

aplicabilidad de la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera, aprobada por Orden de 20 de marzo de 1971, para aquellas categorías con las que esté relacionado.

**Tabla salarial para el año 2000 de la empresa «Link Externalización de Servicios, S.L.U.»**

	Salario base — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Plus mantenimiento vestuario — Pesetas	Total — Pesetas	Retribución total anual
Nivel 0	2.410.000	15.000			
Nivel 7	2.010.000	15.000			
Nivel 6	1.835.000	15.000			
Nivel 5	1.660.000	15.000			
Nivel 4	1.510.000	15.000			
Nivel 3	1.375.000	15.000			
Nivel 2	1.210.000	15.000			
Nivel 1	1.012.000	15.000			

**19189**

*RESOLUCIÓN de 5 de octubre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la actualización del XIX Convenio Colectivo del «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», fábrica de Sevilla y demás centros de trabajo relacionados en el artículo primero.*

Visto el texto de actualización del XIX Convenio Colectivo del «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», fábrica de Sevilla y demás centros de trabajo relacionados en el artículo primero (código de Convenio número 9009321), que fue suscrito con fecha 31 de julio de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 5 de octubre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

**ACTUALIZACIÓN XIX CONVENIO COLECTIVO DEL «GRUPO CRUZCAMPO, SOCIEDAD ANÓNIMA», FÁBRICA DE SEVILLA C. C. Y DEMÁS CENTROS DE TRABAJO RELACIONADOS EN EL ARTÍCULO PRIMERO**

CAPÍTULO I

**Disposiciones generales**

Artículo 1. *Ámbito personal y territorial.*

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

Los centros de trabajo que se incluyen en el ámbito de aplicación de este Convenio son los siguientes: Fábrica de Sevilla, C.C. y las personas

inscritas en el libro de matrícula de ese centro que presten sus servicios en el edificio «Arena-3» y polígono «Calonge» (antigua «ICSSA»), Delegaciones Comerciales de: Almería, Badajoz, Cádiz, Córdoba, Huelva, Jerez de la Frontera (de la que depende la residencia de verano de Sanlúcar de Barrameda) y Málaga; delegaciones comercial y agrícola de Mérida y Albolote (Granada) y centro de selección de semillas de Alcalá de Guadaíra (Sevilla).

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

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

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

Artículo 2. *Ámbito de aplicación temporal.*

1. Este Convenio empezará a regir el 1 de enero de 2000 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2000.

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

Artículo 3. *Denuncia.*

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

2. Si este Convenio no fuera denunciado dentro del plazo indicado, quedará prorrogado en todo su contenido normativo y obligacional y los efectos económicos quedarán incrementados en el tanto por ciento IPC real dado por el Instituto Nacional de Estadística del año 2000 sobre los valores existentes al 31 de diciembre de 2000 (para el año 2001) y para el año 2002 se incrementará en el tanto por ciento del IPC real dado por el INE del año 2001, sobre los valores existentes al 31 de diciembre de 2001, y así sucesivamente. (De esta comunicación se enviará copia a la Dirección General de Trabajo).

Artículo 4. *Absorción.*

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

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

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

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

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

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

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

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

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, como atributo exclusivo de la misma, de acuerdo con el artículo 4 de la derogada Ordenanza de la Industria Cervecera y Estatuto de los Trabajadores, pudiendo en aquellos casos que estime oportuno, solicitar la colaboración y participación del Comité de Empresa o Delegados de Personal, según proceda.

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

#### Artículo 8. Jornadas.

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

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

A) Jornada partida, con una hora de descanso para la comida, de la que media hora será considerada como tiempo trabajado a efectos de remuneración.

En las Delegaciones, el descanso puede llegar a ser de hasta dos horas, de la que media hora quedará en las mismas condiciones y se hará de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

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

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

Para el personal a turno total, al que se refiere 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, éste podrá ser escalonado a juicio de la Dirección de la empresa.

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

4. Trabajo en sábados, domingos y festivos:

A) Semanas en las que existen uno o varios festivos: En el caso de que exista un festivo en la semana, el personal de distribución y de aquellas secciones relacionadas con esta función, realizará la jornada del sábado. Si en una misma semana existen dos festivos, el personal antes citado asistirá al trabajo uno de ellos, además del sábado. La realización de dicha jornada se llevará a cabo en principio con personal voluntario, pasando a ser obligatorio si los servicios no quedan cubiertos, con objeto en ambos casos de mantener una frecuencia de suministros de cinco días a la semana.

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

La realización de este tipo de trabajos deberá ser autorizado previamente por la Dirección correspondiente y comunicada al personal afectado con cuarenta y ocho horas laborables de antelación, salvo emergencias o reparaciones urgentes inaplazables; posteriormente se informará al Comité de Empresa.

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

5. Días no laborables: En el presente año 2000 tendrá el carácter de día no laborable el viernes 13 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.

#### Artículo 9. Turnos.

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

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

2. Turno total:

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

B) La rotación y descanso semanal de este turno total, se ajustará a lo indicado en el anexo número 13. Para cubrir una jornada semanal de 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.

#### Artículo 10. Horarios.

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

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

De siete a quince y media horas.

De ocho a dieciséis y media horas y

De nueve a diecisiete y media horas, con una hora de descanso, de la cual media hora será considerada como tiempo trabajado a efectos de remuneración.

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

De siete a quince horas y

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

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

De siete a quince horas y

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

D) Cuando haya de trabajarse en tres turnos:

De siete a quince horas.

De quince a veintitrés horas y

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

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

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

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

Para las incorporaciones procedentes de vacaciones, este personal se informará previamente en que 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:

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

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

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

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

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

4. Jornadas de seis horas: El horario de viernes de Feria, así como el del 5 de enero, 22 y 29 de diciembre, será de seis horas en jornada ininterrumpida, a excepción de aquellos puestos de trabajo que por necesidades de producción no le sea posible llevar esto a cabo, abonándose en los casos de ocho horas de trabajo el valor en pesetas de cuatro pluses de jornada ininterrumpida, incluido el personal a turno total.

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

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

## CAPÍTULO III

### Clasificación del personal

Artículo 11. *Grupos y categorías laborales.*

Los grupos y categorías laborales son los siguientes:

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

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

Grupo Técnico: Jefes de 1.<sup>a</sup>, Jefes de 2.<sup>a</sup>, Oficiales de 1.<sup>a</sup>, Oficiales de 2.<sup>a</sup> y Auxiliares.

Grupo Administrativo: Jefes de 1.<sup>a</sup>, Jefes de 2.<sup>a</sup>, Oficiales de 1.<sup>a</sup>, Oficiales de 2.<sup>a</sup> y Auxiliares.

Grupo Comercial: Jefes de 1.<sup>a</sup>, Jefes de 2.<sup>a</sup>, Inspectores 1.<sup>a</sup> e Inspectores 2.<sup>a</sup>.

Grupo Subalterno: Subalternos 1.<sup>a</sup> Jefe Equipo, Subalternos 1.<sup>a</sup>, Subalternos 2.<sup>a</sup> y Limpiadores.

Grupo Obrero: Oficiales 1.<sup>a</sup> Jefe Equipo, Oficiales 1.<sup>a</sup>, Oficiales 2.<sup>a</sup>, Ayudantes, Auxiliares 1.<sup>a</sup> y Auxiliares 2.<sup>a</sup>

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

## CAPÍTULO IV

### Ingresos y ceses

Artículo 12. *Ingresos de personal fijo.*

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

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

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

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

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

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

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

1. El personal que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, tenga la consideración de fijo-discontinuo, seguirá regulando sus derechos y obligaciones, ingreso, cese y escalafones por lo dispuesto en

el presente Convenio y, subsidiariamente, por lo previsto en los artículos 11 a 14 del Real Decreto 2104/1984, que se dan aquí por íntegramente reproducido y Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre.

2. Los trabajadores fijos de trabajos discontinuos deberán ser llamados cada vez que se lleven a cabo las actividades para las que fueron contratados, y en las condiciones que se exponen en el presente artículo; la contratación para dichas actividades, funciones o tareas de personal de nuevo ingreso a Tiempo Parcial, al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto Ley 18/1993, en el Real Decreto 2317/1993 y Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, sea con carácter indefinido o por duración determinada, sólo podrá llevarse a cabo en tanto se haya procedido al llamamiento previo de todos los fijos-discontinuos del escalafón correspondiente.

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

3. Los trabajadores fijos-discontinuos, al cumplir más de 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 trabajados de cada año civil. Igualmente, percibirán los días de salario base por el sábado y el domingo devengados en la semana del cese.

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

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, sin perjuicio de los escalafones de las distintas especialidades.

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

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

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

El personal fijo-discontinuo obrero con titulación de Formación Profesional de Primer o Segundo 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.

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

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

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

3. Para todos los centros de trabajo especificados en el artículo 1.º del presente Convenio, se establece como previo a todo ingreso del personal, la realización de unas pruebas de aptitud que serán fundamentalmente

médicas, culturales, profesionales y psicotécnicas, de cuyo resultado dependerá la admisión, con la participación del Comité de Empresa y Delegado de Personal, según proceda.

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

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

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

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

#### Artículo 17. *Baja voluntaria.*

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

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

### CAPÍTULO V

#### Ascensos

#### Artículo 18. *Ascensos.*

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

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

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

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

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

#### Artículo 18.3 *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, o 160 días en dos años consecutivos, la plaza deberá sacarse a examen.

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

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

d) Cuando se realicen las tareas de limpieza en el Departamento de Envasado en Lavadoras, Pasteurizadoras, Llenadoras y Etiquetadoras, el personal que las efectúe y que no posea la categoría de Oficial de Primera Obrero, se le abonará la diferencia hasta esta categoría, los días que efectivamente realice las mismas.

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

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

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

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

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

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

a) Condiciones mínimas exigidas a los aspirantes para la 1.ª 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 1.ª y 2.ª convocatoria. En la 1.ª 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 2.ª participarán los trabajadores fijos y fijos-discontinuos de las restantes categorías y grupos laborales. En las pruebas de aptitud participarán los de 1.ª y 2.ª convocatoria al mismo tiempo, en el día y hora indicados.

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

e) Lugar y fecha del examen.

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

#### Artículo 20. *Pruebas de aptitud.*

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

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

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

La confección de las pruebas y el examen se efectuarán en el mismo día, de acuerdo con lo establecido en el artículo 19.º 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, constará en acta las mismas, a petición de cualquier miembro del Tribunal.

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

Prueba cultural: Máximo de 15 puntos.

Prueba profesional teórica: Máximo de 30 puntos.

Prueba profesional práctica: Máximo de 45 puntos.

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

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

Formación Profesional de 2.º grado o Maestría Industrial: 7 puntos.

Formación Profesional de 1.º grado u Oficialía Industrial: 5 puntos.

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

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

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

d) Serán declarados aptos aquellos aspirantes que superen el 50 por 100 de las pruebas profesional-teórica y profesional-práctica y cubrirán las plazas de la siguiente forma: Cuando se trate de una sola plaza a cubrir dentro de una misma categoría, la plaza será concedida al aprobado de mayor antigüedad y los demás aprobados sin plaza, si los hubiera, se relacionarán de la forma siguiente:

1.º El de mayor puntuación.

2.º El de mayor antigüedad y así alternativamente.

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 21. *Plan de formación.*

1. La Comisión Mixta de Formación, formada por la Dirección de la empresa y el Comité de Empresa y/o Delegados de Personal, estudiará y propondrá los cursos de formación a impartir en el año 2000 para el 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 podrán participar el personal fijo y fijo-discontinuo. Estas ayudas económicas consistirán en el abono del 75 por 100 del coste de la enseñanza, destinándose anualmente la cantidad de #2.221.448# (dos millones doscientas veintiuna mil cuatrocientas cuarenta y ocho) en el año 2000.

