

24991 RESOLUCION de 20 de octubre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «La Cruz del Campo, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «La Cruz del Campo, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 1 de noviembre de 1992, de una parte por el Comité de Empresa y Delegado 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 de dicho 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, 20 de octubre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «LA CRUZ DEL CAMPO, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 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, Sociedad Anónima», y la totalidad de sus trabajadores fijos, fijos de carácter discontinuo y con otro tipo de contratación temporal, excepto los especificados en el punto 3 de este artículo, que presten sus servicios en 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.

Los Centros de trabajo que actualmente tiene establecidos la Empresa son los siguientes:

Fábrica de Sevilla; Delegaciones Comerciales de Almería, Badajoz, 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 (Sevilla).

2. Se incluyen en el ámbito de aplicación, dentro de los Centros de trabajo citados que los contemplan, los diversos Departamentos o Secciones de Fabricación, Administración, Comerciales, Servicios Generales, Servicios Agrícolas, Servicios Sociales y cuantos otros figuren incluidos en la plantilla de la Empresa al 31 de diciembre de 1991.

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

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

Art. 2.º *Ambito de aplicación temporal.*—1. Este Convenio empezará a regir el 1 de enero de 1992, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1993.

2. No obstante lo anterior, los efectos económicos del capítulo VII y artículos 18.3, 23, 40, 47, 50 y 54 y disposiciones finales quinta (sábados de verano), y sexta (primas de productividad), tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 1992.

Art. 3.º *Denuncia.*—1. El Convenio será denunciado por alguna de las partes que lo suscriben dentro de los tres meses de antelación a la expiración del mismo, y ello lo preavisará en escrito dirigido a la otra parte, dentro del periodo indicado.

2. Si este Convenio no fuera denunciado dentro del plazo indicado a efectos económicos, éstos quedarán incrementados en el porcentaje IPC del año 1992, sobre los valores existentes el 31 de diciembre de 1992. (De esta comunicación se enviará copia a la Dirección General de Trabajo.)

Art. 4.º *Absorción.*—1. La representación de los trabajadores podrá pedir la revisión del Convenio si por disposición legal de cualquier índole o rango se establecieran mejoras para los trabajadores de la Empresa que, al ser absorbidos por la Empresa, motiven la anulación total de los beneficios que mediante él se conciertan.

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

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—El Convenio pactado se considera en todas sus normas y conceptos como un conjunto indivisible, por lo que si cualquiera de sus determinaciones es objeto de anulación, por cualquier causa, quedará totalmente invalidado el Convenio en su totalidad.

Art. 6.º *Comisión paritaria.*—1. Para la vigilancia, cumplimiento e interpretación de lo acordado en el presente Convenio, queda constituida una Comisión Paritaria integrada por cinco representantes de cada una de las partes que han constituido las Comisiones negociadoras del mismo, la cual actuará sin invadir en ningún momento el ámbito jurisdiccional que corresponde a la Dirección de la Empresa, y si únicamente para propugnar la adopción de medidas o acuerdos encaaminados a la mejor observación de lo pactado.

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

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 7.º *Principios generales de organización.*—1. La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa como atributo exclusivo de la misma, de acuerdo con el artículo 4.º de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera y Estatuto de los Trabajadores, pudiendo en aquellos casos que estime oportuno, solicitar la colaboración y participación del Comité de Empresa o Delegados de personal, según proceda.

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

Art. 8.º *Jornadas.*

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

2. Tipos de jornada.—Los tres tipos de jornada que regirán en la Empresa serán 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, y se hará de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

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

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

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

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

Como norma general, el tiempo de descanso dentro de una jornada será común a todos los trabajadores de la Sección de que se trate, pero si la índole del trabajo lo requiere, este 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. En caso de un sobreexceso en la prolongación de jornada, se estudiará la compensación económica.

4. Trabajo en sábados, domingos y festivos.

A) Semanas en las que existen uno o varios festivos.—En el caso de que exista un festivo en la semana, el personal de Distribución y de aquellas secciones relacionadas con esta función, realizará la jornada del sábado. Si en una misma semana existen dos festivos, el personal

antes citado asistirá al trabajo uno de ellos, además de sábado. La realización de dicha jornada se llevará a cabo en principio con personal voluntario, pasando a ser obligatorio si los servicios no quedan cubiertos, con objeto en ambos casos de mantener una frecuencia de suministros de cinco días a la semana.

B) Trabajos especiales de reparación y mantenimiento.—Aquel personal que sea necesario para realizar reparaciones urgentes, trabajos que sólo pueden ejecutarse con instalaciones fuera de servicio o para mantener la fábrica a punto, tanto en instalaciones de producción como de servicios generales, vendrá obligado a trabajar en sábados, domingos o festivos, debiendo descansarlo. El día de descanso se determinará de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador. Este tipo de trabajos se programará de forma que un mismo operario no realice dos domingos o sábados consecutivos.

La realización de este tipo de trabajos deberá ser autorizado previamente por la Dirección correspondiente y comunicada al personal afectado con 48 horas laborables 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.º de este artículo 8.º, como en el caso del turno total (artículo 9.2), está contenido en el artículo 28.7.

5. Días no laborables.—En el presente año de 1992 tendrá el carácter de día no laborable el martes 13 de octubre y en el año 1993, el lunes 11 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.

Art. 9.º Turnos.

1. Turnos rotativos.—Los turnos de trabajo a lo largo del año podrán ser, en un mismo día y sección, de uno, dos o tres, de acuerdo con la producción y la índole del trabajo.

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

2. Turno total.

A) Las secciones de Maltería (Limpia, Clasificación, Remojo, Germinación y Secado), Conocimiento, Fermentación, Energías, Agua, Electricidad, Porteros, Vigilantes de Primera, Vigilantes y Barrilería, siempre que el trabajo continuo o necesario de producción lo requieran, y para los puestos de trabajo que necesiten su presencia de forma continuada durante los siete días de la semana, trabajarán a turno total, en un ciclo mínimo de 28 días.

B) La rotación y descanso semanal de este turno total se ajustará a lo indicado en el anexo número 11. Para cubrir una jornada semanal de cuarenta horas, este personal realizará jornada ininterrumpida, cuando la organización del trabajo lo requiera. Por cada sábado, domingo o festivo trabajado, percibirá las remuneraciones descritas en el artículo 27.4.

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

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

Art. 10. Horarios.

1. Tipos de horario normal.

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

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

De siete a quince treinta horas,
de ocho a dieciséis treinta horas y
de nueve a diecisiete treinta horas,

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

B) Cuando haya de trabajarse en un turno de ocho horas y jornada continuada:

De siete a quince horas y
de ocho a dieciséis horas,

con media hora de descanso, considerada como tiempo trabajado a efectos de remuneración.

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

De siete a quince horas y
de quince a veintitrés horas,

Con media hora de descanso, considerada como tiempo trabajado a efectos de remuneración, con las excepciones previstas en el artículo 8.2, c).

D) Cuando haya de trabajarse en tres turnos:

De siete a quince horas,
de quince a veintitrés horas y
de veintitrés a siete horas,

Con media hora de descanso, en las condiciones del punto c) anterior con las excepciones previstas igualmente en el artículo 8.2, c).

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

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

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

Para las incorporaciones procedentes de vacaciones, este personal se informará previamente en qué turno deberá hacerlo.

2. Exclusiones del régimen normal de jornada.—Quedan excluidos de estos horarios el personal de Distribución y Reparto mientras esté adscrito a estos servicios, los Inspectores Comerciales, el personal de Instalaciones de Barril y de Promoción con servicio en el exterior. El personal de Cafetería tendrá los siguientes horarios:

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

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

3. Horas extraordinarias.—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) Realización de las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como de riesgo de pérdida de materias primas.

c) Realización de horas extraordinarias estructurales.

Entendiéndose como tales, las necesarias para cubrir ausencias imprevistas y reparaciones de los trenes de envasado, siempre y cuando no se haya podido llevar a cabo dichas reparaciones en jornadas ordinarias durante los días laborables y no puedan ser sustituidas por cualquier tipo de modalidad de contratación pactada. Las horas extras realizadas en día laborable, podrán descansarse posteriormente a razón de un día por cada seis horas trabajadas, dentro del tope de las ochenta horas que marca el Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa y Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en el Convenio.

De conformidad con lo establecido en la legislación vigente, por la que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la autoridad laboral, conjuntamente por la Empresa, el Comité de Empresa y/o Delegados de personal, las horas extraordinarias realizadas con carácter estructural, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido sobre cotización a la Seguridad Social.

4. Jornada de seis horas.—El horario del viernes de FERIA, así como el de 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, será de seis horas en jornada ininterrumpida, a excepción de aquellos puestos de trabajo que por necesidades de producción no le sea posible llevar esto a cabo, abonándose en los casos de ocho horas de trabajo el valor en pesetas de cuatro pluses de jornadas especiales, equivalente a dos horas extraordinarias, incluido el personal a turno total.

