

11495 *RESOLUCION de 11 de marzo de 1991, del Centro Español de Metrología, por la que se concede prórroga de la aprobación de modelo de la balanza electrónica colgante con dos impresoras, marca «Dibal», modelo Piccola, presentada por la Entidad «Novatronic, Sociedad Anónima», Registro de Control Metroológico número 0108.*

Vista la petición interesada por la Entidad «Novatronic, Sociedad Anónima», domiciliada en el Polígono Industrial Neinver, en Derio (Vizcaya), en solicitud de prórroga de la aprobación de modelo de una balanza electrónica colgante con dos impresoras, marca «Dibal», modelo Piccola, de clase de precisión media III, de 12.000 g de alcance máximo, escalón discontinuo de 5 g, y efecto sustractivo de tara de 995 g, con una célula de carga del tipo flexión, marca «Utilcell», de 15 kilogramos, aprobada por Resolución de 4 de marzo de 1988 («Boletín Oficial del Estado» de 26 de abril de 1988).

Este Centro Español de Metrología del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, de acuerdo con la Ley 3/1985, de 18 de marzo; el Real Decreto 89/1987, de 23 de enero; el Real Decreto 1616/1985, de 11 de septiembre y la Orden del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, de 28 de diciembre de 1988, referente a «Instrumentos de pesaje de funcionamiento no automático», ha resuelto:

Primero: Prorrogar la aprobación de modelo con Resolución de 4 de marzo de 1988 («Boletín Oficial del Estado» de 26 de abril de 1988), por un plazo de tres años a partir de la fecha de publicación de esta Resolución en el «Boletín Oficial del Estado», a favor de la Entidad «Novatronic, Sociedad Anónima», de la balanza electrónica colgante con dos impresoras, marca «Dibal», modelo Piccola.

Segundo: Siguen vigentes los mismos condicionamientos que figuraban en la Resolución de aprobación de modelo.

Tercero: Próximo a transcurrir el plazo de validez que se concede, la Entidad interesada, si lo desea, solicitará del Centro Español de Metrología, prórroga de la aprobación de modelo del referido instrumento.

Cuarto: Contra la presente Resolución de prórroga podrá interponerse recurso de alzada, de acuerdo con el artículo 122 y siguientes de la Ley de Procedimiento Administrativo, en el plazo de 15 días contados a partir del siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de marzo de 1991.—El Director, José A. Fernández Herce.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

11496 *RESOLUCION de 21 de diciembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.058 la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo 707, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Gilvé, Sociedad Anónima», de Illueca (Zaragoza).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicha bota de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo 707, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Gilvé, Sociedad Anónima», con domicilio en Illueca (Zaragoza), polígono El Arenal, sin número, nave 7, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado B.

Segundo.—Cada calzado de seguridad de dichos modelo, grado y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y, de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.—Homol. 3.058.—21-12-1990.—Bota de seguridad contra riesgos mecánicos.—Clase I, grado B».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 21 de diciembre de 1990.—El Director general, Francisco José González de Lena.

11497 *RESOLUCION de 30 de abril de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «La Cruz del Campo, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «La Cruz del Campo, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 2 de julio de 1990, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 30 de abril de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.º.- AMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.

1.- El presente Convenio regulará, desde su entrada en vigor, las relaciones laborales entre la Empresa «LA CRUZ DEL CAMPO, S.A.», y la totalidad de sus trabajadores fijos, fijos de carácter discontinuo y con cualquier otro tipo de contratación temporal, excepto los especificados en el punto 2 de este Artículo, que presten sus servicios en cualquier Centro de Trabajo que la misma tenga establecido o establezca en el futuro en el territorio español, dando a cada uno de dichos grupos laborales los beneficios económicos y sociales que expresamente se les atribuyan en el presente Convenio.

2.- Por sus características especiales, queda fuera del ámbito de este Convenio, el personal contratado para las funciones y según los contratos de Representantes de Comercio, Prácticas y Formación. Dicho personal se regirá por las estipulaciones que en sus contratos se especifiquen.

3.- Los Centros de Trabajo que actualmente tiene establecidos la Empresa son los siguientes: Fábrica de Sevilla; Delegaciones Comerciales de Almería, Cádiz, Córdoba, Huelva, Jerez de la Frontera (de la que depende la Residencia de Verano de Sanlúcar de Barrameda), Málaga y Peligros (Granada); Delegación Comercial y Agrícola de Mérida; Delegaciones Agrícolas de Albolote (Granada) y Jaén; y Centro de Selección de Semillas de Alcalá de Guadaíra.

ARTICULO 2.º.- VIGENCIA.

1.- Este Convenio empezará a regir el 1.º de Enero de 1990 y tendrá vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1991.

2.- No obstante lo anterior, los efectos económicos del Capítulo VII y artículos 19.4, 41, 48, 51 y 55 y Disposiciones Finales Quinta y Sexta tendrán vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1990.

ARTICULO 3.º.- PRORROGA.

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

2.- Si este Convenio no fuera denunciado dentro del plazo indicado a efectos económicos, éstos quedarán incrementados en el tanto por ciento IPC del año 1990, sobre los valores existentes el 31 de Diciembre de 1990. (De esta comunicación se enviará copia a la Dirección General de Trabajo).

ARTICULO 4.º.- REVISION.

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

ARTICULO 5.º.- ABSORCION.

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

ARTICULO 6º.- VINCULACION 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.

ARTICULO 7º.- COMISION 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 incurrir en ningún momento el ámbito jurisdiccional que corresponde a la Dirección de la Empresa y si únicamente para propugnar la adopción de medidas o acuerdos encaminados a la mejor observación de lo pactado.

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

CAPITULO II**ORGANIZACION DEL TRABAJO****ARTICULO 8º.- PRINCIPIOS GENERALES DE ORGANIZACION.**

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, como atributo exclusivo de la misma, de acuerdo con el artículo 4º de la Ordenanza Laboral 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 41º del Estatuto de los Trabajadores a tal efecto.

ARTICULO 9º.- JORNADAS.**1.- Duración semanal.**

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

2.- Tipos de jornada.

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

A).- **Jornada partida**, con una hora de descanso para la comida, de la que media hora será considerada como tiempo trabajado a efectos de remuneración. En las Delegaciones, el descanso puede llegar a ser de hasta dos horas, de las que media hora quedará en las mismas condiciones.

B).- **Jornada continuada**, con media hora de parada, que será considerada como tiempo trabajado a efectos de remuneración.

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 parada se llevará a efecto en el mismo puesto de trabajo, manteniendo la atención y responsabilidad del mismo, y compensándose al trabajador mediante el abono de un Plus de Jornadas Especiales.

Para el personal a Turno Total, al que se refiere el apartado 2 del Artículo 10, 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, que en cada momento convenga a la organización del trabajo y la productividad aconseje, pudiendo coexistir más de un tipo de jornada simultáneamente dentro de la misma Sección.

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, quedarán excluidos del régimen de jornada normal, siempre, que de común acuerdo con la Empresa, se fijen las compensaciones económicas que sean precisas para remunerar las posibles prolongaciones de jornada. Tienen el carácter de tales compensaciones las primas de ventas y los incentivos de que normalmente disfruta el personal antes mencionado.

4.- Trabajo en Sábados, Domingos y Festivos.**A).- Semanas en las que existan 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 en uno de ellos, además del Sábado, si las necesidades del mercado así lo exigiesen, con objeto, en ambos casos, de mantener una frecuencia de suministros de 5 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 descansar. El día de descanso se determinará de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador. Este tipo de trabajos se programará de forma que un mismo operario no realice dos Domingos o Sábados consecutivos.

La realización de este tipo de trabajos deberá ser autorizado previamente por la Dirección correspondiente y comunicada al personal afectado con 48 horas de antelación, salvo emergencias 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 9 como en el caso del Turno Total (Artículo 10.2), está contenido en el Artículo 28.5.

5.- Días no laborables.

En el presente año de 1990 tendrá el carácter de días no laborables el Viernes, 2 de Noviembre y en el año 1991 el Viernes 31 de Octubre. El personal que tenga que asistir al trabajo en estos días por necesidades de producción, cobrará las cantidades indicadas para trabajos en Festivos.

ARTICULO 10º.- 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 apartados por alguna norma legal.

2.- Turno total.

A).- Las Secciones de Maltería (Limpia, Clasificación, Reajo, Germinación y Secado), Cocción, Fermentación, Energías, Agua, Electricidad, Porteros, Vigilantes de Primera, Barrilería, siempre que el trabajo continuo o necesario de producción lo requieran, y para los puestos de trabajo que necesiten su presencia de forma continuada, durante los siete días de la semana, trabajarán a Turno Total.

B).- La rotación y descanso semanal de este Turno Total, se ajustará a lo indicado en el Anexo nº 11. Para cubrir una jornada semanal de 40 horas, este personal realizará Jornada Ininterrumpida, cuando la organización del trabajo lo requiera. Por cada Sábado, Domingo o Festivo trabajado, percibirá las remuneraciones descritas en el Artículo 28.6.

ARTICULO 11º.- 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 8 horas y jornada partida:

De 7 a 15 y media horas
De 8 a 16 y media horas
De 9 a 17 y media horas

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

B) Cuando haya de trabajarse en dos turnos de 8 horas:

De 7 a 15 horas
De 15 a 23 horas

con media hora de descanso, considerada como tiempo trabajado a efectos de remuneración, con las excepciones previstas en el Artículo 9.2.C.

C) Cuando haya de trabajarse en tres turnos:

De 7 a 15, de 15 a 23 y de 23 a 7, con media hora de descanso, en las condiciones del punto B) anterior con las excepciones previstas igualmente en el Artículo 9.2.C.

D) En aquellas Secciones donde sea necesario, se podrá iniciar el turno de noche a las 0 horas del Lunes.

E) Con objeto de obtener una mayor productividad de las instalaciones, podrá adelantarse o atrasarse el comienzo y final de la jornada de parte del personal de una Sección, en una hora como máximo, sobre los horarios fijados, a excepción del de 9 a 17 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.

F) El personal de turno, al incorporarse a su puesto de trabajo después de haber permanecido en baja por causa de enfermedad o accidente, lo efectuará en el turno de día, siempre que el alta se produzca en semana distinta a la de la baja. Para las incorporaciones procedentes de vacaciones, este personal deberá llamar telefónicamente para informarse en qué turno deberá hacerlo, el día laboral inmediatamente anterior a su incorporación.

2.- Exclusiones del régimen normal de jornada.

Quedan excluidos de estos horarios el personal de Distribución y Reparto mientras está adscrito a estos servicios, los Inspectores Comerciales, el personal de Instalaciones de Barril y de Promoción con servicio en el exterior y el personal de Cafetería, cuyos horarios serán los siguientes:

De 7 a 15, de 8 a 16, de 12'30 a 20'30 y de 23 a 7 h.

Igualmente les será de aplicación el apartado E) del Punto 1 de este Artículo.

3.- Horas extraordinarias.

Respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias, la Dirección de la Empresa se compromete a lo siguiente:

a) Reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose a los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo por pérdidas de materias primas: realización.

c) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o periodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por Secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los Representantes Legales de los trabajadores, determinará 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 y el Comité, las horas extraordinarias realizadas con carácter estructural, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido sobre cotización a la Seguridad Social.

4.- Jornadas de 6 horas.

El horario del Viernes de Feria, así como el del 5 de Enero, 24 y 31 de Diciembre, será de 6 horas en jornada ininterrumpida, a excepción de aquellos puestos de trabajo que por necesidades de producción no le sea posible llevar a cabo, abonándose en los casos de 8 horas de trabajo el valor en pesetas de cuatro pluses de Jornadas Especiales, equivalente a dos horas extraordinarias, incluido el personal a Turno Total.

