

## ANEXO I

## Tabla salarial VIII Convenio Colectivo

Años 1999 y 2000

Niveles	Categorías	Sueldos 1999 — Pesetas	Sueldos 2000 — Pesetas
I	Titulado superior, Jefe de 1. <sup>a</sup> .....	183.371	186.855
II	Titulado medio, Jefe de 2. <sup>a</sup> .....	175.229	178.558
III	Técnico informático, Jefe de 3. <sup>a</sup> , Jefe de Cocina .....	162.412	165.497
IV	Oficial administrativo, Oficial 1. <sup>a</sup> de Oficios Varios, Subjefe de Cocina .....	151.372	154.248
V	Oficial 2. <sup>a</sup> de Oficios Varios, Auxiliar adminis- trativo, Cocinero .....	144.159	146.898
VI	Ayudante Servicios Técnicos, Conserje, Reci- bidor, Vigilante, Jardinero, Peón especiali- zado .....	139.472	142.122
VII	Encargado de Comedor, Pisos y Vestuarios ...	137.806	140.424
VIII	Camarero, Auxiliar de Caja, Mozo especiali- zado .....	128.989	131.439
IX	Ayudante de Camarero, Camarero de Pisos, Limpiador, Ayudante de Cocina, Peón, Socorrista acuático, Pinche, Fregador, Mozo repartidor .....	117.462	119.694

## ANEXO II

## Importes ayuda infantil y escolar para 1999 y 2000

Ayuda escolar e infantil	Importe mensual — Pesetas	Importe anual — Pesetas
Por hijos de hasta tres años .....	1.620	19.440
Por hijos de cuatro a seis años .....	1.890	22.680
Por hijos de siete a doce años .....	2.350	28.200
Por hijos de trece a dieciséis años .....	2.810	33.720
Por hijos de diecisiete a dieciocho años .....	3.920	47.040
Por hijos de diecinueve a veinticinco años .....	4.470	53.640

**10633** RESOLUCIÓN de 18 de mayo de 2000, 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» (personal procedente de la antigua «Unión Cervercera, Sociedad Anónima» del centro de trabajo de Cádiz), que realiza sus funciones en el referido centro de Cádiz, así como en los de Córdoba, Jerez de la Frontera (Cádiz), Mérida (Badajoz) y Sevilla.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima» [personal procedente de la antigua «Unión Cervercera, Sociedad Anónima» del centro de trabajo de Cádiz, que realiza sus funciones en el referido centro de Cádiz, así como en los de Córdoba, Jerez de la Frontera (Cádiz), Mérida (Badajoz) y Sevilla; código de Convenio número 9012681], que fue suscrito con fecha 5 de noviembre de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, 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, 18 de mayo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE GRUPO CRUZCAMPO, S. A.  
EN SU CENTRO DE TRABAJO DE CÁDIZ  
(1998-1999)

## TÍTULO I

## Disposiciones generales

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

Las estipulaciones del presente Convenio Colectivo regularán las relaciones laborales entre la empresa «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», centro de trabajo de Cádiz, y el personal que, procedente de la antigua «Unión Cervercera, Sociedad Anónima» del centro de trabajo de Cádiz, trabaja con carácter fijo o de plantilla en el referido centro radicado en Cádiz, calle Ciudad de San Roque, sin número (polígono industrial Zona Franca); en el centro de Córdoba, calle Ingeniero Juan de la Cierva, número 10, 14013; en el centro de Jerez de la Frontera (Cádiz), polígono industrial «El Portal», parcela número 94; en el centro de trabajo de Mérida (Badajoz), polígono industrial «El Prado», carretera de Alange, parcelas 29-33, y en el centro de trabajo de Sevilla, avenida de Andalucía número 1.

Se excluye expresamente del ámbito de este Convenio el personal adscrito al Convenio de Fábrica de Sevilla, C.C. (avenida Andalucía, número 1, Sevilla; antes, «La Cruz del Campo, Sociedad Anónima»), y demás centros relacionados en su artículo primero.

Queda exceptuado de la aplicación del presente Convenio el personal que, desempeñando funciones de mando, haya acordado su retribución con la empresa al margen de las tablas salariales figuradas en el mismo.

Artículo 2. *Vigencia.*

1. La vigencia del presente Convenio Colectivo se extiende del 1 de enero de 1998 al 31 de diciembre de 1999.

Se entenderá prorrogado bianualmente si no se formula denuncia por alguna de las partes con, al menos, tres meses de antelación a la expiración del mismo o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se efectuará mediante escrito con acuse de recibo dirigido a la otra parte.