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

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

CAPITULO III

Clasificación del personal

Art. 11. *Grupos y categorías laborales.*—Los grupos y categorías laborales son los siguientes:

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

Categorías: Las de titulados de Grado Superior y titulados de Grado Medio, serán comunes a los grupos laborales Técnico, Administrativo y Comercial.

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

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

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

Grupo Subalterno: Subalternos de 1.ª, Jefe de Equipo, Subalternos de 1.ª, Subalternos de 2.ª y Limpiadoras.

Grupo Obrero: Oficiales de 1.ª, Jefe de Equipo, Oficiales de 1.ª, Oficiales de 2.ª, Ayudantes, Auxiliares 1.ª y Auxiliares 2.ª

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

CAPITULO IV

Ingresos y ceses

Art. 12. *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 2.ª Técnicos o Administrativos, personal de distribución y reparto, así como el destinado a instalación y mantenimiento de aparatos enfriadores de cerveza, una vez agotado el trámite de selección entre el personal de la Empresa y declarada la vacante para ser cubierta por personal ajeno a la misma, la Dirección someterá a los aspirantes a una prueba de aptitud, con las mismas normas e iguales programas que sirvan de base para la selección de los ascensos, y si hubiese empate, el Presidente gozará de un voto de calidad.

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

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

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

Art. 13. *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 conciernen, así como a la normativa existente en la Empresa para el acceso al 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 15, punto 6, del Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones que le conciernen. Dichos trabajadores tendrán preferencia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 24, para ocupar las vacantes que se produzcan en la plantilla de fijos dentro de la categoría de Auxiliar de 2.ª 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 ocho días naturales de antelación, al menos.

5. Este personal percibirá al cesar y en concepto de indemnización, el importe de siete días de salario base más cinco días de Plus de Convenio, incrementándose dicha indemnización en un día más de salario base y Plus de Convenio por cada mes o fracción de mes que exceda de los tres primeros trabajos 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.

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

Art. 14. *Ingresos y ceses de personal con contratos de duración determinada.*—1. La contratación y cese del personal con cualquier contrato de duración determinada se ajustará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, a los Reales Decretos que específicamente lo regulen y así como a lo establecido en este Convenio.

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

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

El personal fijo-discontinuo obrero con titulación de Formación Profesional de 1.º o 2.º grado tendrá preferencia para los contratos de interinaje por riguroso orden de su escalafón, según la especialidad u oficio de que se trate y coincida con su titulación, la plaza a cubrir.

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

Art. 15. *Solicitud de ingreso.*—1. Quien desee ingresar en la Empresa, deberá presentar solicitud por escrito, según el modelo establecido y dirigido a la Dirección de la Empresa.

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

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

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

Art. 16. *Periodo de pruebas.*—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.

Art. 17. *Baja voluntaria.*—Todo trabajador de la Empresa podrá causar baja libremente, solicitándolo a la Dirección de la Empresa con ocho días de antelación si se trata de personal no cualificado, con quince días si se trata de personal obrero cualificado o subalterno, con un mes si se trata de personal administrativo, comercial o técnico no titulado y con dos meses si se trata de personal titulado.

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

CAPITULO V

Ascensos

Art. 18. *Ascensos.*—1. Condiciones generales: Se estará a lo dispuesto en el artículo 19 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

No obstante, para el ascenso a Oficial de 1.ª, Jefe de Equipo y personal de Cafetería, los aspirantes se someterán a las pruebas de aptitud establecidas en el artículo 20, si bien en estos casos, en el Tribunal de calificación si hubiese empate, el Presidente gozará de voto de calidad.

Por el mismo sistema se cubrirán las vacantes de puestos de trabajo de Ordenanzas y Vigilantes, si bien se convocarán para el personal de capacidad disminuida. Se exceptúan los Oficiales de 1.ª, Jefes de Equipo de Instalaciones y Distribución, Controladores de expedición y los Vigilantes de 1.ª (antiguos Guardas Jurados), los cuales seguirán siendo designados libremente por la Empresa, así como Basculeros,

Porteros, Telefonistas, Telefonistas-Recepcionistas, personal de Almacén general y Celadores del Servicio Médico.

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

2. Ascensos automáticos.—Los trabajadores fijos con categoría laboral de Auxiliar de 2.ª Obrero serán ascendidos automáticamente a Auxiliar de 1.ª Obrero, después de un año de permanencia en su categoría, los Auxiliares de 1.ª Obreros al cumplir diez años de antigüedad en la categoría, ascenderán automáticamente a Ayudantes, los Auxiliares técnicos y Administrativos y los Ayudantes obreros con doce años de antigüedad en su categoría, ascenderán automáticamente a Oficial de 2.ª, todos ellos con la obligación de realizar las funciones asignadas en la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera a 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 las vacantes interinamente para la que fue aprobado, siempre que la organización del trabajo lo permita.

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

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

f) Se remitirá al Comité de Empresa y a los Delegados de Personal, cuando proceda, una información periódica para mejor seguimiento por su parte del contenido de este artículo.

Art. 19. *Procedimiento para ascensos*.—1. Cuando se produzca una vacante de las que no sean de libre designación de la Dirección, la Empresa lo hará público en todos sus Centros de trabajo, mediando como mínimo el tiempo de cuarenta y cinco días naturales entre la convocatoria y la prueba y figurando en aquella por lo menos los siguientes puntos.

a) Condiciones mínimas exigidas a los aspirantes para la primera convocatoria:

Ostentar la categoría inmediata inferior a la vacante, salvo aquellas secciones donde no existiese en la plantilla publicada dicha categoría de su grupo laboral, la cual se considerará la anterior a la inmediata inferior como válida para 1.ª convocatoria y la aptitud física para desempeñarla, dada por el Médico de la Empresa.

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

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

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

e) Lugar y fecha del examen.

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

Art. 20. *Pruebas de aptitud*.—Las pruebas de aptitud se desarrollarán en el Centro de trabajo objeto de la vacante, con arreglo a las siguientes normas:

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

b) El Tribunal será informado en primer lugar de la antigüedad, puntos de bonificación y calificación de méritos de los aspirantes y participará y confeccionará las pruebas cultural, profesional-teórico y

profesional-práctica, de acuerdo con el temario publicado, bajo las directrices de su Presidente.

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

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

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

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

Prueba cultural: Máximo de 15 puntos.

Prueba profesional teórica: Máximo de 30 puntos.

Prueba profesional práctica: Máximo de 45 puntos.

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

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

Formación Profesional de segundo grado o Maestría Industrial: Siete puntos.

Formación Profesional de primer grado u Oficialía Industrial: Cinco puntos.

Títulos o diplomas del Ministerio de Educación y Ciencia o Ministerio de Industria: Tres puntos.

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

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

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

Quando se trate de una sola plaza a cubrir dentro de una misma categoría, la plaza será concedida al aprobado de mayor antigüedad y los demás aprobados sin plaza, si los hubiera, se relacionarán de la forma siguiente:

1.º El de mayor puntuación.

2.º El de mayor antigüedad y así alternativamente.

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

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

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

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

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

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

Art. 21. *Plan de formación*.—1. La Comisión Mixta de Formación, formada por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa y/o Delegados de Personal, estudiará y propondrá los cursos de formación a impartir en el bienio 1992/1993 para personal con categoría hasta Oficial 1.ª, Jefe de Equipo, inclusive, para formación profesional

ocupacional y reciclaje. La Comisión deberá confeccionar su propuesta en el plazo de tres meses desde la firma del presente Convenio.

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

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

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

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

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

7. Con independencia de estos cursos y para estudios de Formación Profesional autorizados por el Ministerio de Educación y Ciencia, seguirán en vigor las ayudas económicas actualmente establecidas y que podrán participar el personal fijo y fijo-discontinuo. Estas ayudas económicas consistirán en el 75 por 100 del coste de la enseñanza, destinándose anualmente la cantidad de 1.750.000 pesetas.

CAPITULO VI

Plantillas y escalafones

Art. 22. *Plantillas de personal fijo.*—1. La Dirección de la Empresa confeccionará la plantilla de puestos de trabajo fijos de cada uno de los Centros de trabajo afectados por este Convenio. Se redactará cada año y no tendrá efecto contrario a la situación y derechos adquiridos por todos y cada uno de los trabajadores que, como fijos, formarán parte de la Empresa.

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

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

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

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

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

Art. 23. *Escalafón de personal fijo.*—1. La Dirección de la Empresa redactará un escalafón del personal fijo de plantilla, en dicho escalafón se incluirá a todo el personal de los Centros de trabajo relacionados en el artículo 1.º de este Convenio, con separación de los grupos laborales que lo integran y cuyo número no podrá ser inferior a 1.042 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.