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

CAPITULO III

CLASIFICACION DEL PERSONAL

ARTICULO 12.- GRUPOS Y CATEGORIAS LABORALES.

Se establece que los Grupos y Categorías Laborales son las siguientes:

GRUPOS:

- Directivos, Técnicos, Administrativos, Comerciales, Subalterno y Obreros.

CATEGORIAS:

- Titulado de Grado Superior.
- Titulado de Grado Medio.
- Jefes de 1º Técnicos, Administrativos y Comerciales.
- Jefes de 2º Técnicos, Administrativos y Comerciales.
- Oficial de 1º Técnico y Administrativo.
- Oficial de 2º Técnico y Administrativo.
- Auxiliar Técnico y Administrativo.
- Inspector Comercial de 1º.
- Inspector Comercial de 2º.
- Subalterno de 1º Jefe de Equipo.
- Subalterno de 1º.
- Subalterno de 2º.
- Limpiadora.
- Oficial de 1º Jefe Equipo Obrero.
- Oficial de 1º Obrero.
- Oficial de 2º Obrero.
- Ayudante.
- Auxiliar de 1º Obrero.
- Auxiliar de 2º Obrero.

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

CAPITULO IV

INGRESOS Y CESES

ARTICULO 13.- INGRESOS DE PERSONAL FIJO.

La contratación de personal fijo o de plantilla, se ajustará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, a las leyes vigentes en materia de colocación y a las condiciones que establezca la Dirección de la Empresa para cada convocatoria, entre las que se incluirá el nivel de estudios requeridos, con las salvedades que se establecen en el presente Convenio.

1.- En el supuesto de que la vacante a cubrir sea un cargo representativo o de mando, así como Subalternos, Secretarios, Cajero y Apoderados, la Dirección de la Empresa designará libremente a la persona que ha de ser admitida para ocupar la plaza.

2.- Para cubrir las vacantes de Jefes de Segunda Técnicos o Administrativos, personal de distribución y reparto, así como el destinado a instalación y mantenimiento de aparatos enfriadores de cerveza, una vez agotado el trámite de selección entre el personal de la Empresa y declarada la vacante para ser cubierta por personal ajeno a la misma, la Dirección someterá a los aspirantes a una prueba de aptitud, con las mismas normas e iguales programas que sirvan de base para la selección de los ascensos y tendrá voto el Secretario del Tribunal y además, 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 y Administrativos, las cuales, durante la vigencia del Convenio, serán ocupadas por los Auxiliares Técnicos y Administrativos fijos-discontinuos.

5.- Las plazas de Auxiliar Obrero fijo o de plantilla, quedarán reservadas para el personal de dicha categoría, proveniente del escalafón de fijos discontinuos.

ARTICULO 14.- INGRESOS Y CESES DEL PERSONAL FIJO-DISCONTINUO.

1.- El ingreso en el escalafón de personal fijo-discontinuo, se ajustará a lo dispuesto en las leyes vigentes en materia de colocación y demás Disposiciones que le conciernan, así como a la normativa existente en la Empresa para el escalafón de obreros fijos-discontinuos.

2.- Los trabajadores incluidos en el expresado escalafón, deberán ser llamados cada vez que se lleven a cabo los trabajos fijos y periódicos que, con carácter discontinuo, constituyan el objeto de esta redacción, llevándose a cabo el llamamiento por rigurosa antigüedad dentro de cada especialidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 15º, punto 6, del Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones que le conciernan. Dichos trabajadores tendrán preferencia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 25º, para ocupar las vacantes que se produzcan en la plantilla de fijos dentro de la categoría de Auxiliar de 2º Obrero.

3.- Los trabajadores fijos-discontinuos, al cumplir más de 330 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 8 días naturales de anticipación, al menos.

5.- Este personal percibirá al cesar, y en concepto de indemnización, el importe de 7 días de salario base más 5 días de Plus de Convenio, incrementándose dicha indemnización en 1 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 el Domingo devengados en la semana del cese.

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

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

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

ARTICULO 15.- INGRESOS Y CESES DE PERSONAL CON CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA

1.- La contratación y cese del personal con cualquier contrato de duración determinada se ajustará a lo dispuesto en el Artículo 15º 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 3º o 1er. Grado del Oficio de que se trate, respectivamente.

Igualmente se exigirá Formación Profesional de 1º o 2º Grado en los contratos de Auxiliares y Oficiales Técnicos y Administrativos.

3.- Los Auxiliares de 2º obreros con 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.

ARTICULO 16.- SOLICITUD DE INGRESO.

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

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

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

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

ARTICULO 17º.- PERIODO 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 periodo de prueba.

ARTICULO 18º.- BAJA VOLUNTARIA.

Todo trabajador de la Empresa, podrá causar baja libremente, solicitándolo a la Dirección General con 8 días de antelación si se trata de personal no cualificado, con 15 días si se trata de personal obrero cualificado o Subalterno, con un mes si se trata de personal administrativo, comercial o técnico no titulado, y con dos meses si se trata de personal titulado.

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

CAPITULO V

ASCENSOS

ARTICULO 19º.- ASCENSOS.

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

No obstante, para el ascenso a Oficial de 1º Jefe de Equipo y personal de Cafetería, los aspirantes se someterán a las pruebas de aptitud establecidas en el artículo 21º, si bien en estos casos, en el Tribunal de Calificación tendrá voto el Secretario del Tribunal y, además, si hubiese empate, el Presidente gozará de voto de calidad.

Por el mismo sistema, se cubrirán las vacantes de puestos de trabajo de Ordenanzas y Vigilantes, si bien se convocarán para el personal de capacidad disminuida. Se exceptúan los Oficiales de 1º Jefes de Equipo, de Instalaciones y Distribución, Controladores de Expedición y los Vigilantes de 1º (antiguos Guardas Jurados), los cuales seguirán siendo designados libremente por la Empresa, así como los Basculeros, Porteros, Telefonistas, Telefonistas-Recepcionistas, Personal de Almacén General y Celadores del Servicio Médico.

2.- Ascensos automáticos. Los trabajadores fijos con categoría laboral de Auxiliar de 2º Obrero, serán ascendidos automáticamente a Auxiliar de 1º Obrero después de un año de permanencia en su categoría, y a partir del 1 de Junio de 1990 los Auxiliares de 1º Obrero, al cumplir 10 años de antigüedad en plantilla, ascenderán automáticamente a la categoría de Ayudante y los Ayudantes con 14 años de antigüedad en su categoría ascenderán automáticamente a la categoría de Oficial de 2º; ambos con la obligación de realizar las funciones asignadas en la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera a los Auxiliares y Ayudantes, 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 120 días en el año civil, la plaza deberá sacarse a examen.

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

c).- El trabajador que dentro de su Sección o Grupo de Trabajo esté aprobado sin plaza, tendrá preferencia para ocupar los puestos para el que fue aprobado, y a continuación de él el personal fijo, siempre que la organización del trabajo lo permita.

d).- Al equipo que habitualmente realiza la limpieza de las Lavadoras, Pasteurizadoras y llenadoras, se le abonará la diferencia de categoría a Oficial de 1º.

e).- Al Auxiliar de línea 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 una información periódica para mejor seguimiento por su parte del contenido de este artículo.

ARTICULO 20º.- PROCEDIMIENTOS PARA LOS ASCENSOS.

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

A) Condiciones mínimas exigidas a los aspirantes entre las que se incluirá, obligatoriamente, ostentar la categoría inmediata inferior a la vacante y la aptitud física para desempeñarla, dada por el Médico de Empresa. Cuando el resultado del informe médico sea desfavorable, se comunicará al interesado y al Comité de Empresa, al menos con 48 horas de antelación respecto a la fecha de la celebración del examen.

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

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

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

E) Lugar y fecha del examen.

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

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

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

ARTICULO 21º.- PRUEBAS DE APTITUD.

Las pruebas de aptitud se desarrollarán con arreglo a las siguientes normas:

a) Los examinados se someterán en primer lugar a la prueba Psicotécnica, realizada por una Empresa especializada en selección de personal excepto los indicados en el punto G).

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

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

c) El Tribunal será informado en primer lugar por la Dirección de Personal de los resultados de la Prueba Psicotécnica y en caso de considerarlo conveniente, podrá acordar la repetición de las pruebas realizadas por alguno de los examinados. En el caso de que el aspirante no resulte definitivamente apto en esta prueba, no participará en las pruebas restantes y será informado de ello previamente.

El Tribunal participará y confeccionará las pruebas cultural, teórica y práctica, de acuerdo con los programas establecidos, bajo las directrices de su Presidente.

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

d).- 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.
- Prueba Psicotécnica máximo de 10 puntos.

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

Igualmente se bonificarán los estudios profesionales relacionados con la especialidad objeto del examen, de acuerdo con las siguientes puntuaciones:

Formación Profesional 2º grado o Maestría Industrial	10 p.
Formación Profesional 1er. grado u oficialía Industrial	7 p.
Cursos de Capacitación profesional del oficio o especialidad objeto del examen	5 p.
Cursos organizados por la Empresa del oficio o especialidad objeto del examen	5 p.

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

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

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

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

El aprobado sin plaza, únicamente podrá cubrir vacante de la categoría y especialidad para la que fue aprobado, siempre que esta vacante se produzca en el transcurso de 4 años desde la fecha del examen.

g) Aquellos productores fijos, con edad superior a 38 años y 5 años en la categoría inmediata inferior a la de la vacante, estarán exentos de realizar las pruebas cultural y psicotécnica para ascender hasta la categoría de Oficial 1º y la teórica para ascender hasta la categoría de Ayudante.

Cuando en las circunstancias indicadas anteriormente no sea necesaria la prueba psicotécnica, se incrementarán en 5 puntos las pruebas teórica y práctica, respectivamente.

h) Para el ascenso a la categoría laboral de Oficial de 1º Jefe de Equipo, será imprescindible superar en primer lugar la prueba psicotécnica que para cada caso fije la Empresa, y la composición del Tribunal será la indicada en el artículo 19º, punto 2.

i) Las plazas vacantes de la plantilla de Oficial de 2º conductor de autoslevadores, se cubrirán por orden del escalafón de fijos de conductores de autoslevadores eventuales.

En este escalafón se ingresará de acuerdo con la normativa para ascensos, establecida en este artículo.

ARTICULO 22º.- PLAN DE FORMACION.

1.- La Comisión Mixta de Formación estudiará y propondrá a la Dirección General los Cursos de Formación a impartir en el bienio 1990/1991, en el plazo de tres meses a partir de la firma del Convenio.

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

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

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

La Empresa destinará UN MILLON QUINIENTAS MIL PESETAS, por curso escolar, para el conjunto de estas ayudas.

CAPITULO VI**PLANTILLAS Y ESCALAFONES****ARTICULO 23º.- PLANTILLAS DE PERSONAL FIJO.**

1.- La Dirección de la Empresa confeccionará la plantilla de puestos de trabajos fijos de cada uno de los Centros de Trabajo afectados por este Convenio. Se redactará, como mínimo, cada dos años y no tendrá efecto alguno contrario a la situación y derechos adquiridos por todos y cada uno de los 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, antes de su publicación, al Comité de Empresa y Delegados de Personal, sobre dichas plantillas de sus representados.

4.- Al publicarse la plantilla, se asignarán 7 plazas entre Auxiliares Administrativos, Técnicos y Auxiliares de 2º obreros para huérfanos de trabajadores de la Empresa. Esta mantendrá en todo momento las 7 plazas, considerando que existe vacante cada vez que se produzca un ascenso por examen entre las personas que las estén cubriendo.

