

2136 *RESOLUCIÓN de 10 de enero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del Convenio Colectivo del «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», para su centro de El Puig (Valencia) y delegaciones comerciales.*

Visto el texto del Convenio Colectivo del «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», para su centro de El Puig (Valencia) y delegaciones comerciales (código de Convenio número 9008951), que fue suscrito con fecha 4 de agosto de 2000, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa, 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, 10 de enero de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «GRUPO CRUZCAMPO, SOCIEDAD ANÓNIMA», PARA SU CENTRO DE EL PUIG (VALENCIA)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial, funcional y personal.*

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal fijo y con contrato de eventual de «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», en su fábrica de El Puig (Valencia) y al personal perteneciente a las delegaciones comerciales, correspondientes a esta Dirección Regional de Ventas, o las que se implanten durante la vigencia de este Convenio en el ámbito territorial actual de esta Dirección Regional de Ventas.

Quedan excluidos del presente Convenio quienes prestan sus servicios de transportista, distribución, mantenimiento con carácter autónomo o por cuenta de otra entidad; asimismo quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio los siguientes puestos de trabajo:

Director de Administración.
Director de Calidad.
Director Gerente de Fábrica.
Director de Ingeniería.
Director de Personal.
Director de Producción.
Director regional de Ventas.

Artículo 2. *Entrada en vigor y efectos económicos y denuncia.*

El presente Convenio Colectivo surtirá efectos desde el 1 de enero de 2000 al 31 de diciembre de 2000, y sus normas serán de obligado cumplimiento, tanto para la empresa como para el resto del personal a que hace referencia el artículo anterior. El mismo se entenderá prorrogado por un año si ninguna de las partes lo denunciara dentro de los tres últimos meses de vigencia. La denuncia se deberá efectuar mediante comunicación escrita a la Delegación de Trabajo u organismo correspondiente.

Artículo 3. *Absorción y garantías de condiciones anteriores.*

a) Las diferencias entre las condiciones económicas de este Convenio y las del Convenio anterior, por su condición de aumento mínimo no podrán ser absorbidas ni compensadas con lo que anteriormente se hubiera establecido por imperativo legal, Convenio Pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, incentivos y mejoras concedidas por la empresa.

Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, o estipulaciones actualmente implantadas que impliquen condiciones más beneficiosas para el personal, en relación con las convenidas, subsistirán para todo el personal que venga gozando de ellas.

b) Ante posibles cambios de los puestos de trabajo, los trabajadores afectados por el presente Convenio con cantidades mínimas, mantendrán las cantidades que perciban como complementos personales y de puesto de trabajo, y ello hasta tanto en cuanto los complementos del nuevo puesto de trabajo se igualen o superen a los anteriores, o los nuevos sean superiores.

c) Serán exceptuados los siguientes conceptos salariales y no salariales, que podrán ser absorbidos o compensados:

Plus de plena dedicación y mando.
Incentivos FV.
Kilometraje.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio son un todo que no puede en ningún caso aplicarse parcialmente por ninguna de las partes interesadas.

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

En el supuesto de conflicto colectivo derivado de contencioso relativo al cumplimiento, aplicación e interpretación del contenido del Convenio, deberá someterse a la consideración de la Comisión Paritaria como requisito previo a la intervención de la jurisdicción competente.

La Comisión Paritaria que se instituye en el presente Convenio velará por la correcta aplicación, cumplimiento e interpretación del mismo y se constituirá en el plazo de siete días a partir de su firma.

La Comisión Paritaria estará compuesta por ocho miembros a saber: cuatro designados por el Comité de Empresa de entre sus miembros y otros cuatro designados por la Dirección.

La Comisión Paritaria se reunirá tantas veces como la situación lo exija, y las reuniones serán convocadas a instancia de cualquiera de las partes mediando escrito con especificación de orden del día y cuestiones a estudiar. De estas reuniones se levantará acta tanto si hay acuerdo como si no lo hay.

CAPÍTULO II

Conceptos económicos

Artículo 6. *Conceptos económicos.*

A) Percepciones salariales.

1. Salario base.
2. Complementos salariales.

Antigüedad.
Plus Convenio.
Condiciones particulares si las hubiera.
Complemento antiguo IRTP.

3. Complementos por cantidad o calidad de trabajo.

Horas extraordinarias.
Prima de rendimiento.
Incentivos FV.
Complemento de festivos.
Avisos.
Posible prolongaciones de jornada Departamento Grupos de Barril.
Plus de vacaciones.
Bolsa de vacaciones.

4. Complementos por puesto de trabajo.

Plus de trabajo nocturno.
Plus de trabajo a turnos.
Plus de turnos rotativos.
Plus de turno total.

5. Complementos de vencimientos periódicos superior al mes.

Gratificaciones extraordinarias reglamentarias.
Gratificaciones extraordinarias especiales.
Prima de productividad.

B) Percepciones no salariales.

Plus distancia.
Plus de transporte.
Ropa de trabajo.

Ayuda comida.
Dietas.
Kilometraje.
Ayuda por hijos o cónyuge disminuidos físicos y psíquicos.
Gastos representación para la fuerza de ventas.

Artículo 7. *Salario base.*

El salario base diario es el que figura en las tablas salariales recogidas en el anexo 1.

Artículo 8. *Antigüedad.*

Todos los trabajadores disfrutarán del sistema de bienios del 5 por 100 sobre el salario base, dentro de los máximos establecidos en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, siendo de aplicación la tabla siguiente:

Años de servicio	Complemento de aplicación — Porcentaje
2	5
4	10
6	15
8	20
10	25
12	25
14	25
16	40
18	40
20	40
22	55
24	
en adelante	60

Artículo 9. *Plus de Convenio.*

Durante la vigencia del presente Convenio queda establecido para todo el personal, un Plus Convenio, según anexo número 2, 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 de vacaciones.

Artículo 10. *Compensación antiguo IRTP.*

Teniendo en cuenta que anteriormente «La Cruzcampo, 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 4, A y B, y se aplicará uno u otro según lo establecido en el artículo 31 del presente Convenio.

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

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

Con ocasión de revisión o renovación del 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.

Artículo 11. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias tendrán carácter voluntario, considerándose como tales las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, y no excedan de las topes legales.

Las horas extraordinarias serán abonadas de la forma siguiente:

Para el año 2000 se incrementarán los valores obtenidos de la fórmula del año 1999 en un 3,5 por 100.

La fórmula a la que se hace referencia es la siguiente:

Módulo (el importe de estos conceptos anuales referentes al año 1996):

$$\frac{S. \text{ base} + \text{Antigüedad} + P. \text{ Convenio} + P. \text{ turnos}}{\text{Número de horas de trabajo efectivas}}$$

Este importe se multiplicará por 1,75.

Existiendo acuerdo entre la empresa y el trabajador, al menos el 50% del número de horas extras realizadas, se podrá sustituir el pago a cambio de 1,75 horas de descanso en jornada normal de trabajo por cada hora extraordinaria realizada.

No se computarán como horas extraordinarias, aunque se abonarán como tales, las realizadas con motivo de las situaciones que menciona el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de su abono como horas extraordinarias.

La Dirección facilitará al Comité de Empresa y Delegados sindicales, listado cada mes con las horas extras realizadas el mes anterior. Se entiende por horas extras las realizadas después de la jornada normal diaria o semanal, sábados, domingos o festivos; y las realizadas en las secciones de proceso continuo.

Cuando el número de horas extraordinarias por trabajador supere las 80 anuales, el exceso deberá necesariamente compensarse con descansos equivalentes a 1,75 horas por cada hora ordinaria de exceso.

El período de descanso se disfrutará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Artículo 12. *Prima de rendimiento.*

Durante la vigencia del presente convenio, las primas de rendimiento serán las indicadas en las tablas de anexo 3.

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 de la industria cervecera derogada el 31 de diciembre de 1995.

En la tabla del anexo número 6 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.

Artículo 13. *Incentivos FV.*

Los incentivos para toda la fuerza de ventas se abonarán de acuerdo a la política salarial de objetivos por venta que establezca en cada momento la Dirección General del «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima». La cual para 2000 se desarrolla en el anexo número 7.

Artículo 14. *Complemento de festivos.*

Al personal que excepcionalmente trabaje en festivo, se le abonará como horas extraordinarias las trabajadas, calculadas en la forma que establece el presente Convenio, incrementada la hora en 612 pesetas en el año 2000.

El personal que habitualmente trabaje en festivo percibirá 612 pesetas en el año 2000, por hora trabajada en dicho día.

Las secciones que comiencen su jornada a las veintidós horas del domingo y las que terminen la jornada a las seis horas de la mañana del sábado, percibirán las 612 pesetas en el año 2000, del complemento de hora festiva por el número de horas trabajadas en su jornada.

Los Inspectores percibirán 8.153 pesetas en el año 2000 por día festivo trabajado, y los Merchandising 7.252 pesetas en el año 2000, por este mismo concepto.

El personal afecto a la sección de Dispensadores percibirán la cantidad de 14.496 pesetas en el año 2000, por festivo trabajado.

Artículo 15. *Avisos.*

Se considerará como «aviso» todo servicio realizado en fábrica, una vez acabado el turno correspondiente o antes del mismo, siempre que

el productor se encuentre ausente de la misma, y su presencia sea requerida por persona autorizada para ello.

Todo servicio realizado como continuación de turno tendrá el tratamiento exclusivo de horas extraordinarias y no el de «aviso».

Si la prolongación es de ocho horas se compensará con un día de descanso retribuido.

No se considerará «aviso» cualquier cambio que por fuerza mayor se realice con veinticuatro horas de antelación a su cumplimiento.

La atención de los «avisos» se remunerará con 2.956 pesetas en el año 2000, abonándose las horas trabajadas con este motivo como extraordinarias.

Artículo 16. *Personal de instalación de barril.*

El personal adscrito al departamento de instalación de barril, como compensación por posible prolongación de jornada, cuando esta se realice, y siempre dentro de la legislación vigente en cuanto al número de horas trabajadas, percibirán la compensación siguiente: 52.922 pesetas/mes en el año 2000.

Este personal se compromete a realizar un turno de tarde con un operario; en caso de necesidad en el servicio, se ampliará con el número de personas necesarias.

