

Esta actuación requiere la adopción de un conjunto de criterios comunes que garanticen una cierta homogeneidad técnica en las condiciones de fabricación del material de juego, de modo que no se excluya su acceso al mercado en cualquier parte del territorio nacional, dando así satisfacción a las demandas de los sectores implicados y asegurando la libre circulación de dicho material en igualdad de condiciones, para evitar, en lo posible, la fragmentación de su mercado.

Por todo ello, acuerdan suscribir el presente Convenio de colaboración, de conformidad con lo establecido en el artículo 6 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, con arreglo a las siguientes

#### CLÁUSULAS

**Primera. Objeto del Convenio.**—Al amparo de lo previsto en el artículo 15.1 de la precitada Ley 30/1992, el presente Convenio tiene por objeto constituir una encomienda de gestión a favor del Ministerio del Interior por parte de la Ciudad de Melilla.

En virtud de dicha encomienda se atribuyen a aquél la realización de las actividades de carácter técnico relacionadas con la homologación del material de juego, sin perjuicio de aquellas otras actuaciones complementarias que a tal efecto pudiera llevar a cabo la Administración encomendada.

Igualmente se encomienda al Ministerio del Interior la gestión del Registro de Modelos a que se refiere el Reglamento de Máquinas Recreativas y de Azar de aplicación, en el que continuarán identificándose los modelos que sean objeto de homologación por la Ciudad de Melilla.

**Segunda. Procedimiento.**—La gestión de las actuaciones encomendadas por el presente Convenio se realizará de la siguiente forma:

1. El Ministerio del Interior recibirá cuanta documentación y demás elementos necesarios para la verificación del material de juego cuya homologación se solicite a la Ciudad de Melilla.

2. Cumplimentado lo anterior, por el citado Ministerio se practicarán las oportunas operaciones técnicas de verificación previas de dicho material para su posterior homologación por la Ciudad de Melilla, de acuerdo con sus propias normas sustantivas y de procedimiento.

3. A la vista de la documentación presentada, y del resultado de los ensayos e informes procedentes, el Ministerio del Interior emitirá el oportuno informe detallado a la Ciudad de Melilla, sobre la adecuación del respectivo material de juego en relación con lo previsto en la normativa vigente en su ámbito territorial.

4. En el supuesto de que el material de juego de que se trate requiera de la oportuna inscripción en el Registro contemplado en la cláusula primera del presente Convenio, el Ministerio del Interior asignará el correspondiente número de inscripción. En su caso, esta inscripción servirá de base para el registro habilitado al efecto en la Ciudad de Melilla.

**Tercera. Requisitos de homologación:**

1. Con anterioridad a su homologación, todos los modelos de máquinas recreativas y de azar deberán ser sometidos a los preceptivos ensayos de laboratorio, en cumplimiento de lo exigido en el Reglamento de Máquinas Recreativas y de Azar vigente en el ámbito de la Ciudad de Melilla.

2. Podrá acordarse la suscripción de un protocolo de ensayos común en el que se establezca el procedimiento al que deberán ajustarse los ensayos mencionados en la cláusula cuarta del presente Convenio.

**Cuarta. Ensayos oficiales:**

1. Se reconocen como entidades autorizadas para realizar ensayos previos a la homologación de máquinas recreativas y de azar las designadas por Resolución del Ministerio del Interior de 2 de junio de 1993, que son las siguientes:

Departamento de Automática, Ingeniería Electrónica e Informática de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales de Madrid.

Laboratorio General de Ensayos e Investigación de la Generalidad de Cataluña.

2. Estos centros o entidades reconocidos podrán ser objeto de ampliación de común acuerdo entre ambas Administraciones, respecto de cualesquiera otros laboratorios que aseguren la imparcialidad y lleven a cabo sus funciones con la suficiente solvencia técnica.

**Quinta. Coordinación de actuaciones:**

1. Ambas partes se comprometen a efectuar el seguimiento conjunto del presente Convenio y a coordinar sus actuaciones en orden al cumplimiento de las obligaciones contraídas con ocasión del mismo.