2. Si este Convenio no fuera denunciado dentro del plazo indicado, quedará prorrogado bianualmente en todo su contenido normativo y obligatorio, y los efectos económicos quedarán incrementados en el tanto por ciento del IPC previsto por el Instituto Nacional de Estadística para el año 2000; y para el año 2001, se incrementará en el tanto por ciento del IPC previsto por el INE para dicho año 2001; y así sucesivamente. (De esta comunicación se enviará copia a la Dirección General de Trabajo.)

Artículo 3. *Revisión.*

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

Artículo 4. *Absorción.*

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

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

Todas las percepciones señaladas en el presente Convenio se referirán a la jornada completa. Los trabajadores, contratados, que presten sus servicios durante un horario inferior al de la jornada normal, percibirán sus salarios y complementos salariales en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

1. Para la vigilancia, cumplimiento e interpretación de lo acordado en el presente Convenio queda constituida una Comisión Paritaria integrada por cuatro Vocales: Dos elegidos entre los representantes legales

de los trabajadores, que formaron parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, y dos, en representación de la empresa; la cual actuará sin invadir en ningún momento las facultades de dirección y control de la actividad laboral que corresponden a la Dirección de la empresa, y sí únicamente para propugnar la adopción de medidas o acuerdos encaminados a la mejor observación de lo pactado.

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

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

## TÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 7.

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, según se determina en el artículo 20, apartado 1.º, del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo, en aquellos casos que estime oportuno, solicitar la colaboración y participación del Comité de Empresa o Delegados de Personal, según proceda.

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

#### Artículo 8. *Jornadas.*

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

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

1.º Jornada partida con una hora de descanso para comida. En los Centros de Suministro, el descanso puede llegar a dos horas.

2.º Jornada continuada, con media hora de descanso, que será considerada como tiempo efectivo de trabajo a efectos de remuneración.

3.º Jornada ininterrumpida, que se realizará en aquellos supuestos en que, por la índole del trabajo, no exista posibilidad de interrupción, debiendo permanecer en el puesto de trabajo la media hora de parada, compensándosele al trabajador mediante el abono de la gratificación según los valores que figuran en las tablas del anexo 11.

3. Organización del régimen de jornada en las distintas Secciones: En cada Sección se implantará el tipo de jornada, de las tres indicadas, según se desprenda de la organización del trabajo e informando al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Como norma general, el tiempo de descanso dentro de una misma jornada será común a todos los trabajadores de la sección de que se trate; pero si la índole del trabajo lo requiere, éste podrá ser escalonado a juicio de la Dirección de la empresa.

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

4. Trabajo en sábado, domingo y festivos:

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

B) Trabajos especiales de reparación y mantenimiento: Aquel personal que sea necesario para realizar reparaciones urgentes, trabajos que sólo pueden ejecutarse con instalaciones fuera de servicio o para mantener el Centro de Suministro a punto, tanto en instalaciones de distribución

como de servicios generales, vendrá obligado a trabajar en sábados, domingos o festivos, debiendo descansar. El día de descanso se determinará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. Este tipo de trabajos se programará de forma que un mismo operario no realice dos domingos o sábados consecutivos.

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

5. Días no laborables: En el presente año 1998, tendrá el carácter de día no laborable el jueves 31 de diciembre y en el año 1999 el viernes 31 de diciembre. El personal que tenga que asistir al trabajo en estos días por necesidades del servicio cobrará las cantidades indicadas para trabajos en festivos.

#### Artículo 9. *Turnos.*

Los turnos de trabajo a lo largo del año podrán ser (en un mismo día y sección) de uno, dos o tres, de acuerdo con el servicio y la índole del trabajo.

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

#### Artículo 10. *Horarios.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

D) Cuando haya de trabajarse en tres turnos:

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

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

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

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

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

2. Exclusiones del régimen normal de jornada: Quedan excluidos de estos horarios el personal de Distribución y Reparto mientras esté adscrito

a estos servicios, los Inspectores Comerciales, el personal de Instalaciones de Barril y de Promoción con servicio en el exterior.

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

### 3. Horas extraordinarias:

a) La Dirección de la empresa se compromete a reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose a los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores.

b) Se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como períodos punta de venta/distribución o plazos de entregas con márgenes muy estrictos, cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o cliente.