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

Si por causa de fuerza mayor tuviera 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.

ARTICULO 24º.- ESCALAFON DE PERSONAL FIJO.

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 punto 3 del Artículo 1º de este Convenio, con separación de los grupos laborales que lo integran y cuyo número no podrá ser inferior a 1.132 durante la vigencia del Convenio, sin que ello suponga ninguna obligación por parte de la Empresa para años posteriores.

Para la redacción del mismo se tendrá en cuenta:

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

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

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

ARTICULO 25º.- ESCALAFONES DE FIJOS-DISCONTINUOS.

1.- Los escalafones de personal fijo-discontinuo, se publicarán cada año antes del 15 del mes de Febrero, para que cada trabajador conozca su inclusión y situación en el mismo.

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

Al confeccionarse el escalafón se tendrá en cuenta para el personal que solicite excedencia de conformidad con lo anterior, que habrá de situarse según el nº de años realmente trabajados.

Esto no afectará al personal que marche al Servicio Militar, o no pueda incorporarse por continuar en baja derivada de accidente laboral, por causa de I.L.T. e Invalidez Provisional, derivada de enfermedad común, así como por excedencia para cargo público o sindical, cuya ausencia será considerada como tiempo de trabajo.

3.- Los trabajadores que soliciten finalizar su contrato antes de su terminación por el orden establecido y les sea concedido, para que a efectos del escalafón les sea considerado de periodo como trabajador, deberán haber cubierto como mínimo el 75% de los días que les hubieran correspondido.

CAPITULO VII**RETRIBUCIONES****ARTICULO 26º.- PRINCIPIOS GENERALES.**

Las distintas retribuciones se clasifican, a efecto de lo dispuesto en el Decreto de Ordenación de Salarios, de la forma siguiente:

- I) Salario base.
- II) Complementos.

a) Personales:
Antigüedad.
Plus de compensación de Escala.

b) De puesto de trabajo:
Plus de Tarde.
Plus de Noche.
Plus de Jornadas Especiales.
Plus de Turno Total.

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 I.L.T.P.
Quebranto de Moneda.
Plus de transporte.

ARTICULO 27º.- RETRIBUCIONES BASICAS.

1.- Salario Base.
Los Salarios Base diarios iniciales a percibir por todo el personal de la Empresa, serán los determinados en el Anexo número 1).

2.- Antigüedad.
Los trabajadores fijos de todas las categorías laborales al servicio de la Empresa, disfrutarán de aumentos periódicos en sus haberes, consistentes en el 5% sobre el salario base por cada bienio de antigüedad en la Empresa, con un tope máximo de 12 bienios, equivalentes al 60%.

Al personal fijo-discontinuo le será reconocido un bienio de antigüedad cada 730 días contratados. Esto no afectará al actual personal fijo procedente del escalafón de fijos-discontinuos.

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 1º y 2º y Oficial de 1º Jefe de Equipo que estén en posesión del Título de Formación Profesional de 2º grado del Oficio o especialidad de su puesto de trabajo equiparándolo con el grupo técnico y cuyos valores se indican en el Anexo nº 13, que entrará en vigor a partir del 1 de Junio de 1990.

ARTICULO 28º.- 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% del valor/hora del Salario o Sueldo Base sin antigüedad.

Se entiende por Turno Rotativo de Tarde, el correspondiente al horario de 15 a 23 horas, con una hora de adelanto o atraso. Aquellos trabajadores que estén realizando turnos rotativos que no coincidan con el horario anterior, percibirán este Plus por las horas comprendidas dentro del horario indicado.

Las horas de este Turno que excedan de las 10 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 jornada de noche, sin distinción del Grupo Profesional y categoría que ostente, se le abonará por cada hora trabajada, un Plus del 60% del valor/hora del Salario o Sueldo Base sin antigüedad.

3.- Plus de Jornadas Especiales.

Este Plus cuyos valores se indican en el Anexo nº 8 y que será el equivalente al valor de media hora extraordinaria, lo percibirá aquel personal que por circuns-

tancias especiales asista al trabajo los Sábados, Domingos y Festivos, excepto Sábados de verano y Turno Total. El personal que trabaje en las Bodegas a) y b), percibirá 4 plusas de jornadas especiales, cuando realice una jornada de 8 horas.

El personal a Turno Total, cobrará igualmente 4 plusas de jornadas especiales el Viernes de Feria y los días 5 de Enero, 24 y 31 de Diciembre.

Se remitirá al Comité de Empresa una información periódica para mejor seguimiento por su parte del contenido de este punto 3.

4.- Plus de Turno Total.

El personal que trabaje a Turno Total, según Anexo nº 11, desde el momento en que se implante en cada Sección, según lo indicado en el Art. 10º punto 2, por cada Festivo, Domingo y Sábado de todo el año, percibirá: 75% del Salario base/día más la antigüedad acreditada, 8 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 nº 12, un día de Plus de Transporte.

ARTICULO 29º.- 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 por cada día efectivamente trabajado, con independencia de la jornada, según los valores que figuran en el Anexo nº 3. Este Plus no se devengará los días de descanso compensatorio por trabajar en Sábados, Domingos o Festivos y Sábados afectados por la Disposición Final Quinta. Se cobrará en los días laborables comprendidos en los 30 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	14.491
Titulados y Jefes de 1ª	10.414
Jefes de Segunda	6.276
Subalternos Jefes de Equipos y Oficiales de Primera Jefes de Equipo ...	5.441

Cuando a juicio de la Dirección de la Empresa alguno de los perceptores no sea acreedor a continuar con esta Gratificación, podrá serle suprimida temporal o indefinidamente.

3.- Primas de Rendimiento.

Durante el presente año, las primas de rendimiento serán las indicadas en las Tablas de Anexo nº 2.

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 nº 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%.
Superiores al 70% y hasta el 75%, aumento del 1% sobre cada 1% de rendimiento.
Superiores al 75% y hasta el 80%, aumento del 2% sobre cada 1% de rendimiento.
Superiores al 80%, un aumento del 3% sobre cada 1% de rendimiento.

4.- Primas de Distribución.

Durante el presente año, los valores para el personal de Distribución de Fábrica y Delegaciones, serán los indicados en las Tablas de pago para Distribución del Anexo nº 2.D, E, F, G, H, I, J, K, L y M.

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

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

En los trabajos de Distribución de la Plaza de Sevilla y Delegaciones, se aplicará un coeficiente corrector de 1,1 en aquellos distritos en el que el trabajo sea dificultoso, a juicio de la Empresa.

5.- Primas de instalaciones.

Durante el presente año, los valores serán los indicados en la Tabla del Anexo nº 2.C.

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

- Prima de Rendimiento.
- Compensación por prolongación de jornada.

6.- Plus Complementario.

Para el personal fijo-discontinuo que no tenga acreditada antigüedad se establece un Plus Complementario de asistencia, por valor de 110 Ptas. por día efectivamente trabajado con independencia de la duración de la jornada.

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

Los Auxiliares de 2º fijos y fijos-discontinuos y Auxiliares y Técnicos con un bienio de antigüedad, cobrarán el 50% 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 nº 10, a percibir por todo el personal que trabaje en Sábado, Domingo o Festivo,

siempre que descanse posteriormente, excepto los Sábados de Verano de la Disposición Final Quinta y Turno Total.

Cuando sea necesario que trabaje determinado personal en estos días, según el Art. 9º, punto 4, percibirá:

a) Descansando un día laborable posteriormente:

- 75% del Salario base/día más antigüedad
- 6 horas de Prima de Rendimiento
- 1 Plus de Convenio
- 1 Plus complementario en aquellos casos que proceda
- 4 plusas de jornadas especiales
- 1 complemento de festivo
- 1 plus de transporte

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

- 6 horas extras
- 6 horas de Prima de Rendimiento
- 1 Plus de Convenio
- 1 Plus complementario en aquellos casos que proceda
- 4 plusas de jornadas especiales
- 1 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 General por la Dirección correspondiente, deberá descansarse posteriormente.

8.- Plus de Vacaciones.

Durante el período de vigencia del Convenio y durante el período de vacaciones, se abonarán 16.240 ptas. a todas las categorías laborales, en compensación a las percepciones correspondientes a los complementos salariales en jornada normal que se abonen por día efectivamente trabajado. Se percibirá al iniciar las vacaciones, siempre que se comunique con 10 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 7 días, a efectos del plus.

Igualmente, esta cantidad, al personal fijo, le será prorrateable en caso de no haber prestado 12 meses consecutivos de servicio activo dentro del año civil.

Al personal fijo que causara baja en la Empresa y hubiere percibido la totalidad de la cantidad expresada, se le deducirá de la liquidación a importe correspondiente a los meses que le falten para totalizar los 12 meses.

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

Al personal fijo-discontinuo que disfrute vacaciones, según lo determinado en el Art. 40º, punto 6, se le abonará el 75% del Plus en el mes que las disfrute, regularizándose al causar baja.

9.- Horas Extras.

Las horas extraordinarias que se realicen según lo dispuesto en el Artículo 11.3 de este Convenio, se abonarán según los valores indicados en el Anexo nº 4 para las distintas Categorías laborales, incrementados en la Antigüedad que corresponda.

ARTICULO 30º.- 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. El importe de cada una de estas Pagas consistirá en el abono de 30 días de salario base, más la antigüedad correspondiente, para todo el personal.

(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 doceavas partes al personal fijo, computándose las fracciones de mes como meses completos.

(C).- Al personal fijo-discontinuo, eventual e interino se le abonarán estas Gratificaciones en función de los días que hayan permanecido en Alta, liquidándose al causar baja los importes devengados y no cobrados.

2.- Gratificaciones pactadas.

Durante la vigencia de presente Convenio, se abonarán las siguientes:

(A).- En el mes de Febrero se abonarán 30 días de salario o jornal base a todo el personal con la antigüedad que tenga acreditada. Al personal fijo-discontinuo, eventual e interino se le abonará esta gratificación proporcionalmente a los días en alta dentro del año.

(B).- En el mes de celebración de la Semana Santa, se abonará una gratificación de 41.987 ptas. para todo el personal, cualquiera que sea su categoría y que no tenga acreditada ninguna antigüedad. Esta cantidad se incrementará al personal fijo en 1.100 Ptas. por cada año de antigüedad hasta un máximo de 24 años. Al personal fijo-discontinuo, eventual e interino se le abonará esta gratificación proporcionalmente a los días en alta dentro del año.

(C).- Con motivo de la Feria de Abril se abonará una gratificación de 39.160 Ptas. a todo el personal de la Empresa, sin distinción de categoría ni antigüedad. Al personal fijo-discontinuo, eventual e interino se le abonará esta gratificación proporcionalmente a los días en alta dentro del año.

(D).- Con ocasión de la festividad de la Virgen de las Viñas, patrona de la Empresa, que se celebrará este año el 14 de Septiembre, se abonarán 30 días de salario o jornal base sin antigüedad a todo el personal fijo. Al personal fijo-discontinuo, eventual e interino se le abonará esta gratificación proporcionalmente a los días en alta dentro del año. Todo el personal percibirá, además, el importe de 16 plusas de jornadas especiales a excepción de los que se encuentren ese día con permiso particular o cumpliendo sanción.

(E).- En el mes de Octubre se abonará una gratificación de 39.160 Ptas. a todo el personal fijo sin distinción de categoría ni antigüedad. Al personal fijo-discontinuo, eventual e interino se le abonará esta gratificación proporcionalmente a los días en alta dentro del año.