## CAPÍTULO VI

### Plantilla y escalafones

#### Artículo 22. *Plantillas de personal fijo.*

1. La Dirección de la empresa confeccionará la plantilla de puestos de trabajos fijos de cada uno de los centros de trabajo afectados por este Convenio. Se redactará 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 derogada Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

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

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

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

1. La Dirección de la empresa redactará un escalafón del personal fijo de plantilla; en dicho escalafón se incluirá a todo el personal de los centros de trabajo relacionados en el artículo 1 de este Convenio, con separación de los grupos laborales que lo integran y cuyo número no podrá ser inferior a 825 durante la vigencia del Convenio, sin que ello suponga ninguna obligación por parte de la empresa para años posteriores.

Para la redacción del mismo se tendrá en cuenta:

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

2. La Dirección de la empresa publicará anualmente el escalafón antes del 15 de febrero para conocimiento del personal y el trabajador que se considere perjudicado, podrá reclamar ante la misma, en relación con el lugar que se le haya asignado.

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

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

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

1. Los escalafones de personal fijo-discontinuo de cada centro de Trabajo y cada grupo laboral, se publicarán cada año antes del 15 del mes de febrero, para que cada trabajador conozca su inclusión y situación

en el mismo. En dichos escalafones se indicarán además del número de años trabajados, los estudios cursados y especialidad u oficio que tenga y se remitirá un ejemplar a los representantes de los trabajadores que procedan.

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

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

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

## CAPÍTULO VII

### Retribuciones

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

Las distintas retribuciones se clasifican de la forma siguiente:

- I) Salario base.
- II) Complementos.
  - a) Personales:
    - Antigüedad.
    - Plus de compensación de escala.
  - b) De puesto de trabajo:
    - Plus de tarde.
    - Plus de noche.
    - Plus de jornadas especiales.
    - Plus de turno total.
    - Plus de jornada ininterrumpida.
  - c) De calidad o cantidad de trabajo:
    - Plus de Convenio.
    - Prima de responsabilidad.
    - Primas de rendimiento.
    - Plus complementario.
    - Complemento de festivos.
    - Plus de vacaciones.
    - Horas extras.
  - d) De vencimiento periódico superior al mes:
    - Pagas extraordinarias reglamentarias.
    - Gratificaciones pactadas.
  - e) Percepciones no salariales:
    - Compensación antiguo IRTP.
    - Quebranto de moneda.
    - Plus de transporte.

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

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

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

Al personal con contrato temporal, le será reconocido un bienio de antigüedad cada 730 días consecutivos de alta en el mismo contrato.

3. Plus de compensación de escala: Se establece un plus de compensación de escala para todo el personal del grupo obrero con categoría de Oficial de 1.ª y 2.ª y Oficial de 1.ª Jefe de Equipo que estén en posesión del título de Formación Profesional de 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 número 5.

Artículo 27. *Complementos de puestos de trabajo.*

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

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

Las horas de este turno que excedan de las diez de la noche, se abonarán con plus nocturno, sin que puedan superponerse ambos (nocturno y tarde).

2. Plus de noche: A todo el personal de la empresa que realice funciones en jornadas de noche, sin distinción del Grupo Profesional y categoría que ostente, se le abonará por cada hora trabajada, un plus del 60 por 100 del valor/hora del salario o sueldo base sin antigüedad.

3. Plus de jornadas especiales: Este plus cuyos valores se indican en el anexo número 8 y que será equivalente al valor de dos horas extraordinarias, lo percibirá aquel personal que por circunstancias especiales asista al trabajo los sábados, domingos y festivos, sin descanso posterior. El personal que trabaje en las bodegas A) y B), percibirá un plus de jornadas especiales, cuando realice una jornada de ocho horas.

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

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

75 por 100 del Salario base/día más la antigüedad acreditada, ocho horas de prima de rendimiento, un día de Plus de Convenio, un día de plus complementario en aquellos casos que proceda, un día de plus de turno total, según los valores que se indican en el anexo número 6 y un día plus de transporte.

5. Plus de jornada ininterrumpida: El personal que trabaje en jornada ininterrumpida recibirá un plus cuyo valor se indica en el anexo número 11. El personal a turno total cobrará igualmente cuatro pluses de Jornada Ininterrumpida el viernes de feria y los días 5 de enero, 22 y 29 de diciembre.

Artículo 28. *Complementos de calidad o cantidad.*

1. Plus de Convenio: Durante la vigencia del presente Convenio queda establecido para todo el personal, un plus de Convenio de 2.912 pesetas en el año 2000 por cada día efectivamente trabajado, con independencia de la duración de la jornada.

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

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

Año 2000:

Jefes de Departamento: 22.861.

Titulados y Jefes de 1.ª: 16.429.

Jefes de segunda: 9.902.

Subalternos Jefes de Equipo y Oficiales de 1.ª Jefes de Equipo: 8.582.

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

3. Primas de rendimiento: Durante la vigencia del presente Convenio, las primas de rendimiento serán las indicadas en las tablas de anexo número 2.A.

Salvo para los grupos de trabajo que en este mismo artículo se especifican, los valores para todas las categorías profesionales serán los que figuran en esta tabla. Los valores del personal obrero están calculados aplicando los coeficientes de la Ordenanza Laboral.

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

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

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

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

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

4. Primas de distribución: Durante la vigencia del presente Convenio, los valores para el personal de Distribución de Fábrica y Delegaciones, serán los indicados en las Tablas de pago para Distribución del anexo número 3.D.E.F.G.H y M.

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

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

Compensación por prolongación de jornada.

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

5. Primas de instalaciones: Durante la vigencia del presente Convenio, los valores serán los indicados en la tabla del anexo número 3.C.

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

Prima de rendimiento.

Compensación por prolongación de jornada.

6. Plus complementario: Para el personal fijo-discontinuo de todos los grupos laborales que no tenga acreditada antigüedad se establece un plus complementario de asistencia, por valor de 173 pesetas para el año 2000 por cada día efectivamente trabajado con independencia de la duración de la jornada.

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

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

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

Cuando sea necesario que trabaje determinado personal en estos días, según el artículo 8.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.

Un complemento de festivo.

Un plus de transporte.

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

Seis horas extras.

Seis horas de prima de rendimiento.

Un plus de Convenio.

Un plus complementario en aquellos casos que proceda.

Un plus de jornadas especiales.

Un plus de transporte.

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

8. Plus de vacaciones: Durante el período de vacaciones, se abonarán 62.169 pesetas en el año 2000 a todas las categorías laborales, en compensación a las percepciones correspondientes a los complementos salariales en jornada normal que se abonen por día efectivamente trabajado. Se percibirá al iniciar las vacaciones, siempre que se le comunique a la Oficina de Personal con diez días de antelación a la fecha de inicio de las mismas y en caso de vacaciones fraccionadas, se abonará en la primera de las ausencias, que serán períodos mínimos de siete días, a efectos del plus.

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

Al personal fijo que causara baja en la empresa y que hubiere percibido la totalidad de la cantidad expresada, se le deducirá de la liquidación

el importe correspondiente a los meses que le falten para totalizar los doce meses.

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

Al personal fijo-discontinuo que disfrute vacaciones, según lo determinado en el artículo 39, punto 6, se le abonará el 75 por 100 del plus en el mes que las disfrute, regularizándosele 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 número 4 para las distintas categorías laborales, incrementados en la antigüedad que corresponda.

10. Complemento de descanso: Se establece un complemento de descanso de 3.776 pesetas en el año 2000 para todas las categorías laborales, a cobrar el día que se descansa por acumulación de seis horas extraordinarias en día laborable, según el artículo 10.3.c) de este Convenio, que se cobrará además de los conceptos de salario base, antigüedad, plus Convenio, plus de transporte y ocho horas de prima de rendimiento.

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

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

##### 1. Pagas extras reglamentarias:

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

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

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

D) Se abonarán en las primeras quincenas de Julio y Diciembre.

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

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

B) Con motivo de la Semana Santa, se abonará el Jueves anterior al inicio de ésta como máximo, una gratificación de 69.394 pesetas para el año 2000, para todo el personal, cualquiera que sea su categoría y que no tenga acreditada ninguna antigüedad. Esta cantidad se incrementará al personal fijo en 1.735 pesetas en el año 2000 por cada año de antigüedad hasta un máximo de veinticuatro años. Al personal fijo-discontinuo y con otros contratos temporales se le abonará esta gratificación proporcionalmente a los días en alta dentro del año.

C) Con anterioridad a la Feria de Abril se abonará una gratificación de 63.320 pesetas para el año 2000 a todo el personal de la empresa, sin distinción de categoría ni antigüedad. Al personal fijo-discontinuo y con otros contratos temporales, se le abonará esta gratificación proporcionalmente a los días en alta dentro del año.

D) Con anterioridad a la festividad de las Virgen de las Viñas, patrona de la empresa, que se celebrará el viernes de aquella semana que coincida con su festividad, se abonarán treinta días de salario o jornal base sin antigüedad a todo el personal fijo. Al personal fijo-discontinuo, y con otros contratos temporales se le abonará esta gratificación proporcionalmente a los días en alta dentro del año. Todo el personal percibirá, además, el importe de 16 pluses de jornadas ininterrumpidas a excepción de los que se encuentren ese día con permiso particular o cumpliendo sanción.

E) En la primera quincena del mes de octubre se abonará una gratificación de 63.320 pesetas para el año 2000 a todo el personal fijo sin distinción de categoría ni antigüedad. Al personal fijo-discontinuo y con otros contratos temporales se le abonará esta gratificación proporcionalmente a los días en alta dentro del año.

#### Artículo 30. *Percepciones no salariales.*

1. Compensación del antiguo IRTP: Teniendo en cuenta que anteriormente «La Cruz del Campo, Sociedad Anónima», liquidaba a su cargo el extinguido IRTP, se acuerda establecer en compensación un plus cuya cuantía mensual para las distintas categorías y antigüedades, se establecen en el anexo número 12.

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

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

Con ocasión de revisión o renovación de Convenio, este plus se incrementará, como mínimo, en el porcentaje medio de aumento de retribuciones de las categorías laborales incluidas en el Convenio.

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

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

2. Ayuda para el transporte: Se establece un plus de transporte de 347 pesetas en el año 2000 para todas las categorías laborales, por cada día efectivamente trabajado, con independencia de la duración de la jornada.

3. Quebranto de moneda: Se establece para el personal de Distribución, Cobradores, Cajeros y demás personal que ejerce estas funciones, la cantidad de 235 pesetas en el año 2000 por día efectivamente trabajado en funciones que requieran el manejo de dinero efectivo. El abono será de liquidación anual.

#### Artículo 31. *Anticipos y descuentos.*

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

Cualquier día del mes, quien lo solicite al menos con veinticuatro horas de antelación, podrá recibir a cuenta de sus devengos totales del mes correspondiente una cantidad, que aproximadamente, será el 85 por 100 del importe que se les deba acreditar por:

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

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

##### 2. Descuentos:

A) Retrasos: Se establecen por retrasos, los siguientes descuentos:  
Obreros, Subalternos de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> y Limpiadores/as:

1.<sup>o</sup> y 2.<sup>o</sup> retraso mensual: 55 pesetas en el año 2000.  
3.<sup>o</sup>, 4.<sup>o</sup> y 5.<sup>o</sup>: 109 pesetas en el año 2000.  
6.<sup>o</sup> retraso y siguientes, mensual: 162 pesetas en el año 2000.

Empleados y Subalternos Jefes y Oficiales 1.<sup>a</sup> Jefes de Equipo:

1.<sup>o</sup> y 2.<sup>o</sup> retraso mensual: 71 pesetas en el año 2000.  
3.<sup>o</sup>, 4.<sup>o</sup> y 5.<sup>o</sup>: 151 pesetas en el año 2000.  
6.<sup>o</sup> retraso y siguientes, mensual: 225 pesetas en el año 2000.

Jefes de 1.<sup>a</sup>, Jefes de 2.<sup>a</sup> y Personal Titulado:

1.<sup>o</sup> y 2.<sup>o</sup> retraso mensual: 125 pesetas en el año 2000.  
3.<sup>o</sup>, 4.<sup>o</sup> y 5.<sup>o</sup>: 252 pesetas en el año 2000.  
6.<sup>o</sup> retraso y siguientes, mensual: 377 pesetas en el año 2000.