Artículo 17. *Plus de vacaciones.*

Durante el periodo 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 periodos mínimos de siete días, a efectos de 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 deducirá de la liquidación el importe correspondiente a los meses que le falten para totalizar los doce meses.

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

Artículo 18. *Plus de trabajo nocturno.*

Percibirán el 25 por 100 sobre el salario base, el personal que realice turnos de mañana y noche o tarde y noche, o se contrate solamente para el turno de noche.

El horario para percibir este plus será de veintidós horas a seis de la mañana, o la parte proporcional a las horas nocturnas trabajadas.

Este plus será incompatible con el plus de tarde y de noche.

Artículo 19. *Trabajo a turnos.*

Cuando los trenes de embotellado funcionen en uno o dos turnos, la entrada al trabajo se efectuará con diferencia de una hora, en la forma que se indica a continuación:

Los trabajadores que ocupen puestos de trabajo desde el despaletizador hasta el pasteurizador, más un carretillero, iniciarán su jornada una hora antes de la hora habitual. En el supuesto actual la jornada se iniciará a las cinco, a las trece y a las veintiuna horas.

Los trabajadores del resto de los puestos de trabajo del tren iniciarán su jornada laboral una hora después que los anteriormente citados, es decir en la actualidad a las seis, catorce y veintidós horas, respectivamente.

Se abonará un plus de 1.123 pesetas en el año 2000 por día efectivamente trabajado, a aquellos trabajadores, que inicien su jornada a las cinco horas.

Artículo 20. *Plus de turnos rotativos.*

Aquellos trabajadores que realizan su jornada de trabajo en régimen de turnos rotativos (siempre que sean mañana, tarde y noche), percibirán un plus de turno rotativo por cada uno de los días trabajados en el turno de tarde o de noche.

A tal efecto, se entenderá por turno de tarde o noche cuando, al menos, la mitad de la jornada de trabajo transcurra entre las catorce y las veintidós

horas para el turno de tarde, y entre las veintidós y las seis de la mañana para el turno de la noche.

El trabajador que, por necesidades del servicio y a solicitud de su jefe inmediato, no efectúe la rotación semanal, percibirá el importe del plus correspondiente.

Las horas extraordinarias no tendrán repercusión alguna en dicho plus, ni proporcional ni parcialmente.

Plus de tarde:

Aquellos trabajadores que realicen su jornada en horarios correspondiente a turno de tarde percibirán, por cada día efectivamente trabajado, un plus del 30 por 100 del valor día del salario o sueldo base sin antigüedad.

Plus de noche:

Aquellos trabajadores que realicen su jornada en horarios correspondiente a turno de noche percibirán, por cada día efectivamente trabajado, un plus del 60 por 100 del valor día del salario o sueldo base sin antigüedad.

Este plus será incompatible con la nocturnidad.

Artículo 21. *Plus de turno total.*

Por cada festivo, domingo y sábado que trabaje el personal cuya jornada habitual es de lunes a domingo, en las secciones que se trabajen tres turnos de ocho horas durante los trescientos sesenta y cinco días al año, percibirán las cantidades siguientes:

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 de turno total según anexo 5, y un día de plus de transporte o distancia.

Este plus se devengará cuando al menos dos horas de la jornada se encuentren en día festivo, y será incompatible con el complemento de festivos.

Artículo 22. *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 las tres quintas partes del valor total de veintinueve 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 mes como meses completos.

C) Al personal eventual, y contratos temporales se les abonarán estas gratificaciones en función de los días que hayan permanecido en alta, liquidándoseles al causar baja los importes devengados y no cobrados.

D) Estas pagas extras reglamentarias 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 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 en 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 en 1.735 pesetas en el año 2000 por cada año de antigüedad hasta un máximo de veinticuatro años. Al personal eventual 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 en el año 2000 a todo el personal de la empresa, sin distinción de categoría ni antigüedad. Al personal eventual 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 la Virgen de las Viñas, Patrona de la empresa, se abonarán treinta días de salario o jornal base sin antigüedad a todo el personal fijo. Al personal eventual y con otros contratos temporales se les abonará esta gratificación proporcionalmente a los días en alta dentro del año. En relación al cobro de los dieciséis pluses de

jornada ininterrumpida se estará a lo dispuesto sobre esta materia en el artículo 31 de este Convenio.

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

Artículo 23. *Prima de productividad.*

Se regirá por lo que indica la disposición adicional tercera.

Artículo 24. *Plus transporte y plus de distancia.*

El personal que tenga su domicilio en El Puig, percibirán como plus de transporte 347 pesetas en el año 2000 por cada día efectivamente trabajado con independencia de la jornada.

Con el fin de compensar el gasto por desplazamiento desde el domicilio al lugar del trabajo, se percibirán como plus distancia las cantidades siguientes:

El personal domiciliado fuera del término y en un radio inferior a 10 kilómetros, percibirán las pesetas/día trabajado equivalente a 7.484 pesetas/mes en el año 2000.

El personal domiciliado fuera del término y en un radio superior a 10 kilómetros, percibirán las pesetas/día trabajado equivalentes a 17.464 pesetas/mes en el año 2000.

Estas cantidades se percibirán por día efectivo trabajado.

Quedan exentos de este plus, el personal perteneciente a la fuerza de ventas y el personal con sueldo contratado.

Artículo 25. *Ropa de trabajo.*

La uniformidad del personal estará compuesta por lo siguiente:

Secciones de fábrica:

Uniforme de verano:

Dos camisas de manga corta.

Un pantalón.

Un par de zapatos.

Uniforme de invierno:

Una chaquetilla de pana.

Un pantalón de pana.

Una camisa de franela.

Un suéter de cuello alto.

Un anorak (carretilleros y envasado) cada dos años.

Un par de botas.

Dos pares de calcetines.

Sección comercial:

Mecánicos Instalación de Barril:

Uniforme de verano:

Dos camisas de manga corta.

Dos pantalones.

Un par de zapatos.

Uniforme de invierno:

Un pantalón.

Un anorak cada dos años.

Una camisa de manga larga.

Un suéter.

Una corbata.

Un par de zapatos.

Merchandising:

Uniforme de verano:

Dos camisas.

Dos pantalones.

Un par de zapatos.

Uniforme de invierno:

Un pantalón.

Una chaquetilla cada dos años.

Una camisa de manga larga.

Un suéter.

Una corbata.

Un par de zapatos.

Administración:

Uniforme de verano:

Dos camisas de manga corta.

Un pantalón o falda.

Un par de zapatos.

Uniforme de invierno:

Una camisa de manga larga.

Un pantalón o falda.

Un suéter de pico.

Una corbata.

Un par de zapatos.

Las secciones de Cocina y Laboratorio se les hará entrega de las prendas adecuadas a su condición de trabajo.

A parte, el personal que por uso y costumbre utilice botas de agua y otro calzado similar, seguirá percibiendo dicha prenda.

La persona que realice su trabajo habitual a la intemperie, tendrá las prendas de trabajo de abrigo y agua pertinentes.

Artículo 26. *Ayuda comida.*

El personal de las secciones de Instalación de Barril y Merchandising, disfrutarán de una cantidad para ayuda de comida consistente en 1.202 pesetas en el año 2000, por día efectivamente trabajado.

Asimismo percibirán esta ayuda los responsables de zona (Inspectores de Ventas), siempre que por la gestión que estén realizando no puedan comer en su domicilio.

Artículo 27. *Dietas.*

Será de cuenta de la empresa el abono de los gastos de desplazamiento y alojamiento en hotel de 3 estrellas.

Por manutención se establece como dietas las siguientes cuantías:

Desayuno: 516 pesetas en 2000.

Comida: 2.572 pesetas en 2000.

Cena: 1.928 pesetas en 2000.

Si se regresa al domicilio con anterioridad a las veintuna horas no se percibirá la cantidad correspondiente a la cena.

Los desplazamientos se efectuarán por medio de transporte público (avión o tren), salvo en casos excepcionales.

Artículo 28. *Kilometraje.*

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

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

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

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

El importe trimestral se comunicará a través de la Dirección General RRHH.

Artículo 29. *Ayuda por hijos y cónyuge disminuidos físicos o psíquicos.*

Se establece por el presente Convenio una ayuda de doce mensualidades de 24.804 pesetas/mes para el año 2000, por cada hijo o cónyuge disminuido físico o psíquico. Para la percepción de esta ayuda será preciso presentar los justificantes necesarios de acuerdo con los baremos que el Ministerio de Sanidad, Trabajo y Seguridad Social tengan establecidos.

Dichas ayudas se perderán por trabajar por cuenta ajena, contraer matrimonio o pasar a depender de otras personas o instituciones.

Artículo 30. *Gastos de representación de la fuerza de ventas.*

El personal perteneciente a la fuerza de ventas percibirá para gastos de representación de su cometido, de acuerdo con las normas marcadas

por la Dirección General Comercial del Grupo Cruzcampo, según anexo número 8.

Artículo 31. *Condiciones económicas.*

1. Incremento en las tablas salariales de 2000 sobre las de 1999 de un 3,5 por 100. Se consideran tablas salariales el salario base y el plus Convenio. Los porcentajes de antigüedad se aplicaran sobre el salario base de 2000.

2. Los siguientes conceptos se igualarán en 2000 a la factoría número 1 de Sevilla del «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima»:

Prima de rendimiento.
Plus de productividad.
Plus de tarde.
Plus de noche.
Plus de transporte.
IRTP.
Plus de vacaciones.
Plus de turno total.

Gratificaciones pactadas:

Semana Santa.
Feria de Abril.
Octubre.

Antigüedad: Ambas partes acuerdan que en el supuesto de que en las demandas planteadas por la representación social o los trabajadores, se obtuviesen fallos en contra de las pretensiones de las mismas en el concepto retributivo de antigüedad, la representación social se compromete a no iniciar ningún proceso de reclamación por este concepto.

La representación social se compromete igualmente a recabar la firma de todos y cada uno de los demandantes, para evitar que se pueda utilizar el acuerdo de antigüedad en cualquier juicio o recurso al Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana. Asimismo la representación de la empresa se compromete a no utilizar el acuerdo de antigüedad en cualquier juicio o recurso al Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.