ARTICULO 31º.- PERCEPCIONES NO SALARIALES.**1.- Compensación del antiguo I.R.T.P.**

Teniendo en cuenta que anteriormente "La Cruz del Campo, S.A." liquidaba a su cargo el extinguido I.R.T.P., se acuerda establecer en compensación un Plus cuya cuantía mensual para las distintas categorías y antigüedades, se establecen en el anexo núm. 5, tabla I de este Convenio.

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 Convenios, este Plus se incrementará, como mínimo, en el porcentaje medio de aumento de retribuciones de las categorías laborales incluidas en el Convenio.

El cálculo de este porcentaje medio se realizará tomando la media aritmética de los porcentajes de aumento sobre el Convenio anterior de cada una de las categorías laborales sin antigüedad.

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

2.- Ayuda para el Transporte.

Se establece un Plus de Transporte de 221 Ptas. para todas las categorías laborales, por cada día efectivamente trabajado, con independencia de la duración de la jornada.

3.- Quebranto de moneda.

Se establece para el personal de Distribución, Cobradores y Cajeros, la cantidad de 150 ptas., por cada día efectivamente trabajado en funciones que requieran el manejo de dinero efectivo. Este abono será de liquidación anual.

ARTICULO 32º.- 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 productores, entregándose cantidades a cuenta a lo largo del mes, de acuerdo con el siguiente criterio:

Los días 25 de cada mes, quien lo solicite podrá recibir a cuenta de sus devengos totales del mes correspondiente una cantidad que, aproximadamente, será el 85% del importe que se le 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 1ª y 2ª y Limpiaadoras:
 1ª y 2ª retraso mensual 35 ptas.
 3ª, 4ª y 5ª 70 ptas.
 6ª retraso y siguientes, mensual, ... 105 ptas.

Empleados y Subalternos Jefes y Oficiales 1ª Jefes Equipo:
 1ª y 2ª retraso mensual 48 ptas.
 3ª, 4ª y 5ª 96 ptas.
 6ª retraso y siguientes, mensual, ... 144 ptas.

Jefes de 1ª, Jefes de 2ª y Personal Titulado:
 1ª y 2ª retraso mensual 80 ptas.
 3ª, 4ª y 5ª 160 ptas.
 6ª retraso y siguientes, mensual, ... 240 ptas.

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 nº 7.

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

- a) Se harán los cálculos de descuentos considerando fracciones de medias horas.
- b) Con independencia del descuento correspondiente a este concepto, se aplicará el de retraso si se produjese simultáneamente.
- c) Las únicas salidas que no llevarán implícitas el descuento, serán las que se produzcan por tener que realizar trabajos de Fábrica en el exterior y visitas al médico de la Seguridad Social, debidamente justificadas a juicio de la Empresa y aquellas otras que estén aparadas en una norma legal.
- d).- Con independencia de estos descuentos, los retrasos en el horario de entrada y las reincidencias en faltas no justificadas de puntualidad, serán objeto de sanción, con arreglo a lo previsto en las normas de Faltas y Sanciones que se establezcan u otras disposiciones legales.

ARTICULO 33º.- REVISION ECONOMICA.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E. registrara el 31 de Diciembre de 1990 un incremento superior al 7,5% respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de Diciembre de 1989, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra y con un tope máximo del I.P.C. de 1990 del 8,5%. Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero de 1991, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1990 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

ARTICULO 34º.- RETRIBUCIONES DE DIRECTIVOS.

Las retribuciones que deban percibir el Director General, Director General Adjunto, Subdirectores Generales, Directores y Jefes de Servicio, serán señaladas libremente por la Empresa.

CAPITULO VIII**ENFERMEDADES, ACCIDENTES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y VACACIONES****ARTICULO 35º.- ABONO DE LOS TRES PRIMEROS DIAS DE ENFERMEDAD.**

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

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

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

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

ARTICULO 36º.- 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 el salario real en jornada normal, entendiéndose por tal, aquel que disfrute al caer enfermo, incluido el Plus de Transporte.

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

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

(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 12 a 14 horas, y si por causa no imputable al trabajador no se llevara a efecto, se considera justificado el trabajador hasta el siguiente período de siete días naturales.

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

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

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

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

Se abonará a todo el personal de la Empresa un complemento de prestación económica a cargo del Seguro de Accidentes, que complete hasta el salario real en jornada normal, establecido por tal, aquel que disfrute al caer accidentado, incluido el Plus de Transporte.

ARTICULO 37º.- TRAMITES PARA CONSULTA MEDICA 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 a Fábrica.
- 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, hijos y hijos-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, conservándose la categoría y remuneración correspondiente a la misma.

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

ARTICULO 38º.- LICENCIAS.

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

- Matrimonio 15 días naturales.
- Fallecimiento de padres, padres políticos, hijos y cónyuge 3 días naturales.
- Operación quirúrgica y enfermedad grave de padres, padres políticos, hijos y cónyuge y nacimiento de hijos 3 días naturales.
- Fallecimiento de hermanos, abuelos, nietos, cuñados y tíos 2 días naturales.
- Operación quirúrgica menor de cónyuge e hijos, operación grave de hermanos, ingreso en Centro Clínico de esposas, hijos y padres, y celebración de Bodas de Plata Matrimonial ... 1 día natural.
- Traslado de su domicilio habitual 2 días naturales.

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 terrenos establecidos legal o convencionalmente.

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

5.- El permiso establecido en el artículo 22º, 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.

ARTICULO 39º.- EXCEDENCIAS Y CESES.

1.- Excedencia voluntaria.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46º del Estatuto de los Trabajadores. Para el personal fijo-discontinuo, se estará a lo dispuesto en el Art. 25º de este Convenio.

2.- Excedencia forzosa.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46º del Estatuto de los Trabajadores. Para el personal fijo-discontinuo, se estará a lo dispuesto en el Art. 25º de este Convenio.

3.- Excedencias de personal fijo destinado a Empresas filiales.

El personal fijo que pase a formar parte de la plantilla de la Empresa donde La Cruz del Campo, S.A. participe con más de un 50%, disfrutará de excedencia por tiempo indefinido. No obstante a los efectos de antigüedad en la plantilla de La Cruz del Campo, S.A., si la excedencia es a propuesta de la Empresa y aceptada por el trabajador, se le irán incrementando los correspondientes bienes.

Si por causa de fuerza mayor causara baja en la Empresa Filial, se le dará la oportunidad al trabajador de ocupar plaza de su profesión y categoría conforme se vayan produciendo vacantes en distintos centros de la Empresa, en las condiciones de movilidad geográfica determinada en el Artículo 40º del Estatuto de los Trabajadores.

4.- Casos del personal fijo por razón de matrimonio o crianza de hijos.-

El personal fijo podrá optar en el momento de contraer matrimonio o dentro de los tres primeros meses después del nacimiento de un hijo, entre continuar trabajando en la Empresa o rescindir su contrato de trabajo, percibiendo en este último caso un concepto de gratificación, una cantidad equivalente a tantas mensualidades de sueldo base más antigüedad como años de servicio haya prestado, sin que pueda exceder de doce mensualidades.

Dada la intención de este artículo de que el caso sea para atención del hogar y de los hijos, esta gratificación está condicionada a que su percceptor no realice ningún contrato de trabajo en los doce meses siguientes a la baja en la Empresa, e igualmente no procedería en caso de jubilación inmediata.

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

ARTICULO 40º.- VACACIONES.

1.- Todo el personal de la Empresa tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones durante el año civil.

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

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

4.- Podrán disfrutarse 15 días en época de verano o bien el mes completo en años alternativos.

5.- El fraccionamiento de las vacaciones se establece en períodos mínimos de 7 días, si bien el personal para asuntos de su interés particular y de acuerdo con las necesidades del servicio, podrá tomarse a cuenta hasta tres días a lo largo del año, según las siguientes normas:

- a) No se podrá unir los tres días de permiso con cargo a vacaciones a los días de vacaciones propiamente dicho.
- b) En el caso de que los días solicitados como permiso con cargo a vacaciones coincidiera con un puente de 1, 2 ó 3 días, deberá conceder la autorización el Director correspondiente.

6.- El personal fijo-discontinuo con 7 campañas trabajadas, podrá disfrutar 7 días de vacaciones, salvo aquellos que tengan trabajadas 11 campañas, que podrán disfrutar 14 días. Al objeto de programar las mismas, deberán comunicar al ingreso su deseo de disfrutarlas; le serán concedidas en un solo período, que se iniciará en Lunes y serán distribuidas de 1º de Junio a 30 de Septiembre, según lo permita la organización del trabajo.

En 1991, se podrán disfrutar 7 días con 5 campañas trabajadas y 16 días con 10 campañas trabajadas.

CAPITULO IX

DIETAS Y TRASLADOS

ARTICULO 41º.- DIETAS.

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, cuantía y desglose de la misma es la siguiente:

- Titulados de Grado Medio y Jefes de 1ª	9.410	180	2.000	1.400	5.830
- Jefes de 2ª, Técnicos, Administrativos, Comerciales, Obreros y Subalternos	8.960	180	1.830	1.400	5.550

2.- En la primera columna figura el total de la dieta, que en las cuatro columnas siguientes aparece desglosada por el importe de desayuno, primera comida, segunda comida y cama.

3.- Los Directores, Titulados de Grado Superior y Jefes de Servicio y de Departamentos, viajarán con gastos a justificar.

4.- Estos valores, a partir de 1º de Enero de 1991 serán incrementados en el I.P.C. previsto para dicho año hasta la firma del Convenio, que serán actualizados con el porcentaje pactado.

ARTICULO 42º.- 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 veintinueve 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 le sancionará tal negligencia como falta grave o muy grave.

ARTICULO 43º.- GASTOS DE REPRESENTACION.

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 General, que dictará las normas a aplicar en cada caso.

ARTICULO 44º.- TRASLADOS.

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 previas en la legislación vigente.

CAPITULO X

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

ARTICULO 45º.- PREMIO "JOSE MARIA OSBORNY".

1.- Como justo homenaje a la memoria y obra de la persona que dio su nombre, unido al respeto y consideración que merecen los que, como él, dedican gran parte de su vida a nuestra Empresa, todos los años, coincidiendo con la festividad de la Patrona de nuestra Industria, Nuestra Señora de las Viras, se hará entrega de:
 2.- Una medalla de oro y 90.000 ptas. en metálico a todo el personal fijo que cumpla 35 años de servicio, o bien al llegar a los 65 años hayan permanecido en la Empresa como mínimo 30 años. En ambos casos será computada a estos efectos la antigüedad de los fijos-discontinuos con el criterio establecido en el artículo 27º, punto 2.

3.- Una medalla de plata y 40.000 ptas. en metálico a los que, en igualdad de circunstancias llevan 18 años de servicio, de conformidad con lo indicado en el artículo 47º de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervicera. Igualmente, se computará la antigüedad de los fijos-discontinuos con el criterio expuesto en el párrafo anterior.

ARTICULO 46º.- 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:

- 2 premios para Directores, Jefes de Servicio y de Departamento, Titulados y Jefes de 1ª y 2ª.
- 3 premios para el personal Administrativo.
- 3 premios para el personal Técnico.
- 2 premios para el personal Comercial.
- 8 premios para el personal Cualificado y Subalterno.
- 5 premios para el personal No Cualificado.
- 6 premios para el personal Fijo-Discontinuo.
- 1 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 General o persona en quien delegue como Presidente y por seis vocales designados, tres entre los componentes del Comité de Empresa y otros tres libremente por la Dirección General.
- (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.