Art. 24. *Escalafones de fijos-discontinuos.*—1. Los escalafones de personal fijo-discontinuo de cada Centro de trabajo y cada grupo laboral, se publicarán cada año antes del 15 del mes de febrero, para que cada trabajador conozca su inclusión y situación en el mismo. En dichos escalafones se indicarán además del número de años trabajados, los estudios cursados y especialidades u oficios que tengan y se remitirá

un ejemplar a los representantes de los trabajadores que procedan.

2. La Empresa podrá conceder excedencia por un periodo de hasta tres años. Esta no alterará el orden en su escalafón, tanto a efectos de llamada como de pase a la plantilla de fijo, tomando como referencia los publicados en el año 1992.

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

CAPITULO VII

Retribuciones

Art. 25. *Principios generales.*—Las distintas retribuciones se clasifican, a efecto de lo dispuesto en el Decreto de Ordenación de Salarios, de la forma siguiente:

I. Salario base.

II. Complementos.

a) Personales:

Antigüedad.

Plus de compensación de Escala.

b) De puesto de trabajo:

Plus de tarde.

Plus de noche.

Plus de jornadas especiales.

Plus de turno total.

Plus de jornada ininterrumpida.

c) De calidad o cantidad de trabajo:

Plus de Convenio.

Prima de responsabilidad.

Primas de rendimiento.

Plus complementario.

Complemento de festivos.

Plus de vacaciones.

Horas extras.

d) De vencimiento periódico superior al mes:

Pagas extraordinarias reglamentarias.

Gratificaciones pactadas.

e) Percepciones no salariales:

Compensación antiguo IRTP.

Quebranto de moneda.

Plus de transporte.

Art. 26. *Retribuciones básicas:*

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

2. Antigüedad.—Los trabajadores fijos de todas las categorías laborales al servicio de la Empresa, disfrutarán de aumentos periódicos en sus haberes, consistentes en el 5 por 100 sobre el salario base por cada bienio de antigüedad en la Empresa, con un tope máximo de 12 bienios, equivalentes al 60 por 100.

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 1.ª y 2.ª y Oficial de 1.ª Jefe de Equipo que estén en posesión del título de Formación Profesional de 2.º grado del Oficio o especialidad de su puesto de trabajo equiparándolo con el grupo técnico y cuyos valores se indican en el anexo 13.

Art. 27. *Complementos de puestos de trabajo:*

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

Se entiende por turno rotativo de tarde, el correspondiente al horario de quince a veintitrés horas, con una hora de adelanto o atraso. Aquellos trabajadores que estén realizando turnos rotativos que no coincidan con el horario anterior, percibirán este plus por las horas comprendidas dentro del horario indicado.

Las horas de este turno que excedan de las diez de la noche, se abonarán con plus nocturno, sin que puedan superarse 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 por 100 del valor/hora del salario o sueldo base sin antigüedad.

3. Plus de jornadas especiales.—Este plus cuyos valores se indican en el anexo 8 y que será el equivalente al valor de media hora extraordinaria, lo percibirá aquel personal que por circunstancias 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 pluses de jornadas especiales, cuando realice una jornada de ocho horas.

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

Se renlitirá al Comité de Empresa y Delegados de Personal, una información periódica para mejor seguimiento por su parte del contenido de los puntos 3 y 5.

4. Plus de turno total.—El personal que trabaje a turno total, según anexo 11, desde el momento en que se implante en cada sección, según lo indicado en el artículo 9.º, punto 2, por cada festivo, domingo y sábado de todo el año, percibirá:

75 por 100 del salario base/día más la antigüedad acreditada, ocho horas de prima de rendimiento, un día de plus de Convenio, un día de plus complementario en aquellos casos que proceda, un día de plus de turno total, según los valores que se indican en el anexo 12, un día de plus de transporte.

5. Plus de jornada ininterrumpida.—El personal que trabaje en jornada ininterrumpida recibirá un plus cuyo valor que se indica en el anexo 8, será el equivalente a media hora extraordinaria.

Art. 28. Complementos de calidad o cantidad:

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

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

2. Prima de responsabilidad.—Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, y para compensar las mayores obligaciones y responsabilidades, referidas únicamente a las doce mensualidades de cada año natural, se establecen para los cargos jerárquicos que se indican, en tanto ocupen estos puestos, las cantidades siguientes:

Jefes de Departamento: 17.138 pesetas.

Titulados y Jefes de primera: 12.316 pesetas.

Jefes de segunda: 7.422 pesetas.

Subalternos Jefes de Equipos y Oficiales de primera Jefes de Equipo: 6.435 pesetas.

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

3. Primas de rendimiento.—Durante el presente año, las primas de rendimiento serán las indicadas en las tablas de anexo 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 2.B se indican los del personal operario de las secciones de envasado (cajas y barriles), expedición (cajas y barriles) y mantenimiento.

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

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

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

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

4. Primas de distribución.—Durante el presente año, los valores para el personal de distribución de fábrica y delegaciones, serán los indicados en las tablas de pago para distribución del anexo 2D, E, F, G, H y M.

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

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

Compensación por prolongación de jornada.

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

5. Primas de instalaciones.—Durante el presente año, los valores serán los indicados en la tabla del anexo 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 130 pesetas por día efectivamente trabajado con independencia de la duración de la jornada.

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

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

7. Complementos por trabajos en sábados, domingos y festivos.—Se establece un complemento de festivos cuyos valores se indican en el anexo 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 artículo 8.º, punto 4, percibirá:

a) Descansando un día laborable posteriormente:

75 por 100 del salario base/día más antigüedad.

Seis horas de Prima de Rendimiento.

Un plus de Convenio.

Un plus complementario en aquellos casos que proceda.

Cuatro pluses de jornadas especiales.

Un complemento de festivo.

Un plus de transporte.

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

Seis horas extras.

Seis horas de Prima de Rendimiento.

Un plus de Convenio.

Un plus complementario en aquellos casos que proceda.

Cuatro pluses de jornadas especiales.

Un plus de transporte.

Se establece como norma general, que salvo en aquellos casos excepcionales que ello no fuera posible y que deberán ser debidamente autorizados y justificados ante la Dirección 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 42.860 pesetas a todas las categorías laborales, en compensación a las percepciones correspondientes a los complementos salariales en jornada normal que se abonen por día efectivamente trabajado. Se percibirá al iniciar las vacaciones, siempre que se le comunique con diez días de antelación a la fecha del inicio de las mismas y en caso de vacaciones fraccionadas, se abonará en la primera de las ausencias, que serán períodos mínimos de siete días, a efectos del plus.

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

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

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

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

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

Art. 29. Pagas extras y gratificaciones.

1. Pagas extras reglamentarias:

a) Todo el personal de la Empresa disfrutará de las pagas extraordinarias siguientes: una con motivo del verano y otra con ocasión de la Navidad. El importe de la Paga de verano consistirá en el abono de treinta días de salario base, más la antigüedad correspondiente; el abono de la paga de Navidad, consistirá en treinta días de salario base más la antigüedad correspondiente y 2/5 del valor mensual del plus de Convenio.

b) Para tener derecho a percibir el importe íntegro de estas pagas reglamentarias, será preciso encontrarse al servicio de la Empresa durante doce meses consecutivos, como mínimo, en la fecha señalada para ser efectivas cada una de ellas. De no ser así, serán abonadas por dozavas partes al personal fijo, computándose las fracciones de mes como meses completos.

c) Al personal fijo-discontinuo, eventual, interino y con otros contratos temporales, 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 del presente Convenio, se abonarán las siguientes:

a) En el mes de febrero se abonarán treinta días de salario o jornal base a todo el personal con la antigüedad que tenga acreditada. Al personal fijo-discontinuo, eventual, interino y con otros contratos temporales, 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 52.022 pesetas para todo el personal, cualquiera que sea su categoría y que no tenga acreditada ninguna antigüedad. Esta cantidad se incrementará al personal fijo en 1.301 pesetas 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 46.313 pesetas a todo el personal de la Empresa, sin distinción de categoría ni antigüedad. Al personal fijo-discontinuo, eventual, interino y con otros contratos temporales, 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 11 de septiembre, se abonarán treinta días de salario o jornal base sin antigüedad a todo el personal fijo. Al personal fijo-discontinuo, eventual, interino y con otros contratos temporales, se le abonará esta gratificación proporcionalmente a los días en alta dentro del año. Todo el personal percibirá, además, el importe de 16 pluses de jornadas 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 46.313 pesetas 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.

Art. 30. Percepciones no salariales.