En el supuesto de fallo a favor de los trabajadores (en última instancia el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana) del concepto de antigüedad se abonará en 2000 de acuerdo a la factoría número 1 del «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», de Sevilla.

IRTP: Ambas partes acuerdan que en el supuesto de que en las demandas planteadas por la representación social o los trabajadores, se obtuviesen fallos en contra de las pretensiones de las mismas en el concepto retributivo de IRTP, la representación social se compromete a no iniciar ningún proceso de reclamación por este concepto.

La representación social se compromete igualmente a recabar la firma de todos y cada uno de los demandantes para evitar que se pueda utilizar el acuerdo de IRTP en cualquier juicio o recurso al Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana. Asimismo la representación de la empresa se compromete a no utilizar el acuerdo de IRTP en cualquier juicio o recurso al Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.

En el supuesto de fallo a favor de los trabajadores (en última instancia el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana) del concepto de IRTP se abonará en 2000 de acuerdo a la factoría número 1 del «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», de Sevilla.

Extra de julio: Ambas partes acuerdan que en el supuesto de que en las demandas planteadas por la representación social o los trabajadores, se obtuviesen fallos en contra de las pretensiones de las mismas en el concepto retributivo de extra de julio, la representación social se compromete a no iniciar ningún proceso de reclamación por este concepto.

La representación social se compromete igualmente a recabar la firma de todos y cada uno de los demandantes para evitar que se pueda utilizar el acuerdo de extra de julio, en cualquier juicio o recurso al Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana. Asimismo la representación de la empresa se compromete a no utilizar el acuerdo de extra de julio en cualquier juicio o recurso al Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.

En el supuesto de fallo a favor de los trabajadores (en última instancia el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana) del concepto de extra de julio se abonará en 2000 de acuerdo a la factoría número 1 del «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», de Sevilla.

Extra de septiembre: Ambas partes acuerdan que en el supuesto de que en las demandas planteadas por la representación social o los trabajadores, se obtuviesen fallos en contra de las pretensiones de las mismas en el concepto retributivo de extra de septiembre, la representación social

se compromete a no iniciar ningún proceso de reclamación por este concepto.

La representación social se compromete igualmente a recabar la firma de todos y cada uno de los demandantes para evitar que se pueda utilizar el acuerdo de extra de septiembre, en cualquier juicio o recurso al Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana. Asimismo la representación de la empresa se compromete a no utilizar el acuerdo de extra de septiembre en cualquier juicio o recurso al Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.

En el supuesto de fallo a favor de los trabajadores (en última instancia el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana) del concepto de extra de septiembre se abonará en 2000 de acuerdo a la factoría número 1 del «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», de Sevilla.

Extra de diciembre: Ambas partes acuerdan que en el supuesto de que en las demandas planteadas por la representación social o los trabajadores, se obtuviesen fallos en contra de las pretensiones de las mismas en el concepto retributivo de extra de diciembre, la representación social se compromete a no iniciar ningún proceso de reclamación por este concepto.

La representación social se compromete igualmente a recabar la firma de todos y cada uno de los demandantes para evitar que se pueda utilizar el acuerdo de extra de diciembre, en cualquier juicio o recurso al Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana. Asimismo la representación de la empresa se compromete a no utilizar el acuerdo de extra de diciembre en cualquier juicio o recurso al Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.

En el supuesto de fallo a favor de los trabajadores (en última instancia el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana) del concepto de extra de diciembre se abonará en 2000 de acuerdo a la factoría número 1 del «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», de Sevilla.

Extra de febrero: Ambas partes acuerdan que en el supuesto de que en las demandas planteadas por la representación social o los trabajadores, se obtuviesen fallos en contra de las pretensiones de las mismas en el concepto retributivo de extra de febrero, la representación social se compromete a no iniciar ningún proceso de reclamación por este concepto.

La representación social se compromete igualmente a recabar la firma de todos y cada uno de los demandantes para evitar que se pueda utilizar el acuerdo de extra de febrero, en cualquier juicio o recurso al Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana. Asimismo la representación de la empresa se compromete a no utilizar el acuerdo de extra de febrero en cualquier juicio o recurso al Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.

En el supuesto de fallo a favor de los trabajadores (en última instancia el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana) del concepto de extra de febrero se abonará en 2000 de acuerdo a la factoría número 1 del «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», de Sevilla.

En el año 2000 en las extras de julio y navidad no se abonarán los dos quintos del plus de Convenio mensual.

Igualmente se igualarán y abonarán todos aquellos conceptos de nueva creación en 2000, que no sean por cantidad, calidad y puesto de trabajo, existentes en fábrica del Grupo Cruzcampo, factoría número 1 de Sevilla.

Si se creara un nuevo concepto retributivo que afectara a la generalidad de la plantilla, quedaría garantizado en la misma forma que lo están éstos, aunque fueran complementos por cantidad y calidad de trabajo.

Asimismo, si en el citado Convenio de Sevilla cambiara de denominación algún concepto de los antedichos, se percibirá ese o esos conceptos con la nueva denominación. No se incluirá ni abonará como concepto salarial, el plus de mando que existe en el Convenio mencionado de Sevilla.

CAPÍTULO III

Condiciones de trabajo

Artículo 32. *Jornada laboral.*

1. Se establece con carácter general una jornada laboral de cuarenta horas semanales de lunes a viernes, ambos inclusive. El descanso diario que se considera trabajo efectivo será de veinte minutos. La jornada en tiempo real en puesto de trabajo será la misma que la que existe en la fábrica del «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», factoría número 1 de Sevilla.

2. La jornada partida en Administración será voluntaria por parte del trabajador, siendo el tiempo máximo entre entrada y salida al trabajo de diez horas, con tiempo de trabajo real en puesto de trabajo igual al que exista en ese año para la fábrica del «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», factoría número 1 de Sevilla.

3. La jornada laboral en las secciones de proceso continuo, es decir, Sala de Máquinas, Calderas, Plantas de Aguas, Cervecería (entendiéndose

por los departamentos comprendidos entre recepción de materias primas a cerveza brillante) y Laboratorio, tendrá la duración de la norma general, realizándose de lunes a domingo, con el régimen de descanso compensatorio que habitualmente viene disfrutándose. Para ello se incorporará el correspondiente corretornos, salvo en circunstancias excepcionales.

4. La diferencia que se produzca entre el número de horas efectivas de trabajo en cómputo anual recogidas en el Convenio Colectivo del «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», en la factoría número 1 de Sevilla y las recogidas en el presente Convenio Colectivo, se señalará de mutuo acuerdo entre el Comité de Empresa y la empresa, y se destinarán a permisos personales, días intermedios en puentes, prolongación de vacaciones, etc. A estos efectos, en la fijación del número de horas efectivas de trabajo en computo anual, se considerará la compensación establecida por los días 24 y 31 de Diciembre, en el punto 6 de este artículo.

5. Quienes inicien su jornada a las veintidós horas del domingo tendrán derecho a cobrar el complemento de festivo de 612 pesetas/hora en el año 2000, por el número de horas trabajadas en su jornada. Los veinte minutos de descanso, se efectuarán en dos turnos consecutivos en todas las secciones y departamentos, excepto en Embotellado, Embarrilado, Enlatado y Logística, que tendrá lugar en tres turnos consecutivos.

6. La representación social se compromete a que cada sección trabaje tres días no laborables o festivos cuando por ser necesario lo notifique la Dirección al Comité de Empresa con una semana de antelación. A cambio se considerarán festivos y computarán como trabajados a todos los efectos los días 24 y 31 de diciembre. Si éstos coinciden con sábado o festivo, se sustituirán por el día 26 de diciembre. Los tres días citados se abonarán como festivos.

7. Se establece un turno de mantenimiento para sábados y domingos, de seis a catorce horas, compuesto por un electricista y un mecánico. Por el trabajo en dichos días se tendrá derecho al descanso en el lunes y martes siguientes al primer sábado y domingo en que corresponda no trabajar, percibiendo 612 pesetas/hora en el año 2000, por el número de horas trabajadas.

8. El personal con sueldo contratado realizará su jornada laboral con horario flexible, según las necesidades peculiares de la función a desarrollar.

9. Excepcionalmente ambas partes acuerdan, que para el año 2000 lo recogido en el apartado cuarto de este artículo no tendrá ningún efecto.

Artículo 33. Horarios de trabajo.

1. Departamentos de Cervecería.—Se realizarán tres turnos diarios de lunes a domingo, con el horario siguiente:

Mañana: De seis a catorce horas.
Tarde: De catorce a veintidós horas.
Noche: De veintidós a seis horas.

2. Departamentos de Envasado.—Se realizarán tres turnos diarios de lunes a viernes, con el horario siguiente:

Mañana: De seis a catorce horas.
Tarde: De catorce a veintidós horas.
Noche: De veintidós a seis horas.

3. Departamento de Expediciones.—La jornada laboral se realizará de lunes a viernes, con el horario siguiente:

Turnos:

a) Carretilleros:

Mañana: De seis a catorce horas.
Mañana/tarde: De diez a dieciocho horas (para nuevas contrataciones).
Tarde: De catorce a veintidós horas.
Noche: De veintidós a seis horas.

b) Personal de Almacén:

Mañana: De seis a catorce horas.
Tarde: De catorce a veintidós horas.

c) Personal de Administración:

Mañana: De seis a catorce horas.
Tarde: De catorce a veintidós horas.

4. Personal de Almacén de Aprovisionamiento.—La jornada laboral será de lunes a viernes.

Turnos:

Mañana: De siete a quince horas.
Mañana/tarde: De diez a dieciocho horas.
Turno especial viernes: De seis a catorce horas.

5. Departamento de Laboratorio.—La jornada laboral será de lunes a domingo.

Turnos:

Mañana: De seis a catorce horas.
Mañana/tarde: De ocho a dieciséis treinta horas (treinta minutos descanso).
Tarde: De catorce a veintidós horas.
Noche: De veintidós a seis horas.

6. Departamento de Mantenimiento.—La jornada laboral será de lunes a viernes.

Turnos:

Mañana: De seis a catorce horas.
Tarde: De catorce a veintidós horas.
Noche: De veintidós a seis horas.

7. Planta de Aguas y Tratamiento de Aguas.—La jornada laboral será de lunes a domingo.

Turnos:

Mañana: De seis a catorce horas.
Tarde: De catorce a veintidós horas.
Noche: De veintidós a seis horas.