2. A tal efecto, se constituye una Comisión de Seguimiento del Convenio, encargada de resolver las dudas que surjan en su interpretación, de solventar las posibles discrepancias que puedan sobrevenir en su ejecución y de elaborar las propuestas tendentes a mejorar las funciones técnicas relacionadas con la homologación del material de juego.

3. Dicha Comisión estará compuesta por dos representantes de cada una de las Administraciones que suscriben el presente Convenio, actuando como copresidentes el representante de mayor rango de cada una de las Administraciones con competencia en materia de juego.

4. La Comisión se reunirá con la periodicidad que se determine en el momento de su constitución y, en todo caso, con carácter extraordinario, cuando así lo estimen oportuno cada uno de los copresidentes.

**Sexta. Duración y vigencia del Convenio:**

1. El presente Convenio se establece con carácter indefinido, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de tres meses.

2. Denunciando el Convenio, deberán, no obstante, evacuarse los informes previstos en el apartado tercero de la cláusula segunda de aquellos procedimientos que se encuentren en trámite.

3. Las partes firmantes se comprometen a promover y acordar la novación modificativa de este Convenio cuando el mismo se vea afectado por alteraciones normativas.

**Séptima. Eficacia y publicidad del Convenio.**—El Convenio obligará a las Administraciones intervinientes desde el momento de su firma.

No obstante lo anterior, este Convenio se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» y en el «Boletín Oficial de la Ciudad de Melilla», dándose traslado del mismo al Senado, de acuerdo con lo previsto en el artículo 8.2 de la precitada Ley 30/1992.

**Octava. Cuestiones litigiosas.**—Sin perjuicio de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento señalada en la cláusula quinta, las cuestiones litigiosas que puedan surgir en la interpretación y cumplimiento del presente Convenio serán de conocimiento y competencia del orden jurisdiccional contencioso-administrativo y, en su caso, de la competencia del Tribunal Constitucional.

Y en prueba de conformidad, y para la debida constancia de todo lo acordado, se firma el presente Convenio en duplicado ejemplar en el lugar y fecha al principio mencionados.—El Ministro del Interior, Jaime Mayor Oreja.—El Presidente de la Ciudad de Melilla, Enrique Palacios Hernández.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

6219

*RESOLUCIÓN de 23 de febrero de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima» para su centro de El Puig (Valencia) y su unidad regional.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», para su centro de El Puig (Valencia) y su unidad regional (código de Convenio número 9008951), que fue suscrito con fecha 12 de junio de 1998, 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 la misma, 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 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, 23 de febrero de 1999.—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; así mismo quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio los siguientes puestos de trabajo:

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

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

El presente Convenio Colectivo surtirá efectos desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1997, y sus normas serán de obligado cumplimiento, tanto para la empresa como para el resto del personal a que hace referencia el artículo anterior.

**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 mediante 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 o 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

Años de servicio	Complemento de aplicación — Porcentaje
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:

Módulo (el importe de estos conceptos anuales referente al año 1996).

$$\frac{\text{Salario base + antigüedad + plus convenio + plus turnos}}{\text{Número de horas de trabajo efectivas}}$$

Este resultado se multiplicará por 1,75.

Existiendo acuerdo entre la empresa y el trabajador, al menos el 50 por 100 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.

Serán estructurales las horas extraordinarias que no excedan de ochenta horas por trabajador, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales. Esta consideración de estructurales la tendrán las realizadas para las revisiones anuales de los trenes de envasado y fábrica en general; comprometiéndose el Comité de Empresa, a dar su conformidad en el escrito que ha de cumplimentar la empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4 de Orden de marzo de 1983, que desarrolla el Real Decreto 82/1983, de 19 de enero.

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 ochenta 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 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 1997, 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 568 pesetas.

El personal que habitualmente trabaje en festivo, percibirá 568 pesetas, 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 de la mañana del sábado, percibirán las 568 pesetas, del complemento de hora festiva por el número de horas trabajadas en su jornada.

Los Inspectores percibirán 7.572 pesetas por día festivo trabajado, y los Merchandising 6.735 pesetas, por este mismo concepto.