1. Compensación del antiguo IRTP.—Teniendo en cuenta que anteriormente «La Cruz del Campo, Sociedad Anónima», liquidaba a su cargo el extinguido IRTP, se acuerda establecer en compensación un plus cuyas cuantías diaria y mensual para las distintas categorías y antigüedades, se establecen en los anexos 5 y 6 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 Convenio, este plus se incrementará, como mínimo, en el porcentaje medio de aumento de retribuciones de las categorías laborales incluidas en el Convenio.

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

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

2. Ayuda para el transporte.—Se establece un plus de transporte de 260 pesetas para todas las categorías laborales, por cada día efectivamente trabajado, con independencia de la duración de la jornada.

3. Quebranto de moneda.—Se establece para el personal de Distribución, Cobradores y Cajeros, la cantidad de 177 pesetas por día efectivamente trabajado en funciones que requieran el manejo de dinero efectivo. Este abono será de liquidación anual.

Art. 31. Anticipos y descuentos:

1. Anticipos mensuales.—Con objeto de unificar los procedimientos de retribución de todo el personal, se seguirá liquidando mensualmente a todos los 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 por 100 del importe que se les deba acreditar por:

Jornal o sueldo base más antigüedad.
Primas.
Plus de Convenio.

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

2. Descuentos:

A) Retrasos.—Se establecen por retrasos, los siguientes descuentos: Obreros, Subalternos de primera y segunda y Limpiadoras/es:

1.º y 2.º retraso mensual: 41 pesetas.
3.º, 4.º y 5.º: 82 pesetas.
6.º retraso y siguientes, mensual: 123 pesetas.

Empleados y Subalternos Jefes y Oficiales de primera, Jefes de Equipo:

1.º y 2.º retraso mensual: 56 pesetas.
3.º, 4.º y 5.º: 113 pesetas.
6.º retraso y siguientes, mensual: 170 pesetas.

Jefes de primera, Jefes de segunda y personal Titulado:

1.º y 2.º retraso mensual: 94 pesetas.
3.º, 4.º y 5.º: 188 pesetas.
6.º retraso y siguientes, mensual: 283 pesetas.

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

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

1/8 del salario base diario.
1/8 del valor del plus Convenio.

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

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

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

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

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

c) Las únicas salidas que no llevarán implícitas el descuento, serán las que se produzcan por tener que realizar trabajos de fábrica en el exterior y visitas al médico de la Seguridad Social, debidamente justificadas a juicio de la Empresa y aquellas otras que estén amparadas en una norma legal.

d) Con independencia de estos descuentos, en relación con el horario de entrada y las reincidencias en faltas no justificadas de puntualidad, se estará a lo previsto en la normativa de faltas y sanciones de la Empresa vigente.

Art. 32. *Revisión económica.*—En el caso de que el índice de precios al consumo IPC establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1992, un incremento superior al 7,3 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1991, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra y con un tope máximo del IPC de 1992 del 8,3 por 100. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1993, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1992 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Art. 33. *Retribuciones de Directivos.*—Las retribuciones que deban percibir el personal Directivo, serán señaladas libremente por la Empresa.

CAPITULO VIII

Enfermedades, accidentes, licencias, excedencias y vacaciones

Art. 34. *Abono de los tres primeros días de enfermedad.*—1. Todo el personal de la Empresa podrá solicitar de la Comisión de Enfermedad el abono de los tres primeros días de enfermedad. Estas peticiones no podrán exceder de tres en el transcurso del año actual.

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

3. Con el importe íntegro de los abonos no concedidos, se constituirá un fondo, que será administrado por la propia Comisión de Enfermedad, quienes podrán con el mismo ampliar el complemento regulado en el artículo siguiente, en aquellos casos que considere se hace necesario paliar determinadas situaciones.

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

Art. 35. *Complementos a las prestaciones por incapacidad laboral transitoria:*

1. Derivadas de enfermedad:

A) Todo el personal de la Empresa, percibirá a partir del cuarto día de causar baja por enfermedad, un complemento de prestación económica de la Seguridad Social, que complete sus ingresos en esta situación hasta un salario real en jornada normal, entendiéndose por tal, aquel que disfrute al caer enfermo, incluido el plus de transporte.

B) La concesión de este beneficio estará sujeta a los requisitos que a continuación se exponen y podrán denegarse por la Comisión de Enfermedad en los supuestos en que no se cumplan a juicio de

la propia Comisión. Estas decisiones son apelables ante la misma Comisión.

C) Al personal que por causa de enfermedad no pueda asistir al trabajo, 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 doce a catorce horas, y si por causa no imputable al trabajador no se llevara a efecto, se considera justificado el trabajador hasta el siguiente periodo de siete días naturales.

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

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

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

I) A partir de la vigencia de este Convenio, el personal fijo-discontinuo que al ser llamado se 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 sus ingresos en esta situación, hasta el salario real en jornada normal, entendiéndose por tal, aquel que disfrute al caer accidentado, incluido el plus de transporte.

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

Art. 36. *Trámites para consulta médica de la Seguridad Social.*—El personal que dentro de su jornada de trabajo tenga que asistir a consulta médica de la Seguridad Social, seguirá los trámites siguientes:

Solicitará a su Jefe inmediato el parte de salida 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, fijos y fijos-discontinuos, la Dirección de la Empresa a través de su Servicio Médico, estudiará la adaptación a puestos de trabajo adecuado a sus condiciones hasta que alcance los requisitos necesarios para tener derecho a la pensión de Jubilación o Invalidez, conservándoles la categoría y remuneración correspondiente a la misma.

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

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

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

Art. 37. *Licencias.*—1. La Empresa otorgará a todos sus trabajadores, previo aviso y justificación, las licencias ordinarias retribuidas que soliciten en los casos siguientes:

Matrimonio: Quince días naturales.

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

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

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

Traslado de su domicilio habitual: Dos días naturales.

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

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

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

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

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

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

5. El permiso establecido en el artículo 21, 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.

Art. 38. *Excedencias y ceses.*

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

Para el personal fijo-discontinuo se estará a lo dispuesto en el artículo 24 de este Convenio.

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

Para el personal fijo-discontinuo se estará a lo dispuesto en el artículo 24 de este Convenio.

3. Excedencias de personal fijo destinado a Empresas filiales del Grupo.—El personal fijo que pase a formar parte de la plantilla de la Empresa donde «La Cruz del Campo, Sociedad Anónima», participe con más de un 50 por 100, disfrutará de excedencia por tiempo indefinido. No obstante, a los efectos de antigüedad en la plantilla de «La Cruz del Campo, Sociedad Anónima», si la excedencia es a propuesta de la Empresa y aceptada por el trabajador, se le irán incrementando los correspondientes bienes.

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 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 39. *Vacaciones.*—1. Todo el personal de la Empresa tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones durante el año civil.

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

3. La programación de las vacaciones en los diferentes Departamentos, se hará de forma rotativa y de común acuerdo entre los Jefes y personal de los mismos, al menos con dos meses de antelación a su disfrute, garantizándose que los servicios queden cubiertos.

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

5. El fraccionamiento de las vacaciones se establece en periodos mínimos de siete días, si bien el personal para asuntos de su interés particular y de acuerdo con las necesidades del servicio, podrán 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 propiamente dicho.

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

6. El personal fijo-discontinuo con cinco campañas trabajadas podrá disfrutar siete días naturales de vacaciones y con diez campañas o más trabajadas, dieciséis días naturales. Al objeto de programar las mismas, deberán comunicar al ingreso su deseo de disfrutarlas y le serán concedidas en un solo periodo, del 1 de junio al 30 de septiembre, según lo permita la organización del trabajo. En 1993 se podrán disfrutar ocho días naturales con cinco campañas trabajadas y diecisiete días naturales con diez campañas trabajadas.

El personal con contrato temporal de larga duración, tendrá las vacaciones que le corresponda, de acuerdo con la legislación vigente.

CAPITULO IX

Diets y traslados

Art. 40. *Diets*.—1. A partir de la firma del Convenio, el personal que por necesidades del servicio haya de estar o permanecer fuera de su domicilio habitual, tendrá derecho a percibir una dieta, cuya cuantía y desglose de la misma es la siguiente:

Titulados de Grado Medio y Jefes de 1.ª: 10.731, 207, 2.281, 1.596, 6.647.

Jefes de segunda, Técnicos, Administrativos, Comerciales, Obreros y Subalternos: 10.219, 207, 2.085, 1.596, 6.331.

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

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

4. Estos valores, a partir de 1 de enero de 1993, será incrementados en el IPC previsto para dicho año hasta la firma del Convenio, que serán actualizados con el porcentaje pactado.