8. Sala de Máquinas y Calderas.—La jornada laboral será de lunes a domingo.

Turnos:

Mañana: De seis a catorce horas.
Tarde: De catorce a veintidós horas.
Noche: De veintidós a seis horas.

El personal de estas secciones trabajará según el cuadrante que facilitará el Jefe de la Sección, siendo el máximo de días trabajados al año 221 en 2000, en jornada normal de trabajo.

9. Departamento de Administración.

La jornada continuada de lunes a viernes: De siete a quince horas.
La jornada partida de lunes a viernes: De ocho a diecisiete horas (una hora de descanso intermedio).

10. Departamento de Telefonía.—La jornada laboral será de lunes a viernes.

Mañana: De siete a quince horas.

11. Departamento de Cocina.—La jornada laboral se realizará de lunes a viernes, de ocho treinta a dieciséis treinta horas.

12. Servicio Médico.—La jornada laboral se realizará de lunes a viernes.

Médico de Empresa: De doce treinta a quince treinta horas.
A.T.S.:

Mañana: De ocho a trece horas.
Tarde: De quince a dieciocho horas.

13. Departamento de Instalación de Barril.—La jornada laboral será de lunes a viernes.

Mañana: De ocho a diecisiete horas (con una hora de descanso).
Tarde: De catorce a veintidós horas.

14. Personal que realiza Merchandising.—La jornada laboral será de lunes a viernes.

Mañana: De siete a trece horas.
Tarde: De dieciséis a dieciocho horas.

15. Fuerza de Ventas.—El personal perteneciente a la Fuerza de Ventas, queda excluido de la jornada de trabajo habitual, ya que, esta se realizará de acuerdo con las exigencias del mercado.

Artículo 34. Vacaciones.

Todo trabajador tendrá derecho a disfrutar un período de vacaciones de 23,875 días laborables al año, de los que la fracción de 0,875 días, se disfrutará para atender cuestiones de índole personal.

No se considerarán días laborables los sábados, domingos y festivos.

La baja por I.T. causada por enfermedad común, enfermedad profesional o accidente no laboral durante el período de vacaciones, interrumpirá éstas, disfrutándose los días que quedan pendientes de mutuo acuerdo

entre la empresa y el trabajador, concluyendo este derecho el 31 de diciembre del año en curso, excepto los trabajadores que la baja por I.T. la sufriran durante el mes de diciembre, quienes podrán hacer uso de las vacaciones pendientes hasta el último día del mes de febrero del año siguiente.

El calendario de vacaciones quedará elaborado al 31 de octubre y por comunicación el disfrute de las mismas al personal afectado, con una antelación mínima de dos meses.

Siempre que exista acuerdo por ambas partes, el trabajador y la empresa, podrán variar la fecha del disfrute de las vacaciones. Si por necesidades del servicio, la Dirección solicitara a un trabajador que renunciara a disfrutar sus vacaciones en la fecha que tuviera designada, y éste accediera, percibirá el complemento de beneficio fecha disfrute vacaciones de 32.147 pesetas en el año 2000.

A partir de la firma del presente convenio hasta 31 de diciembre del año 2001, no se abonará el complemento de beneficio fecha disfrute vacaciones.

Artículo 35. *Festivos.*

Los días festivos nacionales serán los mismos que determine el calendario laboral oficial. Las fiestas locales a disfrutar por los trabajadores de Fábrica, serán las que determinen en la localidad donde radica la empresa. El personal que presta sus servicios en las Delegaciones, se acogerán a las fiestas locales que se determinen en sus respectivas localidades.

El personal que presta sus servicios en la Fábrica de El Puig, los días 17 y 18 de marzo tendrá la siguiente reducción en su jornada:

Personal Obrero y Técnico: Dos horas.

Personal Administrativo y Comercial: Tres horas.

La fiesta patronal del sector, «Virgen de las Viñas», será día inhábil a todos los efectos, fijándose el día de mutuo acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Artículo 36. *Puestos de trabajo y puestos de categoría superior.*

En los puestos de trabajo cuya duración de jornada sea de veinticuatro horas, estarán cubiertos por tres trabajadores a turnos no superiores a ocho horas, y un correturnos para cubrir los domingos y festivos que hubieran. La vacante por jubilación forzosa y voluntaria, cese voluntario y despido, serán cubiertas por nuevos trabajadores siempre que sea necesario, utilizando las oficinas de empleo.

En caso de que se contraten nuevos trabajadores, tanto fijos como eventuales o temporeros, se utilizarán las oficinas de empleo. La clasificación de las nuevas categorías profesionales, estará sujeta a las condiciones siguientes:

A los cuatro meses continuos de estar realizando trabajos de categoría superior, automáticamente el trabajador afectado, pasará a la categoría correspondiente en dicho trabajo.

A los cuatro meses discontinuos y en el plazo de un año el trabajador que realice trabajo de categoría superior, pasará a la categoría correspondiente a dicho trabajo.

Artículo 37. *Modificación de las condiciones de trabajo.*

Cualquier modificación en las condiciones de trabajo, se realizará de mutuo acuerdo entre el Comité y la Dirección de la empresa, y siendo informado preceptivamente el interesado, excepto en lo regulado en el apartado a) de este artículo «Movilidad del personal a diferentes puestos de trabajo».

Los aspectos a que se refiere el presente artículo comprenden:

Movilidad del personal a diferentes puestos de trabajo del habitual, clasificación profesional, modificación de horarios por secciones o individual, horas extraordinarias, productividad o incentivos, y otras modificaciones o revisiones de trabajo que se vengán realizando habitualmente.

a) Movilidad del personal a diferentes puestos de trabajo.

1. En casos extraordinarios (se considerarán casos extraordinarios todos aquellos cuya movilidad no sobrepase los dos días en el mismo puesto de trabajo) se avisará a la Representación Social, a posteriori durante las ocho horas siguientes.

Esta movilidad afectará de forma rotativa a los trabajadores del Departamento, no pudiendo ser la misma persona quién cubra los dos días.

2. En los supuestos de que la movilidad exceda de dos días, se realizará un preaviso de cuarenta y ocho horas y será de mutuo acuerdo entre la empresa y el Comité de Empresa.

3. Ningún trabajador podrá verse afectado por la movilidad funcional más de una vez cada dos meses.

4. La movilidad no supondrá perjuicio para la formación profesional del trabajador, quién conservará su categoría laboral y mantendrá la remuneración correspondiente a su categoría.

b) Clasificación profesional.

La Dirección se compromete a fijar la plantilla con categoría laboral por su puesto de trabajo, teniendo que ser aprobada por el Comité para su implantación.

Si algún trabajador estuviera realizando trabajos inferiores a su categoría laboral, la Dirección de la empresa deberá cambiarlo al puesto de trabajo que le corresponda a su categoría, y en el caso de que no hubiera plaza seguirá desarrollando el puesto de inferior categoría, sin mermar sus haberes.

Artículo 38. *Movilidad funcional por razones físicas.*

La Comisión paritaria, y con el asesoramiento del servicio médico, definirá los puestos de trabajo que requieran menor actividad o esfuerzo físico.

Cuando se produzca vacante en alguno de ellos, la Dirección lo comunicará al Comité de Empresa y procederá a la convocatoria de la misma en la que se recogerán los requisitos básicos precisos para cubrirlos, y se indicará la categoría laboral y retribución del puesto vacante.

Presentadas solicitudes por los interesados, se seleccionarán aquellas que cumplan los requisitos exigidos, pasando posteriormente reconocimiento médico.

A la vista del dictamen médico, la Dirección decidirá, notificándose al Comité la persona asignada.

La ocupación del nuevo puesto de trabajo, implicará asumir la categoría laboral que al mismo corresponda, excepto cuando fuera superior la que ostentase el aspirante, en cuyo caso la conservará, así como su retribución.

En cualquiera de los supuestos anteriores, la prima de productividad o sistema de incentivos en general, serán los correspondientes al nuevo puesto de trabajo.

Artículo 39. *Licencias.*

Serán retribuidas en los siguientes supuestos:

1. Por quince días naturales al año en caso de matrimonio.

2. Por tres días laborables en caso de fallecimiento, intervención quirúrgica o enfermedad grave de cónyuge, o hijo, y cinco días naturales si se produce fuera de la provincia donde se trabaja, y a distancia superior a 100 kilómetros del centro de trabajo.

3. Por tres días naturales en caso de nacimiento de un hijo y cinco días naturales si se produce fuera de la provincia donde se trabaja, y a distancia superior a 100 kilómetros del centro de trabajo.

4. Por tres días naturales en caso de fallecimiento, intervención quirúrgica o enfermedad grave del padre, madre, de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos, hermanos, y hermanos políticos si cualquiera de las causas antes indicadas se producen en la provincia donde radica, y cinco días naturales si se produce fuera de la provincia y a distancia superior a 100 kilómetros del centro de trabajo.

5. Por tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

6. Durante un día laborable por traslado de domicilio habitual.

Todas estas licencias podrán ser ampliadas por el personal fijo de plantilla, previa solicitud del trabajador, y por cuenta del mismo.

Los trabajadores/as, tendrán derecho en caso de maternidad, a lo que marque la legislación vigente.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 40. *Excedencias.*

Se estará a lo que determine el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el caso del apartado 3 del citado artículo, los trabajadores tendrán derecho a su incorporación a la empresa en el plazo de un año a partir de su solicitud de ingreso.

CAPÍTULO IV

Beneficios asistencialesArtículo 41. *Pensión a hijos disminuidos físicos o psíquicos.*

La empresa se compromete a mantener su aportación a la Mutualidad de Previsión Social, para ayuda a disminuidos físicos o psíquicos, que garantice la percepción por los beneficiarios disminuidos físicos o psíquicos de una pensión vitalicia anual de 144.000 pesetas en caso de muerte o incapacidad absoluta del mutualista asociado (trabajador).

El compromiso de la empresa se extiende mientras el trabajador forme parte de su plantilla y durante el tiempo en que permanezca en situación de jubilado.

Para tener derecho deberá solicitarlo formalmente a la empresa, y ésta le acusará recibo y no tendrá efectividad hasta tanto la mutualidad acepte la solicitud.

