 pesetas para 1996 y de 14.968 pesetas para 1997 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 personal permanezca en alta.

Artículo 51. Préstamos 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.

CAPÍTULO 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 último derecho personalmente o a través del Comité de Empresa.

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

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

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

CAPÍTULO 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.

Igualmente, para aquellas reuniones llevadas a cabo y convocadas a instancias exclusivamente de la Dirección, así como una reunión anual de las contempladas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, las horas dedicadas no computarán para el crédito de las cuarenta horas sindicales.

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) 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.

H) 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.

I) El Comité de Empresa y Delegados de Personal en sus delegaciones participarán en las pruebas de aptitud para ascenso del personal, según lo establecido en el capítulo V del Convenio Colectivo.

J) Las horas dedicadas a actividades del Comité o Delegados de Personal serán retribuidas en igual cuantía que las de permanencia en el puesto de trabajo.

K) 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 aquel 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 periodos 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 asambleas 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: Uno.

De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.

De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Centrales Sindicales que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en las elecciones citadas estarán representadas por un solo 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 y Salud y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, aun 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 ceñirá su tarea a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

G) Dos tabloneros de anuncios para su uso exclusivo.

H) La retención, a través de nómina, de la cuota sindical de sus afiliados, previa solicitud por escrito de cada uno de ellos, entregando a cada Delegado sindical el montante de esas cuotas mensualmente.

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

Artículo 55. *Seguridad y salud.*

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

1. A efectos de conocimiento del personal, se transcribe el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, y los derechos y obligaciones del trabajador y los empresarios recogidos en los artículos 14 al 30 y 33 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Comité de Seguridad y Salud: El Comité de Empresa participará a través de los Delegados de Prevención en el Comité de Seguridad y Salud, de acuerdo con la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y adoptará sus propias normas de funcionamiento.

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 aquéllas del tiempo invertido en las mismas.

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

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos 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.»

DERECHOS Y OBLIGACIONES

Según Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 14. *Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.*

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones Públicas respecto del personal a su servicio.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y, mediante la constitución de una organización, y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la presente Ley.

El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las actuaciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Artículo 15. *Principios de la acción preventiva.*

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

3. El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

5. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.

Artículo 16. *Evaluación de los riesgos.*

1. La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

2. Si los resultados de la evaluación prevista en el apartado anterior lo hicieran necesario, el empresario realizará aquellas actividades de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Estas actuaciones deberán integrarse en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el apartado anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Artículo 17. *Equipos de trabajo y medios de protección.*

1. El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

Cuando la utilización de un equipo de trabajo pueda presentar un riesgo específico para la seguridad y la salud de los trabajadores, el empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que:

- a) La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.
- b) Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.

2. El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Artículo 18. *Información, consulta y participación de los trabajadores.*

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el

empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

2. El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

Artículo 19. *Formación de los trabajadores.*

1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá, en ningún caso, sobre los trabajadores.

Artículo 20. *Medidas de emergencia.*

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

Artículo 21. *Riesgo grave e inminente.*

1. Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

- a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.
- b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.
- c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

2. De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la presente Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que

dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

3. Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

4. Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Artículo 22. *Vigilancia de la salud.*

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 23. *Documentación.*

1. El empresario deberá elaborar y conservar, a disposición de la autoridad laboral, la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:

a) Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, y planificación de la acción preventiva, conforme a lo previsto en el artículo 16 de la presente Ley.

b) Medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse.

c) Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el tercer párrafo del apartado 1 del artículo 16 de la presente Ley.

d) Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el artículo 22 de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo.

e) Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente artículo.

2. En el momento de cesación de su actividad, las empresas deberán remitir a la autoridad laboral la documentación señalada en el apartado anterior.

3. El empresario estará obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.

4. La documentación a que se hace referencia en el presente artículo deberá también ser puesta a disposición de las autoridades sanitarias al objeto de que éstas puedan cumplir con lo dispuesto en los artículos 10 de la presente Ley y 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.

Artículo 24. *Coordinación de actividades empresariales.*

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.

2. El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

3. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

5. Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.

Artículo 25. *Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.*

1. El empresario garantizará, de manera específica, la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 26. *Protección de la maternidad.*

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactante de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

4. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 27. *Protección de los menores.*

1. Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

2. Teniendo en cuenta los factores anteriormente señalados, el Gobierno establecerá las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos.

Artículo 28. *Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.*

1. Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará, en ningún caso, una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualesquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

La presente Ley y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo señaladas en los párrafos anteriores.

2. El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores a que se refiere el apartado anterior reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos.

Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.

3. Los trabajadores a que se refiere el presente artículo tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos establecidos en el artículo 22 de esta Ley y en sus normas de desarrollo.

4. El empresario deberá informar a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención previsto en el artículo 31 de esta Ley de la incorporación de los trabajadores a que se refiere el presente artículo, en la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todos los trabajadores de la empresa.

5. En las relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Corresponderá, además, a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones en materia de información previstas en los apartados 2 y 4 del presente artículo.

La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud que se establecen en los apartados 2 y 3 de este artículo. A tal fin, y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal, y ésta a los trabajadores afectados, antes de la adscripción de los mismos, acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas.

La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores en la misma de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la presente Ley.

Artículo 29. *Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.*

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y 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, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán, en particular:

1.º Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2.º Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3.º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4.º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

5.º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6.º Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones Públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de régimen interno.

Artículo 30. *Protección y prevención de riesgos profesionales.*

1. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.

2. Los trabajadores designados deberán tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes en número, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, así como los riesgos a que están expuestos los trabajadores y su distribución en la misma, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley.

Los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior colaborarán entre sí y, en su caso, con los servicios de prevención.

3. Para la realización de la actividad de prevención, el empresario deberá facilitar a los trabajadores designados el acceso a la información y documentación a que se refieren los artículos 18 y 23 de la presente Ley.