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Con independencia de estos descuentos, en relación con el horario de entrada y las reincidencias en faltas no justificadas de puntualidad, se estará a lo previsto en la Normativa de Faltas y Sanciones de la empresa vigente.

#### Artículo 32. *Revisión económica.*

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), dado por el INE, al 31 de diciembre de 2000 sea superior al 3,0 por 100, se aplicará una revisión económica consistente en la diferencia de ambos valores, cuyas tablas y valores económicos serán actualizados automáticamente, excepto los que no han experimentado subida en el Convenio.

#### Artículo 33. *Retribuciones de directivos.*

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

### CAPÍTULO VIII

#### Enfermedades, accidentes, licencias, excedencias y vacaciones

#### Artículo 34. *Abono de los tres primeros días de enfermedad.*

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

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

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

4. La justificación de la ausencia por enfermedad, la acreditará el trabajador durante los 3 primeros días mediante la documentación establecida por la Seguridad Social, pudiendo presentar la de un médico particular cuando la ausencia tenga un solo día de duración.

#### Artículo 35. *Complementos a las prestaciones por incapacidad laboral transitoria.*

##### 1. Derivadas de enfermedad.

A) Todo el personal de la empresa, percibirá a partir del cuarto día de causar baja por enfermedad, un complemento de prestación económica de la Seguridad Social, que complete sus ingresos en esta situación, hasta un salario real en jornada normal, entendiéndose por tal, aquel que disfrute al caer enfermo, calculado de acuerdo con el punto 4 de este artículo.

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

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

D) Para el abono de este complemento, el personal dado de baja por enfermedad deberá someterse a revisión en el Servicio Médico de la empresa; el primer contacto con el médico de empresa tendrá lugar al siguiente día de producirse la baja. Si esto no fuera posible, por su estado, deberá

efectuar aviso telefónico al Servicio Médico de la empresa. Posteriormente, estos contactos se efectuarán periódicamente cada siete días.

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

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

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

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

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. Derivada de accidentes: Se abonará a todo el personal de la empresa un complemento de prestación económica a cargo del seguro de Accidentes, que complete sus ingresos en esta situación hasta el salario real en jornada normal, entendiéndose por tal, aquel que disfrute al caer accidentado, calculado de acuerdo con el punto 4 de este artículo.

3. Derivadas de maternidad: Percibirá a partir del día siguiente de causar baja, un complemento de prestación económica de la Seguridad Social que complete sus ingresos en esta situación, hasta un salario real en jornada normal, entendiéndose por tal aquel que disfrute al causar baja por maternidad, calculado de acuerdo con el punto 4 de este artículo.

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

#### Artículo 36. *Trámites para consulta médica de la Seguridad Social.*

El personal que dentro de su jornada de trabajo tenga que asistir a consulta médica de la Seguridad Social, seguirá los trámites siguientes:

Solicitará a su Jefe inmediato el parte de salida del centro de trabajo.

Pasará por el botiquín de la empresa para que le sea sellado.

Pasará por Recepción-Portería donde anotarán la hora de salida y le entregarán el original.

Solicitará del Médico de la Seguridad Social y del Especialista si procede, la anotación de haber acudido a consulta.

Si no es dado de baja para el trabajo, a su regreso presentará en el Servicio Médico el parte de salida.

Posteriormente lo entregará en Recepción-Portería.

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

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

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

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

**Artículo 37. Licencias.**

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

Matrimonio: Quince días naturales.

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

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

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

Traslado de su domicilio habitual: Dos días naturales.

Operación quirúrgica menor de cónyuge e hijos, operación grave de hermanos, ingreso en Centro Clínico de esposa, hijos y padres, y celebración de Bodas de Plata Matrimonial: Un día natural.

Tramitación del DNI, debiendo presentar el justificante pertinente: Un día natural.

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

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

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

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

5. El permiso establecido en el artículo 23.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, previo aviso y justificación, será retribuido.

6. Para los casos no detallados expresamente en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes.

**Artículo 38. Excedencias y ceses.**

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

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

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

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

**Artículo 39. Vacaciones.**

1. Todo el personal de la empresa tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones durante el año civil.

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

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

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

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

a) No se podrá unir los tres días de permiso con cargo a vacaciones a los días de vacaciones propiamente dicho.

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

6. El disfrute de las vacaciones del personal fijo-discontinuo no podrá coincidir en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, con la excepción de aquellos casos en los que la organización del trabajo lo permita. Aquellos trabajadores fijos-discontinuos que tengan concedida la residencia de Sanlúcar de Barrameda, les serán autorizadas.

El personal con contrato temporal de larga duración tendrán las vacaciones que les correspondan de acuerdo con la legislación vigente.

**CAPÍTULO IX****Dietas y traslados****Artículo 40. Dietas y kilometrajes.****1. Dietas:**

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

Año 200. Desayuno: 278. Primera comida: 3.075. Segunda comida: 2.153. Alojamiento: 8.960. Total dieta: 14.466.

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

c) Estos valores, a partir de 1 de enero de 2001 serán incrementados cada año en el IPC previsto para dicho año hasta la firma del Convenio o revisión económica, que serán actualizados con el porcentaje pactado, y que en ningún caso podrá ser inferior al IPC citado, regularizándose posteriormente al conocerse el IPC real del año en curso.

**2. Kilometrajes:**

a) El kilometraje que se realice de forma autorizada para el servicio de la empresa, a partir de la firma de este Convenio, queda establecido en 40,47 pesetas el kilómetro, hasta la próxima revisión.

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

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

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

**Artículo 41. Normas para el abono de dietas.****1. Para el pago de dietas parciales, se aplicarán las siguientes normas:**

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

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

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

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

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

**Artículo 42. Gastos de representación.**

Los Jefes Comerciales e Inspectores Comerciales que realicen habitualmente trabajos en el exterior, dada la índole especial de su función y la representación que ello implica, aparte de las dietas fijadas, tendrán derecho a unas cantidades en concepto de gastos de representación. Estas cantidades serán fijadas por la Dirección de la empresa que dictará las normas a aplicar en cada caso.

**Artículo 43. Desplazamientos.**

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

## CAPÍTULO X

## Premios, faltas y sanciones

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

Como justo homenaje a la memoria y obra de la persona que 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:

a) Una medalla de oro y 120.654 pesetas en el año 2000 a todo el personal fijo que cumpla treinta y cinco años de servicio, o bien al pasar a la situación de Pensionista haya permanecido en la empresa como mínimo treinta años. En ambos casos serán computadas a estos efectos la antigüedad de los fijos-discontinuos con el criterio establecido en el artículo 26.2.

b) Una medalla de plata y 57.914 pesetas en el año 2000 a los que, en igualdad de circunstancias lleven dieciocho años de servicio, de conformidad con lo indicado en el artículo 47 de la derogada Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera. Igualmente, se computará la antigüedad de los fijos-discontinuos con el criterio expuesto en el párrafo anterior.

## Artículo 45. Premio laboral Cruzcampo.

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

Dos premios para Directores, Jefes de Departamento, Titulados y Jefes de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>

Tres premios para el personal administrativo.

Tres premios para el personal técnico.

Dos premios para el personal comercial.

Ocho premios para el personal cualificado.

Cinco premios para el personal no cualificado y subalterno.

Seis premios para el personal fijo-discontinuo.

Un premio para el personal con otros contratos temporales.

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

2. Normas para la adjudicación:

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

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

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

## Artículo 46. Faltas y sanciones.

1. Para las faltas y sanciones se estará a lo establecido en la normativa de faltas y sanciones en vigor, o en su defecto, a lo que 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 lo que estime oportuno en su defensa.

4. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. En octubre de 1994 se revisará la presente normativa.

## CAPÍTULO XI

## Previsión

## Artículo 47. Complementos de jubilación.

1. Se establecen para el personal fijo y fijo-discontinuo que se jubile a partir de 1 de enero de 2000, unas pensiones cuya cuantía anual se cobrará en 14 mensualidades, será la siguiente:

	Año 2000
Titulados de Grado Superior .....	597.772
Titulados de Grado Medio .....	503.370
Jefes de 1. <sup>a</sup> .....	400.204
Jefes de 2. <sup>a</sup> e Inspectores de 1. <sup>a</sup> .....	360.430
Subalternos-Jefes, Oficiales 1. <sup>a</sup> Jefes y Oficiales de 1. <sup>a</sup> empleados y obreros .....	348.586
Oficiales de 2. <sup>a</sup> empleados y obreros, Inspectores de 2. <sup>a</sup> , Subalternos de 1. <sup>a</sup> y Ayudantes .....	319.662
Subalternos de 2. <sup>a</sup> y Auxiliares empleados y obreros .....	299.488

2. Para percibir este complemento, la jubilación debe producirse una vez cumplidos los sesenta años de edad y hasta los sesenta y cinco como máximo. El personal fijo-discontinuo deberá cumplir, además, el requisito de acreditar al menos seis campañas consecutivas efectivamente trabajadas o no haberse incorporado, durante este tiempo o período, por encontrarse en situación de incapacidad laboral producida por su actividad en esta empresa; en ambos casos inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación.

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

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

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

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

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

Se causará baja en este seguro:

Por fallecimiento.

Por invalidez permanente absoluta.

Por baja en la empresa.

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

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

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

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

Se causará baja en este seguro:

Por fallecimiento.

Por invalidez permanente absoluta.

Por baja en la empresa.

Por cumplir sesenta y cinco años.

Por pasar a Pensionista de la empresa.

Se entregará un extracto de las condiciones de la póliza.

## CAPÍTULO XII

## Prestaciones diversas

Artículo 49. *Prendas de equipo.*

Invierno		Verano	
PERSONAL OBRERO			
<i>Maillería</i>			
2 pantalones pana beig	(2)	2 camisas beig m/c	(2)
2 cazadoras beig	(2)	2 pantalones beig	(2)
2 camisas beig m/l	(2)		
1 par de botas	(1)		
2 pares de calcetines lana	(1)		
1 anorak	(2)		
<i>Cocimiento</i>			
2 pantalones blanco pana	(1)	2 camisas blancas m/c	(2)
2 cazadoras blancas	(2)	2 pantalones blancos	(2)
1 chaleco de lana	(2)	1 par de zapatos	(1)
2 camisas blancas m/l	(1)		
1 par de zapatos	(1)		
<i>Fermentación y acondicionamiento y filtro</i>			
2 pantalones pana blancos	(2)	2 camisas blancas m/c	(2)
2 pares de calcetines lana	(1)	2 pantalones blancos	(2)
1 anorak	(2)		
2 camisas blancas m/l	(2)		
2 pantalones blancos	(1)		
2 cazadoras blancas	(1)		
1 par de botas	(1)		
<i>Instalaciones, distribución y vehículos planta</i>			
2 uniformes distribución	(2)	2 uniformes	(1)
2 camisas	(1)	1 par de zapatos	(1)
1 anorak	(2)	1 par de sandalias de seguridad (Distribución)	(1)
1 par de botas de agua	(2)		
1 par de zapatos	(1)		
1 par zapatos de seguridad (Distribución)	(1)		
<i>Conductor de autoelevadores</i>			
2 pantalones pana azules	(2)	2 camisas m/c	(2)
2 cazadoras azules	(2)	1 par de zapatos	(1)
1 chaleco de lana	(2)	2 pantalones azules	(2)
1 par de zapatos	(1)		
2 camisas azules m/l	(2)		
1 cazadora de cuero	(4)		
1 par de guantes de cuero	(2)		
<i>Controladores de expedición</i>			
2 pantalones pana azules	(2)	1 sahariana	(2)
2 camisas azules	(2)	2 pantalones azules	(2)
1 anorak	(2)	1 par de zapatos	(1)
1 chaleco de lana	(2)		
1 par de zapatos	(1)		
<i>Albañiles, Carpinteros y Pintores</i>			
2 pantalones pana beig	(2)	2 camisas m/c beig	(2)
2 cazadoras beig	(2)	2 pantalones beig	(2)
2 camisas beig m/l	(2)	1 par de zapatos	(1)
1 chaleco de lana	(2)		
1 par de botas	(1)		
1 anorak	(3)		
<i>Estructura y patio</i>			
2 pantalones pana azules	(2)	2 camisas m/c azules	(2)
2 cazadoras azules	(2)	2 pantalones azules	(2)
2 camisas azules m/l	(2)	1 par de zapatos	(1)

Invierno		Verano	
1 chaleco de lana	(2)		
1 ropa de agua	(2)		
1 par de botas o zapatos	(1)		
1 anorak	(3)		

*Restantes grupos obreros*

2 pantalones pana azules	(2)	2 camisas azules m/c	(2)
2 cazadoras azules	(2)	2 pantalones azules	(2)
2 camisas azules m/l	(2)	1 par de zapatos de seguridad según proceda	(1)
1 chaleco de lana	(2)		
1 par de botas o zapatos de seguridad, según proceda	(1)		
1 anorak	(3)		

*Cobradores*

2 camisas	(1)	1 sahariana	(2)
1 corbata	(1)	2 camisas blancas m/c	(1)
1 par de zapatos	(1)	1 par de zapatos	(1)
		1 pantalón	(2)

Y además 23.026 pesetas para 2000 en efectivo cada año para la adquisición de un traje de invierno o de verano y/o gabardina.