Art. 41. *Normas para el abono de diets*.—1. Para el pago de diets parciales, se aplicarán las siguientes normas:

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

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

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

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

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

Art. 42. *Gastos de representación*.—Los Jefes comerciales e Inspectores comerciales que realicen habitualmente trabajos en el exterior, dada la índole especial de su función y la representación que ello implica, aparte de las diets fijadas, tendrán derecho a unas cantidades en concepto de gastos de representación. Estas cantidades serán fijadas por la Dirección de la Empresa, que dictará las normas a aplicar en cada caso.

Art. 43. *Desplazamientos*.—Los desplazamientos que indiquen ausencia prolongada fuera de su localidad, por tener que realizar trabajos en otra zona, se retribuirán según las condiciones que para cada caso se convenga, o en su defecto, se aplicarán las normas previstas en la legislación vigente.

CAPITULO X

Premios, faltas y sanciones

Art. 44. *Premio «José María Osborne»*.—1. Como justo homenaje a la memoria y obra de la persona que dió su nombre, unido al respeto y consideración que merecen los que, como él, dedican gran parte de su vida a nuestra Empresa, todos los años, coincidiendo con la festividad de la Patrona de nuestra Industria, Nuestra Señora de las Viñas, se hará entrega de:

2. Una medalla de oro y 100.000 pesetas a todo el personal fijo que cumpla 35 años de servicio o bien al pasar a la situación de pensionista hayan permanecido en la Empresa como mínimo treinta años. En ambos casos, será computada a estos efectos la antigüedad de los fijos-discontinuos con el criterio establecido en el artículo 26, punto 2.

3. Una medalla de plata y 48.000 pesetas a los que, en igualdad de circunstancias llevan dieciocho años de servicio, de conformidad con lo indicado en el artículo 47 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera. Igualmente, se computará la antigüedad de los fijos-discontinuos con el criterio expuesto en el párrafo anterior.

Art. 45. *Premio Laboral «Cruzcampo»*.

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

Dos premios para Directores, Jefes de Servicio y de Departamento, titulados y Jefes de primera y segunda.

Tres premios para el personal administrativo.

Tres premios para el personal técnico.

Dos premios para el personal comercial.

Ocho premios para el personal cualificado y subalterno.

Cinco premios para el personal no cualificado.

Seis premios para el personal fijo-discontinuo.

Un premio para el personal con otros contratos temporales.

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

2. Normas para la adjudicación.

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

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

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

Art. 46. *Faltas y sanciones*.—1. Para las faltas y sanciones se estará a lo establecido en la Normativa de Faltas y Sanciones en vigor, o en su defecto, a lo que 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 diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

En octubre de 1992 se revisará la presente normativa.

CAPITULO XI

Previsión

Art. 47. *Complementos de jubilación*.—1. De conformidad con el artículo 56 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, se establecen para el personal fijo que se jubile a partir de 1 de enero de 1992, unas pensiones cuya cuantía anual que se cobrará en 14 mensualidades, será la siguiente:

Titulados de Grado Superior: 435.190.

Titulados de Grado Medio: 363.818.

Jefes de primera: 291.648.

Jefes de segunda e Inspectores de primera: 262.094.

Subalternos-Jefes, Oficiales primera Jefes y Oficiales de primera empleados y obreros: 253.764.

Oficiales de segunda, empleados y obreros.

Inspectores de segunda, Subalternos de Primera y Ayudantes: 232.358.

Subalternos de segunda y Auxiliares empleados y obreros: 217.672.

2. Para percibir este complemento, la jubilación debe producirse una vez cumplidos los sesenta años de edad y hasta los sesenta y cinco 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 sesenta y cinco años que se establece, cuando se trate de personas cuya sustitución ofrezca gran dificultad.

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

1. Seguro de vida.—La Empresa mantendrá en vigor para su personal fijo de plantilla y durante los periodos de alta laboral al personal fijo-discontinuo, una póliza de Seguro de Vida cuyos capitales se encuentran en el anexo 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 número 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 de capital base.

Se causará baja en este seguro:

Por fallecimiento.

Por invalidez permanente absoluta.

Por baja en la Empresa.

Por cumplir sesenta y cinco años.

Por pasar a pensionista de la Empresa.

Se entregará un extracto de las condiciones de la póliza.

CAPITULO XII

Prestaciones diversas

Art. 49. Prendas de equipo:

Invierno	Verano
PERSONAL OBRERO	
Maletín	
Dos pantalones pana beige (2)	Dos camisas beige, manga/c. (2)
Dos cazadoras beige (2)	Dos pantalones beige (2)
Dos camisas, manga/l. (2)	
Un par de botas (1)	
Dos pares calcetines lana (1)	
Un anorak (2)	
Cocimiento	
Dos pantalones blancos, pana (1)	Dos camisas blancas, manga/c. (2)
Dos cazadoras blancas (2)	Dos pantalones blancos (2)
Un chaleco de lana (2)	Un par de zapatos (1)
Dos camisas blancas, manga/l. (1)	
Un par de zapatos (1)	
Fermentación y acondicionamiento y filtro	
Dos pantalones pana blancos (2)	Dos camisas blancas, manga/c. (2)
Dos pares calcetines lana (1)	Dos pantalones blancos (2)
Un anorak (2)	
Dos camisas blancas, manga/l. (2)	
Dos pantalones blancos (1)	
Dos cazadoras blancas (1)	
Un par de zapatos (1)	
Instalaciones, distribución y vehículos planta	
Dos uniformes distribución (2)	Dos uniformes (1)
Dos camisas (1)	Un par de zapatos (1)
Un anorak (2)	Un par sandalias de seguridad (distribución) (1)
Un par de botas de agua (2)	
Un par de zapatos (1)	
Un par de zapatos de seguridad (distribución) (1)	
Conductor de autoelevadores	
Dos pantalones pana azules (2)	Dos camisas manga/c. (2)
Dos cazadoras azules (2)	Un par de zapatos (1)
Un chaleco de lana (2)	Dos pantalones azules (2)
Un par de zapatos (1)	
Dos camisas azules manga/l. (2)	
Una cazadora de cuero (4)	
Un par de guantes de cuero (2)	
Controladores de expedición	
Dos pantalones pana azules (2)	Una sahariana (2)
Dos camisas azules (2)	Dos pantalones azules (2)
Un anorak (2)	Un par de zapatos (1)
Un chaleco de lana (2)	
Un par de zapatos (1)	
Albañiles, carpinteros y pintores	
Dos pantalones pana beige (2)	Dos camisas m/c. beige (2)
Dos cazadoras beige (2)	Dos pantalones beige (2)
Dos camisas beige m/l. (2)	Un par de zapatos (1)

Invierno	Verano
Un chaleco de lana (2)	
Un par de botas (1)	
Un anorak (3)	
Estructura y patio	
Dos pantalones pana azules (2)	Dos camisas m/c. azules (2)
Dos cazadoras azules (2)	Dos pantalones azules (2)
Dos camisas azules m/l. (2)	Un par de zapatos (1)
Un chaleco de lana (2)	
Una ropa de agua (2)	
Un par de botas o zapatos (1)	
Un anorak (3)	
Restantes grupos obreros	
Dos pantalones pana azules (2)	Dos camisas azules m/c. (2)
Dos cazadoras azules (2)	Dos pantalones azules (2)
Dos camisas azules m/l. (2)	Un par de zapatos seguridad, según proceda (1)
Un chaleco de lana (2)	
Un par de botas o zapatos, según proceda, de seguridad (1)	
Un anorak (3)	
Cobradores	
Dos camisas (1)	Una sahariana (2)
Una corbata (1)	Dos camisas blancas m/c. (1)
Un par de zapatos (1)	Un par de zapatos (1)
Y además, en efectivo, cada año 19.000 pesetas para la adquisición de un traje de invierno o de verano y/o gabardina.	Un pantalón (2)
Cafetería-Cocineros	
Dos camisas blancas (1)	Dos camisas blancas m/c. (1)
Dos pantalones beige (1)	Dos pantalones beige (1)
Un par de zapatos (1)	Un par de zapatos (1)
Camareros	
Dos chaquetas camarero (1)	Dos pantalones beige (1)
Dos pantalones negros (1)	Dos camisas blancas m/c. (1)
Un par de zapatos (1)	Dos pantalones negros (1)
	Un par de zapatos (1)
Vigilantes 1.ª y Porteros	
Dos uniformes de invierno (2)	Dos pantalones grises (1)
Una pelliza de cuero (4)	Dos camisas grises m/c. (1)
Dos camisas grises (1)	Una corbata (1)
Una corbata negra (1)	Un par de zapatos (1)
Un par de zapatos (1)	
Un equipo de agua (2)	
Un par de botas de agua (2)	
Vigilantes	
Dos cazadoras azules (2)	Dos camisas azules m/c. (2)
Dos pantalones pana azules (2)	Dos pantalones azules (2)
Un chaleco de lana (2)	
Dos camisas azules m/l. (2)	
Un par de botas (1)	
Una pelliza de cuero (4)	
Un equipo de agua (2)	
Un par de botas de agua (2)	
Ordenanzas y Equipo Auxiliar	
Un uniforme de invierno (2)	Dos pantalones grises (1)
Dos camisas blancas (1)	Dos camisas grises m/l. (1)
Una corbata negra (1)	Dos corbatas (1)
Un par de zapatos (1)	Un par de zapatos (1)
Limpiadoras	
Dos batas (1)	
Un par de zapatos (1)	
Báscula	
Dos pantalones pana beige (2)	Dos camisas blancas m/c. (2)
Dos camisas beige m/l. (2)	Dos pantalones azules (2)