El personal afecto a la sección de Dispensadores, percibirán la cantidad de 13.462 pesetas, 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 2.745 pesetas, 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: 49.146 pesetas/mes

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 57.734 pesetas a todas las categorías laborales, en compensación a las percepciones correspondientes a los complementos salariales en jornada normal que se abonen por día efectivamente trabajado. Se percibirá al iniciar las vacaciones, siempre que se le comunique 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 1.043 pesetas 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 veintiún días de plus de convenio.

B) Para tener derecho a percibir el importe íntegro de estas pagas reglamentarias, será preciso encontrarse al servicio de la empresa durante doce meses consecutivos, como mínimo, en la fecha señalada para ser efectivas cada una de ellas. De no ser así, serán abonadas por dozavas partes al personal fijo, computándose las fracciones 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 64.443 pesetas para todo el personal, cualquiera que sea su categoría y que no tenga acreditada ninguna antigüedad. Esta cantidad se incrementará al personal en 1.611 pesetas 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 58.803 pesetas 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 16 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 58.803 pesetas 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 establece a título experimental una prima de productividad basada en el incremento de los índices de hectolitros/persona tomando como referencia los valores obtenidos en el año 1996. En todo caso se garantiza un mínimo de 46.069 pesetas para 1997, para el Auxiliar de 2.<sup>a</sup> obrero. Para las restantes categorías laborales se aplicarán los coeficientes de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecería, derogada el 31 de diciembre de 1995, incrementándose las cantidades anteriores obtenidas, teniendo como base el Auxiliar de 2.<sup>a</sup> obrero, en un 2,5 por 100 por cada año completo de antigüedad en plantilla al 31 de diciembre y 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.<sup>a</sup> obrero.

*Prima de productividad*

Incremento Productividad — Hectol/pers.	Prima — Pesetas	Incremento prima — Pesetas	Total prima — Pesetas
—	33.144	0	33.144
1-50	33.144	966	34.110
51-100	33.144	1.932	35.076
101-150	33.144	2.898	36.042
151-200	33.144	3.864	37.008
201-250	32.144	4.830	37.974
251-300	32.144	5.796	38.940
301-350	32.144	6.762	39.906
351-400	32.144	7.728	40.872
401-450	32.144	8.694	41.838
451-500	32.144	9.660	42.804
501-550	32.144	10.626	43.770
551-600	32.144	11.592	44.736

La prima se calcula mediante la expresión siguiente:

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

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 de 1998.

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

El personal que tenga su domicilio en El Puig, percibirá como plus de transporte 322 pesetas 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, percibirá las pesetas/día trabajado equivalente a 6.950 pesetas mes.

El personal domiciliado fuera del término y en un radio superior a 10 kilómetros, percibirá las pesetas/día trabajado equivalentes a 16.218 pesetas mes.

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.

Un 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 1.116 pesetas 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 tres estrellas.

Por manutención se establecen como dietas las siguientes cuantías:

Desayuno: 479 pesetas.

Comida: 2.388 pesetas.

Cena: 1.781 pesetas.

Si se regresa al domicilio con anterioridad a las veintiuna 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 29,8 pesetas/kilómetro, 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 RR.HH.

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

Se establece por el presente Convenio una ayuda de doce mensualidades de 23.034 pesetas/mes 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 1997 sobre las de 1996 de un 3,2 por 100. Se consideran tablas salariales el salario base y el plus convenio. Los porcentajes de antigüedad se aplicarán sobre el salario base de 1997.

2. Los siguientes conceptos se igualarán en 1997 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.
- I.R.T.P.
- 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 1997 de acuerdo a la factoría número 1 del grupo «Cruzcampo, Sociedad Anónima», de Sevilla.

I.R.T.P.: 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 I.R.T.P., 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 I.R.T.P. 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 I.R.T.P. 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 I.R.T.P., se abonará en 1997 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 1997 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 1997 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 1997 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 1997 de acuerdo a la factoría número 1 del grupo «Cruzcampo, Sociedad Anónima», de Sevilla.

En el año 1997 en las extras de julio y Navidad no se abonarán los dos quintas partes del plus de Convenio mensual.