*Cafetería-Cocineros*

2 camisas blancas	(1)	2 camisas blancas m/c	(1)
2 pantalones beig	(1)	2 pantalones beig	(1)
1 par de zapatos	(1)	1 par de zapatos	(1)

*Camareros*

2 chaquetas camarero	(1)	2 pantalones beig	(1)
2 pantalones negros	(1)	2 camisas blancas m/c	(1)
1 par de zapatos	(1)	2 pantalones negros	(1)
		1 par de zapatos	(1)

*Vigilantes 1.ª y Porteros*

2 uniformes de invierno	(2)	2 pantalones grises	(1)
1 pelliza de cuero o plumífero	(4)	2 camisas grises m/c	(1)
2 camisas grises	(1)	1 corbata	(1)
1 corbata negra	(1)	1 par de zapatos	(1)
1 par de zapatos	(1)		
1 equipo de agua	(2)		
1 par de botas de agua	(2)		

*Vigilantes*

2 cazadoras azules	(2)	2 camisas azules m/c	(2)
2 pantalones pana azules	(2)	2 pantalones azules	(2)
1 chaleco de lana	(2)		
2 camisas azules m/l	(2)		
1 par de botas	(1)		
1 pelliza de cuero o plumífero	(4)		
1 equipo de agua	(2)		
1 par de botas de agua	(2)		

*Equipo auxiliar*

1 uniforme de invierno	(2)	2 pantalones grises	(1)
2 camisas blancas	(1)	2 camisas grises m/l	(1)
1 corbata negra	(1)	2 corbatas	(1)
1 par de zapatos	(1)	1 par de zapatos	(1)

*Limpiadoras*

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

*Báscula*

2 pantalones de pana beig	(2)	2 camisas blancas m/c	(2)
2 camisas beig m/l	(2)	2 pantalones azules	(2)

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

#### *Inspectores Comerciales*

A los Jefes e Inspectores Comerciales que habitualmente trabajan en el exterior, se le entregará en efectivo 34.247 pesetas en el año 2000 para adquisición de un traje de invierno o de verano.

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

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

#### Artículo 50. *Ayudas familiares.*

##### 1. Estudios.

A) Se establece una ayuda escolar para hijos del personal fijo, desde dos a dieciocho años inclusive, por un importe de 3.450 pesetas en el año 2000 mes e hijo, durante todos los meses del año excepto julio y agosto. Para los hijos de dos y tres años de edad se extenderá igualmente esta ayuda, debiéndose acreditar la escolaridad o inscripción en guardería. Los hijos de diecisiete y dieciocho años deberán presentar justificación de estudios autorizados por el Ministerio correspondiente. Los hijos del personal fijo-discontinuo percibirán la ayuda desde el mes que causen alta hasta la finalización del año, regularizándose al causar baja.

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

B) Se crea una ayuda para estudios medios y superiores, para el personal de la empresa e hijos, de 5.131.019 pesetas consistente en el 80 por 100 como máximo del coste de la inscripción o matrícula y que se concederá de acuerdo con las bases que se establezcan, por la Comisión Mixta de Formación.

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

2. Minusválidos: Se establece una ayuda mensual de 16.117 pesetas para el año 2000 por cada hijo minusválido del personal fijo. Para la percepción de esta ayuda será necesario acreditar que se está percibiendo de la Seguridad Social.

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

#### Artículo 51. *Préstamos en metálico.*

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

Adquisición de vivienda: Hasta 753.770 pesetas en 30 mensualidades como máximo.

Gastos familiares varios (reforma de vivienda, escrituras, hipotecas, mobiliario, etc.): Hasta 430.726 pesetas en 20 mensualidades como máximo.

Casamiento: Hasta 376.885 pesetas en 20 mensualidades como máximo.

Casamiento de hijos: Hasta 323.044 pesetas en 10 mensualidades como máximo.

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

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

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

#### Artículo 52. *Otras prestaciones sociales.*

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

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

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

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

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

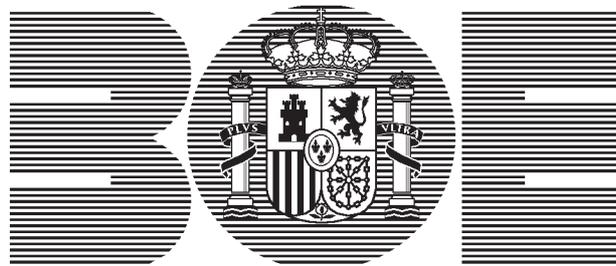
4. Asistencia social: La empresa mantendrá el servicio de asistencia social para la atención de problemas de su personal y familiares inmediatos, así como viudas, huérfanos y jubilados, tal y como ha venido haciendo hasta el momento.

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

6. Otras prestaciones sociales:

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

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



# BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

AÑO CCCXL

MIÉRCOLES 25 DE OCTUBRE DE 2000

NÚMERO 256

FASCÍCULO SEGUNDO

**RESOLUCIÓN POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO Y PUBLICACIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN DEL XIX CONVENIO COLECTIVO DEL “GRUPO CRUZCAMPO, SOCIEDAD ANÓNIMA”, FÁBRICA DE SEVILLA Y DEMÁS CENTROS DE TRABAJO RELACIONADOS EN EL ARTÍCULO PRIMERO**

*(Continuación)*



MINISTERIO  
DE LA PRESIDENCIA

## CAPÍTULO XIII

## Vías de reclamación

Artículo 53. *Vías de reclamación.*

1. Todos los trabajadores podrán hacer uso del derecho a elevar sus quejas o reclamaciones, utilizando para ello la vía jerárquica.

2. Toda reclamación deberá ser formulada por escrito ante el Jefe inmediato que, a su vez, la tramitará a su Jefe superior. Si éste no resuelve la queja o reclamación en un plazo de 8 días hábiles, el interesado podrá dirigirse a la Dirección de la Empresa por escrito. Podrá hacer uso de este último derecho personalmente o a través del Comité de Empresa.

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO XIV

## Derechos sindicales

Artículo 54. *Derechos sindicales.*

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

## 1. Comité de Empresa y Delegados de Personal:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

F) La empresa habilitará en sitios bien visibles tableros en fábrica y delegaciones, adecuados para la exposición de comunicados de índole sindical o laboral.

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2. Asamblea de trabajadores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De 250 a 750 trabajadores: 1.

De 751 a 2.000 trabajadores: 2.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: 3.

De 5.001 en adelante: 4.

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

Además de Delegados Sindicales reconocidos en los términos que la citada Ley estipula, podrán constituirse Secciones Sindicales, según contempla el mismo título 4.º, artículo 8.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, aún sin pertenecer al Comité de Empresa.

C) Los Delegados Sindicales reconocidos poseerán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa y en el caso de que sean miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de otras 40 horas mensuales más.

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

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

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

G) Dos tabloneros de anuncios para su uso exclusivo.

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

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

#### Artículo 55. *Seguridad y salud.*

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

1. A efectos de conocimiento del personal, se transcribe el artículo 19.º del Estatuto de los Trabajadores, y los derechos y obligaciones del trabajador y los empresarios recogidos en los artículos: 14 al 30 y 33 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Comité de Seguridad y Salud. El Comité de Empresa participará a través de los Delegados de Prevención, en el Comité de Seguridad y Salud, de acuerdo con la ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, y adoptará sus propias normas de funcionamiento.

«Artículo 19.º del Estatuto de los Trabajadores.

1. El trabajador, en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene.

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

3. En la inspección y control de esas medidas, que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados en la materia a tenor de la legislación vigente.

4. La empresa está obligada a facilitar una formación práctica y adecuada, en materia de seguridad e higiene, a los trabajadores que contrata o cuando cambie de puesto de trabajo tengan que aplicar una nueva técnica que puede ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los Servicios Oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquellas del tiempo invertido en las mismas.

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

con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

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

#### «Derechos y obligaciones

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 15. *Principios de la acción preventiva.*

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

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

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

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

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

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

#### Artículo 16. *Evaluación de los riesgos.*

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

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

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

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

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

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

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

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

a) La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.

b) Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.

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

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

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

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

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes, no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

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

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

#### Artículo 19. *Formación de los trabajadores.*

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

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

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

#### Artículo 20. *Medidas de emergencia.*

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

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

#### Artículo 21. *Riesgo grave e inminente.*

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

a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

2. De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la presente Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

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

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

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

#### Artículo 22. *Vigilancia de la salud.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 23. *Documentación.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 24. *Coordinación de actividades empresariales.*

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de no o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.

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

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

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

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

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

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

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

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

*Artículo 26. Protección de la maternidad.*

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

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

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

En el supuesto de que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función com-

patible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

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

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

*Artículo 27. Protección de los menores.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. El empresario deberá informar a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención o,

en su caso, al servicio de prevención previsto en el artículo 31 de esta Ley de la incorporación de los trabajadores a que se refiere el presente artículo, en la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todos los trabajadores de la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para

ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 33. *Consulta de los trabajadores.*

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Reconocimiento médico

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

## Disposición final primera.

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

## Disposición final segunda.

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

## Disposición final tercera.

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

## Disposición final cuarta.

A todo trabajador fijo con categoría inferior a Oficial de 1.ª, Jefe de Equipo o Subalterno Jefe, se le abonará la diferencia de categoría inmediata superior doce meses antes de su jubilación. Para tener derecho a este abono, deberá solicitarse por escrito la jubilación voluntaria doce meses antes de la fecha prevista.

Si posteriormente no se acogiera a la jubilación voluntaria, perdería esta diferencia, descontándosele las cantidades percibidas.

## Disposición final quinta.

Se establece a título experimental una prima de productividad para el año 2000 basada en el incremento de los índices de hectolitros/persona tomando como referencia los valores obtenidos en el año 1999. En todo caso se garantiza un mínimo de 68.500 pesetas para el año 2000 para el Auxiliar de 2.ª Obrero.

Para las restantes categorías laborales se aplicarán los coeficientes de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, incrementándose las cantidades anteriores obtenidas, teniendo como base el Auxiliar de 2.ª Obrero, en un 2,5 por 100 por cada año completo de antigüedad en plantilla al 31 de diciembre y con un tope de veinticuatro años.