Se perderá por trabajar por cuenta ajena, contraer matrimonio o pasar a depender de otras personas o instituciones.

Artículo 42. *Ayuda por incapacidad laboral.*

El trabajador que se encuentre en la situación de incapacidad laboral por accidente de trabajo, la empresa le complementará la diferencia existente entre lo percibido por la Seguridad Social por esta causa, y el total de la suma del sueldo base mensual, complemento por antigüedad y plus Convenio que le corresponda en jornada normal de trabajo, más el 75 por 100 de la media del importe de las horas extraordinarias de los últimos seis meses. Para el personal de ventas será el 75 por 100 de la media del importe del incentivo FV percibidas en los últimos seis meses.

Estos importes se percibirán desde el primer día de la baja.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará al trabajador la diferencia existente entre lo percibido de la Seguridad Social y el total de la suma del sueldo base mensual, complemento antigüedad y plus Convenio que le corresponda en jornada normal de trabajo. Igualmente se percibirá desde el primer día de la baja.

Artículo 43. *Jubilación anticipada.*

Los trabajadores que voluntariamente quieran acogerse a la jubilación anticipada entre los sesenta y sesenta y dos años, percibirán: 40, 35 y 30 días por año de servicio respectivamente del salario base, antigüedad y plus Convenio.

El personal de sesenta y tres y sesenta y cuatro años podrá negociar con la Dirección las condiciones particulares de la jubilación anticipada. En este caso se informará al Comité de Empresa de las condiciones acordadas.

Artículo 44. *Premio por años antigüedad.*

El personal que cumpla los veinte, treinta y treinta y cinco años de antigüedad en la empresa, percibirá un premio consistente en las cantidades siguientes:

26.920 pesetas en el año 2000 para los que cumplan veinte años.

32.304 pesetas en el año 2000 para los que cumplan treinta años.

43.073 pesetas en el año 2000 para los que cumplan treinta y cinco años.

Artículo 45. *Préstamos al personal para adquisición de primera vivienda.*

El actual fondo para adquisición de primera vivienda queda establecido por la empresa en 4.844.835 pesetas, siendo el límite máximo de concesión de 968.760 pesetas.

La gestión de concesión de préstamos con cargo a este fondo, que serán reintegrados en el plazo máximo de cinco años, se realizará de acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Este préstamo devengará el interés legal establecido anualmente por la Ley General de Presupuestos del Estado.

La empresa podrá solicitar al personal que se le conceda este préstamo, las garantías suficientes para hacer frente a la amortización de este préstamo en caso de que fuera baja en la empresa.

Artículo 46. *Préstamos al personal por asuntos varios.*

La empresa destinará 5.384.000 pesetas, para la concesión de préstamos para asuntos varios.

La cuantía máxima a conceder por persona será de 270.000 pesetas, no pudiéndose solicitar nuevo préstamo hasta haber cancelado totalmente el anterior.

Se efectuarán descuentos mensuales de los salarios de los beneficiarios, para la cancelación de los préstamos concedidos cuyo límite máximo de devolución es de dos años.

Este fondo es independiente del fondo actual de ayuda para adquisición de primera vivienda.

Este préstamo devengará el interés legal establecido anualmente por la Ley General de Presupuestos del Estado.

CAPÍTULO V

Acción sindical en la empresaArtículo 47. *Funciones del Comité de Empresa o Delegados de Personal.*

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1.1 Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece La empresa, sobre la situación de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

1.2 Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria, y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3 Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario, de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla, y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de prima o incentivos, y valoración de puestos de trabajo.

1.4 Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5 Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa; así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6 Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7 Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral, y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8 Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

1.9 Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

1.10 Colaborar con la Dirección de la empresa, para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.

1.11 Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Artículo 48. *Garantía de los representantes de los trabajadores.*

Todos los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa, dispondrán de cuarenta horas retribuidas al mes, para tratar exclusivamente de temas laborales y sindicales.

Estas horas serán acumulables en uno o varios miembros del Comité, cuando sea necesario para asistencia a congresos, cursillos de capacitación, elecciones sindicales y similares actuaciones de carácter excepcional, hasta un máximo de una semana.

Asimismo, el Comité de Empresa, tendrá los siguientes derechos y garantías:

Local proporcionado por la empresa.

Derecho de reunión dentro de las cuarenta horas retribuidas al mes.

Derecho de información a los trabajadores, dentro de las cuarenta horas retribuidas al mes, sin perturbar la marcha normal del trabajo.

Garantía frente a medidas disciplinarias.

Derecho a realizar colectas fuera de las horas de trabajo.

Derecho a asamblea dentro de la jornada de trabajo, de doce horas al año, una hora cada mes.

Artículo 49. Secciones sindicales.

Quedan reconocidas las secciones sindicales que tengan representación en el Comité de Empresa, y cualquier otra cuyo número de afiliados supere el 10 por 100 de la plantilla.

Tendrá por objeto representar y defender los intereses de los afiliados al sindicato que represente, y servir de instrumento de comunicación entre dicho sindicato y la Dirección de la empresa.

Cada central, reconocida, designará un Delegado sindical, que disfrutará de las mismas garantías y tratamiento que los miembros del Comité de Empresa, si bien serán de veinte horas mensuales las reservadas para sus actividades sindicales.

Su nombramiento, así como su cese, deberán ser comunicados a la Dirección por la central sindical correspondiente.

Previa petición por escrito de cualquier afiliado de central sindical a la empresa, ésta procederá al descuento de su cuota sindical en la correspondiente nómina.

En todo lo que no esté previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto por la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Disposición adicional primera.

En todo cuanto no se haya previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

Disposición adicional segunda.

Las representaciones social y económica acuerdan que respetarán el texto de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera derogada el 31 de diciembre de 1995, hasta que sea sustituido por otra disposición o pacto, excepto en todo aquello que esté negociado en este Convenio.

La Dirección de la empresa se compromete a no utilizar durante la vigencia del presente Convenio, los apartados a), b) y c) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

Hasta el 31 de diciembre de 2000 la empresa respetará el texto del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, aunque este fuese derogado, que textualmente dice:

«El cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos "inter vivos", el cedente, y en su defecto el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.»

Desde la entrada en vigor del presente Convenio hasta el 31 de diciembre de 2000, la empresa no podrá aplicar la movilidad geográfica, salvo que exista acuerdo entre la empresa y el personal afectado por dicha movilidad.

Disposición adicional tercera.

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 derogada el 31 de diciembre de 1995, incrementándose las cantidades anteriores obtenidas, tenien-

do 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 Hetol/Pers.	Prima Pesetas	Incremento prima Pesetas	Total prima Pesetas
	68.500		
1-100	68.500	1.235	69.735
101-200	68.500	2.470	70.970
201-300	68.500	3.705	72.205
301-400	68.500	4.940	73.440
401-500	68.500	6.175	74.675
501-600	68.500	7.410	75.910
601-700	68.500	8.645	77.145
701-800	68.500	9.880	78.380
801-900	68.500	11.115	79.615
901-1.000	68.500	12.350	80.850

La prima se calcula mediante la expresión siguiente:

$$\frac{\text{Hectolitros envasado}}{\text{Número de personas período acumulado año fábrica}}$$

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

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

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

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

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

Disposición adicional cuarta.

En cumplimiento de 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 del «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 9.

Disposición adicional quinta.

Conforme a lo expresado en el acta de preacuerdo firmada en Madrid el 16 de marzo de 1999, referente a la negociación colectiva y empleo, una vez ratificado por los Comités de Empresa y Delegados de Personal de «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», y elevado a acuerdo definitivo, se incluye en el presente Convenio Colectivo íntegramente como anexo 10, a los efectos de incorporación, aceptándolo en su integridad.

Disposición final.

A partir del 1 de enero de 2002 los artículos de este Convenio número 3, «Absorción y garantías de condiciones anteriores», y el número 37, «Mo-

dificación de las condiciones de trabajo», se regirán por el contenido literal que dichos artículos tenían en el Convenio de «Unión Cervecera, Sociedad Anónima», para la fábrica de El Puig en Valencia que estuvo vigente hasta el 31 de diciembre de 1993 y que son los siguientes textos:

Artículo 3. Absorción y garantías de condiciones anteriores.

Las diferencias entre las condiciones económicas de este Convenio y las del Convenio anterior, por su condición de aumento mínimo no podrán ser absorbidas ni compensadas con lo que anteriormente se hubiera establecido por imperativo legal, Convenio Pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, incentivos y mejoras concedidas por la empresa.

Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, o estipulaciones actualmente implantadas que impliquen condiciones más beneficiosas para el personal en relación con las convenidas, subsistirán para todo el personal que venga gozando de ellas.

Artículo 27. Modificación de las condiciones de trabajo.

Cualquier modificación en las condiciones de trabajo, se realizará de mutuo acuerdo entre el Comité y la Dirección de la empresa, sin contravenir la legislación vigente, y siendo informado preceptivamente el interesado.

Los aspectos a que se refiere el presente artículo comprenderán:

Movilidad del personal a diferentes puestos de trabajo del habitual, clasificación profesional, modificación de horarios por secciones o individual, horas extraordinarias, productividad o incentivos, y otras modificaciones o revisiones de trabajo que se vengán realizando habitualmente.

a) Movilidad del personal a diferentes puestos de trabajo.

En caso de que por necesidad se cambiara algún trabajador de su Sección donde normalmente desarrolla su trabajo, este cambio no supondrá perjuicio para su formación profesional, conservará su categoría laboral y mantendrá la remuneración correspondiente a su categoría.

b) Clasificación profesional.

La Dirección se compromete a fijar la plantilla con categoría laboral por su puesto de trabajo, teniendo que ser aprobada por el Comité para su implantación.

Si algún trabajador estuviera realizando trabajos inferiores a su categoría laboral, la Dirección de la empresa deberá cambiarlo al puesto de trabajo que le corresponda a su categoría, y en el caso de que no hubiera plaza seguiría desarrollando el puesto de inferior categoría, sin mermar sus haberes.

No siendo de aplicación a partir de la fecha inicialmente indicada, 1 de enero de 2002, el contenido de los artículos 3 y 37 del Convenio Colectivo del «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», para la fábrica de El Puig en Valencia, que abarca vigencia desde el 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2000.