ARTICULO 47º.- 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 dispongan 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 General lo que estime oportuno en su defensa.

4.- Las Faltas Leves prescribirán a los 10 días, las Graves a los 20 días y las Muy Graves a los 60 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.

CAPITULO XI

PREVISION

ARTICULO 48º.- COMPLEMENTOS DE JUBILACION.

1.- De conformidad con el artículo 56º de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervicera, se establecen para el personal fijo que se jubile a partir del 1º de Enero de 1990, unas pensiones cuya cuantía anual que se cobrará en 14 mensualidades, será la siguiente:

Titulados de Grado Superior	373.100
Titulados de Grado Medio	311.920

Jefes de 1ª	250.040
Jefes de 2ª e Inspectores de 1ª	224.700
Subalternos-Jefes, Oficiales 1ª Jefes y Oficiales de 1ª empleados y obreros	217.560
Oficiales de 2ª empleados y obreros, Inspectores de 2ª, Subalternos de 1ª y Ayudantes	199.220
Subalternos de 2ª y Auxiliares empleados y obreros	186.620

2.- Para percibir este complemento, la jubilación debe producirse una vez cumplidos los 60 años de edad y hasta lo 65 máximo.

Este complemento lo percibirá igualmente el personal fijo que cause baja por Invalidez Permanente Absoluta.

La Dirección se reserva el derecho a prorrogar, de acuerdo con los interesados, la edad tope de 65 años que se establece, cuando se trate de personas cuya sustitución ofrezca gran dificultad.

ARTICULO 49º.- 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 periodos de alta laboral al personal fijo-discontinuo, una Póliza de Seguro de Vida cuyos capitales se encuentran en el Anexo nº 15. 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 al personal fijo-discontinuo durante sus periodos de alta laboral, un Seguro de Accidente cuyos capitales se encuentran en el Anexo nº 15. 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 del capital base.

Se causará baja en este Seguro:

- Por fallecimiento.
- Por Invalidez Permanente Absoluta.
- Por baja en la Empresa.
- Por cumplir 65 años.
- Por pasar a Pensionista de la Empresa.

CAPITULO XIII

PRESTACIONES DIVERSAS.

ARTICULO 50º.- PRENDAS DE EQUIPO.

PERSONAL OBRERO

Invierno	Verano
	Materia
- 2 pantalones pana beig (2)	- 2 camisas beig manga corta (2)
- 2 cazadoras beig (2)	- 2 pantalones beig (2)
- 1 chaleco de lana con cremallera (2)	
- 2 camisas beig manga larga (2)	
- 1 par de botas (1)	
- 2 pares calcetines lana (1)	

Cocimiento

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

Fermentación y Acondicionamiento y Filtro

- 2 monos blancos (1)	- 2 camisas blancas manga corta (2)
- 2 pantalones de pana beig (2)	- 2 pantalones blancos (2)
- 2 pares de calcetines lana (1)	

- 1 chaleco lana cremallera (2)
- 2 camisas blancas manga larga (2)
- 1 par de botas (1)

Estación de Limpieza

- 2 cazadoras blancas (2)
- 2 pantalones blancos (1)
- 2 pares calcetines lana (1)
- 1 chaleco lana cremallera (2)
- 2 camisas blancas manga larga (2)
- 1 par de botas (1)
- 2 camisas blancas manga corta (2)
- 2 pantalones blancos (2)

Instalaciones, Distribución y Vehículos Planta

- 2 uniformes distribución (2)
- 2 camisas (1)
- 1 equipo de agua (2)
- 1 par de botas de agua (2)
- 1 par de zapatos (1)
- 1 par de zapatos de seguridad (Distribución) (1)
- 2 uniformes (1)
- 1 par de zapatos (1)
- 1 par de sandalias (Distribución) de seguridad (1)

Conductor de Autoelevadores

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

Controladores de Expedición

- 2 pantalones pana azules (2)
- 2 camisas azules (2)
- 1 cazadora de pana (2)
- 1 chaleco de lana (2)
- 1 par de zapatos (1)
- 1 sahariana (2)
- 2 pantalones azules (2)
- 1 par de zapatos (1)

Albañiles, Carpinteros y Pintores

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

Estructura y Patio

- 2 pantalones pana azules (2)
- 2 cazadoras azules (2)
- 2 camisas azules manga larga (2)
- 1 chaleco de lana (2)
- 1 ropa de agua (2)
- 1 par de botas o zapatos (1)
- 2 camisas manga corta azul (2)
- 2 pantalones azules (2)
- 1 par de zapatos (1)

Restantes Grupos Obreros

- 2 pantalones pana azules (2)
- 2 cazadoras azules (2)
- 2 camisas azules manga larga (2)
- 1 chaleco de lana (2)
- 1 par de botas o zapatos según proceda, de seguridad (1)
- 2 camisas azules manga corta (2)
- 2 pantalones azules (2)
- 1 par de zapatos de seguridad, según proceda (1)

Cobradoras

- 2 camisas (1)
- 1 corbata (2)
- 1 par de zapatos (1)
- 1 chaleco de lana (2)
- 1 par de botas o zapatos según proceda, de seguridad (1)
- 1 sahariana (2)
- 2 camisas blancas manga corta (1)
- 1 par de zapatos (1)

Cafetería-Cocineros

- 2 chaquetas cocinero (1)
- 2 pantalones beig (1)
- 1 par de zapatos (1)
- 2 camisas blancas manga corta (1)
- 2 pantalones beig (1)
- 1 par de zapatos (1)

Camareros

- 2 chaquetas camarero (1)
- 2 pantalones negros (1)
- 1 par de zapatos (1)
- 2 pantalones beig (1)
- 2 camisas blancas manga corta (1)
- 2 pantalones negros (1)
- 1 par de zapatos (1)

Vigilantes 1.º y Porteros

- 2 uniformes de invierno (2)
- 1 pelliza de cuero (4)
- 2 camisas grises (1)
- 1 corbata negra (1)
- 1 par de zapatos (1)
- 1 equipo de agua (2)
- 1 par de botas de agua (2)
- 2 pantalones grises (1)
- 2 camisas grises manga corta (1)
- 1 corbata (1)
- 1 par de zapatos (1)

Vigilantes

- 2 cazadoras azules (2)
- 2 pantalones pana azules (2)
- 1 chaleco de lana (2)
- 2 camisas azules manga larga (2)
- 1 par de botas (1)
- 1 pelliza cuero (4)
- 1 equipo de agua (2)
- 1 par de botas de agua (2)
- 2 camisas azules manga corta (2)
- 2 pantalones azules (2)
- 2 camisas azules manga corta (2)
- 2 pantalones grises (1)
- 2 camisas grises manga larga (1)
- 2 corbatas (1)
- 1 par de zapatos (1)

Ordenanzas y Equipo Auxiliar

- 1 uniforme de invierno (2)
- 2 camisas blancas (1)
- 1 corbata negra (1)
- 1 par de zapatos (1)
- 2 pantalones grises (1)
- 2 camisas grises manga larga (1)
- 2 corbatas (1)
- 1 par de zapatos (1)

Limpiadoras

- 2 batas (1)
- 1 par de zapatos (1)

Báscula

- 2 pantalones de pana beig (2)
- 2 camisas beig manga larga (2)
- 1 chaleco de lana (2)
- 1 par de zapatos (1)
- 2 camisas blancas manga corta (2)
- 2 pantalones azules (2)
- 1 par de zapatos (1)

Energías

Se entregará un chaleco azul de cremallera

Personal empinado

Laboratorio

Técnicos

- 1 bata blanca (1)
- 1 par zapatos ortopédicos (1)
- 1 bata blanca (1)

Obreros

- 1 bata azul (1)
- 1 par de zapatos (1)
- 1 bata azul (1)

Servicio Médico

Técnicos

- 2 pijamas sanitarios (2)
- 2 batas blancas (1)

Obreros

- 2 batas blancas (1)

Delineantes

- 1 sahariana (2)
- 2 batas blancas (2)
- 1 chaleco de lana (2)
- 1 pantalón de pana (2)
- 1 par de zapatos (2)

Personal femenino

Telefonistas, Administrativos y Técnicos

- 2 blusas (2)
- 2 faldas (1)

Técnicos y Administrativos en general

- 1 sahariana (2)

Inspectores Comerciales

A los jefes e inspectores Comerciales que habitualmente trabajan en el exterior, se le entregará en efectivo 26.160 ptas. 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.

Una Comisión Mixta Dirección-Comité nombrada al efecto vigilará el cumplimiento de lo establecido en este Artículo. Las prendas y calzados de seguridad que deban utilizarse, seguirán siendo competencia del Comité de Seguridad e Higiene.

ARTICULO 51.º.- AYUDAS FAMILIARES.

1.- Estudios.

(A).- Se establece una ayuda escolar para hijos del personal fijo, desde 4 a 16 años inclusivos, por un importe de 2.140 ptas. mes e hijo, durante los 10 meses del Curso Escolar.

(B).- Se crea una ayuda para estudios medios y superiores, para personal fijo, fijo-discontinuo e hijos del personal fijo y fijo-discontinuo, de 2.500.000 ptas., consistente en el 75% del coste de la inscripción o matrícula y que se concederá de acuerdo con las bases establecidas.

2.- Inusválidos.

Se establece una ayuda mensual de 9.200 ptas. por cada hijo inusválida. Para la percepción de esta ayuda será necesario acreditar que está percibiendo de la Seguridad Social.

3.- Extensión al personal fijo-discontinuo.

A estos beneficios tendrán derecho los hijos del personal fijo-discontinuo, durante los meses que este personal permanezca en alta y que coincida con los meses en que se abona esta ayuda.

ARTICULO 52.- PRESTAMOS EN METALICO.

1.- La Empresa a través de la Comisión nombrada al efecto concederá préstamos al personal fijo y fijo-discontinuo, de acuerdo con las siguientes normas:

Adquisición de vivienda: hasta 600.000 ptas. en 30 mensualidades como máximo.
 Reforma de vivienda: hasta 350.000 ptas. en 20 mensualidades como máximo.
 Casamiento: hasta 300.000 ptas. en 20 mensualidades como máximo.
 Casamiento de hijos: hasta 250.000 ptas. en 10 mensualidades como máximo.
 Gatos varios: hasta 75.000 ptas. en 10 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.

ARTICULO 53.- 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 asistencia a este servicio estará determinada en las normas establecidas sobre turnos y horarios.

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.- Económico Laboral.

La Empresa facilitará a todo su personal que lo desee, la posibilidad de acceder a un Económico 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 de 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, Ntra. Sra. de las Viñas, en su forma tradicional, así como la Cabalgata, distribución de juguetes y fiesta infantil del día de los Reyes Magos, en las mismas condiciones en que lo ha venido realizando hasta el momento.

6.- Otras Prestaciones Sociales.

1.- 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.

2.- Para el Centro de Trabajo de Sevilla dentro de las funciones de los Servicios Médicos de Empresa, se seguirá atendiendo la colaboración en el Seguro de Accidentes Laborales concedido por la Dirección General de la Seguridad Social como asimismo la colaboración médico-farmacéutica concedida por el Servicio Andaluz de Salud.

CAPITULO XIII**VÍAS DE RECLAMACION****ARTICULO 54.- VIAS DE RECLAMACION.**

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 8 días hábiles, el interesado podrá dirigirse a la Dirección General por escrito. Podrá hacer uso de este último derecho personalmente o a través del Comité de Empresa.