Igualmente se igualarán y abonarán todos aquellos conceptos de nueva creación en 1997, que no sean por cantidad, calidad y puesto de trabajo, existentes en fábrica del grupo «Cruzcampo, Sociedad Anónima», 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 10 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 correturnos, 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 cómputo 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 568 pesetas/hora 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 568 pesetas/hora, 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 los años 1996 y 1997 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 224 en 1997, 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.

Asistente Técnico Sanitario:

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 ésta 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 incapacidad transitoria 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 incapacidad transitoria la sufrieran 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 29.854 pesetas.

A partir de la firma del presente Convenio hasta 31 de diciembre del año 2000, 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 acogerá 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, quien 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 cubrirla, 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 aquella.

#### 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 asistenciales**

#### Artículo 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: Cuarenta, treinta y cinco y treinta 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:

25.000, 30.000 y 40.000 pesetas, respectivamente.

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

El actual fondo para adquisición de primera vivienda queda establecido por la empresa en 4.500.000 pesetas, siendo el límite máximo de concesión de 900.000 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 5.000.000 pesetas para la concesión de préstamos para asuntos varios.

La cuantía máxima a conceder por persona será de 250.000 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 empresa**

#### Artículo 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 afecta 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.

Previo 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.

Quedan sin aumento los siguientes conceptos retributivos:

1. Ayuda comida.
2. Dietas.
3. Complemento de festivos.
4. Bolsa por cambio de fecha de vacaciones.
5. Posible prolongación de jornada de Mecánicos de Grupo Barril.
6. Plus distancia.
7. Avisos.
8. Horas extraordinarias.
9. Plus viernes noche.
10. Festivos.
11. Trabajo a turnos.
12. Premio por años de servicio.
13. Plus de trabajo nocturno.

#### Disposición adicional tercera.

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 1997, la empresa respetará el texto del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, aunque éste 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 1997, la empresa no podrá aplicar la movilidad geográfica, salvo que exista acuerdo entre la empresa y el personal afectado por dicha movilidad.

#### Disposición adicional cuarta.

Ambas partes acuerdan que el Comité de Empresa de la fábrica de El Puig se podrá adherir al futuro Comité Intercentros del grupo «Cruzcampo, Sociedad Anónima», en base al reglamento de funcionamiento que en su día se pacte a nivel central en las secciones sindicales estatales.

#### Disposición final única.

A partir del 1 de enero de 1999, los artículos de este Convenio números 3, «absorción y garantías de condiciones anteriores», y 37, «modificación

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 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, 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 vengan 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 1999, 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 1997 hasta el 31 de diciembre de 1997».

**ANEXOS I, II, III, V Y VIII**

**Sueldo base, plus convenio, prima rendimiento, plus turno total 1997, gastos represen. F. ventas**

Categorías	Anexo I Sueldo base — Pesetas/día	Anexo II Plus Convenio — Pesetas/día	Anexo III Prima de rendimiento — Pesetas	Anexo V Plus turno total — Pesetas	Anexo VIII Gastos represen. f. ventas — Pesetas
T. G. S. ....	6.808	2.705	142	0	
T. G. M. ....	5.991	2.705	125	0	
Jefe de primera técnico .....	5.174	2.705	108	0	
Jefe de primera administrativo .....	5.174	2.705	108	0	
Jefe de segunda técnico .....	4.493	2.705	95	0	
Jefe de segunda administrativo .....	4.493	2.705	95	0	
Oficial de primera técnico .....	4.085	2.705	95	0	
Oficial de primera administrativo .....	4.085	2.705	95	0	
Oficial de segunda técnico .....	3.540	2.705	82	0	
Oficial de segunda administrativo .....	3.540	2.705	82	0	
Auxiliar técnico .....	2.995	2.705	76	0	
Auxiliar administrativo .....	2.995	2.705	76	0	
Subalterno de primera Jefe de equipo .....	3.540	2.705	82	9.079	
Subalterno de primera .....	3.268	2.705	78	8.381	
Subalterno de segunda .....	2.995	2.705	76	7.683	
Inspectores de ventas de primera .....	4.493	2.705	94	0	1.500
Inspector de ventas de segunda .....	3.812	2.705	80	0	1.500
Jefe de ventas .....	4.493	2.705	95	0	1.500
Oficial de primera obrero Jefe de equipo .....	4.085	2.705	86	10.479	
Oficial de primera obrero .....	3.540	2.705	74	9.079	
Oficial de segunda obrero .....	3.268	2.705	68	8.381	
Ayudante obrero .....	2.995	2.705	63	7.683	
Auxiliar de primera obrero .....	2.859	2.705	60	7.335	
Auxiliar de segunda obrero .....	2.723	2.705	57	6.984	