Invierno		Verano	
Un chaleco de lana	(2)	Un par de zapatos	(1)
Un par de zapatos	(1)		
		Energías	
Un anorak	(2)		
PERSONAL EMPLEADO			
Laboratorio			
Técnicos			
Una bata blanca	(1)	Una bata blanca	(1)
Un par de zapatos ortopédicos	(1)		
Un par de zapatos normales o de seguridad, según proceda	(1)		
Obreros			
Una bata azul	(1)	Una bata azul	(1)
Un par de zapatos	(1)		
Servicio Médico			
Técnicos			
Dos pijamas sanitarios	(2)		
Dos batas blancas	(1)		
Obreros			
Dos batas blancas	(1)		
Un par de zapatos	(1)		
Definientes			
Una sahariana	(2)		
Dos batas blancas	(2)		
Un chaleco de lana	(2)		
Un pantalón de pana	(2)		
Un par de zapatos	(2)		
PERSONAL FEMENINO			
Telefonistas, Administrativos y Técnicos			
Dos blusas	(2)		
Dos faldas	(1)		
Técnicos y Administrativos en general			
Una sahariana	(2)		

Inspectores comerciales

A los Jefes e Inspectores comerciales que habitualmente trabajan en el exterior se les entregará en efectivo 28.385 pesetas para la adquisición de un traje de invierno o de verano.

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

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

Art. 50. Ayudas familiares:

1. Estudios:

A) Se establece una ayuda escolar para hijos del personal fijo, desde cuatro a dieciséis años inclusive, por un importe de 2.604 pesetas mes e hijo, durante los diez 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 2.838.175 pesetas, consistente en el 75 por 100 del coste de la inscripción o matrícula y que se concederá de acuerdo con las bases establecidas.

2. Minusválidos.—Se establece una ayuda mensual de 10.730 pesetas por cada hijo minusválido. 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 en que se abona esta ayuda.

Art. 51. *Préstamos en metálico*.—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 700.000 pesetas, en 30 mensualidades como máximo.

Gastos familiares varios (reforma de vivienda, escrituras, hipotecas, mobiliario, etc.): Hasta 400.000 pesetas en 20 mensualidades como máximo.

Casamiento: Hasta 350.000 pesetas en 20 mensualidades como máximo.

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

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

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

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

Art. 52. Otras prestaciones sociales:

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

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

La administración será competencia exclusiva de la Empresa; no obstante, la Comisión de Cafetería, participará de acuerdo con la normativa vigente.

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

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

4. Asistencia Social.—La Empresa mantendrá el servicio de Asistencia Social para la atención de problemas de su personal y familiares inmediatos, así como 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, Nuestra Señora 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 reclamación

Art. 53. *Vías de reclamación*.—1. Todos los trabajadores podrán hacer uso del derecho a elevar sus quejas o reclamaciones, utilizando para ello la vía jerárquica.

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

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

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

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

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

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

CAPITULO XIV

Derechos sindicales

Art. 54. *Derechos sindicales.*—La Empresa reconoce durante la vigencia de este Convenio, además de lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Libertad Sindical y demás leyes vigentes, los siguientes Derechos Sindicales:

1. Comité de Empresa y Delegados de Personal:

A) Reconocimiento del derecho a reserva de un máximo de cuarenta horas mensuales, para dedicación a temas relacionados con su carácter de representantes de los trabajadores.

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

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

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

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

C) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación, organizados por sus Sindicatos y otras Entidades.

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

E) En época de negociación de un Convenio Colectivo, los Delegados de Personal de Delegaciones que sean designados por la Comisión Negociadora y para las reuniones trimestrales Dirección-Comité, podrán desplazarse a Sevilla, considerándose como servicio en el exterior.

F) La Empresa habilitará en sitios bien visibles, tablones en Fábrica y Delegaciones, adecuados para la exposición de comunicados de índole sindical o laboral.

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

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

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

1. Un Presidente de libre designación por el Empresario.

2. El Técnico de mayor grado especialista en Seguridad del Trabajo y el Jefe del Servicio Médico de Empresa, en uno de los cuales, por decisión del Empresario, recaerá la Presidencia del Comité.

3. El Ayudante Técnico Sanitario más calificado en la plantilla de la Empresa.

4. El Jefe del Equipo o de la Brigada de Seguridad.

5. Cinco miembros en las Empresas de más de 1.000 trabajadores, los cuales serán designados por mayoría del Comité de Empresa, con categoría profesional mínima de especialista o asimilado.

6. Un Secretario con voz y voto designado por la Dirección de la Empresa entre los empleados administrativos de la misma.

H) La Empresa facilitará al Comité o Delegados de Personal, según proceda, información de todos los contratos escritos, con excepción de los de alta dirección, con indicación de su duración y persona a quien sustituye en el caso de los interinos, y Decretos que los regula. Asimismo, entregará las copias básicas de contrato estipuladas por la Ley 2/1991 e informará de las sanciones que pudieran imponerse.

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

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

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

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

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

2. Asamblea de Trabajadores:

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

A estas asambleas sólo podrán asistir el personal fijo, o aquel fijo-discontinuo y de otra contratación temporal que esté trabajando en Fábrica en las fechas de Asamblea.

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

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

Durante los periodos de negociación de Convenio Colectivo, podrán celebrarse Asambleas con intervalos inferiores a dos meses, y previa autorización expresa de la Dirección.

La asistencia o no a las Asambleas no será en ningún caso motivo justificado para la percepción de horas extraordinarias.

B) La celebración de Asambleas por Departamentos, cuando exista motivo para ello, podrá ser solicitada por el Comité de Empresa. Para su celebración será necesaria la previa autorización de la Dirección de la Empresa y será siempre fuera de las horas de trabajo.

No obstante lo establecido por horario de celebración de Asambleas en los apartados anteriores, estas podrán celebrarse entre las diecisiete y las veintiuna horas de cualquier día laborable, previa autorización de la Dirección de la Empresa y no sólo podrá asistir a las mismas el personal libre de servicio.

3. Secciones Sindicales:

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

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

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

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

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

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

B) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, aun sin pertenecer al Comité de Empresa.

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

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 Sindical el montante de esas cuotas mensuales.

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

Artículo 55. *Seguridad e Higiene.*—En materia de Seguridad e Higiene, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás leyes y disposiciones vigentes.

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

Artículo 19. *Del Estatuto de los Trabajadores.*—1. El trabajador, en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene.

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

3. En la inspección y control de esas medidas, que sean de observancia obligada por el Empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medios 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, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los Servicios Oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquellas del tiempo invertido en las mismas.

5. Los órganos internos de la Empresa, competentes en materia de seguridad y en su defecto los representantes legales de los trabajadores en el Centro de Trabajo, que aprecien una posibilidad 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 aprecia las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá a la Empresa para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

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

Artículo 7.º *De la Ordenanza de Seguridad e Higiene.*—Son obligaciones del empresario:

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

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

3) Proveer cuanto fuera preciso, 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 y otros análogos o se encuentren en estado o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de sus respectivos puestos de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

Reconocimiento médico: El reconocimiento médico anual 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 52, 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 primera, Jefe de Equipo o Subalterno Jefe, se le abonará la diferencia de categoría inmediata superior a 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 Cervecera, sujeta a fuertes incrementos de demanda en época estival, se establece, que si por necesidades de producción o ventas, fuese necesario trabajar durante los sábados de julio, agosto y primera quincena de septiembre, se efectuarán jornadas de seis horas ininterrumpidamente, en los turnos de mañana o tarde.

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

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

Un plus según valores del anexo número 9.

Un plus de Convenio.

Seis horas de prima de rendimiento.

Un plus complementario, en los casos que proceda.

Un plus de transporte.

Sexta.—Se establece a título experimental una prima de productividad consistente en 4.562 pesetas para el Auxiliar de segunda, obrero por cada 1 por 100 de incremento en el volumen de ventas que se consiga en 1992 sobre el año anterior, garantizándose 25.898 pesetas 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 segunda obrero, en un 2,5 por 100 por cada año completo de antigüedad en plantilla al 31 de diciembre y con un tope de veinticuatro años.

Esta prima se devengará en el mes de enero de 1993.