4. Los trabajadores designados no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. En ejercicio de esta función, dichos trabajadores gozarán, en particular, de las garantías que para los representantes de los trabajadores establecen las letras a), b) y c) del artículo 68 y el apartado 4 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta garantía alcanzará también a los trabajadores integrantes del servicio de prevención, cuando la empresa decida constituirlo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Los trabajadores a que se refieren los párrafos anteriores deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieron acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.

5. En las empresas de menos de seis trabajadores, el empresario podrá asumir personalmente las funciones señaladas en el apartado 1, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley.

6. El empresario que no hubiere concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberá someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Artículo 33. *Consulta de los trabajadores.*

1. El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la presente Ley.

e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

2. En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.

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

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, apartados 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 1.ª Jefe de Equipo o 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.

Se establece, a título experimental, una Prima de Productividad para los años 1996 y 1997 basada en el incremento de los índices de hectolitros/persona, tomando como referencia los valores obtenidos en los años 1995 y 1996, respectivamente. En todo caso se garantiza un mínimo de 41.881 pesetas para 1996 y el 10 por 100 de aumento sobre lo percibido en 1996 (como mínimo, 46.069 pesetas) para 1997 para el Auxiliar de 2.ª 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 2.ª Obrero, en un 2,5 por 100 por cada año completo de antigüedad en plantilla al 31 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 regirá la aplicación de la Prima sobre la base del Auxiliar 2.ª Obrero.

AÑO 1996

Prima de productividad

Incremento productividad hectolitro/persona	Pesetas/prima	Incremento prima/pesetas	Total pesetas prima
—	32.116	—	32.116
1- 50	32.116	936	33.052

Incremento productividad hectolitro/persona	Pesetas/prima	Incremento prima/pesetas	Total pesetas prima
51-100	32.116	1.872	33.988
101-150	32.116	2.808	34.924
151-200	32.116	3.744	35.860
201-250	32.116	4.680	36.796
251-300	32.116	5.616	37.732
301-350	32.116	6.552	38.668
351-400	32.116	7.488	39.604
401-450	32.116	8.424	40.540
451-500	32.116	9.360	41.476
501-550	32.116	10.296	42.412
551-600	32.116	11.232	43.348

Incremento productividad hectolitro/persona	Pesetas/prima	Incremento prima/pesetas	Total pesetas prima
451-500	33.144	9.660	42.804
501-550	33.144	10.626	43.770
551-600	33.144	11.592	44.736

La prima se calcula mediante la expresión siguiente:

Hectolitros envasado

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 dependencia 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:

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

La prima se devengará en los meses de enero de 1997 y 1998, respectivamente.

Disposición final sexta.

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.

AÑO 1997

Prima de productividad

Incremento productividad hectolitro/persona	Pesetas/prima	Incremento prima/pesetas	Total pesetas prima
—	33.144	—	33.144
1- 50	33.144	966	34.110
51-100	33.144	1.932	35.076
101-150	33.144	2.898	36.042
151-200	33.144	3.864	37.008
201-250	33.144	4.830	37.974
251-300	33.144	5.796	38.940
301-350	33.144	6.762	39.906
351-400	33.144	7.728	40.872
401-450	33.144	8.694	41.838

1996

Categoría	Anexo 1	Anexo 2	Anexo 4	Anexo 6	Anexo 7	Anexo 8	Anexo 9	Anexo 11
	Sueldo base — (Pesetas/día)	Tablas primas «A» — (Pesetas/hora)	Valor horas extras — (Pesetas)	Turno total — (Pesetas)	Salida particular — (Pesetas/hora)	Jornadas especiales — (Pesetas/día)	Complemento festivo — (Pesetas/día)	Jornada ininterrumpida — (Pesetas)
10 TGS	6.598	138	—	—	1.152	4.910	—	1.272
11 TGM	5.806	121	—	—	1.053	4.320	—	1.119
12-20-30 Jefe primera	5.014	105	—	—	954	3.732	—	967
13-21-31 Jefe segunda	4.354	92	—	—	872	3.240	—	839
14-22 Oficial primera	3.959	92	1.473	—	823	2.946	7.119	764
15-23 Oficial segunda	3.431	79	1.277	—	757	2.554	6.344	662
16-24 Auxiliar	2.903	74	1.080	—	691	2.160	5.346	559
32 Ins. Com. primera	4.354	91	—	—	872	3.240	—	839
33 Ins. Com. segunda	3.695	78	—	—	790	2.750	—	713
40 Subalterno Jefe	3.431	79	1.277	8.797	757	2.554	6.344	662
41 Subalterno primera	3.167	76	1.178	8.121	724	2.356	5.901	610
42 Subalterno segunda	2.903	74	1.080	7.445	691	2.160	5.346	559
43 Limpiadora	2.639	57	982	6.767	658	1.964	4.898	509
80 Oficial primera Jefe de Equipo	3.959	83	1.473	10.154	823	2.946	7.119	764
81 Oficial primera	3.431	72	1.277	8.797	757	2.554	6.344	662
82 Oficial segunda	3.167	66	1.178	8.121	724	2.356	5.901	610
83 Ayudante	2.903	61	1.080	7.445	691	2.160	5.346	559
84 Auxiliar primera	2.771	58	1.031	7.108	674	2.062	5.120	535
85 Auxiliar segunda	2.639	55	982	6.767	658	1.964	4.898	509

ANEXO 2-B

1996

Porcentaje rendim. planta envasado	Oficial 1. ^a Jefe de Equipo 80	Oficial 1. ^a 81	Oficial 2. ^a 82	Ayudante 83	Auxiliar 1. ^a 84	Auxiliar 2. ^a 85
—	70,00	83,00	72,00	66,00	61,00	58,00
70,01	70,50	91,10	78,89	72,01	66,75	64,11
						60,48