**ANEXO 4**

**A Complemento I. R. T. P. (pesetas/mes)**

Categorías	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
T. G. S. ....	61.114	63.238	65.357	67.482	69.606	71.700	71.700	71.700	77.950	77.950	77.950	84.295	86.420
T. G. M. ....	54.635	56.495	58.346	60.214	62.063	63.897	63.897	63.897	69.364	69.364	69.364	74.912	76.767
Jefe de primera técnico .....	48.633	50.236	51.846	53.445	55.051	56.629	56.629	56.629	61.359	61.359	61.359	66.483	67.755
Jefe de primera administrativo .....	48.633	50.236	51.846	53.445	55.051	56.629	56.629	56.629	61.359	61.359	61.359	66.483	67.755
Jefe de segunda técnico .....	41.763	43.155	44.549	45.940	47.348	48.705	48.705	48.705	52.807	52.807	52.807	56.964	58.363
Jefe de segunda administrativo .....	41.763	43.155	44.549	45.940	47.348	48.705	48.705	48.705	52.807	52.807	52.807	56.964	58.363
Oficial de primera técnico .....	37.738	39.005	40.268	41.528	42.797	44.048	44.048	47.765	47.765	47.765	47.765	51.552	52.811

Categorías	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Oficial de primera administrativo .....	37.738	39.005	40.268	41.528	42.797	44.048	44.048	47.765	47.765	47.765	47.765	51.552	52.811
Oficial de segunda técnico .....	33.525	34.614	35.714	36.815	37.907	38.994	38.994	38.994	42.217	42.217	42.217	45.487	46.592
Oficial de segunda administrativo .....	33.525	34.614	35.714	36.815	37.907	38.994	38.994	38.994	42.217	42.217	42.217	45.487	46.592
Auxiliar técnico .....	30.766	31.414	32.065	32.991	33.916	34.836	34.836	34.836	37.565	37.565	37.565	40.332	41.259
Auxiliar administrativo .....	30.766	31.414	32.065	32.991	33.916	34.836	34.836	34.836	37.565	37.565	37.565	40.332	41.259
Subalerno de primera Jefe de equipo ...	30.695	31.848	32.987	34.131	35.273	36.405	36.405	36.405	39.766	39.766	39.766	43.183	44.327
Subalerno de primera .....	27.750	28.733	29.816	30.899	31.975	33.052	33.052	33.052	36.000	36.000	36.000	39.477	40.563
Subalerno de segunda .....	25.890	26.860	27.831	28.800	29.768	30.726	30.726	30.726	33.589	33.589	33.589	36.487	37.460
Inspectores de ventas de primera .....	40.903	42.291	43.686	45.075	46.473	47.838	47.838	47.838	51.945	51.945	51.945	56.101	57.493
Inspector de ventas de segunda .....	35.673	36.842	38.036	39.210	40.405	41.562	41.562	41.562	45.038	45.038	45.038	48.570	49.747
Jefe de ventas .....	48.633	50.236	51.846	53.445	55.051	56.629	56.629	56.629	61.359	61.359	61.359	66.483	67.755
Oficial de primera obrero Jefe de equipo .	34.738	36.098	37.465	38.820	40.189	41.533	41.533	41.533	45.540	45.540	45.540	49.864	50.979
Oficial de primera obrero .....	29.957	31.137	32.326	33.510	34.699	35.878	35.878	35.878	39.369	39.369	39.369	42.914	44.109
Oficial de segunda obrero .....	27.771	28.863	29.962	31.046	32.131	33.218	33.218	33.218	36.421	36.421	36.421	39.684	40.775
Ayudante obrero .....	26.015	26.989	27.972	28.949	29.927	30.900	30.900	30.900	33.766	33.766	33.766	36.691	37.668
Auxiliar de primera obrero .....	24.964	25.894	26.819	27.750	28.676	29.593	29.593	29.593	31.325	31.325	31.325	35.096	36.028
Auxiliar de segunda obrero .....	24.784	25.421	26.057	26.933	27.812	28.672	28.672	28.672	31.253	31.253	31.253	33.868	34.741