ANEXOS 1, 2, 3, 5 y 8

Sueldo base, plus Convenio, prima de rendimientos, plus de turno total 2000, gastos represen. F. ventas

Tablas Convenio Colectivo 2000

Categorías	Anexo 1 Sueldo base — Pesetas/día	Anexo 2 Plus Convenio — Pesetas/día	Anexo 3 Prima de rendimientos — Pesetas	Anexo 5 Plus turno total — Pesetas	Anexo 8 Gastos represen. F. ventas — Pesetas
T. G. S.	7.330	2.912	153	0	0
T. G. M.	6.450	2.912	136	0	0
Jefe 1. ^a técnico	5.571	2.912	116	0	0
Jefe 1. ^a administrativo	5.571	2.912	116	0	0
Jefe 2. ^a técnico	4.838	2.912	102	0	0
Jefe 2. ^a administrativo	4.838	2.912	102	0	0
Oficial 1. ^a técnico	4.398	2.912	102	0	0
Oficial 1. ^a administrativo	4.398	2.912	102	0	0
Oficial 2. ^a técnico	3.812	2.912	89	0	0
Oficial 2. ^a administrativo	3.812	2.912	89	0	0
Auxiliar técnico	3.225	2.912	83	0	0
Auxiliar administrativo	3.225	2.912	83	0	0
Subalterno 1. ^a Jefe Equipo	3.812	2.912	89	9.777	0
Subalterno 1. ^a	3.518	2.912	85	9.025	0
Subalterno 2. ^a	3.225	2.912	83	8.274	0
Inspectores Ventas 1. ^a	4.838	2.912	101	0	1.500
Inspector Ventas 2. ^a	4.105	2.912	87	0	1.500
Jefe de Ventas	4.838	2.912	102	0	1.500
Oficial 1. ^a obrero Jefe Equipo	4.398	2.912	93	11.285	0
Oficial 1. ^a obrero	3.812	2.912	80	9.777	0
Oficial 2. ^a obrero	3.518	2.912	72	9.025	0
Ayudante obrero	3.225	2.912	67	8.274	0
Auxiliar 1. ^a obrero	3.079	2.912	64	7.899	0
Auxiliar 2. ^a obrero	2.932	2.912	61	7.520	0

ANEXO 4 A

Complemento IRTP

(Pesetas/mes)

Categorías	Valores mensuales de IRTP para 2000												
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
T. G. S.	65.808	68.095	70.377	72.666	74.953	77.208	77.208	77.208	83.938	83.938	83.938	90.770	93.058
T. G. M.	58.832	60.835	62.828	64.840	66.831	68.805	68.805	68.805	74.692	74.692	74.692	80.666	82.665
Jefe 1. ^a técnico	52.369	54.095	55.629	57.551	59.280	60.979	60.979	60.979	66.072	66.072	66.072	71.590	72.959
Jefe 1. ^a administrativo	52.369	54.095	55.629	57.551	59.280	60.979	60.979	60.979	66.072	66.072	66.072	71.590	72.959
Jefe 2. ^a técnico	44.971	46.470	47.972	49.468	50.964	52.446	52.446	52.446	56.884	56.884	56.884	61.341	62.845

Categorías	Valores mensuales de IRTP para 2000												
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Jefe 2.ª administrativo	44.971	46.470	47.972	49.468	50.964	52.446	52.446	52.446	56.884	56.884	56.884	61.341	62.845
Oficial 1.ª técnico	40.636	42.001	43.361	44.718	46.085	47.432	47.432	47.432	51.435	51.435	51.435	55.512	56.868
Oficial 1.ª administrativo	40.636	42.001	43.361	44.718	46.085	47.432	47.432	47.432	51.435	51.435	51.435	55.512	56.868
Oficial 2.ª técnico	36.100	37.273	38.458	39.843	40.819	41.989	41.989	41.989	45.460	45.460	45.460	48.981	50.171
Oficial 2.ª administrativo	36.100	37.273	38.458	39.843	40.819	41.989	41.989	41.989	45.460	45.460	45.460	48.981	50.171
Auxiliar técnico	33.129	33.827	34.528	35.526	36.522	37.512	37.512	37.512	40.451	40.451	40.451	43.431	44.428
Auxiliar administrativo	33.129	33.827	34.528	35.526	36.522	37.512	37.512	37.512	40.451	40.451	40.451	43.431	44.428
Subalterno 1.ª Jefe Equipo	33.053	34.295	35.521	36.752	37.983	39.201	39.201	39.201	42.820	42.820	42.820	46.500	47.732
Subalterno 1.ª	29.774	30.940	32.108	33.273	34.431	35.591	35.591	35.591	38.785	38.785	38.785	42.510	43.679
Subalterno 2.ª	27.878	28.923	29.969	31.012	32.054	33.088	33.088	33.088	36.169	36.169	36.169	39.290	40.337
Inspectores Ventas 1.ª	44.045	45.540	47.041	48.538	50.043	51.513	51.513	51.513	55.935	55.935	55.935	60.410	61.909
Inspector Ventas 2.ª	38.413	39.672	40.958	42.222	43.508	44.754	44.754	44.754	48.497	48.497	48.497	52.302	53.568
Jefe de Ventas	52.369	54.095	55.629	57.551	59.280	60.979	60.979	60.979	66.072	66.072	66.072	71.590	72.959
Oficial 1.ª obrero Jefe Equipo	37.408	38.871	40.344	41.803	43.276	44.724	44.724	44.724	49.038	49.038	49.038	53.694	54.894
Oficial 1.ª obrero	32.258	33.529	34.809	36.084	37.365	38.634	38.634	38.634	42.398	42.398	42.398	46.210	47.498
Oficial 2.ª obrero	29.904	31.080	32.283	33.431	34.599	35.769	35.769	35.769	39.219	39.219	39.219	42.733	43.907
Ayudante obrero	28.014	29.062	30.121	31.172	32.227	33.274	33.274	33.274	36.360	36.360	36.360	39.509	40.562
Auxiliar 1.ª obrero	26.882	27.882	28.880	29.882	30.879	31.867	31.867	31.867	34.808	34.808	34.808	37.791	38.795
Auxiliar 2.ª obrero	26.688	27.374	28.059	29.002	29.948	30.875	30.875	30.875	33.654	33.654	33.654	36.470	37.410

ANEXO 4 B

Complemento IRTP

(Pesetas/mes)

Categorías	Valores mensuales de IRTP para 2000												
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
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
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
Jefe 1.ª técnico	52.369	54.095	55.629	57.551	59.280	60.979	62.675	64.360	66.072	67.777	69.499	71.590	72.959
Jefe 1.ª administrativo	52.369	54.095	55.629	57.551	59.280	60.979	62.675	64.360	66.072	67.777	69.499	71.590	72.959
Jefe 2.ª técnico	44.971	46.470	47.972	49.468	50.964	52.446	53.913	55.382	56.884	58.339	59.841	61.341	62.845
Jefe 2.ª administrativo	44.971	46.470	47.972	49.468	50.964	52.446	53.913	55.382	56.884	58.339	59.841	61.341	62.845
Oficial 1.ª técnico	40.636	42.001	43.361	44.718	46.085	47.432	48.758	50.098	51.435	52.784	54.152	55.512	56.868
Oficial 1.ª administrativo	40.636	42.001	43.361	44.718	46.085	47.432	48.758	50.098	51.435	52.784	54.152	55.512	56.868
Oficial 2.ª técnico	36.100	37.273	38.458	39.843	40.819	41.989	43.138	44.294	45.460	46.628	47.810	48.981	50.171
Oficial 2.ª administrativo	36.100	37.273	38.458	39.843	40.819	41.989	43.138	44.294	45.460	46.628	47.810	48.981	50.171
Auxiliar técnico	33.129	33.827	34.528	35.526	36.522	37.512	38.481	39.459	40.451	41.425	42.436	43.431	44.428
Auxiliar administrativo	33.129	33.827	34.528	35.526	36.522	37.512	38.481	39.459	40.451	41.425	42.436	43.431	44.428
Subalterno 1.ª Jefe Equipo	33.053	34.295	35.521	36.752	37.983	39.201	40.400	41.613	42.820	44.038	45.267	46.500	47.732
Subalterno 1.ª	29.774	30.940	32.108	33.273	34.431	35.591	36.729	37.869	38.785	40.177	41.335	42.510	43.679
Subalterno 2.ª	27.878	28.923	29.969	31.012	32.054	33.088	34.113	35.162	36.169	37.201	38.251	39.290	40.337
Inspectores Ventas 1.ª	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
Inspector Ventas 2.ª	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
Jefe de Ventas	52.369	54.095	55.629	57.551	59.280	60.979	62.675	64.360	66.072	67.777	69.499	71.590	72.959
Oficial 1.ª obrero Jefe Equipo	37.408	38.871	40.344	41.803	43.276	44.724	46.152	47.594	49.038	50.494	51.960	53.694	54.894
Oficial 1.ª obrero	32.258	33.529	34.809	36.084	37.365	38.634	39.873	41.128	42.398	43.651	44.938	46.210	47.498
Oficial 2.ª obrero	29.904	31.080	32.283	33.431	34.599	35.769	36.911	38.062	39.219	40.386	41.560	42.733	43.907
Ayudante obrero	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
Auxiliar 1.ª obrero	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
Auxiliar 2.ª obrero	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 6

Año 2000

Tabla de primas rendimiento número 2

Porcentaje rendimiento planta — Planta envasado		Oficial 1.ª Jefe Equipo 800	Oficial 1.ª 810	Oficial 2.ª 820	Ayudante 830	Auxiliar 1.ª 840	Auxiliar 2.ª 850
—	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

Porcentaje rendimiento planta — Planta envasado		Oficial 1.ª Jefe Equipo 800	Oficial 1.ª 810	Oficial 2.ª 820	Ayudante 830	Auxiliar 1.ª 840	Auxiliar 2.ª 850
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	108,00	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
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 7**Incentivos FV**

Período: Desde el 1 de enero de 1998 al 30 de junio de 1999.

Personas incluidas:

Jefes de Ventas.

Jefes Regionales de Alimentación.

Responsables de Zona.

Responsables de Marcas Importadas.

Gestores de Cuenta de Alimentación.

Responsables del proyecto de bares Temáticos.