Porcentaje rendim. planta envasado	Oficial 1. ^a Jefe de Equipo 80	Oficial 1. ^a 81	Oficial 2. ^a 82	Ayudante 83	Auxiliar 1. ^a 84	Auxiliar 2. ^a 85
70,51	71,00	91,54	79,27	72,36	67,07	64,42
71,01	71,50	91,98	79,68	72,70	67,40	64,75
71,51	72,00	92,42	80,07	73,06	67,74	65,07
72,01	72,50	92,86	80,47	73,42	68,05	65,38
72,51	73,00	93,29	80,86	73,78	68,39	65,68
73,01	73,50	93,74	81,24	74,13	68,70	66,01
						62,28

Porcentaje rendim. planta envasado	Oficial 1. ^a Jefe de Equipo 80	Oficial 1. ^a 81	Oficial 2. ^a 82	Ayudante 83	Auxiliar 1. ^a 84	Auxiliar 2. ^a 85	
73,51	74,00	94,17	81,65	74,46	69,03	66,31	62,60
74,01	74,50	94,61	82,03	74,84	69,37	66,62	62,90
74,51	75,00	95,04	82,42	75,18	69,69	66,95	63,21
75,01	75,50	95,92	83,21	75,88	70,35	67,57	63,80
75,51	76,00	96,80	84,00	76,60	71,01	68,19	64,40
76,01	76,50	97,67	84,78	77,30	71,64	68,84	65,01
76,51	77,00	98,55	85,58	78,01	72,30	69,45	65,60
77,01	77,50	99,43	86,36	78,72	72,96	70,08	66,20
77,51	78,00	100,29	87,14	79,41	73,61	70,70	66,81
78,01	78,50	101,18	87,94	80,13	74,28	71,34	67,41
78,51	79,00	102,05	88,70	80,83	74,93	71,97	68,01
79,01	79,50	102,94	89,49	81,55	75,58	72,59	68,61
79,51	80,00	103,80	90,28	82,24	76,23	73,22	69,20
80,01	80,50	105,12	91,46	83,31	77,21	74,16	70,11
80,51	81,00	106,44	92,64	84,37	78,19	75,11	71,03
81,01	81,50	107,76	93,81	85,43	79,18	76,05	71,93
81,51	82,00	109,08	94,99	86,48	80,17	76,99	72,83
82,01	82,50	110,38	96,17	87,55	81,14	77,93	73,73
82,51	83,00	111,71	97,34	88,61	82,12	78,88	74,62
83,01	83,50	113,01	98,52	89,67	83,10	79,82	75,55
83,51	84,00	114,34	99,70	90,73	84,09	80,76	76,44
84,01	84,50	115,63	100,88	91,80	85,05	81,69	77,35
84,51	85,00	116,97	102,06	92,85	86,03	82,65	78,24
85,01	85,50	118,28	103,24	93,91	87,03	83,59	79,14
85,51	86,00	119,59	104,42	94,97	88,01	84,53	80,05
86,01	86,50	120,91	105,59	96,03	88,99	85,47	80,95
86,51	87,00	122,21	106,77	97,08	89,97	86,42	81,85
87,01	87,50	123,55	107,96	98,16	90,96	87,36	82,76
87,51	88,00	124,84	109,12	99,21	91,94	88,28	83,66

ANEXO 3-B
1996

Periodo	Oficial 1. ^a Jefe de Equipo	Oficial 1. ^a	Oficial 2. ^a	Ayudante
Enero	261,70	239,74	216,44	212,19
Febrero	274,39	255,54	241,43	231,83
Marzo	311,69	285,49	265,80	252,69
Abril	306,18	280,47	258,15	243,69
Mayo	428,86	387,99	357,58	336,97
Junio	507,40	459,69	422,83	398,64
Julio	615,32	536,00	476,34	436,65
Agosto	643,73	560,62	498,31	456,87
Septiembre	656,41	601,13	559,77	532,03
Octubre	415,73	368,93	334,97	312,29
Noviembre	447,39	416,70	393,85	378,60
Diciembre	422,83	393,79	372,18	451,10

ANEXO 3-A
Distribución de cajas a particulares
1996

Categoría	Cajas	
	Lleno — Pesetas/unidad	Vacio — Pesetas/unidad
81 Oficial primera	6,90	12,32
82 Oficial segunda	6,32	11,55
83 Ayudante	5,73	10,67

Distribución de varios

Categoría	Varios	Pesetas/hora
81 Oficial primera	Horas de presencia	175,74
82 Oficial segunda	Horas de presencia	161,28
83 Ayudante	Horas de presencia	146,64

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

Categoría	Cajas	
	Lleno — Extra pesetas/unidad	Vacio — Extra pesetas/unidad
Oficial primera	19,68 5,37 cc	32,23 9,45 cc
Oficial segunda	18,12 4,89 cc	29,09 8,95 cc
Ayudante	15,73 4,48 cc	25,80 8,31 cc

Distribución de varios en retén

Categoría	Varios	Pesetas/unidad
81 Oficial primera	Horas de presencia	136,15
82 Oficial segunda	Horas de presencia	118,01
83 Ayudante	Horas de presencia	90,76

ANEXO 3-A
Depósito de Mérida/Badajoz
1996

DISTRIBUCIÓN DE CAJAS, BARRILES Y VARIOS EN PROVINCIAS

Oficial primera sin ayudante

Cajas		Barriles		Varios	Kilómetros recorridos
Llenas	Vacias	Llenos	Vacios		
1,47	3,16	2,18	3,98	31,67	0- 99
1,80	3,61	2,32	4,44	35,73	100-159
2,18	3,98	2,62	5,26	40,88	160-219
2,32	4,44	3,36	6,37	44,79	220-279
2,62	5,26	4,06	7,39	48,76	280-339
3,36	6,37	4,89	8,45	52,70	340-MÁS

Categoría	Varios	Pesetas/hora
Oficial primera sin Ayudante	Bultos	35,73
Ayudante	Bultos	17,56
Oficial primera con Ayudante	Bultos	26,81