### B Complemento I. R. T. P. (pesetas/mes)

Categorías	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
T. G. S. ....	61.114	63.238	65.357	67.482	69.606	71.700	73.782	75.850	77.950	80.051	82.169	84.295	86.420
T. G. M. ....	54.635	56.495	58.346	60.214	62.063	63.897	65.711	67.528	69.364	71.201	73.049	74.912	76.767
Jefe de primera técnico .....	48.633	50.236	51.846	53.445	55.051	56.629	58.204	59.770	61.359	62.941	64.541	66.483	67.755
Jefe de primera administrativo .....	48.633	50.236	51.846	53.445	55.051	56.629	58.204	59.770	61.359	62.941	64.541	66.483	67.755
Jefe de segunda técnico .....	41.763	43.155	44.549	45.940	47.348	48.705	50.068	51.431	52.807	54.178	55.572	56.964	58.363
Jefe de segunda administrativo .....	41.763	43.155	44.549	45.940	47.348	48.705	50.068	51.431	52.807	54.178	55.572	56.964	58.363
Oficial de primera técnico .....	37.738	39.005	40.268	41.528	42.797	44.048	45.280	46.523	47.765	49.019	50.289	51.552	52.811
Oficial de primera administrativo .....	37.738	39.005	40.268	41.528	42.797	44.048	45.280	46.523	47.765	49.019	50.289	51.552	52.811
Oficial de segunda técnico .....	33.525	34.614	35.714	36.815	37.907	38.994	40.061	41.134	42.217	43.302	44.399	45.487	46.592
Oficial de segunda administrativo .....	33.525	34.614	35.714	36.815	37.907	38.994	40.061	41.134	42.217	43.302	44.399	45.487	46.592
Auxiliar técnico .....	30.766	31.414	32.065	32.991	33.916	34.836	35.736	36.644	37.565	38.469	39.409	40.332	41.259
Auxiliar administrativo .....	30.766	31.414	32.065	32.991	33.916	34.836	35.736	36.644	37.565	38.469	39.409	40.332	41.259
Subalerno de primera Jefe de equipo ...	30.695	31.848	32.987	34.131	35.273	36.405	37.518	38.645	39.766	40.894	42.037	43.183	44.327
Subalerno de primera .....	27.750	28.733	29.816	30.899	31.975	33.052	34.108	35.167	36.000	37.311	38.386	39.477	40.563
Subalerno de segunda .....	25.890	26.860	27.831	28.800	29.768	30.726	31.680	32.653	33.589	34.547	35.522	36.487	37.460
Inspectores de ventas de primera .....	40.903	42.291	43.686	45.075	46.473	47.838	49.204	50.561	51.945	53.321	54.707	56.101	57.493
Inspector de ventas de segunda .....	35.673	36.842	38.036	39.210	40.405	41.562	42.716	43.865	45.038	46.203	47.383	48.570	49.747
Jefe de ventas .....	48.633	50.236	51.846	53.445	55.051	56.629	58.204	59.770	61.359	62.941	64.541	66.483	67.755
Oficial de primera obrero Jefe de equipo .	34.738	36.098	37.465	38.820	40.189	41.533	42.860	44.198	45.540	46.892	48.254	49.864	50.979
Oficial de primera obrero .....	29.957	31.137	32.326	33.510	34.699	35.878	37.028	38.194	39.369	40.537	41.733	42.914	44.109
Oficial de segunda obrero .....	27.771	28.863	29.962	31.046	32.131	33.218	34.278	35.347	36.421	37.505	37.595	39.684	40.775
Ayudante obrero .....	26.015	26.989	27.972	28.949	29.927	30.900	32.053	32.802	33.766	34.744	35.715	36.691	37.668
Auxiliar de primera obrero .....	24.964	25.894	26.819	27.750	28.676	29.593	30.497	31.412	31.325	33.251	34.172	35.096	36.028
Auxiliar de segunda obrero .....	24.784	25.421	26.057	26.933	27.812	28.672	29.524	30.386	31.253	32.117	32.995	33.868	34.741