Objetivos:

Existirán para cada Jefatura un Objetivo de Contribución y dos Objetivos Comerciales. Éstos últimos se definirán trimestralmente por parte de los Directores Regionales de Ventas (JV Y RZ), del Director Nacional de Alimentación (JAR Y GCA), del J. de Desarrollo de Marcas de Importación (RMI), del J. de Clientes Nacionales de Hostelería (RCNH) y del J. de Trade Marketing de Portugal (RZ Portugal) y corresponderán a las prioridades comerciales de cada Jefatura/ área del negocio.

Funcionamiento:

1. Todos los integrantes de cada Jefatura participante actúan como equipo. Todos los integrantes ganan o no.

2. Sólo existe incentivo a partir de la superación de Presupuesto Trimestral de Contribución de la Jefatura.

3. El porcentaje de cumplimiento de los Objetivos Comerciales permite obtener un número de puntos.

4. El porcentaje de superación de Objetivo de Contribución es el que otorga valor a los puntos obtenidos. El valor máximo es de 1.250 pesetas.

5. El incentivo para un RZ/RMI/GCA se calcula como producto del número de puntos por el valor del punto.

6. Los abonos, que se realizan una vez finalizado cada trimestre, son del 60 por 100 del incentivo obtenido, quedando el resto condicionado al cumplimiento del Objetivo anual de Contribución. Dichos pagos se realizarán en las nóminas de octubre, enero, abril, y julio (donde se abonará, además, la regularización anual).

7. Cuando una Jefatura supere el Objetivo anual de Contribución el cálculo de la cantidad a regularizar se hará de la forma siguiente:

(N.º puntos total año × Valor del punto según resultado acumulado) –
– Cantidades abonadas anteriormente

8. La cantidad máxima que puede obtener un RZ/GCA/RMI en el periodo anual completo es de 1.530.000 pesetas. Un JV de 2.ª nivel puede ganar 2.127.000 pesetas y un JV/JRA, 2.586.000 pesetas.

9. Los RMI tienen como Objetivo de Contribución el correspondiente a la marcas Guinness, Kilkenny y Miller en el área de su responsabilidad.

10. La Estructura de Cuenta de Explotación que utilizaremos para el seguimiento en SAS es la denominada «Estructura General» (que incluye provisiones mensuales y trabaja con porte secundarios standard), incluyendo todas las marcas salvo «Otros». En el caso de Alimentación sólo se incluyen marcas propias y se descontará el efecto de los dtos p.pago financieros.

11. Los RZ de Portugal funcionan de forma independiente y tienen como Objetivo de Contribución el de dicho mercado.

12. Los responsables del proyecto de bares temáticos (Irish Pub y Gambrinus) tendrán al final del ejercicio un incentivo de 150.000 pesetas por cada establecimiento abierto por encima de su objetivo.

13. El RCNH tendrá como Objetivo de Contribución el correspondiente a los CNH de su área de gestión.

14. Cuando existan cambios de puesto se considerará que el trimestre completo corresponde a la persona que realiza la gestión al inicio del mismo.

Incidencias:

Una vez cerrado el trimestre y aparecidos los resultados en SAS existirá un plazo de reclamación de incidencias hasta el día 15 del mes que los DRV y el DNA canalizarán a la Dirección de Proyectos Comerciales. Una vez tratadas estas incidencias dicha Dirección comunicará antes del día 18 a la Dirección de Remuneración y Beneficios el listado de personas y cantidades a abonar a fin de que estas cantidades puedan incorporarse en la nómina de ese mes.

Con el cierre del año se realizará una regularización definitiva.

Normas a tener en cuenta:

Para asegurar el buen funcionamiento del Programa se recuerda la siguiente norma de operativa comercial que deberá ser respetada escrupulosamente:

Antes del día de cierre del mes deberán estar en el Dpto. de Facturación correspondiente los albaranes que soporten las entregas realizadas por concesionarios a cliente de Alimentación u otros clientes a fin de que se cargue oportunamente el esfuerzo comercial correspondiente.

El incumplimiento de esta norma podrá llegar a ocasionar, según criterio del Director Regional, la descalificación del Responsable comercial del concesionario afectado.

Se contempla la realización de auditorías sobre este u otros aspectos que pudieran implicar una operativa incorrecta.

Excepcionalidad:

Cualquier modificación de las bases del Programa, así como la decisión final sobre cualquier circunstancia excepcional que se pudiera dar estará en manos del Director general Comercial.

Acta de preacuerdo sobre la negociación colectiva y empleo en el «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima»

Las secciones sindicales de CC.OO. y UGT y la Dirección de Recursos Humanos del Grupo Cruzcampo acuerdan el conjunto de temas reseñados en el documento adjunto y su traslado a los centros de trabajo de la empresa, para su conocimiento y ratificación por parte de los representantes legales de los trabajadores, procediéndose, una vez ratificado por los Comités de Empresa y Delegado de Personal, a su inclusión en los Convenios Colectivos en vigor.

El resto de temas o materias no reflejadas, y establecidos hasta la vigencia de los Convenios Colectivos, así como los que consistan en acuerdos, pactos o actas, no incluidos en los Convenios Colectivos y vigentes a 31 de diciembre de 1997, las partes acuerdan prorrogarlos manteniendo su contenido en vigor, siempre que no entren en colisión con los contenidos del presente pacto, al no haber sido materias tratadas en las negociaciones, que se recogen y concretan en el presente documento.

Las partes, en prueba de conformidad, firman el presente preacuerdo en Madrid a 16 de marzo de 1999.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA 1998/1999 PARA EL «GRUPO CRUZCAMPO, SOCIEDAD ANÓNIMA»

1. Vigencia:

La vigencia de todos los Convenios Colectivos será desde el 1 de enero de 1998 al 31 de diciembre de 1999, con la excepción del Convenio de la Fábrica de Madrid, que será desde el 1 de julio de 1998 a 31 de diciembre de 1999.

2. Incrementos de Convenio:

Para 1998, se acuerda un incremento del 2 por 100 sobre tablas, valores económicos y retributivos de 1997.

Para 1999, se acuerda un incremento del 2 por 100 sobre tablas, valores económicos y retributivos de 1998.

En cuanto al Convenio Colectivo del Centro de Suministro de Málaga (antigua Franquelo), dado que está firmada su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 1999, se realizarán los incrementos según lo dispuesto en el artículo 3.º de dicho Convenio.

3. Efectos retroactivos:

El incremento para 1998 se aplicará con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 1998, con la excepción de Madrid, que lo tendrá desde el 1 de julio de 1998, y el incremento para 1999 se aplicará con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 1999.

4. Actualización:

Se procederá a una actualización de fechas, tablas, valores económicos y retributivos en los distintos Convenios, manteniendo sus redacciones actuales con las siguientes excepciones:

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 de 2000: Cinco del escalafón general.

1 de enero de 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 de 2000: Uno del escalafón general.

Fábrica de Madrid:

Año 1999, a la firma del acuerdo, un 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 establece 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 vienen contratando, y una vez agotado este sistema, se ofertará al personal fijo discontinuo.

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 contratas 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 fijos 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 trabajada, 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

Año 1999

Total personas	Número de meses trabajo	Total meses
15	7	105
23	6	138
19	4	76
36	3	108
25	2	50
Total		477

Año 2000

Total personas	Número de meses trabajo	Total meses
10	7	70
23	6	138
19	4	76
36	3	108
12	2	24
Total		416

Estimaciones basadas en:

Igual volumen y mix que el presupuesto 1998/1999. No contempla inversiones que no estén en curso. Incluye relevos por bocadillo.

JAÉN

Año 1999

Total personas	Número de meses trabajo	Total meses
5	6	30
17	4	68
10	2	20
Total		118

* Supuesto 2 pase a fijo del escalafón general.

Año 2000

Total personas	Número de meses trabajo	Total meses
21	4	84
8	2	16
Total		100

Estimaciones basadas en:

Igual volumen y mix que el presupuesto 1998/1999. No contempla inversiones que no estén en curso. Incluye relevos por bocadillo.

MADRID

Año 1999

Total personas	Número de meses trabajo	Total meses
20	4	80
6	2	12
Total		92

Año 2000

Total personas	Número de meses trabajo	Total meses
23	4	92
6	2	12
Total		104

Estimaciones basadas en:

Igual volumen y mix que el presupuesto 1998/1999.
No contempla inversiones que no estén en curso.
Incluye relevos por bocadillo.

VALENCIA

Año 1999

Total personas	Número de meses trabajo	Total meses
3	8	24
2	6	12
23	4	92
11	2	22
Total		150

Año 2000

Total personas	Número de meses trabajo	Total meses
1	8	8
28	4	112
8	2	16
Total		136

Estimaciones basadas en:

Igual volumen y mix que el presupuesto 1998/1999.
No contempla inversiones que no estén en curso.
Incluye relevos por bocadillo.

ARANO

Año 1999

Total personas	Número de meses trabajo	Total meses
13	8	104
4	4	16
2	2	4
Total		124

Año 2000

Total personas	Número de meses trabajo	Total meses
13	8	104
4	4	16
2	2	4
Total		124

Estimaciones basadas en:

Igual volumen y mix que el presupuesto 1998/1999.
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 FFDD.
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 III

Se establece a título experimental una prima de productividad para los años 1998 y 1999 basada en el incremento de los índices 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 segunda 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 segunda obrero, en un 2,5 por 100 por cada año completo de antigüedad en plantilla al 31 de diciembre, y con un tope de veinticuatro años.

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 segunda obrero.