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

3.- La Dirección General, una vez recibidos los informes requeridos, incluido el del Comité de Empresa, resolverá en un plazo máximo de 15 días, definitivamente y sin recurso, salvo que por razón de materia fuese competente la Magistratura o la Delegación de Trabajo.

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

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

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

CAPITULO XIV**DERECHOS SINDICALES****ARTICULO 55.- DERECHOS SINDICALES.**

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

2.- Comité de Empresa y Delegados de Personal:

A) Reconocimiento del derecho a reserva de un máximo de 40 horas mensuales, para dedicación a temas relacionados con su carácter de representantes de los trabajadores. No incluirán en este cómputo, las reuniones celebradas a solicitud de la Empresa, de mutuo acuerdo con ella.

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

B) Con cargo a la reserva de 40 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 basar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación, organizados por sus Sindicatos u otras Entidades.

D) Dentro de la bolsa común de horas, podrán asignarse más de 40 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 sitio bien visibles tabloneros en Fábrica y Delegaciones, adecuados para la exposición de comunicados de índole sindical o laboral.

De cada comunicado se dará previamente una copia a la Empresa.

Se enviará a los Delegados de Personal de Delegaciones copia de los Avisos de la Dirección General, siempre que el mismo, por su contenido, se envíe a los mismos, por afectar a su personal.

G) El Comité de Empresa participará en la composición del Comité de Seguridad e Higiene, de acuerdo con el Decreto 432/1971.

H) La Empresa facilitará al Comité o Delegados de Personal, según proceda, información de todos los Contratos Eventuales, Interinos y Temporales, con indicación de su duración y persona a quien sustituye en el caso de Interinos, y Decreto que los regula. Asimismo, informará de las sanciones que pudieran imponerse.

I) Para dar cumplimiento a lo establecido por la legislación vigente, ambas partes acuerdan que la Empresa facilitará al Comité de Empresa información mensual de las horas extraordinarias realizadas por cada Sección de la Empresa.

A los Delegados de Personal de las Delegaciones se les informará mensualmente del número de horas extraordinarias realizadas por el personal de los mismos.

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

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

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

3.- Asamblea de Trabajadores

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

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

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

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

Durante los periodos de negociación de Convenio Colectivo, podrán celebrarse Asambleas con intervalos 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. 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, estas podrán celebrarse entre las diecisiete y las veintidós 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.

4.- Secciones Sindicales:

Les serán reconocidas a aquellas Centrales Sindicales que demuestren de forma fehaciente una afiliación del 15% del personal fijo de plantilla del Centro de Trabajo de Sevilla, los siguientes derechos:

A).- Un Delegado Sindical, que deberá ser trabajador en activo de la Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato que represente. Será, preferentemente, miembro del Comité de Empresa. Representará y defenderá los intereses del sindicato a quien representa y a los afiliados al mismo en la Empresa y servirá de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de la Empresa.

B) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales Organos admitan previamente su presencia.

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

D) Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.

E) Será oído por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los afiliados al Sindicato que representan.

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

G) Dos tablones de anuncios para su uso exclusivo.

H) La retención, a través de nómina, de la cuota sindical de sus afiliados, previa solicitud por escrito de cada uno de ellos, entregando a cada Delegado correspondiente el montante de estas cuotas y las Centrales Sindicales que demuestren de forma fehaciente en las Delegaciones, una afiliación del 15% de la plantilla del personal fijo, podrá previa petición por escrito de los interesados, solicitar la deducción en nómina de las cuotas de sus afiliados, las cuales le serán entregadas mensualmente.

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

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

ARTICULO 56º.- SEGURIDAD E HIGIENE.

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

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

Artículo 19º 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 Organos 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, y sea con servicios propios, y sea con la intervención de los Servicios Oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquellas del tiempo invertido en las mismas.

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

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los Organos competentes de la Empresa, en materia de seguridad o por el 75% de los representantes de los trabajadores en

Empresas, cuyo proceso sea discontinuo y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la Empresa y a la Autoridad Laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13) Adoptar las medidas oportunas para el cumplimiento de las recomendaciones del Comité o Vigilantes a que se refiere el número anterior e informarlos, en su caso, de los motivos y razones por las cuales fueron aceptadas.

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

RECONOCIMIENTO MEDICO

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

DISPOSICIONES FINALES

Primera.-

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

Segunda.-

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

Tercera.-

Si por infracción cometida en el desempeño de su función, a algún trabajador de la Empresa le fuera retirado el carnet 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.

Cuarta.-

A todo trabajador fijo con categoría inferior a Oficial de 1º 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.

Quinta.-

Dadas las especiales características de la Industria Carvecera, sujeta a fuertes incrementos de demanda en época estival, se establece, que si por necesidades de producción o ventas, fuese necesario trabajar durante los Sábados de Julio,

Agosto y 1ª quincena de Septiembre, se efectuarán jornadas de 6 horas ininterrumpidamente, en los turnos de mañana o tarde.

En estas semanas y hasta un máximo de nueve, solo vendría el personal necesario para cada Sección que reciba instrucciones de sus respectivos Jefes y tendrán un día de descanso compensatorio por cada sábado trabajado a partir del 15 de Septiembre y hasta el 15 de Diciembre, en las fechas que se determinen en función de la organización del trabajo.

Por cada uno de estos sábados trabajados, excepto el Turno Total que seguirá con su régimen particular, se percibirá la compensación económica siguiente:

- 1 Plus según valores del Anexo nº 9
- 1 Plus de Convenio
- 6 horas de Prima de Rendimiento
- 1 Plus Complementario, en los casos que proceda
- 1 Plus de Transporte

Sexta.-

Se establece a título experimental una Prima de Productividad consistente en 3.875 ptas. para el Auxiliar de 2º Obrero por cada 1% de incremento en el volumen de Ventas que se consiga en 1990 sobre el año anterior, garantizándose 22.000 ptas. como mínimo. 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 2º Obrero, en un 2,5% por cada año completo de antigüedad en plantilla al 31 de Diciembre y con un tope de 24 años.

Esta Prima se devengará en el mes de Enero de 1991.

Séptima.-

En relación con el Plus de Compensación de escala establecido en el Artículo 29º (Incentivos), la Comisión Paritaria del Convenio, estudiará y decidirá sobre los títulos y capacitaciones actualmente equivalentes a los de Formación Profesional de 2º Grado, a efectos de percibir el Plus.

AÑO 1990	ANEXO Nº 1	ANEXO Nº 2	ANEXO Nº 3	ANEXO Nº 4	ANEXO Nº 5	ANEXO Nº 7	ANEXO Nº 8	ANEXO Nº 9	ANEXO Nº 10	ANEXO Nº 12
	SALARIO BASE SIN ANTIGÜEDAD (PTAS/DIA)	TABLAS PRIMAS "A" (PTAS/HORA)	PLUS DE CONVENIO (PTAS/DIA)	VALOR HORAS EXTRAS	I.R.T.P. (PTAS/DIA)	SALIDAS PARTICULARES (PTAS/HORA)	JORNADAS ESPECIALES (PTAS/DIA)	PLUS SABADO DE VERANO (PTAS/DIA)	COMPLEMENTO FESTIVO (PTAS/DIA)	TURNO TOTAL
T.G.S.	4.643	94.00	1.868	-	1.386	814	-	13.938	-	-
T.G.N.	4.085	80.00	1.858	-	1.248	743	-	12.450	-	-
JEFE 1ª	3.528	68.00	1.853	-	1.110	673	-	10.964	-	-
JEFE 2ª	3.064	65.00	1.854	-	954	615	-	9.724	-	-
OFICIAL 1ª	2.786	65.00	1.860	1.154	862	581	577	8.980	2.797	-
OFICIAL 2ª	2.414	57.00	1.877	1.000	766	536	500	7.989	2.549	-
AUXILIAR	2.043	52.00	2.014	846	703	507	423	6.997	2.140	-
INSPECTOR COMERCIAL 1ª	3.064	63.00	1.854	-	934	615	-	9.724	-	-
INSPECTOR COMERCIAL 2ª	2.600	56.00	1.868	-	815	559	-	8.485	-	-
SUBALTERNO JEFE	2.414	57.00	1.877	1.000	673	536	500	7.989	2.549	6.196
SUBALTERNO 1ª	2.228	54.00	1.985	923	590	527	462	7.493	2.385	5.721
SUBALTERNO 2ª	2.043	52.00	2.036	846	565	510	423	6.997	2.140	5.244
LIMPIADORA	1.857	40.00	2.055	769	529	489	385	6.501	-	4.767
OFICIAL 1ª JEFE DE EQUIPO	2.786	57.00	1.860	1.154	746	581	577	8.980	2.797	7.152
OFICIAL 1ª	2.414	50.00	1.877	1.000	640	536	500	7.989	2.549	6.196
OFICIAL 2ª	2.228	46.00	1.892	923	596	515	462	7.493	2.385	5.721
AYUDANTE	2.043	42.00	2.018	846	571	508	423	6.997	2.140	5.244
AUXILIAR 1ª	1.950	40.00	2.035	833	551	493	404	6.743	2.055	5.007
AUXILIAR 2ª	1.857	38.00	2.115	769	552	497	385	6.501	1.973	4.767

CATEGORIA	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
10 T.G.S.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 T.G.M.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12-20-30 JEFE 1ª	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13-21-31 JEFE 2ª	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14-22 OFICIAL 1ª	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15-23 OFICIAL 2ª	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16-24 AUXILIAR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
32 INSPECTOR COMERCIAL 1ª	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
33 INSPECTOR COMERCIAL 2ª	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40 SUBALTERNO JEFE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
41 SUBALTERNO 1ª	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
42 SUBALTERNO 2ª	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
43 LIMPIADORA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
80 OFICIAL 1ª JEFE DE EQUIPO	695	723	751	779	807	835	862	890	918	946	974	1.002	1.030
81 OFICIAL 1ª	896	933	970	1.008	1.045	1.082	1.119	1.157	1.194	1.231	1.269	1.306	1.343
82 OFICIAL 2ª	469	487	506	525	543	562	580	599	618	636	655	674	692
83 AYUDANTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
84 AUXILIAR 1ª	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
85 AUXILIAR 2ª	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

CONVENIO 1990 TABLAS DE PRIMAS "B" (I)

Ret* Planta ENBOTTELLADO	Oficial 1ª J. Equipo 80	Oficial 1ª 81	Oficial 2ª 82	Ayudante 83	Aux. 1ª 84	Aux. 2ª 85
-	70.00	62.00	54.00	50.00	46.00	44.00
70.01	70.50	62.31	54.27	50.25	46.23	44.22
70.51	71.00	62.62	54.54	50.50	46.46	44.44
71.01	71.50	62.93	54.81	50.75	46.69	44.66
71.51	72.00	63.24	55.08	51.00	46.92	44.88
72.01	72.50	63.55	55.35	51.25	47.15	45.10
72.51	73.00	63.86	55.62	51.50	47.38	45.32
73.01	73.50	64.17	55.89	51.75	47.61	45.54
73.51	74.00	64.48	56.16	52.00	47.84	45.76
74.01	74.50	64.79	56.43	52.25	48.07	45.98
74.51	75.00	65.10	56.70	52.50	48.30	46.20
75.01	75.50	65.42	57.24	53.00	48.76	46.64
75.51	76.00	66.34	57.78	53.50	49.22	47.08
76.01	76.50	66.96	58.32	54.00	49.68	47.52
76.51	77.00	67.58	58.86	54.50	50.14	47.96
77.01	77.50	68.20	59.40	55.00	50.60	48.40
77.51	78.00	68.82	59.94	55.50	51.06	48.84
78.01	78.50	69.44	60.48	56.00	51.52	49.28
78.51	79.00	70.06	61.02	56.50	51.98	49.72
79.01	79.50	70.68	61.56	57.00	52.44	50.16
79.51	80.00	71.30	62.10	57.50	52.90	50.60
80.01	80.50	72.23	62.91	58.25	53.59	51.26