### ANEXO 6

#### Tabla plus rendimiento pesetas/hora en 1997

Porcentaje rendimiento planta envasado		Oficial 1.ª J. E.		Oficial 1.ª	Oficial 2.ª	Ayudante	Auxiliar 1.ª	Auxiliar 2.ª
0,00	70,00	86,00	74,00	68,00	63,00	60,00	57,00	
70,01	70,50	94,02	81,41	74,31	68,89	66,16	62,42	
70,51	71,00	94,47	81,81	74,69	69,22	66,48	62,74	
71,01	71,50	94,92	82,23	75,03	69,56	66,82	63,03	
71,51	72,00	92,38	82,63	75,40	69,91	67,15	63,34	
72,01	72,50	95,83	83,05	75,77	70,23	67,47	63,64	
72,51	73,00	96,28	83,45	76,14	70,58	67,77	63,97	
73,01	73,50	96,74	83,84	76,50	70,90	68,12	64,27	
73,51	74,00	97,18	84,26	76,84	71,24	68,43	64,60	
74,01	74,50	97,64	84,65	77,23	71,59	68,75	64,91	
74,51	75,00	98,08	85,06	77,59	71,92	69,09	65,23	
75,01	75,50	98,99	85,87	78,31	72,60	69,73	65,84	
75,51	76,00	99,90	86,69	79,05	73,28	70,37	66,46	
76,01	76,50	100,80	87,49	79,77	73,93	71,04	67,09	

Porcentaje rendimiento planta envasado	Oficial 1.ª J. E.	Oficial 1.ª	Oficial 2.ª	Ayudante	Auxiliar 1.ª	Auxiliar 2.ª
76,51	77,00	101,70	88,32	80,51	74,61	71,67
77,01	77,50	102,61	89,12	81,24	75,29	72,32
77,51	78,00	103,50	89,93	81,95	75,97	72,96
78,01	78,50	104,42	90,75	82,69	76,66	73,62
78,51	79,00	105,32	91,54	83,42	77,33	74,27
79,01	79,50	106,23	91,35	84,16	78,00	74,91
79,51	80,00	107,12	93,17	84,87	78,67	75,56
80,01	80,50	108,48	94,39	85,98	79,68	76,53
80,51	81,00	109,85	95,60	87,07	80,69	77,51
81,01	81,50	111,21	96,81	88,16	81,71	78,48
81,51	82,00	112,57	98,03	89,25	82,74	79,45
82,01	82,50	113,91	99,25	90,35	83,74	80,42
82,51	83,00	115,28	100,45	91,45	84,75	81,40
83,01	83,50	116,63	101,67	92,54	85,76	82,37
83,51	84,00	118,00	102,89	93,63	86,78	83,34
84,01	84,50	119,33	104,11	94,64	87,77	84,30
84,51	85,00	120,71	105,33	95,82	88,78	85,29
85,01	85,50	122,06	106,54	96,92	89,81	86,26

Porcentaje rendimiento planta envasado		Oficial 1.ª J. E.	Oficial 1.ª	Oficial 2.ª	Ayudante	Auxiliar 1.ª	Auxiliar 2.ª
85,51	86,00	123,42	107,66	98,01	90,83	87,23	82,61
86,01	86,50	124,78	108,97	99,10	91,84	88,21	83,54
86,51	87,00	126,12	110,19	100,19	92,85	89,19	84,47
87,01	87,50	127,50	111,41	101,30	93,87	90,16	85,41
87,51	88,00	128,83	112,61	102,38	94,88	91,10	86,34