Año 1998

Prima de productividad

Incremento productividad hectolitros/persona	Pesetas/prima	Incremento pesetas/prima	Total pesetas/prima
—	52.837	—	—
1 a 50	52.837	985	53.822
51 a 100	52.837	1.971	54.808
101 a 150	52.837	2.956	55.793
151 a 200	52.837	3.941	56.778
201 a 250	52.837	4.927	57.764
251 a 300	52.837	5.912	58.749
301 a 350	52.837	6.897	59.734
351 a 400	52.837	7.883	60.720
401 a 450	52.837	8.868	61.705
451 a 500	52.837	9.853	62.690
501 a 550	52.837	10.839	63.676
551 a 600	52.837	11.824	64.661

Año 1999

Prima de productividad

Incremento productividad hectolitros/persona	Pesetas/prima	Incremento pesetas/prima	Total pesetas/prima
—	53.894	—	—
1 a 50	53.894	1.005	54.899
51 a 100	53.894	2.010	55.904
101 a 150	53.894	3.015	56.909
151 a 200	53.894	4.020	57.914
201 a 250	53.894	5.026	58.920
251 a 300	53.894	6.030	59.924
301 a 350	53.894	7.035	60.929
351 a 400	53.894	8.041	61.935
401 a 450	53.894	9.045	62.939
451 a 500	53.894	10.050	63.944
501 a 550	53.894	11.056	64.950
551 a 600	53.894	12.060	65.954

La prima se calcula mediante la expresión siguiente:

Hectolitros envasados

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:

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

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

Anexo

Prima de productividad

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 1999. En todo caso, se garantiza un mínimo de 68.500 pesetas para el año 2000 para el Auxiliar de segunda 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 segunda obrero, en un 2,5 por 100 por cada año completo de antigüedad en la 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 segunda 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
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:

Hectolitros envasados

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:

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

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

**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 compondrá el Comité Intercentros de «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», será de 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 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 de 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.

A estos efectos, quien convoque la reunión deberá comunicar la fecha de su celebración y el orden del día con una antelación mínima de treinta días naturales.

En cualquier caso, la parte que reciba la comunicación podrá incluir, a su vez, en el orden del día aquellos puntos que estime de interés, siempre que se lo notifique debidamente a la otra parte con una antelación mínima de veinte días naturales.

A estos efectos, las reuniones ordinarias tendrán lugar donde la Dirección de «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», estime conveniente, siendo preferiblemente las ciudades de Madrid y Sevilla, lo que se comunicará con una antelación mínima de siete días hábiles.

Artículo 8. *Reuniones extraordinarias del Comité Intercentros y la Dirección de la empresa.*

Por razones suficientemente justificadas y en base a las competencias que le son asignadas a este Comité Intercentros en el capítulo IV, artículo 10, apartado b), del presente Reglamento, podrán convocarse reuniones extraordinarias, que se comunicarán con una antelación mínima de diez días hábiles a la fecha de celebración.

En dichas comunicaciones, se incluirá necesariamente el orden del día.

Por razones organizativas y económicas, cuando se soliciten reuniones extraordinarias en el mes anterior a la celebración de una reunión ordinaria, se harán coincidir ambas, sin que ello conlleve un retraso de la reunión extraordinaria.

Artículo 9. *Disposiciones comunes a las reuniones ordinarias, extraordinarias y previas.*

I. Acta.—Al término de cada reunión, se elaborará un acta que recogerá los acuerdos adoptados en el transcurso de la misma.

El acta de la reunión preferiblemente se aprobará y firmará por ambas representaciones al finalizar la misma o al comienzo de la siguiente, entregándose a continuación una copia a cada parte.

II. Comunicación de los acuerdos.—Los acuerdos adoptados en las reuniones ordinarias y extraordinarias podrán ser comunicados a los trabajadores de la empresa. Los miembros del Comité Intercentros de «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», y éste en su conjunto, deberán guardar el debido sigilo profesional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

III. Gastos y crédito horario.—El régimen de los gastos y del crédito horario de los miembros del Comité Intercentros y los Delegados sindicales asistentes será el siguiente:

1. La empresa abonará los gastos correspondientes exclusivamente para los componentes del Comité Intercentros y los Delegados sindicales y existirá aumento del crédito horario tanto para la propia reunión como para la previa que pudiese celebrarse, por lo que las horas de dedicación no serán a cuenta del crédito horario mensual del que dispongan en sus respectivos centros.

2. Se abonarán los gastos de desplazamiento y alojamiento, a un máximo de un asesor externo por central sindical, siempre que las reuniones se celebren fuera de Madrid.

En el anexo, que forma parte indivisible de este texto, se recogen normas específicas sobre los gastos y dietas.

CAPÍTULO IV

Artículo 10. *Competencias del Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros de «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», tendrá en su ámbito de actuación competencia sobre las materias que a continuación se relacionan:

a) Informativas:

1. Semestralmente recibirá información documentada sobre la evolución general del sector cervecero, sobre la situación de la producción

y ventas de la empresa, sobre su programa de producción, así como del empleo.

2. Anualmente recibirá el Balance, Cuenta de Resultados y se le dará a conocer la Memoria.

b) De negociación:

1. El Comité Intercentros de «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», estará legitimado para negociar aquellos asuntos que afecten colectivamente a los trabajadores de la empresa, así como para la negociación colectiva en el marco global de la empresa, reglamentos y cualquier tipo de pactos que afecten a los intereses generales de los trabajadores de la compañía.

2. Cualquier medida que afecte al volumen de empleo, tanto de presente como de futuro, deberá ser negociado con el Comité Intercentros.

Disposición adicional.

Ambas partes establecen la posibilidad de revisar el presente Reglamento, durante la vigencia del mismo, ante posibles disfunciones o modificaciones de tipo formal o legal.

ANEXO

Gastos, dietas y alojamientos

En relación a los gastos y dietas se establece lo siguiente:

Los alojamientos para las reuniones serán elegidos y contratados por la empresa, y no se abonará, por tanto, ninguna compensación a los miembros del Comité Intercentros por tal motivo.

En caso de viajes, se utilizará el medio más económico posible, procurándose que los realicen juntos los miembros que puedan.

Los desayunos, comidas y cenas realizados con la empresa y abonados directamente por ésta, conllevarán la no compensación de las dietas correspondientes.

Los miembros del Comité Intercentros procurarán en todo momento que los gastos ocasionados por las reuniones sean los mínimos posibles.

Debido a la dispersión existente en los diversos Convenios Colectivos que regulan esta materia, se tenderá a establecer un valor único de dietas para el Comité Intercentros.

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

2137

RESOLUCIÓN de 11 de enero de 2001, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que, para el desarrollo del programa «ventanilla única», se dispone la publicación de los Convenios entre la Administración General del Estado y los Ayuntamientos de Lepe y Cuevas del Almanzora, en aplicación del artículo 38.4.b) de la Ley 30/1992.

El Ministro de Administraciones Públicas y los Alcaldes de los Ayuntamientos de Lepe (Huelva) y Cuevas del Almanzora (Almería) han formalizado Convenios entre los citados Ayuntamientos y la Administración General del Estado para posibilitar que los ciudadanos presenten en los Registros de las Entidades Locales solicitudes, escritos y comunicaciones dirigidas a órganos y entidades de la Administración estatal. Tales Convenios se enmarcan en el desarrollo del programa «Ventanilla única», impulsado por los Acuerdos de 23 de febrero de 1996 y de 4 de abril de 1997 del Consejo de Ministros.

En cumplimiento de lo dispuesto en la cláusula sexta de los mencionados Convenios, y para garantizar su publicidad, esta Secretaría de Estado dispone su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de enero de 2001.—El Secretario de Estado, Ignacio González González.

ANEXO

Convenio entre la Administración General del Estado y el Ayuntamiento de Lepe, en aplicación del artículo 38.4.b) de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común

En Madrid, a 13 de noviembre de 2000.

REUNIDOS

Don Jesús Posada Moreno, Ministro de Administraciones Públicas, en representación de la Administración General del Estado, y don José Oria Galoso, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Lepe (Huelva), en representación de dicho Ayuntamiento.

Actúan en el ejercicio de las competencias que, respectivamente, tienen atribuidas, por una parte, por el Real Decreto 694/2000, de 12 de mayo, por el que se establece la estructura básica del Ministerio de Administraciones Públicas («Boletín Oficial del Estado» número 115, de 13 de mayo), modificada y desarrollada por Real Decreto 1372/2000, de 19 de julio («Boletín Oficial del Estado» número 173, de 20 de julio), y por el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de febrero de 1996 para la formalización con las entidades que integran la Administración Local de los convenios previstos en el artículo 38.4.b) de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y, por la otra parte, por la Ley 7/1985, reguladora de las Bases del Régimen Local («Boletín Oficial del Estado» número 80, de 3 de abril de 1985), y por el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril («Boletín Oficial del Estado» números 96 y 97, de 22 y 23 de abril de 1985).

Las partes se reconocen mutuamente en la calidad con la que cada uno interviene, así como la capacidad legal suficiente para el otorgamiento de este Convenio, y, al efecto,

EXPONEN

El artículo 38.4.b) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común («Boletín Oficial del Estado» número 285, del 27), establece que las solicitudes, escritos y comunicaciones dirigidos a los órganos de las Administraciones públicas podrán presentarse en los registros de cualquier órgano administrativo que pertenezca a la Administración General del Estado, a la de cualquier Administración de las Comunidades Autónomas, o a la de alguna de las entidades que integran la Administración Local si, en este último caso, se hubiese suscrito el oportuno Convenio.

La mencionada regulación supone un evidente avance en la línea de facilitar las relaciones de los ciudadanos con la pluralidad de Administraciones Públicas que coexisten en nuestro país y un importante instrumento de la necesaria cooperación entre aquéllas.

El Convenio que hoy se suscribe lleva a efecto la voluntad de las Administraciones intervinientes de posibilitar el que los ciudadanos puedan presentar los documentos que dirigen a cualquier órgano o entidad de la Administración General del Estado en los registros del Ayuntamiento de Lepe.

En consecuencia, las Administraciones intervinientes proceden a la formalización del presente Convenio de acuerdo con las siguientes

CLÁUSULAS

Primera.—El objeto del Convenio es permitir a los ciudadanos que presenten en los Registros del Ayuntamiento de Lepe solicitudes, escritos y comunicaciones dirigidos a la Administración General del Estado y a las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de aquélla.

Segunda.—La fecha de entrada en los Registros del Ayuntamiento de Lepe de las solicitudes, escritos y comunicaciones dirigidos a la Administración General del Estado y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de aquélla será válida a los efectos de cumplimiento de plazos por los interesados, siendo de aplicación lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y, especialmente, en el segundo párrafo de su apartado cuarto.

Tercera.—El Ayuntamiento de Lepe se compromete a:

a) Admitir en sus registros cualesquiera solicitudes, escritos o comunicaciones dirigidos a los órganos de la Administración General del Estado