ANEXO 3-A

Distribución a clientes

1996

	Cajas retornables		Especial		1/5 sin		E. BR. C.P. C2B.	1/3 lata	1/4 no retornables	Barriles	
	Llenas	Vacias	Llenas	Vacias	Llenas	Vacias				Llenos	Vacios
<i>Oficial primera sin ayudante</i>											
Córdoba	6,20	9,00	12,46	17,97	9,38	11,47	39,34	12,97	13,05	24,94	29,64
Málaga	6,20	9,00	12,46	14,87	9,38	11,47	39,34	12,97	13,05	28,01	32,57
Granada	6,20	11,62	9,38	15,52	9,38	11,47	39,34	12,97	15,52	24,94	29,64
Cádiz	9,38	11,19	12,46	17,02	9,38	11,47	39,34	12,97	17,84	24,94	29,64
Jerez	6,20	9,00	6,20	11,47	9,38	11,47	39,34	12,97	13,05	24,94	29,64
Huelva	6,20	9,00	12,46	17,97	9,38	11,47	39,34	12,97	13,05	24,94	29,64
Mérida/Badajoz	6,20	9,00	9,38	13,06	9,38	11,47	39,34	12,97	14,06	24,94	29,64
Sevilla	6,20	9,00	12,46	17,63	9,38	11,47	39,34	12,97	13,05	24,94	29,64
<i>Oficial primera con ayudante</i>											
Córdoba	3,11	5,08	9,38	13,55	4,68	7,41	21,89	6,92	7,01	12,46	17,54
Málaga	3,11	5,08	6,20	10,18	4,68	7,41	21,89	6,92	7,01	18,69	22,73
Granada	3,11	7,57	6,20	8,62	4,68	7,41	21,89	6,92	9,27	12,46	17,54
Cádiz	6,20	7,09	9,38	13,55	4,68	7,41	21,89	6,92	11,58	15,58	18,57
Jerez	3,11	5,08	3,11	9,18	4,68	7,41	21,89	6,92	7,01	18,69	20,96
Huelva	3,11	5,08	9,38	12,63	4,68	7,41	21,89	6,92	7,01	15,58	16,00
Mérida/Badajoz	3,11	7,52	6,20	8,45	4,68	7,41	21,89	6,92	9,19	12,46	17,54
Sevilla	3,11	5,08	9,38	13,98	4,68	7,41	21,89	6,92	7,01	12,46	17,54
<i>Oficial segunda</i>											
Córdoba	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Málaga	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Granada	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cádiz	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jerez	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Huelva	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mérida	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sevilla	3,11	4,48	9,38	12,13	4,68	5,72	20,08	6,57	6,57	12,46	14,67
<i>Ayudante</i>											
Córdoba	3,11	3,94	9,38	11,58	3,11	5,52	17,38	6,06	6,06	9,38	15,21
Málaga	3,11	3,94	3,11	8,41	3,11	5,52	17,38	6,06	6,06	12,46	17,17
Granada	3,11	6,53	6,20	7,08	3,11	5,52	17,38	6,06	8,36	12,46	12,74
Cádiz	3,11	4,52	3,11	8,71	3,11	5,52	17,38	6,06	6,60	12,46	14,14
Jerez	3,11	3,94	3,11	5,37	3,11	5,52	17,38	6,06	6,06	12,46	15,42
Huelva	3,11	3,94	9,38	11,01	3,11	5,52	17,38	6,06	6,06	12,46	16,09
Mérida/Badajoz	3,11	4,95	3,11	8,23	3,11	5,52	17,38	6,06	7,04	9,38	15,21
Sevilla	3,11	3,94	9,38	10,38	3,11	5,52	17,38	6,06	6,06	9,38	15,21

ANEXO 5

Plus compensación de Escala

1996

Categoría	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
10 TGS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11 TGM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12-20-30 Jefe primera	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13-21-31 Jefe segunda	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14-22 Oficial primera	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15-23 Oficial segunda	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16-24 Auxiliar	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
32 Ins. Com. primera	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
33 Ins. Com. segunda	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
40 Subalterno Jefe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
41 Subalterno primera	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
42 Subalterno segunda	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
43 Limpiadora	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
80 Oficial primera Jefe de Equipo	991	1.031	1.070	1.111	1.151	1.192	1.231	1.271	1.312	1.351	1.391	1.433	1.472

Categoría	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
81 Oficial primera	1.303	1.356	1.410	1.463	1.518	1.571	1.626	1.679	1.733	1.786	1.839	1.892	1.945
82 Oficial segunda	675	703	728	756	783	809	836	864	889	917	944	970	998
83 Ayudante	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
84 Auxiliar primera	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
85 Auxiliar segunda	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

ANEXO 12

Complemento IRTP (pesetas/mes)