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

## Año 2000

## Prima de productividad

Incremento productividad hectolitros/persona	Pesetas prima	Incremento pesetas prima	Total pesetas prima
—	68.500	—	—
1 a 100 .....	68.500	1.235	69.735
101 a 200 .....	68.500	2.470	70.970
201 a 300 .....	68.500	3.705	72.205
301 a 400 .....	68.500	4.940	73.440
401 a 500 .....	68.500	6.175	74.675
501 a 600 .....	68.500	7.410	75.910

Incremento productividad hectolitros/persona	Pesetas prima	Incremento pesetas prima	Total pesetas prima
601 a 700 .....	68.500	8.645	77.145
701 a 800 .....	68.500	9.880	78.380
801 a 900 .....	68.500	11.115	79.615
901 a 1.000 .....	68.500	12.350	80.850

La prima se calcula mediante la expresión siguiente:

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

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

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

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

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

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

## Disposición final sexta.

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

Disposición final séptima. *Constitución del Comité Intercentros y adhesión al mismo.*

En cumplimiento a lo pactado en el punto 5 del Acta de Preacuerdo sobre Negociación Colectiva y Empleo en el «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», firmado con fecha 16 de marzo de 1999 en Madrid y ratificado por la representación legal de los trabajadores del ámbito del presente Convenio Colectivo, y conforme a lo expresado en el Acta de Compromiso de Constitución del Comité Intercentros de fecha 22 de julio de 1998, ambas partes acuerdan constituir el Comité Intercentros de «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», al que se adhiere la representación social, con las funciones y competencias que se determinan en el Reglamento que se adjunta como anexo número 15 al presente Convenio.

Disposición final octava. *Acuerdo sobre la negociación colectiva y empleo en «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», y Acuerdo Colectivo año 2000.*

Conforme a lo expresado en el Acta de Preacuerdo firmada en Madrid el 16 de marzo de 1999, referente a Negociación Colectiva y Empleo, y Acta de acuerdo colectivo año 2000, una vez ratificados por los Comités de Empresa y Delegados de Personal de «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», y elevados a Acuerdos definitivos se incluyen en el presente Convenio Colectivo íntegramente como anexos números 16 y 17, a los afectos de incorporación, aceptándolos en su integridad.

ANEXO Nº 13

CALENDARIO DE TRABAJO A TURNO TOTAL EN CICLOS CONSECUTIVOS DE 5 SEMANAS

AÑO 2.000: 1.792 HORAS ANUALES

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

 Día de descanso

## Año 2000

Categoría	Anexo 1 Sueldo base — Pesetas/día	Anexo 2 Tabla primas «A» — Pesetas/hora	Anexo 4 Valor horas extras — Pesetas	Anexo 6 Turno total — Pesetas	Anexo 7 Salidas particular — Pesetas/hora	Anexo 8 Jornadas especiales — Pesetas/día	Anexo 9 Complemento festivo — Pesetas/día	Anexo 11 Jornada ininterrumpida — Pesetas
100 T.G.S. ....	7.330	153	2.645	—	1.280	5.290	—	1.414
110 T.G.M. ....	6.450	136	2.328	—	1.170	4.656	—	1.244
120-200-300 Jefe 1. <sup>a</sup> .....	5.571	116	2.010	—	1.060	4.020	—	1.074
130-210-310 Jefe 2. <sup>a</sup> .....	4.838	102	1.746	—	969	3.492	—	933
140-220 Oficial 1. <sup>a</sup> .....	4.398	102	1.587	—	914	3.174	7.912	849
150-230 Oficial 2. <sup>a</sup> .....	3.812	89	1.375	—	841	2.750	7.050	736
160-240 Auxiliar .....	3.225	83	1.164	—	767	2.328	5.941	622
320 Insp. Cial. 1. <sup>a</sup> .....	4.838	101	1.746	—	969	3.492	—	933
330 Insp. Cial. 2. <sup>a</sup> .....	4.105	87	1.481	—	877	2.962	—	793
400 Subalterno Jefe .....	3.812	89	1.375	9.777	841	2.750	7.050	736
410 Subalterno 1. <sup>a</sup> .....	3.518	85	1.270	9.025	804	2.540	6.558	679
420 Subalterno 2. <sup>a</sup> .....	3.225	83	1.164	8.274	767	2.328	5.941	622
430 Limpiadora .....	2.932	63	1.058	7.520	731	2.116	5.443	566
800 Oficial 1. <sup>a</sup> Jefe Equipo .....	4.398	93	1.587	11.285	914	3.174	7.912	849
810 Oficial 1. <sup>a</sup> .....	3.812	80	1.375	9.777	841	2.750	7.050	736
820 Oficial 2. <sup>a</sup> .....	3.518	72	1.270	9.025	804	2.540	6.558	679
830 Ayudante .....	3.225	67	1.164	8.274	767	2.328	5.941	622
840 Auxiliar 1. <sup>a</sup> .....	3.079	64	1.111	7.899	749	2.222	5.690	594
850 Auxiliar 2. <sup>a</sup> .....	2.932	61	1.058	7.520	731	2.116	5.443	566

## ANEXO 2-B

Año 2000

Tabla de primas número 2

Porcentaje rendimiento planta envasado	Oficial 1. <sup>a</sup> Jefe Equipo 800 — Pesetas	Oficial 1. <sup>a</sup> 810 — Pesetas	Oficial 2. <sup>a</sup> 820 — Pesetas	Ayudante 830 — Pesetas	Auxiliar 1. <sup>a</sup> 840 — Pesetas	Auxiliar 2. <sup>a</sup> 850 — Pesetas
-70,00 .....	93,00	80,00	72,00	67,00	64,00	61,00
70,01-70,50 .....	101,00	88,00	80,00	75,00	71,00	67,00
70,51-71,00 .....	101,00	88,00	81,00	75,00	71,00	67,00
71,01-71,50 .....	102,00	89,00	81,00	75,00	72,00	68,00
71,51-72,00 .....	102,00	89,00	81,00	76,00	72,00	68,00
72,01-72,50 .....	104,00	89,00	82,00	76,00	72,00	68,00
72,51-73,00 .....	104,00	90,00	82,00	76,00	73,00	69,00
73,01-73,50 .....	105,00	90,00	83,00	77,00	73,00	69,00
73,51-74,00 .....	105,00	91,00	83,00	77,00	73,00	69,00
74,01-74,50 .....	106,00	91,00	83,00	77,00	75,00	70,00
74,51-75,00 .....	106,00	91,00	84,00	78,00	75,00	70,00
75,01-75,50 .....	107,00	92,00	84,00	79,00	76,00	70,00
75,51-76,00 .....	108,00	93,00	85,00	79,00	76,00	71,00
76,01-76,50 .....	109,00	94,00	86,00	80,00	77,00	72,00
76,51-77,00 .....	110,00	95,00	87,00	81,00	78,00	72,00
77,01-77,50 .....	111,00	96,00	88,00	81,00	78,00	73,00
77,51-78,00 .....	112,00	97,00	88,00	82,00	79,00	75,00
78,01-78,50 .....	113,00	97,00	89,00	83,00	80,00	75,00
78,51-79,00 .....	114,00	98,00	90,00	83,00	80,00	76,00
79,01-79,50 .....	115,00	99,00	91,00	84,00	81,00	77,00
79,51-80,00 .....	115,00	100,00	91,00	85,00	82,00	77,00
80,01-80,50 .....	117,00	101,00	92,00	86,00	83,00	78,00
80,51-81,00 .....	118,00	102,00	94,00	87,00	84,00	79,00
81,01-81,50 .....	120,00	105,00	95,00	88,00	85,00	80,00
81,51-82,00 .....	121,00	106,00	96,00	89,00	86,00	81,00
82,01-82,50 .....	123,00	107,00	97,00	90,00	87,00	82,00
82,51-83,00 .....	124,00	109,00	98,00	91,00	88,00	83,00
83,01-83,50 .....	125,00	110,00	99,00	92,00	89,00	84,00
83,51-84,00 .....	127,00	111,00	100,00	93,00	90,00	85,00

Porcentaje rendimiento planta envasado	Oficial 1. <sup>a</sup> Jefe Equipo 800 — Pesetas	Oficial 1. <sup>a</sup> 810 — Pesetas	Oficial 2. <sup>a</sup> 820 — Pesetas	Ayudante 830 — Pesetas	Auxiliar 1. <sup>a</sup> 840 — Pesetas	Auxiliar 2. <sup>a</sup> 850 — Pesetas
84,01-84,50 .....	128,00	112,00	102,00	94,00	91,00	86,00
84,51-85,00 .....	130,00	114,00	104,00	95,00	92,00	87,00
85,01-85,50 .....	131,00	115,00	105,00	96,00	93,00	88,00
85,51-86,00 .....	132,00	116,00	106,00	97,00	94,00	89,00
86,01-86,50 .....	135,00	117,00	107,00	99,00	95,00	90,00
86,51-87,00 .....	136,00	119,00	108,00	100,00	96,00	91,00
87,01-87,50 .....	138,00	120,00	109,00	101,00	97,00	92,00
87,51-88,00 .....	139,00	121,00	111,00	102,00	98,00	93,00

## ANEXO 3-A (DEPÓSITO DE MÉRIDA/BADAJOZ)

Año 2000

Distribución de cajas, barriles y varios en provincias

OFICIAL 1.<sup>a</sup> SIN AYUDANTE

Cajas		Barriles		Varios	Kilómetros	Tablas
Llena	Vacía	Lleno	Vacío	Recorridos		Primas
1,64	3,52	2,43	4,42	35,19	0- 99	N.º 22
2,01	4,01	2,58	4,93	39,70	100-159	N.º 23
2,43	4,42	2,90	5,85	45,43	160-219	N.º 24
2,58	4,93	3,74	7,07	49,77	220-279	N.º 25
2,90	5,85	4,51	8,21	54,19	280-339	N.º 26
3,74	7,07	5,44	9,39	58,57	340-Más	N.º 27

Distribución de varios en Mérida/Badajoz plaza

Categorías	Oficial 1. <sup>a</sup> sin ayudante	Ayudante	Oficial 1. <sup>a</sup> con ayudante
Varios	Bultos	Bultos	Bultos
Pesetas/hora	39,70	19,51	29,79

## ANEXO 3 (DISTRIBUCIÓN A CLIENTES)

Año 2000

Oficial 1.<sup>a</sup> sin ayudante

Centros	Cajas retornables		Especial		1/5 Sin		E. Br. C.P. C2B	1/3 Lata	1/4 No retornable	Barriles	
	Lleno	Vacío	Lleno	Vacío	Lleno	Vacío				Lleno	Vacío
Córdoba .....	6,89	10,00	13,85	19,97	10,42	12,75	43,72	14,42	14,50	27,72	32,94
Málaga .....	6,89	10,00	13,85	16,53	10,42	12,75	43,72	14,42	14,50	31,13	36,19
Granada .....	6,89	12,91	10,42	17,25	10,42	12,75	43,72	14,42	17,25	27,72	32,94
Cádiz .....	10,42	12,44	13,85	18,91	10,42	12,75	43,72	14,42	19,83	27,72	32,94
Jerez .....	6,89	10,00	6,89	12,75	10,42	12,75	43,72	14,42	14,50	27,72	32,94
Huelva .....	6,89	10,00	13,85	19,97	10,42	12,75	43,72	14,42	14,50	27,72	32,94
Mérida .....	6,89	10,00	10,42	14,52	10,42	12,75	43,72	14,42	15,62	27,72	32,94
Sevilla .....	6,89	10,00	13,85	19,59	10,42	12,75	43,72	14,42	14,50	27,72	32,94

## ANEXO 3-A (DISTRIBUCIÓN A CLIENTES)

Año 2000

Oficial 1.<sup>a</sup> con ayudante

Centros	Cajas retornables		Especial		1/5 Sin		E. Br. C.P. C2B	1/3 Lata	1/4 No retornable	Barriles	
	Lleno	Vacío	Lleno	Vacío	Lleno	Vacío				Lleno	Vacío
Córdoba .....	3,46	5,64	10,42	15,05	5,20	8,24	24,33	7,69	7,79	13,85	19,49
Málaga .....	3,46	5,64	6,89	11,32	5,20	8,24	24,33	7,69	7,79	20,77	25,26
Granada .....	3,46	8,41	6,89	9,58	5,20	8,24	24,33	7,69	10,31	13,85	19,49
Cádiz .....	6,89	7,88	10,42	15,05	5,20	8,24	24,33	7,69	12,87	17,32	20,63
Jerez .....	3,46	5,64	3,46	10,20	5,20	8,24	24,33	7,69	7,79	20,77	23,29
Huelva .....	3,46	5,64	10,42	14,03	5,20	8,24	24,33	7,69	7,79	17,32	17,78
Mérida .....	3,46	8,36	6,89	9,39	5,20	8,24	24,33	7,69	10,21	13,85	19,49
Sevilla .....	3,46	5,64	10,42	15,54	5,20	8,24	24,33	7,69	7,79	13,85	19,49