**6220**

*RESOLUCIÓN de 24 de febrero de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Seguriber, Compañía de Servicios Integrales, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Seguriber, Compañía de Servicios Integrales, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9012102), que fue suscrito con fecha 23 de diciembre de 1998, 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 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 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, 24 de febrero de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LA EMPRESA «SEGURIBER, COMPAÑÍA DE SERVICIOS INTEGRALES, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y SUS TRABAJADORES**

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. *Ámbito de aplicación funcional.***

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones, en el orden laboral, entre «Seguriber, Compañía de Servicios Integrales, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, por lo tanto, su contenido será de aplicación, tanto a la empresa como a todos sus trabajadores que voluntariamente, para sí o para terceros, presten sus servicios retribuidos, dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa.

**Artículo 2. *Ámbito de aplicación territorial.***

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de que la empresa dispone o pueda disponer en todo el territorio nacional.

**Artículo 3. *Ámbito de aplicación personal.***

El presente Convenio Colectivo se aplicará a la totalidad de los trabajadores, ya sean fijos o eventuales, que presten sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de «Seguriber, Compañía de Servicios Integrales, Sociedad Anónima».

Igualmente se aplicará el presente Convenio, tanto a aquellos trabajadores que pertenezcan a la plantilla en el momento de la firma del presente como a aquéllos que se vayan incorporando con posterioridad a la firma del Convenio, siempre y cuando éste no pierda su vigencia.

**Artículo 4. *Ámbito de aplicación temporal.***

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 1999, independientemente de la fecha en que sea publicado en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre del año 2001. No obstante, para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial y siempre que no medie denuncia se prorrogará anualmente por reconducción tácita.

**Artículo 5. *Denuncia.***

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar la expiración de la vigencia del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, con una antelación mínima de tres meses.

En el plazo de un mes, tras la denuncia, se habrá de constituir la Comisión Negociadora de un nuevo Convenio Colectivo. No obstante, se mantendrá lo dispuesto en el presente, hasta que se firme y publique el siguiente.

**Artículo 6. *Comisión Paritaria.***

Se constituye una comisión formada por dos miembros de la parte empresarial (Director general y Apoderado de la empresa) y dos miembros de la parte representativa de los trabajadores (Presidente y Secretario del Comité de Empresa).

La Comisión Paritaria se reunirá en la sala de juntas, ubicada en el domicilio social de la empresa, cada vez que una de las partes convoque a la otra para la aclaración de interpretaciones de artículos del presente Convenio, solicitando, si fuera preciso, la intervención de la Comisión de Interpretación, Conciliación y Arbitraje.

A tales efectos, las partes firmantes del presente Convenio declaran expresamente su voluntad de conseguir una relación laboral basada en los principios de tolerancia, respeto, diálogo y cumplimiento mutuo de los compromisos pactados en el presente Convenio Colectivo.

**Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.***

Todas las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a tales efectos, ambas partes declaran su vinculación a la totalidad de lo dispuesto en el mismo, significando que si la autoridad laboral declarase nulo alguno de los pactos o artículos, éste quedará inaplicable, con independencia de la aplicación del resto del Convenio, hasta que las partes firmantes del presente Convenio le den contenido, conforme a la legalidad.

**Artículo 8. *Compensación, absorción y garantía «ad personam».***

Todas las condiciones económicas, vigentes en la empresa hasta la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, serán sustituidas, compensadas y absorbidas por las pactadas en el presente Convenio, significando que todos aquellos trabajadores que tuvieran reconocidas condiciones económicas más beneficiosas de las pactadas en el presente Convenio les serán respetadas. Igual criterio se seguirá para las situaciones anteriores que con carácter global mejoren las condiciones establecidas en el presente Convenio.

**Artículo 9. *Derecho concordantes.***

Para lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes. Igualmente, ante posibles pactos contrarios a lo prevenido en el Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en la citada norma.

**CAPÍTULO II**

**Organización del trabajo**

**Artículo 10. *Dirección y control de la actividad laboral.***

La organización y el control del trabajo en cada centro, instalación, dependencia o unidad productiva de la empresa, conforme a lo estipulado legalmente y a lo previsto en este Convenio, corresponde a la Dirección