1996

Categoría	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
10 TGS	59.020	61.071	63.117	65.170	67.221	69.243	71.254	73.251	75.279	77.308	79.353	81.407	83.459
11 TGM	52.946	54.748	56.542	58.353	60.144	61.921	63.679	65.440	67.220	69.000	70.791	72.596	74.394
12-20-30 Jefe primera	47.130	48.684	50.243	51.793	53.350	54.879	56.405	57.923	59.463	60.996	62.547	64.428	65.661
13-21-31 Jefe segunda	40.472	41.821	43.172	44.520	45.865	47.199	48.520	49.841	51.175	52.503	53.854	55.203	56.559
14-22 Oficial primera	36.571	37.799	39.023	40.244	41.474	42.686	43.880	45.085	46.288	47.503	48.733	49.958	51.178
15-23 Oficial segunda	32.489	33.544	34.610	35.677	36.735	37.789	38.823	39.863	40.912	41.964	43.027	44.081	45.152
16-24 Auxiliar	29.815	30.443	31.074	31.971	32.868	33.759	34.632	35.511	36.404	37.280	38.191	39.085	39.983
32 Ins. Com. primera	39.639	40.984	42.336	43.682	45.037	46.360	47.683	48.998	50.340	51.674	53.016	54.367	55.716
33 Ins. Com. segunda	34.570	35.703	36.860	37.998	39.156	40.277	41.395	42.509	43.645	44.774	45.918	47.069	48.209
40 Subalterno Jefe	29.377	30.481	31.571	32.666	33.758	34.842	35.907	36.986	38.058	39.138	40.232	41.329	42.424
41 Subalterno primera	26.288	27.318	28.350	29.377	30.400	31.424	32.428	33.435	34.227	35.473	36.496	37.532	38.565
42 Subalterno segunda	24.757	25.684	26.613	27.539	28.466	29.382	30.293	31.224	32.119	33.035	33.967	34.890	35.821
43 Limpiadora	22.915	23.746	24.579	25.416	26.256	27.077	27.887	28.705	29.529	30.356	31.184	32.020	32.857
80 Oficial primera Jefe de Equipo	33.073	34.368	35.669	36.960	38.263	39.542	40.805	42.080	43.357	44.644	45.942	47.474	48.535
81 Oficial primera	28.483	29.605	30.736	31.861	32.992	34.112	35.206	36.315	37.432	38.543	39.679	40.802	41.939
82 Oficial segunda	26.436	27.476	28.522	29.554	30.587	31.622	32.631	33.648	34.670	35.702	36.739	37.777	38.815
83 Ayudante	24.908	25.841	26.782	27.717	28.653	29.585	30.689	31.406	32.329	33.265	34.195	35.130	36.065
84 Auxiliar primera	23.935	24.826	25.713	26.606	27.494	28.373	29.240	30.117	30.993	31.880	32.764	33.650	34.543
85 Auxiliar segunda	23.824	24.436	25.048	25.889	26.734	27.562	28.381	29.209	30.042	30.873	31.717	32.556	33.395

ANEXO 13

Calendario de trabajo a turno total en ciclos consecutivos de cinco semanas

Año 1996: 1.816 horas anuales

Año 1997: 1.810 horas anuales

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



Día de Descanso

ANEXO 14

Seguro de vida e invalidez por accidente

Capital por categorías

Código categoría (Personal activo)	Capital	
	1996	1997
Titulado G. Superior	613.600	638.200
Titulado G. Medio	613.600	638.200
Jefe primera Técnico	613.600	638.200
Jefe segunda Técnico	492.200	512.000
Oficial primera Técnico	384.800	400.200
Oficial segunda Técnico	327.600	341.000

Código categoría (Personal activo)	Capital	
	1996	1997
Auxiliar Técnico	270.400	281.500
Jefe primera Administrativo	613.600	638.200
Jefe segunda Administrativo	492.200	512.000
Oficial primera Administrativo	384.800	400.200
Oficial segunda Administrativo	327.600	341.000
Auxiliar Administrativo	270.400	281.500
Jefe primera Comercial	613.600	638.200
Jefe segunda Comercial	492.200	512.000
Inspector Comercial primera	492.200	512.000
Inspector Comercial segunda	492.200	512.000
Subalterno Jefe	327.600	341.000
Subalterno primera	327.600	341.000

Código categoría — (Personal activo)	Capital	
	1996	1997
Subalterno segunda	327.600	341.000
Limpiadora	270.400	281.500
Oficial primera Jefe de Equipo	327.600	341.000
Oficial primera Obrero	327.600	341.000

Código categoría — (Personal activo)	Capital	
	1996	1997
Oficial segunda Obrero	327.600	341.000
Ayudante	327.600	341.000
Auxiliar primera Obrero	270.400	281.500
Auxiliar segunda Obrero	270.400	281.500

1997

Categoría	Anexo 1	Anexo 2	Anexo 4	Anexo 6	Anexo 7	Anexo 8	Anexo 9	Anexo 11
	Sueldo base — (Pesetas/día)	Tablas primas «A» — (Pesetas/hora)	Valor horas extras — (Pesetas)	Turno total — (Pesetas)	Salida particular — (Pesetas/hora)	Jornadas especiales — (Pesetas/día)	Complemento festivo — (Pesetas/día)	Jornada ininterrumpida — (Pesetas)
10 TGS	6.808	142	—	—	1.189	4.910	—	1.313
11 TGM	5.991	125	—	—	1.087	4.320	—	1.155
12-20-30 Jefe primera	5.174	108	—	—	985	3.732	—	998
13-21-31 Jefe segunda	4.493	95	—	—	900	3.240	—	866
14-22 Oficial primera	4.085	95	1.473	—	849	2.946	7.347	788
15-23 Oficial segunda	3.540	82	1.277	—	781	2.554	6.547	683
16-24 Auxiliar	2.995	76	1.080	—	713	2.160	5.517	577
32 Ins. Com. primera	4.493	94	—	—	900	3.240	—	866
33 Ins. Com. segunda	3.812	80	—	—	815	2.750	—	736
40 Subalterno Jefe	3.540	82	1.277	9.079	781	2.554	6.547	683
41 Subalterno primera	3.268	78	1.178	8.381	747	2.356	6.090	630
42 Subalterno segunda	2.995	76	1.080	7.683	713	2.160	5.517	577
43 Limpiadora	2.723	59	982	6.984	679	1.964	5.055	525
80 Oficial primera Jefe de Equipo	4.085	86	1.473	10.479	849	2.946	7.347	788
81 Oficial primera	3.540	74	1.277	9.079	781	2.554	6.547	683
82 Oficial segunda	3.268	68	1.178	8.381	747	2.356	6.090	630
83 Ayudante	2.995	63	1.080	7.683	713	2.160	5.517	577
84 Auxiliar primera	2.859	60	1.031	7.335	696	2.062	5.284	552
85 Auxiliar segunda	2.723	57	982	6.984	679	1.964	5.055	525