## ANEXO 3-A (DISTRIBUCIÓN A CLIENTES)

Año 2000

Oficial 2.<sup>a</sup>

Centros	Cajas retornables		Especial		1/5 Sin		E. Br. C.P. C2B	1/3 Lata	1/4 No retornable	Barriles	
	Lleno	Vacío	Lleno	Vacío	Lleno	Vacío				Lleno	Vacío
Córdoba .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Málaga .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Granada .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Cádiz .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Jerez .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Huelva .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Mérida .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Sevilla .....	3,46	4,97	10,42	13,48	5,20	6,35	22,31	7,31	7,31	13,85	16,30

## ANEXO 3-A (DISTRIBUCIÓN A CLIENTES)

Año 2000

Ayudante

Centros	Cajas retornables		Especial		1/5 Sin		E. Br. C.P. C2B	1/3 Lata	1/4 No retornable	Barriles	
	Lleno	Vacío	Lleno	Vacío	Lleno	Vacío				Lleno	Vacío
Córdoba .....	3,46	4,38	10,42	12,87	3,46	6,14	19,32	6,74	6,74	10,42	16,91
Málaga .....	3,46	4,38	3,46	9,35	3,46	6,14	19,32	6,74	6,74	13,85	19,08
Granada .....	3,46	7,26	6,89	7,87	3,46	6,14	19,32	6,74	9,29	13,85	14,16
Cádiz .....	3,46	5,02	3,46	9,68	3,46	6,14	19,32	6,74	6,74	13,85	15,71
Jerez .....	3,46	4,38	3,46	5,97	3,46	6,14	19,32	6,74	6,74	13,85	17,13
Huelva .....	3,46	4,38	10,42	12,23	3,46	6,14	19,32	6,74	6,74	13,85	17,88
Mérida .....	3,46	5,50	3,46	9,14	3,46	6,14	19,32	6,74	7,83	10,42	16,91
Sevilla .....	3,46	4,38	10,42	11,53	3,46	6,14	19,32	6,74	6,74	10,42	16,91

**ANEXO 3-A (TABLAS DE PRIMAS)****Año 2000***Distribución de cajas a particulares*

Categorías	810 Oficial 1. <sup>a</sup>		820 Oficial 2. <sup>a</sup>		830 Ayudante	
	Lleno	Vacío	Lleno	Vacío	Lleno	Vacío
Pesetas/unidad.	7,67	13,69	7,02	12,84	6,36	11,86

*Distribución de varios*

Categorías	810 Oficial 1. <sup>a</sup>	820 Oficial 2. <sup>a</sup>	830 Ayudante
Varios	Horas de presencia	Horas de presencia	Horas de presencia
Pesetas/hora	195,29	179,23	162,96

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

Categorías	810 Oficial 1. <sup>a</sup>		820 Oficial 2. <sup>a</sup>		830 Ayudante		
	Lleno	Vacío	Lleno	Vacío	Lleno	Vacío	
Pesetas	Extra (Pesetas/unidad)	21,87	35,82	20,13	32,33	17,47	28,67
Unidad	C.C.	5,97	10,50	5,44	9,95	4,97	9,24

*Distribución de varios en retén*

Categorías	Oficial 1. <sup>a</sup>	Oficial 2. <sup>a</sup>	Ayudante
Varios	Horas de presencia	Horas de presencia	Horas de presencia
Pesetas/unidad.	151,30	131,15	100,85

**ANEXO 3-B****Año 2000***Tablas de primas «número 6» Sevilla y «número 7» D. Comercial*

Periodo	Oficial 1. <sup>a</sup> Jefe Equipo — Pesetas	Oficial 1. <sup>a</sup> — Pesetas	Oficial 2. <sup>a</sup> — Pesetas	Ayudante — Pesetas
Enero .....	290,82	266,41	240,53	235,80
Febrero .....	304,92	283,98	268,30	257,63
Marzo .....	346,37	317,26	295,38	280,81
Abril .....	340,25	311,68	286,87	270,81
Mayo .....	476,58	431,17	397,37	374,46
Junio .....	563,86	510,84	469,88	443,00
Julio .....	683,79	595,64	529,34	485,23
Agosto .....	715,36	623,00	553,76	507,71
Septiembre .....	729,46	668,02	622,05	591,22
Octubre .....	461,99	409,99	372,24	347,04
Noviembre .....	497,18	463,06	439,90	420,73
Diciembre .....	469,88	437,61	413,59	501,30

**ANEXO 5 (PLUS COMPENSACIÓN DE ESCALA)****Año 2000**

Categoría	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
100 T.G.S. ....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
110 T.G.M. ....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
120-200-300 Jefe 1. <sup>a</sup> .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
130-210-310 Jefe 2. <sup>a</sup> .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
140-220 Oficial 1. <sup>a</sup> .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
150-230 Oficial 2. <sup>a</sup> .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
160-240 Auxiliar .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
320 Insp. Cial. 1. <sup>a</sup> .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
330 Insp. Cial. 2. <sup>a</sup> .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
400 Subalterno Jefe .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
410 Subalterno 1. <sup>a</sup> .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
420 Subalterno 2. <sup>a</sup> .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
430 Limpiadora .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
800 Oficial 1. <sup>a</sup> Jefe de Equipo.	1.092	1.137	1.182	1.226	1.271	1.316	1.360	1.405	1.449	1.494	1.538	1.583	1.628
810 Oficial 1. <sup>a</sup> .....	1.441	1.500	1.560	1.619	1.680	1.739	1.796	1.856	1.915	1.976	2.035	2.094	2.154
820 Oficial 2. <sup>a</sup> .....	770	801	829	860	888	919	951	979	1.009	1.038	1.068	1.099	1.127
830 Ayudante .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
840 Auxiliar 1. <sup>a</sup> .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
850 Auxiliar 2. <sup>a</sup> .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

**ANEXO NÚMERO 12 COMPLEMENTO IRTP (PESETAS/MES)****Año 2000**

Categoría	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
100 T.G.S. ....	65.808	68.095	70.377	72.666	74.953	77.208	79.449	81.676	83.938	86.200	88.481	90.770	93.058
110 T.G.M. ....	58.832	60.835	62.828	64.840	66.831	68.805	70.759	72.715	74.692	76.671	78.661	80.666	82.665
120-200-300 Jefe 1. <sup>a</sup> .....	52.369	54.095	55.829	57.551	59.280	60.979	62.675	64.360	66.072	67.777	69.499	71.590	72.959
130-210-310 Jefe 2. <sup>a</sup> .....	44.971	46.470	47.972	49.468	50.964	52.446	53.913	55.382	56.864	58.339	59.841	61.341	62.845
140-220 Oficial 1. <sup>a</sup> .....	40.636	42.001	43.361	44.718	46.085	47.432	48.758	50.096	51.435	52.784	54.152	55.512	56.868
150-230 Oficial 2. <sup>a</sup> .....	36.100	37.273	38.458	39.643	40.819	41.989	43.138	44.294	45.460	46.628	47.810	48.981	50.171
160-240 Auxiliar .....	33.129	33.827	34.528	35.226	36.522	37.512	38.481	39.459	40.451	41.425	42.436	43.431	44.428
320 Insp. Cial. 1. <sup>a</sup> .....	44.045	45.540	47.041	48.538	50.043	51.513	52.984	54.445	55.935	57.417	58.910	60.410	61.909

Categoría	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
330 Insp. Cial. 2. <sup>a</sup> .....	38.413	39.672	40.958	42.222	43.508	44.754	45.997	47.235	48.497	49.752	51.023	52.302	53.568
400 Subalterno Jefe .....	33.053	34.295	35.521	36.752	37.983	39.201	40.400	41.613	42.820	44.036	45.267	46.500	47.732
410 Subalterno 1. <sup>a</sup> .....	29.774	30.940	32.108	33.273	34.431	35.591	36.729	37.869	38.765	40.177	41.335	42.510	43.679
420 Subalterno 2. <sup>a</sup> .....	27.878	28.923	29.969	31.012	32.054	33.086	34.113	35.162	36.169	37.201	38.251	39.290	40.337
430 Limpiadora .....	25.708	26.640	27.576	28.515	29.456	30.376	31.286	32.203	33.127	34.056	34.985	35.922	36.862
800 Oficial 1. <sup>a</sup> Jefe Equipo ..	37.406	38.871	40.344	41.803	43.276	44.724	46.152	47.594	49.038	50.494	51.960	53.694	54.894
810 Oficial 1. <sup>a</sup> Técnico .....	32.258	33.529	34.809	36.084	37.365	38.634	39.873	41.128	42.393	43.651	44.938	46.210	47.498
820 Oficial 2. <sup>a</sup> .....	29.904	31.080	32.263	33.431	34.599	35.769	36.911	38.062	39.219	40.386	41.560	42.733	43.907
830 Ayudante .....	28.014	29.062	30.121	31.172	32.227	33.274	34.515	35.322	36.360	37.413	38.459	39.509	40.562
840 Auxiliar 1. <sup>a</sup> .....	26.882	27.882	28.880	29.882	30.879	31.867	32.839	33.825	34.808	35.805	36.797	37.791	38.795
850 Auxiliar 2. <sup>a</sup> .....	26.688	27.374	28.059	29.002	29.948	30.875	31.792	32.720	33.654	34.584	35.530	36.470	37.410

**ANEXO NÚMERO 14****Seguro de vida e invalidez por accidente**

## CAPITAL POR CATEGORÍAS

*Personal activo*

Categoría	Capital 2000
Titulado Grado Superior .....	687.222
Titulado Grado Medio .....	687.222
Jefe 1. <sup>a</sup> Técnico .....	687.222
Jefe 2. <sup>a</sup> Técnico .....	551.329
Oficial 1. <sup>a</sup> Técnico .....	430.941
Oficial 2. <sup>a</sup> Técnico .....	367.193
Auxiliar Técnico .....	303.124
Jefe 1. <sup>a</sup> Administrativo .....	687.222
Jefe 2. <sup>a</sup> Administrativo .....	551.329
Oficial 1. <sup>a</sup> Administrativo .....	430.941
Oficial 2. <sup>a</sup> Administrativo .....	367.193
Auxiliar Administrativo .....	303.124
Jefe 1. <sup>a</sup> Comercial .....	687.222
Jefe 2. <sup>a</sup> Comercial .....	551.329
Inspector Comercial 1. <sup>a</sup> .....	551.329
Inspector Comercial 2. <sup>a</sup> .....	551.329
Subalterno Jefe .....	367.193
Subalterno 1. <sup>a</sup> .....	367.193
Subalterno 2 .....	367.193
Limpiadora .....	303.124
Oficial 1. <sup>a</sup> Jefe de Equipo .....	367.193
Oficial 1. <sup>a</sup> Obrero .....	367.193
Oficial 2. <sup>a</sup> Obrero .....	367.193
Ayudante .....	367.193
Auxiliar 1. <sup>a</sup> Obrero .....	303.124
Auxiliar 2. <sup>a</sup> Obrero .....	303.124

**ANEXO NÚMERO 15****Reglamento de funcionamiento del Comité Intercentros de «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima»**

## CAPÍTULO I

Artículo 1. *Definición.*

El presente Reglamento tiene por objeto regular las normas de funcionamiento del Comité Intercentros de la empresa «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», así como las relaciones con la Dirección de la empresa.

Artículo 2. *Denominación.*

Es el órgano unitario de representación de los trabajadores y recibirá la denominación de Comité Intercentros de «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima».

Artículo 3. *Criterios de actuación.*

Actuará con absoluta independencia y sujeto en todo momento a los principios de democracia interna, libertad sindical y libre expresión y siempre con el debido respeto a la legalidad vigente.

Artículo 4. *Ámbito de actuación.*

El Comité Intercentros de «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», debe circunscribir el ámbito de su actuación al marco propio de la compañía, comprensivo de los centros de trabajo de la misma.