CONVENIO 1990 TABLAS DE PRIMAS "B" (II)

Ret* Planta ENBOTTELLADO	Oficial 1ª J. Equipo 80	Oficial 1ª 81	Oficial 2ª 82	Ayudante 83	Aux. 1ª 84	Aux. 2ª 85
80.51	81.00	73.16	63.72	59.00	54.28	51.92
81.01	81.50	74.09	64.53	59.75	54.97	52.58
81.51	82.00	75.02	65.34	60.50	55.66	53.24
82.01	82.50	75.95	66.15	61.25	56.35	53.90
82.51	83.00	76.88	66.96	62.00	57.04	54.56
83.01	83.50	77.81	67.77	62.75	57.73	55.22
83.51	84.00	78.74	68.58	63.50	58.42	55.88
84.01	84.50	79.67	69.39	64.25	59.11	56.54
84.51	85.00	80.60	70.20	65.00	59.80	57.20
85.01	85.50	81.53	71.01	65.75	60.49	57.86

Ret* Planta ENBOTTELLADO	Oficial 1ª J. Equipo 80	Oficial 1ª 81	Oficial 2ª 82	Ayudante 83	Aux. 1ª 84	Aux. 2ª 85
85.51	86.00	82.46	71.82	66.50	61.18	58.52
86.01	86.50	83.39	72.63	67.25	61.87	59.18
86.51	87.00	84.32	73.44	68.00	62.56	59.84
87.01	87.50	85.25	74.25	68.75	63.25	60.50
87.51	88.00	86.18	75.06	69.50	63.94	61.16

CONVENIO 1990 TABLAS DE PRIMAS "C"

PERIODO	Oficial 1ª J. Equipo	Oficial 1ª	Oficial 2ª	Ayudante
Enero	184.36	168.88	152.47	149.48
Febrero	193.28	180.01	170.06	163.29
Marzo	219.57	201.11	187.22	178.00
Abril	215.69	197.57	181.85	171.66
Mayo	302.09	273.31	251.88	237.38
Junio	357.42	323.82	297.84	280.81
Julio	433.44	377.57	335.54	307.58
Agosto	453.45	394.92	351.02	321.82
Septiembre	462.39	423.45	384.31	374.78
Octubre	292.85	259.88	235.96	219.98
Noviembre	315.16	293.53	277.44	266.69
Diciembre	297.84	277.40	262.17	317.76

CONVENIO 1990 TABLAS DE PRIMAS "D"

S E V I L L A
DISTRIBUCION DE CAJAS A PARTICULARES

CATEGORIAS	81		82		83		TABLA Nº
	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio	
C A J A S							18
PTAS/UNIDAD	4.86	8.68	4.45	8.14	4.04	7.52	

DISTRIBUCION DE VARIOS

CATEGORIAS	81	82	83	TABLA Nº
VARIOS	Hora de Presencia	Hora de Presencia	Hora de Presencia	
PTAS/HORA	123.96	113.61	103.28	

SERVICIO ESPECIAL DE DISTRIBUCION "EXTRA" Y 1/3 ESPECIAL GATA

CATEGORIAS	81		82		83		TABLA Nº
	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio	
C A J A S							20
PTAS/ UNIDAD	EXTRA	13.87	22.71	12.76	20.50	11.06	18.17
	C.C.	3.78	6.65	3.45	6.30	3.16	5.85

DISTRIBUCION DE VARIOS EN RUTEN

CATEGORIAS	81	82	83	TABLA Nº
VARIOS	Hora de Presencia	Hora de Presencia	Hora de Presencia	
PTAS/HORA	95.90	81.13	63.94	

TABLAS "E", DISTRIBUCION A CLIENTES, CATEGORIA: OFICIAL 1º SIN AYUDANTE

TABLAS "F", DISTRIBUCION A CLIENTES, CATEGORIA: OFICIAL 1º CON AYUDANTE

CENTRO	C.C.		H.B.		ESPECIAL		1/5 SIN		H.B. C.P. C2B.	1/3 LATA	1/4 N/R	BARRILES	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO				LLENO	VACIO
CORDOBA	4.37	6.34	8.78	12.66	6.61	8.07	27.70	9.13	9.20	17.56	20.88		
MALAGA	4.37	6.34	8.78	10.48	6.61	8.07	27.70	9.13	9.20	19.73	22.94		
GRANADA	4.37	8.19	6.61	10.93	6.61	8.07	27.70	9.13	10.93	17.56	20.88		
CADIZ	6.61	7.88	8.78	11.99	6.61	8.07	27.70	9.13	12.57	17.56	20.88		
JEREZ	4.37	6.34	4.37	8.07	6.61	8.07	27.70	9.13	9.20	17.56	20.88		
HUELVA	4.37	6.34	8.78	12.66	6.61	8.07	27.70	9.13	9.20	17.56	20.88		
MERIDA	4.37	6.34	6.61	9.21	6.61	8.07	27.70	9.13	9.90	17.56	20.88		
SEVILLA	4.37	6.34	8.78	12.42	6.61	8.07	27.70	9.13	9.20	17.56	20.88		

CENTRO	C.C.		H.B.		ESPECIAL		1/5 SIN		H.B. C.P. C2B.	1/3 LATA	1/4 N/R	BARRILES	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO				LLENO	VACIO
CORDOBA	2.19	3.58	6.61	9.55	3.29	5.23	15.42	4.87	4.94	8.78	12.36		
MALAGA	2.19	3.58	4.37	7.17	3.29	5.23	15.42	4.87	4.94	13.17	16.02		
GRANADA	2.19	5.34	4.37	6.07	3.29	5.23	15.42	4.87	6.53	8.78	12.36		
CADIZ	4.37	5.00	6.61	9.55	3.29	5.23	15.42	4.87	8.16	10.97	13.07		
JEREZ	2.19	3.58	2.19	6.46	3.29	5.23	15.42	4.87	4.94	13.17	14.76		
HUELVA	2.19	3.58	6.61	8.90	3.29	5.23	15.42	4.87	4.94	10.97	11.27		
MERIDA	2.19	5.29	4.37	5.95	3.29	5.23	15.42	4.87	6.47	8.78	12.36		
SEVILLA	2.19	3.58	6.61	9.84	3.29	5.23	15.42	4.87	4.94	8.78	12.36		

TABLAS "G", DISTRIBUCION A CLIENTES, CATEGORIA: OFICIAL 2º

TABLAS "H", DISTRIBUCION A CLIENTES, CATEGORIA: AYUDANTE

CENTRO	C.C.		H.B.		ESPECIAL		1/5 SIN		H.B. C.P. C2B.	1/3 LATA	1/4 N/R	BARRILES	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO				LLENO	VACIO
CORDOBA													
MALAGA													
GRANADA													
CADIZ													
JEREZ													
HUELVA													
MERIDA													
SEVILLA	2.19	3.16	6.61	8.55	3.29	4.03	14.15	4.62	4.62	8.78	10.34		

CENTRO	C.C.		H.B.		ESPECIAL		1/5 SIN		H.B. C.P. C2B.	1/3 LATA	1/4 N/R	BARRILES	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO				LLENO	VACIO
CORDOBA	2.19	2.76	6.61	8.16	2.19	3.89	12.25	4.27	4.27	6.61	10.72		
MALAGA	2.19	2.76	2.19	5.93	2.19	3.89	12.25	4.27	4.27	8.78	12.09		
GRANADA	2.19	4.59	4.37	4.99	2.19	3.89	12.25	4.27	5.89	8.78	8.97		
CADIZ	2.19	3.18	2.19	6.13	2.19	3.89	12.25	4.27	4.65	8.78	9.96		
JEREZ	2.19	2.76	2.19	3.78	2.19	3.89	12.25	4.27	4.27	8.78	10.86		
HUELVA	2.19	2.76	6.61	7.75	2.19	3.89	12.25	4.27	4.27	8.78	11.34		
MERIDA	2.19	3.49	2.19	5.79	2.19	3.89	12.25	4.27	4.96	6.61	10.72		
SEVILLA	2.19	2.76	6.61	7.31	2.19	3.89	12.25	4.27	4.27	6.61	10.72		

TABLAS "I", DISTRIBUCION A CLIENTES, CATEGORIA: OFICIAL 1º CON AYUDANTE CON 1,1

CENTRO	C.C.		H.B.		ESPECIAL		1/5 SIN		E.B. C.P. C2B.	1/3 LATA	1/4 N/R	BARRILES	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO					
CORDOBA	2.41	3.91	7.23	10.51	4.37	5.00	16.97	5.34	5.46	9.67	13.56		
MALAGA	2.41	3.91	4.80	7.87	4.37	5.00	16.97	5.34	5.46	14.48	17.60		
GRANADA	2.41	5.87	4.80	6.69	4.37	5.00	16.97	5.34	7.18	9.67	13.56		
CADIZ	4.80	5.50	7.23	10.51	4.37	5.00	16.97	5.34	8.97	12.05	14.39		
JEREZ	2.41	3.91	2.40	7.08	4.37	5.00	16.97	5.34	5.46	14.48	16.23		
HUELVA	2.41	3.91	7.23	9.78	4.37	5.00	16.97	5.34	5.46	12.05	12.38		
MERIDA	2.41	5.79	4.80	6.53	4.37	5.00	16.97	5.34	7.11	9.67	13.56		
SEVILLA	2.41	3.91	7.23	10.86	4.37	5.00	16.97	5.34	5.46	9.67	13.56		

TABLAS "J", DISTRIBUCION A CLIENTES, CATEGORIA: OFICIAL 1º SIN AYUDANTE CON 1,1

CENTRO	C.C.		H.B.		ESPECIAL		1/5 SIN		E.B. C.P. C2B.	1/3 LATA	1/4 N/R	BARRILES	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO					
CORDOBA	4.84	6.95	9.67	13.92	7.68	8.39	30.46	10.06	10.10	19.32	22.94		
MALAGA	4.84	6.95	9.67	11.52	7.68	8.39	30.46	10.06	10.10	21.73	25.24		
GRANADA	4.84	9.01	7.24	12.02	7.68	8.39	30.46	10.06	12.02	19.32	22.94		
CADIZ	7.24	8.67	9.67	13.19	7.68	8.39	30.46	10.06	13.83	19.32	22.94		
JEREZ	4.84	6.95	4.80	8.85	7.68	8.39	30.46	10.06	10.10	19.32	22.94		
HUELVA	4.84	6.95	9.67	13.92	7.68	8.39	30.46	10.06	10.10	19.32	22.94		
MERIDA	4.84	6.95	7.24	10.14	7.68	8.39	30.46	10.06	10.9	19.32	22.94		
SEVILLA	4.84	6.95	9.67	13.94	7.68	8.39	30.46	10.06	10.10	19.32	22.94		

TABLAS "K", DISTRIBUCION A CLIENTES, CATEGORIA: OFICIAL 2º CON EL 1,1

CENTRO	C.C.		H.B.		ESPECIAL		1/5 SIN		E.B. C.P. C2B.	1/3 LATA	1/4 N/R	BARRILES	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO					
CORDOBA													
MALAGA													
GRANADA													
CADIZ													
JEREZ													
HUELVA													
MERIDA													
SEVILLA	2.41	3.49	7.23	9.50	3.29	4.84	15.73	5.10	5.10	9.67	11.50		