ANEXO 2-B

1997

Porcentaje rendim. planta envasado.	Oficial 1. ^a Jefe de Equipo 80	Oficial 1. ^a 81	Oficial 2. ^a 82	Ayudante 83	Auxiliar 1. ^a 84	Auxiliar 2. ^a 85
—	70,00	86,00	74,00	68,00	63,00	60,00
70,01	70,50	94,02	81,41	74,31	68,89	66,16
70,51	71,00	94,47	81,81	74,68	69,22	66,48
71,01	71,50	94,92	82,23	75,03	69,56	66,82
71,51	72,00	95,38	82,63	75,40	69,91	67,15
72,01	72,50	95,83	83,05	75,77	70,23	67,47
72,51	73,00	96,28	83,45	76,14	70,58	67,78
73,01	73,50	96,74	83,84	76,50	70,90	68,12
73,51	74,00	97,18	84,26	76,84	71,24	68,43
74,01	74,50	97,64	84,65	77,23	71,59	68,75
74,51	75,00	98,08	85,06	77,59	71,92	69,09
75,01	75,50	98,99	85,87	78,31	72,60	69,73
75,51	76,00	99,90	86,69	79,05	73,28	70,37
76,01	76,50	100,80	87,49	79,77	73,93	71,04
76,51	77,00	101,70	88,32	80,51	74,61	71,67
77,01	77,50	102,61	89,12	81,24	75,29	72,32
77,51	78,00	103,50	89,93	81,95	75,97	72,96
78,01	78,50	104,42	90,75	82,69	76,66	73,62
78,51	79,00	105,32	91,54	83,42	77,33	74,27
79,01	79,50	106,23	92,35	84,16	78,00	74,91
79,51	80,00	107,12	93,17	84,87	78,67	75,56
80,01	80,50	108,48	94,39	85,98	79,68	76,53
80,51	81,00	109,85	95,60	87,07	80,69	77,51
81,01	81,50	111,21	96,81	88,16	81,71	78,48

Porcentaje rendim. planta envasado.	Oficial 1. ^a Jefe de Equipo 80	Oficial 1. ^a 81	Oficial 2. ^a 82	Ayudante 83	Auxiliar 1. ^a 84	Auxiliar 2. ^a 85
81,51	82,00	112,57	98,03	89,25	82,74	79,45
82,01	82,50	113,91	99,25	90,35	83,74	80,42
82,51	83,00	115,28	100,45	91,45	84,75	81,40
83,01	83,50	116,63	101,67	92,54	85,76	82,37
83,51	84,00	118,00	102,89	93,63	86,78	83,34
84,01	84,50	119,33	104,11	94,74	87,77	84,30
84,51	85,00	120,71	105,33	95,82	88,78	85,29
85,01	85,50	122,06	106,54	96,92	89,81	86,26
85,51	86,00	123,42	107,76	98,01	90,83	87,23
86,01	86,50	124,78	108,97	99,10	91,84	88,21
86,51	87,00	126,12	110,19	100,19	92,85	89,19
87,01	87,50	127,50	111,41	101,30	93,87	90,16
87,51	88,00	128,83	112,61	102,38	94,88	91,10

ANEXO 3-B

1997

Periodo	Oficial 1. ^a Jefe de Equipo	Oficial 1. ^a	Oficial 2. ^a	Ayudante
Enero	270,07	247,41	223,37	218,98
Febrero	283,17	263,72	249,16	239,25
Marzo	321,66	294,63	274,31	260,78
Abril	315,98	289,45	266,41	251,49
Mayo	442,58	400,41	369,02	347,75

Período	Oficial 1. ^a Jefe de Equipo	Oficial 1. ^a	Oficial 2. ^a	Ayudante
Junio	523,64	474,40	436,36	411,40
Julio	635,01	553,15	491,58	450,62
Agosto	664,33	578,56	514,26	471,49
Septiembre	677,42	620,37	577,68	549,05
Octubre	429,03	380,74	345,69	322,28
Noviembre	461,71	430,03	408,52	390,72
Diciembre	436,36	406,39	384,09	465,54

ANEXO 3-A

Distribución de cajas a particulares

1997

Categoría	Cajas	
	Llenas — Pesetas/unidad	Vacías — Pesetas/unidad
81 Oficial primera	7,12	12,71
82 Oficial segunda	6,52	11,92
83 Ayudante	5,91	11,01

Distribución de varios

Categoría	Varios	Pesetas/hora
81 Oficial primera	Horas de presencia	181,36
82 Oficial segunda	Horas de presencia	166,44
83 Ayudante	Horas de presencia	151,33

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

Categoría	Cajas	
	Llenas — Extra pesetas/unidad	Vacías — Extra pesetas/unidad
Oficial primera	20,31 5,54 cc	33,26 9,75 cc

Categoría	Cajas	
	Llenas — Extra pesetas/unidad	Vacías — Extra pesetas/unidad
Oficial segunda	18,70 5,05 cc	30,02 9,24 cc
Ayudante	16,23 4,62 cc	26,63 8,58 cc

Distribución de varios en retén

Categoría	Varios	Pesetas/unidad
Oficial primera	Horas de presencia	140,51
Oficial segunda	Horas de presencia	121,79
Ayudante	Horas de presencia	93,66

ANEXO 3-A

Depósito de Mérida/Badajoz

1997

DISTRIBUCIÓN DE CAJAS, BARRILES Y VARIOS EN PROVINCIAS

Oficial primera sin ayudante

Cajas		Barriles		Varios	Kilómetros recorridos	Tablas primas
Llenas	Vacías	Llenos	Vacios			
1,52	3,26	2,25	4,11	32,68	0- 99	N.º 22
1,86	3,73	2,39	4,58	36,87	100-159	N.º 23
2,25	4,11	2,70	5,43	42,19	160-219	N.º 24
2,39	4,58	3,47	6,57	46,22	220-279	N.º 25
2,70	5,43	4,19	7,63	50,32	280-339	N.º 26
3,47	6,57	5,05	8,72	54,39	340-MÁS	N.º 27