ANEXO NUMERO 15

Seguro de vida e invalidez por accidente

Capital por categorías

Código de categoría	Personal activo - Capital
Titulado Grado Superior	590.000
Titulado Grado Medio	590.000
Jefe Primera Técnico	590.000
Jefe Segunda Técnico	480.000
Oficial Primera Técnico	370.000
Oficial Segunda Técnico	315.000
Auxiliar Técnico	260.000
Jefe Primera Administrativo	590.000
Jefe Segunda Administrativo	480.000
Oficial Primera Administrativo	370.000

Código de categoría	Personal activo - Capital
Oficial Segunda Administrativo	315.000
Auxiliar Administrativo	260.000
Jefe Primera Comercial	590.000
Jefe Segunda Comercial	480.000
Inspector Comercial Primera	480.000
Inspector Comercial Segunda	480.000
Subalterno Jefe	315.000
Subalterno Primera	315.000
Subalterno Segunda	315.000
Limpiadoras/es	260.000
Oficial Primera Jefe de Equipo	315.000
Oficial Primera Obrero	315.000
Oficial Segunda Obrero	315.000
Ayudante	315.000
Ayudante Primera Obrero	260.000
Ayudante Segunda Obrero	260.000

CONVENIO 1.992

AÑO 1.992	ANEXO Nº1	ANEXO Nº2	ANEXO Nº3	ANEXO Nº4	ANEXO Nº5	ANEXO Nº7	ANEXO Nº8	ANEXO Nº9	ANEXO Nº10	ANEXO Nº12
	SAL. BASE SIN ANTIGUEDAD (PTS/DIA)	TABLAS PRIMAS "A" (PTS/HORA)	PLUS DE CONVENIO (PTS/DIA)	VALOR HORAS EXTRAS	I. R. T. P. (PTS/DIA)	SALIDAS PARTICULARES (PTS/HORA)	JORNADAS ESPECIALES (PTS/DIA)	PLUS SABADO DE VERANO (PTS/DIA)	COMPLEMENT. FESTIVO (PTS/DIA)	TURNOS TOTAL
T.G.S.	5.495	111	2.176	-	1.615	1.023	-	15.483	-	-
T.G.M.	4.836	94	2.172	-	1.453	934	-	13.725	-	-
JEFE 1ª.	4.176	80	2.169	-	1.293	846	-	11.967	-	-
JEFE 2ª.	3.627	77	2.170	-	1.111	773	-	10.500	-	-
OFICIAL 1ª.	3.297	77	2.173	1.327	1.003	729	664	9.620	3.278	-
OFICIAL 2ª.	2.857	67	2.180	1.150	892	672	575	8.448	2.987	-
AUXILIAR	2.418	62	2.241	973	818	621	487	7.275	2.507	-
INSP. COM. 1ª.	3.627	75	2.170	-	1.088	773	-	10.500	-	-
INSP. COM. 2ª.	3.077	66	2.176	-	949	700	-	9.035	-	-
SUBALTERNO JEFE	2.857	67	2.180	1.150	783	672	575	8.448	2.987	7.328
SUBALTERNO 1ª.	2.638	64	2.228	1.061	688	649	531	7.861	2.795	6.766
SUBALTERNO 2ª.	2.418	62	2.250	973	659	622	487	7.275	2.507	6.202
LIMPIADORA	2.198	48	2.259	884	616	594	442	6.688	-	5.638
OFIC. 1ª JEFE EQUIPO	3.297	67	2.173	1.327	868	729	664	9.620	3.278	8.459
OFICIAL 1ª.	2.857	60	2.180	1.150	745	672	575	8.448	2.987	7.328
OFICIAL 2ª.	2.638	54	2.187	1.061	694	643	531	7.861	2.795	6.766
AYUDANTE	2.418	50	2.243	973	665	621	487	7.275	2.507	6.202
AUXILIAR 1ª.	2.308	48	2.250	929	642	608	465	6.980	2.408	5.922
AUXILIAR 2ª.	2.198	46	2.285	884	643	598	442	6.688	2.312	5.638

ANEXO Nº. 2

CONVENIO 1.992 TABLAS DE PRIMAS "B"

Nº Ref. Planta EMBOTELLADO	TABLAS DE PRIMAS "B"					
	Oficial 1ª J. Equipo 80	Oficial 1ª 81	Oficial 2ª 82	Ayudante 83	Aux. 1ª 84	Aux. 2ª 85
-	70,00	67,00	60,00	50,00	48,00	46,00
70,01	70,50	73,40	65,73	54,77	52,58	50,39
70,51	71,00	73,76	66,05	55,06	52,84	50,64
71,01	71,50	74,13	66,38	55,32	53,10	50,89
71,51	72,00	74,49	66,71	55,59	53,37	51,14
72,01	72,50	74,86	67,04	55,86	53,63	51,39
72,51	73,00	75,22	67,36	56,14	53,89	51,64
73,01	73,50	75,59	67,69	56,41	54,15	51,89
73,51	74,00	75,95	68,02	56,68	54,41	52,15
74,01	74,50	76,32	68,34	56,95	54,67	52,40

Nº Ref. Planta EMBOTELLADO	TABLAS DE PRIMAS "B"					
	Oficial 1ª J. Equipo 80	Oficial 1ª 81	Oficial 2ª 82	Ayudante 83	Aux. 1ª 84	Aux. 2ª 85
74,51	75,00	76,68	68,67	57,23	54,94	52,65
75,01	75,50	77,61	69,32	57,77	55,46	53,15
75,51	76,00	78,14	69,98	58,32	55,98	53,65
76,01	76,50	78,87	70,63	58,86	56,51	54,15
76,51	77,00	79,40	71,29	59,40	57,03	54,65
77,01	77,50	80,33	71,94	59,95	57,55	55,15
77,51	78,00	81,06	72,59	60,49	58,08	55,66
78,01	78,50	81,79	73,25	61,04	58,60	56,16
78,51	79,00	82,52	73,90	61,59	59,12	56,66
79,01	79,50	83,25	74,56	62,13	59,64	57,16
79,51	80,00	83,98	75,21	62,68	60,17	57,66

CONVENIO 1.992 TABLAS DE PRIMAS "C"

PERIODO	Oficial 1º J. Equipo	Oficial 1º	Oficial 2º	Ayudante
Enero	218,03	199,73	180,32	176,78
Febrero	228,59	212,89	201,13	193,12
Marzo	259,67	237,84	221,42	210,51
Abril	255,08	233,65	215,07	203,01
Mayo	357,27	323,23	297,89	280,73

PERIODO	Oficial 1º J. Equipo	Oficial 1º	Oficial 2º	Ayudante
Junio	422,71	382,96	352,25	332,10
Julio	512,61	446,53	396,83	363,76
Agosto	536,27	467,08	415,13	380,60
Septiembre	546,85	500,79	466,33	443,23
Octubre	346,34	307,35	279,06	260,16
Noviembre	372,72	347,15	328,11	315,40
Diciembre	352,25	328,07	310,06	375,80

CONVENIO 1.992 TABLAS "D"

SEVILLA
DISTRIBUCION DE CAJAS A PARTICULARES

CATEGORIAS	81		82		83		TABLA
	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio	NR
PTAS./UNIDAD	5,75	10,26	5,26	9,62	4,77	8,90	18

DISTRIBUCION DE VARIOS

CATEGORIAS	81		82		83		TABLA
V A R I O S	Hora de Presencia		Hora de Presencia		Hora de Presencia		NR
PTAS./HORA	146,61		134,36		122,15		19

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

CATEGORIAS		81		82		83		TABLA
C A J A S		Lleno	Vacio	Lleno	Vacio	Lleno	Vacio	NR
PTAS./ UNIDAD	EXTRA	16,41	26,85	15,09	24,24	13,09	21,49	20
	C.C.	4,47	7,87	4,08	7,45	3,73	6,92	

DISTRIBUCION DE VARIOS EN RETEN

CATEGORIAS	81		82		83		TABLA
V A R I O S	Hora de Presencia		Hora de Presencia		Hora de Presencia		NR
PTAS./HORA	113,42		98,31		75,61		21