## CAPÍTULO II

Artículo 5. *Composición. Elección de los miembros del Comité Intercentros.*

El número de miembros que compondrán el Comité Intercentros de «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», será de trece (13). Los cuales serán elegidos por los Sindicatos, guardando la debida proporcionalidad obtenida por los mismos, según los resultados electorales considerados globalmente, de conformidad con lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, para ser miembro del Comité Intercentros habrá de ser trabajador en activo de la empresa y miembro del Comité de Empresa de cualquiera de sus centros de trabajo o Delegado de Personal de los mismos.

Una vez elegidos los miembros del Comité Intercentros y sus suplentes, deberán ponerse en conocimiento de la empresa los nombres de los trabajadores integrantes del mismo.

Asimismo, podrán tener presencia en el Comité Intercentros, con voz pero sin voto, tres (3) Delegados Sindicales por cada una de las Centrales Sindicales con presencia en el Comité Intercentros que acredite una audiencia, a nivel nacional igual o superior al 10 por 100 de los representantes unitarios de los trabajadores (Delegados de Personal y/o Comités de Empresa. Artículo 6 LOLS).

No obstante lo referido en el párrafo anterior, en ningún caso la composición total del Comité Intercentros (13 miembros) y Delegados Sindicales, superará los 19 componentes.

Cada representación con presencia en el Comité Intercentros, podrá nombrar un suplente por cada miembro titular.

Las partes podrán estar asistidas por asesores externos para el desarrollo normal de su trabajo.

## CAPÍTULO III

Artículo 6. *Funcionamiento interno.*

Será competencia exclusiva del Comité Intercentros establecer sus normas de funcionamiento interno pudiendo a tal efecto constituir las oportunas Comisiones de Trabajo. No obstante, el Comité Intercentros de «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», elegirá de entre sus miembros, un Presidente y un Secretario.

Asimismo, podrá reunirse con carácter previo a las reuniones que mantenga con la Dirección de la empresa para el adecuado y eficaz desempeño de las funciones que le son encomendadas.

Artículo 7. *Reuniones Ordinarias del Comité Intercentros y la Dirección de la empresa.*

El Comité Intercentros y la Dirección de «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima» deberán reunirse tres veces al año, preferentemente en los meses de marzo, julio y noviembre.

Las reuniones deben ser convocadas, siempre que la iniciativa sea de la parte social, por el Secretario del Comité con el visto bueno de su Presidente.



Convenio de Sevilla, desaparece de la disposición final quinta la referencia al incremento del 10 por 100 en la prima de productividad, quedando la redacción como se señala en el anexo III, asimismo el Convenio de Cádiz tendrá el mismo tratamiento económico en este concepto.

Convenios de Sevilla, Jaén y Madrid, el disfrute de vacaciones de fijos-discontinuos no podrá coincidir en el período comprendido entre el día 1 de junio y el 30 de septiembre, con la excepción de aquellos casos en los que la organización del trabajo lo permita.

Las vacaciones de aquellos fijos-discontinuos afectados por el Convenio de Sevilla que tengan concedida la residencia de Sanlúcar de Barrameda, les serán autorizadas.

Convenio de Sevilla, desaparece la referencia a los disfrutes de los fijos discontinuos de días naturales de vacaciones por poseer determinadas campañas.

Convenio de Jaén, desaparición del artículo 45 sobre procedimiento de reposición por bajas.

Convenio de Jaén, actualización del escalafón de fijos-discontinuos.

5. Comité Intercentros: En los distintos Convenios Colectivos del «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», se incluirá la cláusula de constitución y adhesión al Comité Intercentros y el Reglamento de Funcionamiento del mismo.

#### 6. Convenio Único:

1. Ambas representaciones (Dirección de la empresa y Secciones Sindicales Intercentros de UGT y CC.OO), acuerdan negociar un Convenio Colectivo Único para el «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», que será negociado por el Comité Intercentros y la Dirección de la empresa a partir de la firma del presente acuerdo.

1.1 Causalización contractual: Las partes acuerdan que la causalización de la contratación en la Empresa será uno de los temas a negociar en el Convenio Único.

7. Acuerdo sobre el empleo: A la firma del presente acuerdo pasarán a fijo los siguientes fijos-discontinuos con el fin de cubrir una serie de necesidades existentes en la empresa. La incorporación se realizará por orden de lista en los escalafones:

#### 7.1 Pase a fijos de fijos discontinuos:

Fábrica de Sevilla: Total 17 trabajadores.

Año 1999, a la firma del acuerdo: Cinco del escalafón general y dos del escalafón de Administrativos.

1 de enero del 2000: Cinco del escalafón general.

1 de enero del 2001: Cinco del escalafón general.

Fábrica de Jaén: Total tres trabajadores.

Año 1999, a la firma del acuerdo dos pases a fijo: Uno del escalafón general y otro cuyo escalafón se determinará entre la Dirección y el Comité de Empresa de ese centro.

1 de enero del 2000: Uno del escalafón general.

Fábrica de Madrid:

Año 1999, a la firma del acuerdo, uno pase a fijo, que irá a un centro de trabajo a determinar, incorporándose al convenio de destino.

7.2 Garantía de tiempo de trabajo: Para los centros de trabajo de Sevilla, Jaén y Madrid se establecen en el anexo I la garantía mínima de contratación de personal fijo-discontinuo obrero para los años 1999 y 2000.

En la fábrica de Valencia, se realizarán las contrataciones mínimas garantizadas con el personal que habitualmente se viene contratando, y una vez agotado este sistema se ofertará al personal fijo-discontinuo.

Mientras existan fijos-discontinuos en situación de no-actividad, la empresa se compromete a procurar la contratación de este personal y gestionar su inclusión en las contrataciones para aquellos trabajos que se les adjudiquen, de acuerdo con la cualificación profesional del trabajador.

Estas contrataciones se efectuarán siempre que se mantengan los parámetros con los que han sido previstas, conforme lo presupuestado para 1998/1999 de volumen de producción y mix de producto. No obstante, si no pudieran alcanzarse los parámetros mencionados y esto obligara a una menor necesidad de contratación con respecto a la prevista, las partes firmantes del acuerdo se reunirán para ajustar las necesidades de contratación a las nuevas circunstancias en el centro o centros afectados.

La implementación de la medida organizativa presupuestada por la empresa, consistente en la producción ininterrumpida de los trenes de envasado (organización de los relevos por descanso del bocadillo/comida), será acordada por los Representantes Legales de los trabajadores y la Dirección de la empresa en cada centro de trabajo.

7.3 Preferencia del personal fijo discontinuo: Independientemente de su ocupación en las tareas que le sean propias el personal fijo-discontinuo de los distintos escalafones y especialidad de los centros, por orden de antigüedad de los distintos escalafones y especialidad, tendrá preferencia a ocupar las plazas vacantes y de nueva creación acorde con su escalafón y especialidad, que tanto de manera temporal como indefinida se produzcan.

Las plazas vacantes, temporales, permanentes y de nueva creación, se ofertarán en primer lugar a los fijos discontinuos del centro donde se produzca, y en segundo lugar, si no hubiesen fijos-discontinuos en el centro, el orden será el de los escalafones general o de especialidad del conjunto de los centros del Grupo Cruzcampo.

Aquellas plazas vacantes de carácter temporal que sean cubiertas por trabajadores/as fijos-discontinuos, se ocuparán sin perjuicio de las condiciones que disfrutaban en el momento de cubrir la misma, que serán garantizadas en todos sus términos en el momento que finalice dicha necesidad, y retornen a su situación anterior.

En el centro de Valencia, se ofrecerán en primera instancia las vacantes que se produzcan al personal que habitualmente se viene contratando y una vez agotado este sistema se aplicarán los párrafos anteriores.

Lo planteado anteriormente no podrá suponer en ningún caso, que se impida con ello la promoción interna de los trabajadores fijos. En estos casos el fijo-discontinuo ocupará la plaza vacante que ocupaba el trabajador promocionado.

7.4 Horas extraordinarias: La Dirección de la empresa está efectuando un estudio de las causas que están motivando la realización de horas extraordinarias, en cada uno de los Centros de trabajo de la Compañía, con objeto de reducir al máximo la realización de las mismas. De las conclusiones de dicho estudio, se dará conocimiento a la Representación Social (Mesa Nacional o Comité Intercentros).

Ambas Representaciones establecerán los mecanismos precisos para conseguir su eliminación, limitando su realización a los casos imprevistos y de fuerza mayor.

Si como consecuencia de ello se detectara la necesidad de empleo temporal o permanente, se estará a lo dispuesto en el apartado 7.3 (Preferencia del personal fijo-discontinuo).

7.5 Trabajos en contratas: Mientras existan fijos-discontinuos en situación de no-actividad, la Empresa se compromete a procurar la contratación de este personal y gestionar su inclusión en las contrataciones para aquellos trabajos que se les adjudiquen, de acuerdo con la cualificación profesional del trabajador.

7.6 Programa de desarrollo para fijos-discontinuos: Con objeto de aprovechar al máximo las capacidades del personal fijo-discontinuo de los centros de trabajo de la compañía, la empresa procederá a la implantación de un plan de desarrollo, que posibilite su adaptación a las necesidades temporales o permanentes, que se puedan precisar en la empresa, teniendo en cuenta los requisitos del puesto y los conocimientos y aptitudes de estos trabajadores.

De este plan, así como de los avances del mismo, se consultará previamente con la representación social, la cual podrá aportar las sugerencias que considere oportunas.

Exclusivamente y con carácter orientativo se adjunta en el anexo II el borrador sobre las líneas del Plan que fueron presentadas en su día a la Mesa Nacional.

Los fijos-discontinuos tendrán derecho a participar en los procesos de selección, dentro de la línea general de favorecer la preferencia del trabajador fijo-discontinuo.

8. Indemnizaciones voluntarias para fijo-discontinuos: A partir de la firma del presente acuerdo, se ofrece a todos los trabajadores incluidos a esa fecha, en los escalafones de fijos-discontinuos, que deseen cesar voluntariamente, una indemnización por cese definitivo en la empresa de cuarenta y cinco días por año de servicio (que se computarán sumando los días realmente trabajados como fijos-discontinuos) más 100.000 pesetas brutas por campaña efectivamente trabajadas, igualmente será considerada como campaña si hubiesen trabajado en la compañía bajo cualquier otra modalidad de contratación. La cantidad mínima será de 500.000 pesetas brutas.

Esta oferta estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2000.

En el caso de que el número de bajas alcance un porcentaje superior al 50 por 100 en alguna de las especialidades de los escalafones existentes en la actualidad, la Dirección de la empresa podrá optar por la suspensión de este procedimiento de cese en la especialidad concreta si ello perjudicara a la organización del trabajo.

**ANEXO I****Sevilla**

Total personas	Número meses trabajo	Total meses
<i>Año 1999</i>		
15	7	105
23	6	138
19	4	76
36	3	108
25	2	50
<b>Total .....</b>		<b>477</b>
<i>Año 2000</i>		
10	7	70
23	6	138
19	4	76
36	3	108
12	2	24
<b>Total .....</b>		<b>416</b>

Estimaciones basadas en:

Igual volumen y mix que el presupuesto 1998/99.  
No contempla inversiones que no estén en curso.  
Incluye relevos por bocadillo.

**Jaén**

Total personas	Número meses trabajo	Total meses
<i>Año 1999</i>		
5	6	30
17	4	68
10	2	20
<b>Total .....</b>		<b>118</b>
* Supuesto 2 pase a fijo del escalafón general.		
<i>Año 2000</i>		
21	4	84
8	2	16
<b>Total .....</b>		<b>100</b>

Estimaciones basadas en:

Igual volumen y mix que el presupuesto 1998/99.  
No contempla inversiones que no estén en curso.  
Incluye relevos por bocadillo.

**Arano**

Total personas	Número meses trabajo	Total meses
<i>Año 1999</i>		
13	8	104
4	4	16
2	2	4
<b>Total .....</b>		<b>124</b>

Total personas	Número meses trabajo	Total meses
<i>Año 2000</i>		
13	8	104
4	4	16
2	2	4
<b>Total .....</b>		<b>124</b>

Estimaciones basadas en:

Igual volumen y mix que el presupuesto 1998/99.  
No contempla inversiones que no estén en curso.  
Incluye relevos por bocadillo.