Categoría	Varios	Pesetas/hora
Oficial primera sin Ayudante	Bultos	36,87
Ayudante	Bultos	18,12
Oficial primera con Ayudante	Bultos	27,67

ANEXO 3-A

Distribución a clientes

1997

	Cajas retornables		Especial		1/5 sin		E. BR. C.P. C2B.	1/3 lata	1/4 no retornables	Barriles	
	Llenas	Vacías	Llenas	Vacías	Llenas	Vacías				Llenos	Vacios

Oficial primera sin ayudante

Córdoba	6,40	9,29	12,86	18,55	9,68	11,84	40,60	13,39	13,47	25,74	30,59
Málaga	6,40	9,29	12,86	15,35	9,68	11,84	40,60	13,39	13,47	28,91	33,61
Granada	6,40	11,99	9,68	16,02	9,68	11,84	40,60	13,39	16,02	25,74	30,59
Cádiz	9,68	11,55	12,86	17,56	9,68	11,84	40,60	13,39	18,41	25,74	30,59
Jerez	6,40	9,29	6,40	11,84	9,68	11,84	40,60	13,39	13,47	25,74	30,59
Huelva	6,40	9,29	12,86	18,55	9,68	11,84	40,60	13,39	13,47	25,74	30,59
Mérida/Badajoz	6,40	9,29	9,68	13,48	9,68	11,84	40,60	13,39	14,51	25,74	30,59
Sevilla	6,40	9,29	12,86	18,19	9,68	11,84	40,60	13,39	13,47	25,74	30,59

Oficial primera con ayudante

Córdoba	3,21	5,24	9,68	13,98	4,83	7,65	22,59	7,14	7,23	12,86	18,10
Málaga	3,21	5,24	6,40	10,51	4,83	7,65	22,59	7,14	7,23	19,29	23,46

	Cajas retornables		Especial		1/5 sin		E. BR. C.P. C2B.	1/3 lata	1/4 no retornables	Barriles	
	Llenas	Vacías	Llenas	Vacías	Llenas	Vacías				Llenos	Vacíos
Granada	3,21	7,81	6,40	8,90	4,83	7,65	22,59	7,14	9,57	12,86	18,10
Cádiz	6,21	7,32	9,68	13,98	4,83	7,65	22,59	7,14	11,95	16,08	19,16
Jerez	3,21	5,24	3,21	9,47	4,83	7,65	22,59	7,14	7,23	19,29	21,63
Huelva	3,21	5,24	9,68	13,03	4,83	7,65	22,59	7,14	7,23	16,08	16,51
Mérida/Badajoz	3,21	7,76	6,40	8,72	4,83	7,65	22,59	7,14	9,48	12,86	18,10
Sevilla	3,21	5,24	9,68	14,43	4,83	7,65	22,59	7,14	7,23	12,86	18,10

Oficial segunda

Córdoba	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Málaga	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Granada	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Cádiz	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Jerez	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Huelva	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Mérida/Badajoz	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Sevilla	3,21	4,62	9,68	12,52	4,83	5,90	20,72	6,78	6,78	12,86	15,14

Ayudante

Córdoba	3,21	4,07	9,68	11,95	3,21	5,70	17,94	6,25	6,25	9,68	15,70
Málaga	3,21	4,07	3,21	8,68	3,21	5,70	17,94	6,25	6,25	12,86	17,72
Granada	3,21	6,74	6,40	7,31	3,21	5,70	17,94	6,25	8,63	12,86	13,15
Cádiz	3,21	4,66	3,21	8,99	3,21	5,70	17,94	6,25	6,25	12,86	14,59
Jerez	3,21	4,07	3,21	5,54	3,21	5,70	17,94	6,25	6,25	12,86	15,91
Huelva	3,21	4,07	9,68	11,36	3,21	5,70	17,94	6,25	6,25	12,86	16,60
Mérida/Badajoz	3,21	5,11	3,21	8,49	3,21	5,70	17,94	6,25	7,27	9,68	15,70
Sevilla	3,21	4,07	9,68	10,71	3,21	5,70	17,94	6,25	6,25	9,68	15,70

ANEXO 5**Plus compensación de Escala****1997**

Categoría	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
10 TGS	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
11 TGM	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
12-20-30 Jefe primera	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
13-21-31 Jefe segunda	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
14-22 Oficial primera	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
15-23 Oficial segunda	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
16-24 Auxiliar	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
32 Ins. Com. primera	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
33 Ins. Com. segunda	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
40 Subalterno Jefe	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
41 Subalterno primera	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
42 Subalterno segunda	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
43 Limpiadora	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
80 Oficial primera Jefe de Equipo	1.021	1.063	1.102	1.145	1.187	1.228	1.269	1.311	1.352	1.394	1.435	1.476	1.518
81 Oficial primera	1.348	1.403	1.459	1.514	1.569	1.624	1.681	1.736	1.790	1.845	1.902	1.957	2.012
82 Oficial segunda	701	729	756	784	811	839	867	894	922	949	977	1.005	1.032
83 Ayudante	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
84 Auxiliar primera	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
85 Auxiliar segunda	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

ANEXO 12**Complemento IRTP (pesetas/mes)****1997**

Categoría	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
10 TGS	61.114	63.238	65.357	67.482	69.606	71.700	73.782	75.850	77.950	80.051	82.169	84.295	86.420
11 TGM	54.635	56.495	58.346	60.214	62.063	63.897	65.711	67.528	69.364	71.201	73.049	74.912	76.767
12-20-30 Jefe primera	48.633	50.236	51.846	53.445	55.051	56.629	58.204	59.770	61.359	62.941	64.541	66.483	67.755