CONVENIO 1.992 TABLAS "E"
DISTRIBUCION A CLIENTES
CATEGORIA: OFICIAL DE PRIMERA SIN AYUDANTE

CENTRO	C.C. H.B.		ESPECIAL		1/5 SIN		E.BR. C.P. C2B.	1/3 LATA	1/4 NO RETOR	BARRILES	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO				LLENO	VACIO
CORDOBA	5,16	7,50	10,38	14,97	7,81	9,55	32,76	10,80	10,88	20,77	24,69
MALAGA	5,16	7,50	10,38	12,39	7,81	9,55	32,76	10,80	10,88	23,34	27,13
GRANADA	5,16	9,69	7,81	12,92	7,81	9,55	32,76	10,80	12,92	20,77	24,69
CADIZ	7,81	9,32	10,38	14,18	7,81	9,55	32,76	10,80	14,84	20,77	24,69
JEREZ	5,16	7,50	5,16	9,55	7,81	9,55	32,76	10,80	10,88	20,77	24,69
HUELVA	5,16	7,50	10,38	14,97	7,81	9,55	32,76	10,80	10,88	20,77	24,69
MERIDA	5,16	7,50	7,81	10,89	7,81	9,55	32,76	10,80	11,71	20,77	24,69
SEVILLA	5,16	7,50	10,38	14,69	7,81	9,55	32,76	10,80	10,88	20,77	24,69

CONVENIO 1.992 TABLAS "M"
DISTRIBUCION A CLIENTES
CATEGORIA: AYUDANTE

CENTRO	C.C. H.B.		ESPECIAL		1/5 SIN		E.BR. C.P. C2B.	1/3 LATA	1/4 NO RETOR	BARRILES	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO				LLENO	VACIO
CORDOBA	2,59	3,27	7,81	9,65	2,59	4,60	14,48	5,85	5,85	7,81	12,67
MALAGA	2,59	3,27	2,59	7,01	2,59	4,60	14,48	5,05	5,05	10,38	14,30
GRANADA	2,59	5,43	5,16	5,90	2,59	4,60	14,48	5,05	4,97	10,38	10,63
CADIZ	2,59	3,76	2,59	7,25	2,59	4,60	14,48	5,05	5,50	10,38	11,78
JEREZ	2,59	3,27	2,59	4,47	2,59	4,60	14,48	5,05	5,05	10,38	12,85
HUELVA	2,59	3,27	7,81	9,17	2,59	4,60	14,48	5,05	5,05	10,38	13,41
MERIDA	2,59	4,12	2,59	6,85	2,59	4,60	14,48	5,05	5,87	7,81	12,67
SEVILLA	2,59	3,27	7,81	8,65	2,59	4,60	14,48	5,05	5,05	7,81	12,67

CONVENIO 1.992 TABLAS "F"
DISTRIBUCION A CLIENTES
CATEGORIA: OFICIAL DE PRIMERA CON AYUDANTE

CENTRO	C.C. H.B.		ESPECIAL		1/5 SIN		E.BR. C.P. C2B.	1/3 LATA	1/4 NO RETOR	BARRILES	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO				LLENO	VACIO
CORDOBA	2,59	4,23	7,81	11,29	3,90	6,18	18,24	5,76	5,84	10,38	14,61
MALAGA	2,59	4,23	5,16	8,48	3,90	6,18	18,24	5,76	5,84	15,58	18,94
GRANADA	2,59	6,31	5,16	7,18	3,90	6,18	18,24	5,76	7,73	10,38	14,61
CADIZ	5,16	5,91	7,81	11,29	3,90	6,18	18,24	5,76	9,65	12,98	15,46
JEREZ	2,59	4,23	2,59	7,64	3,90	6,18	18,24	5,76	5,84	15,58	17,46
HUELVA	2,59	4,23	7,81	10,52	3,90	6,18	18,24	5,76	5,84	12,98	13,32
MERIDA	2,59	6,26	5,16	7,04	3,90	6,18	18,24	5,76	7,65	10,38	16,61
SEVILLA	2,59	4,23	7,81	11,44	3,90	6,18	18,24	5,76	5,84	10,38	14,61

CONVENIO 1.992 TABLA "N"
DEPOSITO DE MERIDA
DISTRIBUCION DE CAJAS, BARRILES Y VARIOS EN PROVINCIAS

CONCEPTOS	CAJAS		BARRILES		VARIOS	KMS RECORRIDOS
	LLENA	VACIA	LLENO	VACIO		
CATEGORIA						
OFC. 1	TABLA N.		TABLA N.		TABLA 22	0 - 99
	1,23	2,63	1,81	3,31	26,39	
SIN AYUDANTE	TABLA N.		TABLA N.		TABLA 23	100 - 159
	1,50	3,01	1,93	3,70	29,77	
CLAVE 81	TABLA N.		TABLA N.		TABLA 24	160 - 219
	1,81	3,31	2,19	4,39	34,06	
81	TABLA N.		TABLA N.		TABLA 25	220 - 279
	1,93	3,70	2,80	5,31	37,31	
81	TABLA N.		TABLA N.		TABLA 26	280 - 339
	2,19	4,39	3,39	6,14	40,62	
81	TABLA N.		TABLA N.		TABLA 27	340-MAS
	2,80	5,31	4,08	7,04	43,91	

CONVENIO 1.992 TABLAS "G"
DISTRIBUCION A CLIENTES
CATEGORIA: OFICIAL DE SEGUNDA

CENTRO	C.C. H.B.		ESPECIAL		1/5 SIN		E.BR. C.P. C2B.	1/3 LATA	1/4 NO RETOR	BARRILES	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO				LLENO	VACIO
CORDOBA											
MALAGA											
GRANADA											
CADIZ											
JEREZ											
HUELVA											
MERIDA											
SEVILLA	2,59	5,73	7,81	10,11	3,90	4,76	14,73	5,47	5,47	10,38	12,23

CONVENIO 1.992
DISTRIBUCION DE VARIOS EN MERIDA PLAZA

TABLAS	28	28	29
CATEGORIAS	81 SIN AYUDANTE	83	81 CON AYUDANTE
VARIOS	BULTOS	BULTOS	BULTOS
PTAS./HORA	29,77	14,63	22,33

ANEXO Nº. 6

CONCEPTO	COMPLEMENTO I.R.T.P. (PIAS/MES)												
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
10 T. B. S.	69.266	50.954	52.644	54.377	56.068	57.776	59.534	61.170	62.811	64.503	66.212	67.925	69.638
11 T. C. R.	44.313	45.870	47.372	48.857	50.336	51.826	53.295	54.769	56.258	57.788	59.267	60.758	62.263
12-20-30 JEFE 1º	39.444	40.745	42.049	43.346	44.658	45.958	47.207	48.477	49.765	51.049	52.347	53.649	54.953
13-21-31 JEFE 2º	33.873	35.001	36.132	37.261	38.396	39.505	40.608	41.716	42.830	43.942	45.073	46.201	47.336
14-22 OFICIAL 1º	30.607	31.634	32.659	33.681	34.711	35.725	36.726	37.732	38.748	39.757	40.787	41.811	42.832
15-23 OFICIAL 2º	27.391	28.074	28.964	29.859	30.745	31.628	32.492	33.342	34.241	35.121	36.010	36.893	37.790
16-24 AUXILIAR	24.953	25.678	26.007	26.757	27.508	28.254	28.984	29.721	30.467	31.201	31.943	32.712	33.443
32 INSPECTOR COMERCIAL 1º	33.174	34.300	35.432	36.558	37.692	38.800	39.907	41.008	42.130	43.247	44.371	45.501	46.550
33 INSPECTOR COMERCIAL 2º	28.933	29.881	30.849	31.801	32.771	33.706	34.645	35.577	36.528	37.473	38.430	39.393	40.348
40 SUBALTERNOS JEFE	23.891	24.788	25.675	26.543	27.434	28.334	29.201	30.078	30.950	31.827	32.718	33.610	34.501
41 SUBALTERNOS 1º	28.970	21.791	22.613	23.434	24.298	25.067	25.868	26.671	27.503	28.296	29.113	29.939	30.763
42 SUBALTERNOS 2º	28.085	20.834	21.590	22.341	23.093	23.836	24.576	25.331	26.057	26.800	27.556	28.305	29.060
43 LIMPIADORA	18.791	19.474	20.137	20.843	21.532	22.205	22.869	23.540	24.216	24.894	25.573	26.258	26.945
40 OFICIAL 1º JEFE DE EQUIPO	26.489	27.577	28.549	29.603	30.644	31.671	32.683	33.704	34.777	35.758	36.797	37.874	38.874
61 OFICIAL 1º	22.720	23.615	24.518	25.415	26.317	27.211	28.064	28.948	29.859	30.745	31.652	32.547	33.455
62 OFICIAL 2º	21.162	21.994	22.832	23.658	24.483	25.313	26.172	26.935	27.797	28.580	29.410	30.240	31.072
63 ATORMANTE	20.281	21.040	21.807	22.568	23.330	24.089	24.876	25.672	26.376	27.086	27.843	28.604	29.345
64 AUXILIAR 1º	19.548	20.296	21.021	21.731	22.477	23.196	23.905	24.622	25.338	26.043	26.786	27.510	28.240
65 AUXILIAR 2º	18.598	20.102	20.604	21.297	21.991	22.673	23.346	24.078	24.713	25.396	26.090	26.781	27.471