**ANEXO II****Borrador de programa de desarrollo de fijos-discontinuos**

Objetivos:

1. Aprovechar al máximo sus potenciales.
2. Incrementar su formación para un mejor desarrollo interno/externo.
3. Homogeneizar condiciones/situaciones de los fffd.
4. Número adecuado, preparado y competente.

*Procedimiento*

A) Desarrollo:

Inventario.

Análisis de competencias.

Experiencia laboral.

Formación.

Áreas de interés.

Movilidad geográfica.

Detección de áreas formativas según necesidades.

Acciones formativas.

Formación integral.

Asistencia.

Duración: Dos años.

Evaluación:

Créditos.

B) Sistemas de llamada:

Para necesidades de producción.

«Por campañas».

Para coberturas de:

Incapacidad temporal.

Vacaciones.

Tipo de contrato.

Criterio de salida.

C) Sistema de cobertura de puestos permanentes/coyunturales a través de selección externa:

Permanentes:

Participación en el proceso de selección en igualdad de condiciones.  
«Según análisis de inventario».

Coyunturales:

Propio centro de trabajo.

(Según escalafón/especialidad).

Otro centro de trabajo:

Corta duración < dos meses.

(Contratación exterior)

Larga duración > dos meses.

(Llamadas según inventario competencias)

Condiciones:

No considerar traslado ni desplazamiento.

(Para coyunturales).

Las del nuevo puesto.

Período de prueba.

Excedencia.

D) Recolocación:

Estudio de posibilidades externas.

### ANEXO NÚMERO III

Se establece a título experimental una prima de productividad para el año 1998 y 1999 basada en el incremento de los índice de hectolitros/persona tomando como referencia los valores obtenidos en los años 1997 y 1998, respectivamente. En todo caso se garantiza un mínimo de 52.837 pesetas para 1998 y el 2 por 100 de aumento sobre lo percibido en 1998 (como mínimo 53.894 pesetas) para 1999 para el Auxiliar de 2.ª Obrero.

Para las restantes categorías laborales se aplicarán los coeficientes de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, incrementándose las cantidades anteriores obtenidas, teniendo como base el Auxiliar de 2.ª Obrero, en un 2,5 por 100 por cada año completo de antigüedad en plantilla al 31 de diciembre y con un tope de vinticuatro años.

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

#### Prima de productividad

*Año 1998*

Incremento productividad		Pesetas/prima	Incremento — pesetas/prima	Total — Pesetas/prima
Hectolitros	Personas			
—	—	52.837	—	—
1a	50	52.837	985	53.822
51a	100	52.837	1.971	54.808
101a	150	52.837	2.956	55.793
151a	200	52.837	3.941	56.778
201a	250	52.837	4.927	57.764
301a	300	52.837	5.912	58.749
301a	350	52.837	6.897	59.734
351a	400	52.837	7.883	60.720
401a	500	52.837	8.868	61.705
451a	500	52.837	9.853	62.690
501a	550	52.837	10.839	63.676
551a	600	52.837	11.824	64.661

*Año 1999*

Incremento productividad		Pesetas/prima	Incremento — pesetas/prima	Total — Pesetas/prima
Hectolitros	Personas			
—	—	53.894	—	—
1a	50	53.894	1.005	54.899
51a	100	53.894	2.010	55.904
101a	150	53.894	3.015	56.909
151a	200	53.894	4.020	57.914
201a	250	53.894	5.026	58.920
301a	300	53.894	6.030	59.924
301a	350	53.894	7.035	60.929
351a	400	53.894	8.041	61.935
401a	500	53.894	9.045	62.939
451a	500	53.894	10.050	63.944
501a	550	53.894	11.056	64.950
551a	600	53.894	12.060	65.954

La prima se calcula mediante la expresión siguiente:

Hectolitros envasados

N.º de personas período acumulado año fábrica, excluida Maltería

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

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

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

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

La prima se devengará en el mes de enero de 1999 y 2000 respectivamente.

### ANEXO NÚMERO 17

#### Acuerdo colectivo año 2000 para «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima»

Representación de la Dirección:

Don Francisco Gras Torrella.

Doña Ana González Alonso.

Don Julio Asquerino Fernández.

Representación social:

Don Manuel Vallejo Muñoz (UGT).

Don Félix Leal Herrero (UGT).

Don Manuel Rodríguez San Vicente (UGT).

Don José de la Rosa Chacón (UGT).

Don Manuel Guevara Bencano (UGT).

Don Felipe Linares Ruiz (UGT).

Don Luis M. Mena Membrilla (UGT).

Don Pedro García Hernández (UGT).

Don Manuel Fernández Fernández (CC.OO).

Don Francisco Mora Alcalá (CC.OO).

Don Fidel Sanz Casado (CC.OO).

Don Emilio López Jiménez (CC.OO).

Don José A. Pérez Sancho (CC.OO).

Delegados sindicales:

Don Juan Marín Andrades (UGT).

Don Miguel A. García González (UGT).

Don Antonio Monge Luis (UGT).

Don Antonio Carrillo Tejero (CC.OO).

Don José Postigo de la Fuente (CC.OO).

Don Juan José Cuevas Fuentes (CC.OO).

Asesores:

Don Luis M. Serrano Núñez (UGT).

Don Julián Iglesias Casanova (CC.OO).

Reunidos la Dirección General de Recursos Humanos del «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima» y el Comité Intercentros, para dar cumplimiento al artículo 6 del Acuerdo de Negociación Colectiva 98/99 referente al Convenio Único y para su ámbito de actuación, exponen lo siguiente:

Con motivo de la compra de Grupo Cruzcampo por Heineken España y la situación actual de integración de las empresas Grupo Cruzcampo y «Sociedad Anónima Águila», así como por las condiciones impuestas por el Gobierno para su adquisición, las partes consideran que estos asuntos de mayor envergadura son los que deben ocuparnos en este momento, por lo que acuerdan:

Primero. *Convenio Único*.—Posponer el inicio de las negociaciones del Convenio único hasta el último trimestre de 2000.

La denuncia de los distintos Convenios Colectivos que tengan incluido la cláusula de constitución y adhesión al Comité Intercentros de Grupo Cruzcampo y a su Reglamento de Funcionamiento, se llevará a cabo en tiempo y forma, según lo establecido en cada uno de ellos.

Segundo. *Prórroga de Convenios y acuerdos*.—Mediante el presente acuerdo se dan por prorrogados hasta el 31 de diciembre de 2000 los distintos Convenios Colectivos vigentes en 1999, referidos en el punto primero anterior, manteniéndose las mismas redacciones de los citados Convenios.

Las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos citados, se constituirán en sus respectivos ámbitos al objeto de actualizar sus Convenios, de acuerdo con lo contemplado en este documento, así como incluir el presente documento en éstos, y su registro y publicación.

Los Convenios Colectivos no denunciados en 1999 y por lo tanto prorrogados, les será igualmente de aplicación el presente acuerdo en todo su contenido, salvo lo contemplado en el párrafo anterior.

El resto de temas o materias no reflejadas en el presente acuerdo, y establecidos hasta la vigencia de los Convenios Colectivos, así como los que consistan en acuerdos, pactos o actas, no incluidos en los mismos y vigentes a 31 de diciembre de 1999, las partes acuerdan prorrogarlos manteniendo su contenido en vigor.

Tercero. *Incrementos de Convenio.*—Para el presente año 2000 se acuerda un incremento económico del 3,5 por 100 sobre tablas, valores económicos y retributivos de 1999.

Cuarto. *Efectos.*—El incremento pactado según el punto tercero de este acuerdo será con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2000.

Quinto. *Actualización.*—Se procederá a la actualización y adecuación de fechas, tablas, valores económicos y retributivos de los distintos Convenios, teniendo en cuenta los mismos criterios que en el acuerdo de Negociación Colectiva 98/99.

Con respecto a la prima de productividad, se aplicará el anexo «Prima de productividad» que forma parte de este acuerdo.

Sexto. *Revisión salarial.*—Para evitar desviaciones no deseadas que garanticen este incremento, se procederá a una revisión económica con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2000, en el caso de que el IPC real al 31 de diciembre de 2000 supere el 3 por 100, consistente en la diferencia entre ambos valores, actualizándose tablas, valores económicos y retributivos.

Séptimo. *Externalización de los compromisos de previsión social complementaria.*—Las partes firmantes, conscientes de la obligación de externalización impuesta por las Leyes y Reglamentos vigentes, derivadas de obligaciones legales o contractuales, que la empresa tenga comprometidas en los términos establecidos en el artículo 7 del Real Decreto 1588/1999, acuerdan constituir una Comisión Paritaria que procederá a analizar y valorar, con técnicos actuariales externos de reconocido prestigio, designados por la Comisión, los compromisos de previsión social complementaria existentes en los Convenios Colectivos de «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima». El coste del actuario designado correrá a cargo de la empresa. A esta Comisión podrán acudir otros técnicos en la materia en calidad de asesores de las partes

Las partes debidamente legitimadas en prueba de conformidad firman el presente acuerdo en Sevilla a 28 de junio de 2000.

Representación empresarial.—Representación social.

## ANEXO

### Prima de productividad

Se establece a título experimental una prima de productividad para el año 2000 basada en el incremento de los índices de hectolitros/persona tomando como referencia los valores obtenidos en el año 1999. En todo caso se garantiza un mínimo de 68.500 pesetas para el año 2000 para el Auxiliar de 2.ª Obrero.

Para las restantes categorías laborales se aplicarán los coeficientes de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, incrementándose las cantidades anteriores obtenidas, teniendo como base el auxiliar de 2.ª Obrero, en un 2,5 por 100 por cada año completo de antigüedad en plantilla al 31 de Diciembre y con un tope de veinticuatro años.

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

### Prima de productividad

Año 2000

Incremento productividad		Pesetas/prima	Incremento — pesetas/prima	Total — Pesetas/prima
Hectolitros	Personas			
—	—	—	—	—
1 a	100	68.500	1.235	69.735
101 a	200	68.500	2.470	70.970
201 a	300	68.500	3.705	72.205
301 a	400	68.500	4.940	73.440
401 a	500	68.500	6.175	74.675
501 a	600	68.500	7.410	75.910
601 a	700	68.500	8.645	77.145

Incremento productividad		Pesetas/prima	Incremento — pesetas/prima	Total — Pesetas/prima
Hectolitros	Personas			
701 a	800	68.500	9.880	78.380
801 a	900	68.500	11.115	79.615
901 a	1000	68.500	12.350	80.850

La prima se calcula mediante la expresión siguiente:

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

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

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

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

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

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

**19190** *RESOLUCIÓN de 5 de octubre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del V Convenio Colectivo de la empresa «BSH Interservice, Sociedad Anónima» (Zona 5-Levante).*

Visto el texto del V Convenio Colectivo de la empresa «BSH Interservice, Sociedad Anónima» (Zona 5-Levante) (Código de Convenio número 9013001), que fue suscrito con fecha 13 de abril de 2000, de una parte por los designados por la dirección de la empresa para su representación y de otra por los delegados de personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 5 de octubre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## «BSH INTERSERVICE SOCIEDAD ANÓNIMA». V CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LEVANTE (ZONA 5)

### CAPÍTULO I

#### Artículo 1. *Ámbito.*

El presente Convenio Colectivo de empresa tendrá los siguientes:

1. Funcional: Todos los centros de trabajo que la empresa BSH Interservice tiene establecidos o pueda establecer en el futuro en los centros de trabajo de Valencia, Alicante, Castellón y Murcia o su provincias.

2. Personal: El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de la plantilla de la empresa, a excepción de los citados en los artículos 2.1.a y 1.c del vigente Estatuto de los Trabajadores y del denominado personal exento cuya relación se incluye en anexo I del Convenio, cuyas condiciones salariales se fijarán individualmente, siéndoles de aplicación a partir de la firma del acta de acuerdos.