DISTRITOS 161, 181, 182, 112, 121, 122, 123, 133, 172, 141 y 142

TABLAS "L", DISTRIBUCION A CLIENTES, CATEGORIA: AYUDANTE CON 1,1

CENTRO	C.C.		H.B.		ESPECIAL		1/5 SIN		E.B. C.P. C2B.	1/3 LATA	1/4 N/R	BARRILES	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO					
CORDOBA	2.41	3.02	7.23	8.97	3.29	3.43	13.52	4.68	4.68	7.23	11.81		
MALAGA	2.41	3.02	2.40	6.50	3.29	3.43	13.52	4.68	4.68	9.65	13.26		
GRANADA	2.41	5.06	4.80	5.49	3.29	3.43	13.52	4.68	6.47	9.65	9.87		
CADIZ	2.41	3.48	2.40	6.71	3.29	3.43	13.52	4.68	5.11	9.65	10.93		
JEREZ	2.41	3.02	2.40	4.13	3.29	3.43	13.52	4.68	4.68	9.65	11.92		
HUELVA	2.41	3.02	7.23	8.54	3.29	3.43	13.52	4.68	4.68	9.65	12.46		
MERIDA	2.41	3.84	2.40	6.35	3.29	3.43	13.52	4.68	5.46	7.23	11.81		
SEVILLA	2.41	3.02	7.23	8.05	3.29	3.43	13.52	4.68	4.68	7.23	11.81		

DISTRITOS 161, 181, 182, 112, 121, 122, 123, 133, 172, 141 y 142

CONVENIO 1990 TABLA "N"

DEPOSITO DE MERIDA

DISTRIBUCION DE CAJAS, BARRILES Y VARIOS EN PROVINCIAS

CONCEPTOS	CAJAS		BARRILES		VARIOS	KMS. RECORRIDOS
	LLENA	VACIA	LLENA	VACIO		
OPIC. 1	TABLA N		TABLA N		TABLA 22	0 - 99
	1.04	2.22	1.53	2.80	22.31	
SIN	TABLA N		TABLA N		TABLA 23	100 - 159
	1.27	2.54	1.63	3.13	25.17	
AYUDANTE	TABLA N		TABLA N		TABLA 24	160 - 219
	1.53	2.80	1.85	3.72	28.80	
CLAVE	TABLA N		TABLA N		TABLA 25	220 - 279
	1.63	3.13	2.37	4.49	31.55	
01	TABLA N		TABLA N		TABLA 26	280 - 339
	1.85	3.72	2.86	5.21	34.35	
	TABLA N		TABLA N		TABLA 27	340 - MAS
	2.37	4.49	3.45	5.95	37.13	

CONVENIO 1990

DISTRIBUCION DE VARIOS EN MERIDA PLAZA

TABLAS	28	28	29
CATEGORIAS	01 SIN AYUDANTE	01	01 CON AYUDANTE
VARIOS	BULTOS	BULTOS	BULTOS
PTAS/HORA	25.17	12.37	18.44

ANEXO N° 6 CONVENIO 1990 CLAVE 34 COMPLEMENTO I.R.T.P. (PTAS/KES)

CONCEPTO	0.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
T.G.S.	42.170	43.636	45.096	46.563	48.029	49.474	50.911	52.338	53.786	55.236	56.698	58.165	59.632
T.G.M.	37.946	39.236	40.522	41.819	43.103	44.377	45.637	46.899	48.174	49.450	50.734	52.028	53.317
JEFE 1ª	33.777	34.890	36.007	37.117	38.234	39.330	40.424	41.511	42.614	43.714	44.825	45.940	47.056
JEFE 2ª	29.006	29.971	30.940	31.907	32.871	33.827	34.773	35.720	36.676	37.628	38.596	39.562	40.534
OFICIAL 1ª	26.209	27.089	27.966	28.841	29.723	30.591	31.447	32.310	33.173	34.044	34.926	35.803	36.678
OFICIAL 2ª	23.284	24.040	24.804	25.568	26.327	27.083	27.823	28.568	29.321	30.074	30.836	31.592	32.360
AUXILIAR	21.368	21.817	22.270	22.912	23.555	24.194	24.820	25.451	26.089	26.718	27.370	28.011	28.654
INSPECTOR COMERCIAL 1ª	28.407	29.372	30.341	31.305	32.276	33.225	34.173	35.116	36.076	37.033	37.996	38.963	39.930
INSPECTOR COMERCIAL 2ª	24.775	25.588	26.416	27.231	28.062	28.865	29.667	30.465	31.279	32.089	32.908	33.732	34.550
SUBALTERNO JEFE	20.458	21.226	21.986	22.748	23.509	24.262	25.005	25.756	26.503	27.255	28.017	28.780	29.544
SUBALTERNO 1ª	17.957	18.660	19.365	20.067	20.765	21.465	22.151	22.838	23.500	24.230	24.930	25.637	26.343
SUBALTERNO 2ª	17.199	17.842	18.488	19.131	19.775	20.411	21.045	21.691	22.313	22.949	23.596	24.237	24.884
EMPADORA	16.091	16.676	17.261	17.848	18.438	19.014	19.583	20.157	20.737	21.317	21.898	22.485	23.073
OFICIAL 1ª JEFE DE EQUIPO	22.643	23.571	24.464	25.349	26.243	27.120	27.986	28.861	29.737	30.620	31.509	32.561	33.288
OFICIAL 1ª	19.455	20.222	20.995	21.763	22.536	23.301	24.049	24.806	25.568	26.327	27.103	27.871	28.648
OFICIAL 2ª	18.121	18.834	19.551	20.258	20.967	21.676	22.368	23.065	23.768	24.473	25.184	25.895	26.607
AYUDANTE	17.367	18.017	18.674	19.325	19.978	20.627	21.259	21.897	22.541	23.194	23.842	24.494	25.145
AUXILIAR 1ª	16.756	17.379	18.000	18.626	19.248	19.863	20.470	21.084	21.697	22.318	22.937	23.557	24.182
AUXILIAR 2ª	16.782	17.214	17.643	18.237	18.831	19.415	19.992	20.576	21.162	21.747	22.341	22.933	23.524

BOE núm. 114

Lunes 13 mayo 1991

15255

AÑO 1990

CLAVE 14

PLUS COMPENSACION ESCALA

ANEXO N.º 14

CATEGORIA	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
10 T. G. S.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 T. G. M.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12-20-30 JEFE 1.º	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13-21-31 JEFE 2.º	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14-22 OFICIAL 1.º	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15-23 OFICIAL 2.º	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16-24 AUXILIAR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
32 INSPECTOR COMERCIAL 1.º	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
33 INSPECTOR COMERCIAL 2.º	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40 SUBALTERNO JEFE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
41 SUBALTERNO 1.º	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
42 SUBALTERNO 2.º	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
43 LIMPIADORA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
80 OFICIAL 1.º JEFE DE EQUIPO	695	723	751	779	807	835	862	890	918	946	974	1.002	1.030
81 OFICIAL 1.º	896	933	970	1.008	1.045	1.082	1.119	1.157	1.194	1.231	1.269	1.306	1.343
82 OFICIAL 2.º	469	487	506	525	543	562	580	599	618	636	655	674	692
83 AYUDANTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
84 AUXILIAR 1.º	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
85 AUXILIAR 2.º	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

BOE núm. 114

Lunes 13 mayo 1991

15257

ANEXO Nº 15: SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ POR ACCIDENTE

CAPITAL POR CATEGORIAS

CODIGO DE CATEGORIA	PERSONAL ACTIVO CAPITAL
Titulado G. Superior	590.000
Titulado G. Medio	590.000
Jefe Primera Técnico	590.000
Jefe Segunda Técnico	480.000
Oficial 1ª Técnico	370.000
Oficial 2ª Técnico	315.000
Auxiliar Técnico	260.000
Jefe 1º Administrativo	590.000
Jefe 2º Administrativo	480.000
Oficial 1º Administrativo	370.000
Oficial 2º Administrativo	315.000
Auxiliar Administrativo	260.000
Jefe 1º Comercial	590.000
Jefe 2º Comercial	480.000
Inspector Comercial 1º	480.000
Inspector Comercial 2º	480.000
Subalterno Jefe	315.000
Subalterno Primera	315.000
Subalterno Segunda	315.000
Limpiadora	260.000
Oficial 1º Jefe Equipo	315.000
Oficial Primera Obrero	315.000
Oficial Segunda Obrero	315.000
Ayudante	315.000
Auxiliar Primera Obrero	260.000
Auxiliar Segunda Obrero	260.000

11498 RESOLUCION de 28 de enero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.071, la herramienta manual aislada, llave estrella acodada de una boca de 27 milímetros, marca «Palmera», referencia 638 127, fabricada y presentada por la Empresa «Palmera Industrial, Sociedad Anónima», de Irún (Guipúzcoa).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicha herramienta manual aislada, con arreglo a lo prevenido en el Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

1.º Homologar la herramienta manual aislada llave estrella acodada de una boca de 27 milímetros, marca «Palmera», referencia 638.127, fabricada y presentada por la Empresa «Palmera Industrial, Sociedad Anónima», con domicilio en Irún (Guipúzcoa), calle Bersolari Uztapide, número 10, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

2.º Cada herramienta manual aislada de dichas marca y referencia llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 3.071.-28-1-91.- 1.000 V.».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica reglamentaria MT-26 de «Aislamiento de Seguridad de las Herramientas Manuales utilizadas en Trabajos Eléctricos en Instalaciones de Baja Tensión» aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 10 de octubre).

Madrid, 28 de enero de 1991.—El Director general, Francisco J. González de Lena.

11499 RESOLUCION de 30 de abril de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Cristalera Industrial, Sociedad Anónima» (CRISA), para sus Centros de León, Valladolid, Salamanca, Zamora, Palencia, Oviedo y Madrid.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Cristalera Industrial, Sociedad Anónima» (CRISA), para sus Centros de León, Valladolid, Salamanca, Zamora, Palencia, Oviedo y Madrid, que fue suscrito con fecha 5 de marzo de 1991, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 30 de abril de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «CRISTALERA INDUSTRIAL, S. A.»

CENTROS DE:

- . LEON.
- . VALLADOLID.
- . SALAMANCA.
- . ZAMORA.
- . PALENCIA.
- . OVIEDO.
- . MADRID.

AÑOS: 1991/1993 -

CAPITULO I

Disposiciones Generales.

Sección 1ª. Objeto.

Artículo 1º.-

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la Empresa "CRISTALERA INDUSTRIAL, S.A.-CRISA" y el personal incluido en el ámbito del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo siguiente.

Sección 2ª. Ambito de Aplicación.

Artículo 2º.- Personal.-

El Convenio afecta a todo el Personal incluido en los Grupos: 2, 3 y 4, del Artículo 52, de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, a excepción del Personal "CUADRO" y "DIRECTORES DE SUCURSAL".

Artículo 3º.- Territorial.-

Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los Centros de Trabajo que en la actualidad tiene "CRISA", en: LEON, VALLADOLID, SALAMANCA, ZAMORA, PALENCIA, OVIEDO y MADRID.

Artículo 4º.- Temporal.-

El presente Convenio tendrá una duración de: 3 años, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 10 de Enero de 1991 y finalizando el día 31 de Diciembre de 1993. La denuncia del presente Convenio, se hará por escrito, antes del día 30/Noviembre/1993, comunicándolo a la otra parte.

Sección 3ª. Compensación, Absorción y Vinculación a la Totalidad.

Artículo 5º.-

En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordasen, por disposición legal, condiciones que total o parcialmente afectasen a las condiciones de él, se aplicarán, en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general