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

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

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

4. Jornadas de seis horas: El horario de Viernes de Feria, así como el del 5 de enero, 24 y 30 de diciembre, será de seis horas en jornada ininterrumpida, a excepción de aquellos puestos de trabajo que, por necesidades del servicio, no le sea posible llevar esto a cabo, abonándose en los casos de ocho horas de trabajo el valor en pesetas de cuatro pluses de jornada ininterrumpida.

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

## TÍTULO III

### Clasificación del personal

#### Artículo 11. *Clasificación del personal.*

Los grupos y categorías laborales son los siguientes:

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

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

Grupo Técnico: Jefes de primera, Jefes de segunda, Oficiales de primera, Oficiales de segunda y Auxiliares.

Grupo Administrativo: Jefes de primera, Jefes de segunda, Oficiales de primera, Oficiales de segunda y Auxiliares.

Grupo Comercial: Jefes de primera, Jefes de segunda, Inspectores de primera e Inspectores de segunda.

Grupo Subalterno: Subalternos primera Jefe de Equipo, Subalternos primera, Subalternos segunda y Limpiadores.

Grupo Obrero: Oficiales primera Jefe Equipo, Oficiales primera, Oficiales segunda, Ayudantes, Auxiliares primera y Auxiliares de segunda.

Para la definición y contenido de estas categorías laborales se estará a lo dispuesto en el artículo 3.º de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera y, en caso de derogación, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Todas las categorías enunciadas en el presente artículo lo son en sentido amplio, y no será obligatorio para la empresa cubrirlas en su totalidad, si no lo hace necesario la organización del trabajo.

#### Artículo 12. *Plan de formación.*

Con objeto de que todo el personal de la empresa tenga igualdad de oportunidades para acceder a unos mejores conocimientos y perfeccionar

su formación, se acuerda estudiar y poner en práctica un plan general de formación que incluirá tanto los aspectos formativos como la financiación del mismo, cuyas directrices principales serán señaladas por la Dirección de la empresa, y su elaboración se hará por una Comisión Paritaria constituida por personas nombradas por la Dirección General y los Delegados de Personal.

## TÍTULO IV

### Retribuciones

#### Artículo 13. *Principios generales.*

Las distintas retribuciones se clasifican, a efectos de lo dispuesto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, de la forma siguiente:

- 1.º Salario base.
- 2.º Complementos.

#### a) Personales:

Antigüedad.

#### b) De puestos de trabajo:

Plus de tarde.

Plus de jornada ininterrumpida.

Plus de jornada especial.

#### c) De calidad o cantidad en el trabajo:

Prima de responsabilidad.

Prima o premios por ventas.

Plus de Convenio.

Horas extraordinarias.

Prima de rendimiento.

Complemento de festivos.

Plus de vacaciones.

#### d) De vencimiento superior a un mes:

Pagas extraordinarias reglamentarias.

Gratificaciones pactadas.

#### e) Percepciones no salariales:

Quebranto de moneda.

Plus de transportes.

Plus compensatorio.

#### Artículo 14. *Sueldos y jornales base.*

Los sueldos y jornales iniciales a percibir por el personal de «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», en su centro de trabajo de Cádiz, estarán determinados en el anexo 1.

#### Artículo 15. *Antigüedad.*

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

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

#### Artículo 16. *Complementos de puestos de trabajo.*

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

Se entiende por turno rotativo de tarde el correspondiente al horario de quince a veintitrés horas, con una hora de adelanto o retraso.

Aquellos trabajadores que estén realizando turnos rotativos no convenidos, que no coincidan con el horario anterior, percibirán este plus por las horas comprendidas dentro del horario indicado.

2. Plus de Jornadas Especiales: Este plus, cuyos valores se indican en el anexo 8, y que será equivalente al valor de dos horas extraordinarias, lo percibirá aquel personal que, por circunstancias especiales, asista al trabajo los sábados, domingos y festivos, sin descanso posterior.

Se remitirá a los Delegados de Personal una información mensual para mejor seguimiento por su parte del contenido de este artículo.

3. Plus de Jornada Ininterrumpida: El personal que trabaje en jornada ininterrumpida recibirá un plus cuyo valor, que se indica en el anexo 11, será el equivalente a media hora extraordinaria.

#### Artículo 17. Complementos de calidad o cantidad.

1. Plus Convenio: Durante la vigencia del presente Convenio queda establecido para todo el personal un Plus de Convenio de 2.759 pesetas en el año 1998, y 2.814 pesetas en el año 1999, por cada día efectivamente trabajado, con independencia de la duración de la jornada.