Categoría	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13-21-31 Jefe segunda	41.763	43.155	44.549	45.940	47.328	48.705	50.068	51.431	52.807	54.178	55.572	56.964	58.363
14-22 Oficial primera	37.738	39.005	40.268	41.528	42.797	44.048	45.280	46.523	47.765	49.019	50.289	51.552	52.811
15-23 Oficial segunda	33.525	34.614	35.714	36.815	37.907	38.994	40.061	41.134	42.217	43.302	44.399	45.487	46.592
16-24 Auxiliar	30.766	31.414	32.065	32.991	33.916	34.836	35.736	36.644	37.565	38.469	39.409	40.332	41.259
32 Ins. Com. primera	40.903	42.291	43.686	45.075	46.473	47.838	49.204	50.561	51.945	53.321	54.707	56.101	57.493
33 Ins. Com. segunda	35.673	36.842	38.036	39.210	40.405	41.562	42.716	43.865	45.038	46.203	47.383	48.570	49.747
40 Subalterno Jefe	30.695	31.848	32.987	34.131	35.273	36.405	37.518	38.645	39.766	40.894	42.037	43.183	44.327
41 Subalterno primera	27.650	28.733	29.818	30.899	31.975	33.052	34.108	35.167	36.000	37.311	38.386	39.477	40.563
42 Subalterno segunda	25.890	26.860	27.831	28.800	29.768	30.726	31.680	32.653	33.589	34.547	35.522	36.487	37.460
43 Limpiadora	23.874	24.740	25.608	26.480	27.355	28.210	29.054	29.906	30.764	31.627	32.489	33.360	34.233
80 Oficial primera Jefe de Equipo	34.738	36.098	37.465	38.820	40.189	41.533	42.860	44.198	45.540	46.892	48.254	49.864	50.979
81 Oficial primera	29.957	31.137	32.326	33.510	34.699	35.878	37.028	38.194	39.369	40.537	41.733	42.914	44.109
82 Oficial segunda	27.771	28.863	29.962	31.046	32.131	33.218	34.278	35.347	36.421	37.505	38.595	39.684	40.775
83 Ayudante	26.015	26.989	27.972	28.949	29.927	30.900	32.053	32.802	33.766	34.744	35.715	36.691	37.668
84 Auxiliar primera	24.964	25.894	26.819	27.750	28.676	29.593	30.497	31.412	32.325	33.251	34.172	35.096	36.028
85 Auxiliar segunda	24.784	25.421	26.057	26.933	27.812	28.672	29.524	30.386	31.253	32.117	32.995	33.868	34.741

5539 *RESOLUCIÓN de 16 de febrero de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y posterior publicación de la Revisión Salarial Provisional del Convenio Colectivo de «Simago, S. A. U.»*

Visto el texto de la Revisión Salarial Provisional del Convenio Colectivo de «Simago, S. A. U.» (número de código 9010862), que fue suscrito con fecha 17 de diciembre de 1997, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa para su representación, y de otra, por las secciones sindicales de CC.OO. y FETICO, 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la Revisión Salarial Provisional del citado Convenio Colectivo 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, 16 de febrero de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

REVISIÓN SALARIAL PROVISIONAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE «SIMAGO, S. A. U.»

En Madrid a 17 de diciembre de 1997.

Se reúne la Comisión Mixta del Convenio Colectivo de Simago con la asistencia por parte de los sindicatos firmantes del Convenio:

Doña María Liébana Liébana (FETICO).
Don Luis Manuel Pérez (FETICO).
Don Juan Serrano Masa (FETICO).
Don Martín Martínez García (CC. OO.).
Don Federico Soriano Charlo (CC. OO.).
Doña Inés Gómez Herranz (CC. OO.).

Por parte de la Dirección de la Empresa:

Don Jesús Palencia Díaz.
Don Vicente Barchino Pérez.

La presente reunión tiene por objeto establecer la revisión salarial a cuenta, con carácter provisional establecida en el artículo 27-III del vigente Convenio Colectivo de la empresa «Simago, Sociedad Anónima».

Teniendo en cuenta que la previsión de inflación prevista por el Gobierno para 1998 es del 2,1 por 100, así como que el posible incremento que se establezca tiene carácter provisional, a expensas de verificar las variables establecidas en el apartado II del mismo artículo, se acuerda lo siguiente:

Primero.—Con carácter provisional, se establece para 1998, un incremento salarial a cuenta, del 2,1 por 100, que será aplicable con efectos de 1 de enero de 1998, sobre todos los conceptos que sean susceptibles de dicho incremento.

Una vez conocidas las variables, tanto del IPC real para 1998, como del resultado económico del ejercicio, se efectuará la revisión salarial defi-

nitiva, todo ello, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 27 del Convenio Colectivo de «Simago, Sociedad Anónima».

Segundo.—Durante 1998, la tabla de salarios base o de contratación a que se refiere el artículo 26 del Convenio, de forma provisional, será la siguiente:

Grupo I: 1.354.459 pesetas.
Grupo II: 1.435.727 pesetas.
Grupo III: 1.521.870 pesetas.
Grupo IV: 1.613.182 pesetas.

En consecuencia, el salario/hora, que incluye el importe de pagas extraordinarias y vacaciones durante 1998, provisionalmente, será el siguiente:

Grupo I: 751,64 pesetas.
Grupo II: 796,74 pesetas.
Grupo III: 844,54 pesetas.
Grupo IV: 895,21 pesetas.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta el presente Acta en lugar y fecha indicados.

5540 *RESOLUCIÓN de 16 de febrero de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «SBB Blindados, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «SBB Blindados, Sociedad Anónima» (número de código: 9011562), que fue suscrito con fecha 14 de noviembre de 1997, 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, 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, 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, 16 de febrero de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SBB BLINDADOS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.1 Naturaleza y fines.

Las partes firmantes del presente acuerdo manifiestan que éste constituye la expresión de voluntad libremente adoptada por ellas, en virtud de su autonomía colectiva.