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

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

Jefes de Departamento: Año 1998, 21.655. Año 1999: 22.088.

Titulados y Jefes de primera: Año 1998, 15.562. Año 1999, 15.873.

Jefes de Segunda: Año 1998, 9.379. Año 1999, 9.567.

Subalternos Jefes de Equipo y Oficiales de primera Jefes de Equipo: Año 1998, 8.129. Año 1999, 8.292.

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

3. Prima de rendimiento personal obrero: Durante el período de vigencia del presente Convenio, las primas de rendimiento serán las indicadas en las tablas del anexo 2.A. Los valores para todas las categorías profesionales serán las que figuren en esta tabla.

Primas de rendimiento personal empleado: Durante el período de vigencia del presente Convenio serán las indicadas en la tabla del anexo 2.A.

4. Primas de distribución: Durante el período de vigencia del presente Convenio, los valores para el personal de Distribución serán los indicados en las tablas de pago para el personal de Distribución del anexo 3.A.

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

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

Compensación por prolongación de jornada.

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

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

Prima de rendimiento.

Compensación por prolongación de jornada.

6. Trabajo en domingos, festivos y sábados: Se establece un Complemento de Festivos cuyos valores se indican en el anexo 9, a percibir por todo el personal que trabaje en sábado, domingo o festivo, siempre que descansa posteriormente.

Cuando sea necesario que trabaje determinado personal en estos días, según artículo 8, punto 4, percibirá:

a) Descansando un día laborable posteriormente:

75 por 100 del salario base/día más antigüedad.

Seis horas de prima de rendimiento.

Un plus de Convenio.

Un plus complementario en aquellos casos en que proceda.

Un complemento de festivo.

Un plus de transporte.

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

Seis horas extras.

Seis horas de prima de rendimiento.

Un plus de Convenio.

Un plus complementario en aquellos casos que proceda.

Un plus de jornadas especiales.

Un plus de transporte.

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

7. Plus de vacaciones: Durante el período de vacaciones se abonarán 58.889 pesetas en el año 1998 y 60.067 pesetas en el año 1999 a todas las categorías laborales, en compensación a las percepciones correspondientes a los complementos salariales en jornada normal que se abonen por día efectivamente trabajado. Se percibirá al iniciar las vacaciones, siempre que se le comunique a la Oficina de Personal con diez días de antelación a la fecha de inicio de las mismas y, en caso de vacaciones fraccionadas, se abonará en la primera de las ausencias, que serán períodos mínimos de siete días, a efectos del plus.

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

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

8. Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias que se realicen según lo dispuesto en el artículo 10, punto 3, de este Convenio, se abonarán según los valores indicados en el anexo 4, para las distintas categorías laborales, incrementadas en la antigüedad que corresponda.

9. Complemento de descanso: Se establece un complemento de descanso de 3.576 pesetas en el año 1998 y 3.648 pesetas en el año 1999 para todas las categorías laborales, a cobrar el día que se descansa por acumulación de seis horas extraordinarias en día laborable, según el artículo 10.3.c) de este Convenio, que se cobrará además de los conceptos de salario base, antigüedad, plus Convenio, plus de transporte y ocho horas de prima de rendimiento.

Se remitirá a los Delegados de Personal una información mensual para mejor seguimiento por su parte del contenido de este punto.

#### Artículo 18. Pagas extras y gratificaciones.

1.º Pagas extras reglamentarias:

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

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

C) Se abonarán en las primeras quincenas de julio y diciembre.

2.º 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.

B) Con motivo de la Semana Santa, se abonará el jueves anterior al inicio de ésta, como máximo, una gratificación de 65.732 pesetas para 1998 y 67.047 pesetas para 1999, para todo el personal, cualquiera que sea su categoría y que no tenga acreditada ninguna antigüedad. Esta cantidad se incrementará al personal fijo en 1.643 pesetas en el año 1998 y 1.676 pesetas en el año 1999 por cada año de antigüedad hasta un máximo de veinticuatro años.

C) Con anterioridad a la Feria de Abril se abonará una gratificación de 59.979 pesetas para 1.998 y 61.179 pesetas para el año 1999 a todo el personal de la empresa, sin distinción de categoría ni antigüedad.

D) Con anterioridad a la Festividad de la Virgen de las Viñas, Patrona de la empresa, que se celebrará el viernes de aquella semana que coincida con su festividad, se abonarán treinta días de salario o jornal base sin antigüedad a todo el personal fijo. Todo el personal percibirá, además, el importe de 16 pluses de jornada ininterrumpida, a excepción de los que se encuentren ese día con permiso particular o cumpliendo sanción.

E) En la primera quincena del mes de octubre se abonará una gratificación de 59.979 pesetas para 1998 y 61.179 pesetas para el año 1999 a todo el personal fijo sin distinción de categoría ni antigüedad.

#### Artículo 19. Percepciones no salariales.

1. Plus compensatorio: Se establece un plus compensatorio cuya cuantía mensual para las distintas categorías y antigüedades se establece en el anexo 12.

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

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

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

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

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

2. Ayuda para el transporte: Se establece un plus de transporte de 328 pesetas en el año 1998 y de 335 pesetas en el año 1999 para todas las categorías laborales, por cada día efectivamente trabajado, con independencia de la duración de la jornada.

3. Quebranto de moneda: Se establece para el personal de Distribución, Cajeros y demás personal que ejerce estas funciones, la cantidad de 223 pesetas en el año 1998 y 227 pesetas en el año 1999 por día efectivamente trabajado en funciones que requieran el manejo de dinero efectivo. El abono será de liquidación anual.

#### Artículo 20. *Anticipos y descuentos.*

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

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

- Jornada o sueldo base más antigüedad.
- Prima-plusos.
- Plus Convenio.

La regularización de jornales y sueldos de cada mes se pagará dentro de la primera decena del mes siguiente.

2. Descuentos: Se establecen los siguientes descuentos:

A) Retrasos:

	Año 1998 — Pesetas	Año 1999 — Pesetas
<b>Obreros, Subalternos de primera y segunda y Limpiadores/as:</b>		
Primero y segundo retraso mensual .....	52	53
Tercero, cuarto y quinto .....	103	105
Sexto retraso y siguientes, mensual .....	154	157
<b>Empleados y Subalternos Jefes y Oficiales primera Jefes de Equipo:</b>		
Primero y segundo retraso mensual .....	68	69
Tercero, cuarto y quinto .....	143	146
Sexto retraso y siguientes, mensual .....	213	217
<b>Jefes de Primera, Jefes de segunda y Personal titulado:</b>		
Primero y segundo retraso mensual .....	119	121
Tercero, cuarto y quinto .....	238	243
Sexto retraso y siguientes, mensual .....	357	364

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

B) Salidas particulares: Las salidas particulares producirán, por cada hora de duración y tanto a la entrada como a la salida, un descuento en nómina según el siguiente cálculo:

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 21. *Revisión económica.*

Revisión para el año 1998: En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), dado por el INE, al 31 de diciembre de 1998 sea superior al 2,0 por 100, se aplicará una revisión económica consistente en la diferencia de ambos valores, y hasta un máximo de 0,0 puntos (2,0 por 100), sobre los valores de 1998, cuyas tablas y valores económicos serán actualizados automáticamente, excepto los que no han experimentado subida en el Convenio.

Revisión para el año 1999: En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), dado por el INE, al 31 de diciembre de 1999 sea superior al 2,0 por 100, se aplicará una revisión económica consistente en la diferencia de ambos valores, y hasta un máximo de 0,0 puntos (2,0 por 100), sobre los valores de 1999, cuyas tablas y valores económicos serán actualizados automáticamente, excepto los que no han experimentado subida en el Convenio.

A los efectos de aclaración ante la posible dificultad de interpretación de los párrafos anteriores. Expresamente se especifica que no habrá lugar a revisión económica durante los años 1998 y 1999, es decir, este artículo no operará.

#### Artículo 22. *Retribuciones de Directivos.*

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

### TÍTULO V

#### **Enfermedad, accidentes, licencias, excedencias, vacaciones**

#### Artículo 23. *Abono de los tres primeros días de enfermedad.*

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

2. La Dirección determinará el abono o no concesión de los mismos, dando conocimiento de su decisión a la representación social. En caso de discrepancia en torno a un abono concreto, la Dirección y la representación social se reunirán para determinar finalmente su concesión o no.

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

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

#### Artículo 24. *Complementos a las prestaciones por incapacidad temporal.*

1. Derivadas de enfermedad:

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

B) La concesión de este beneficio estará sujeta a los requisitos que a continuación se exponen y podrán denegarse por la Dirección en los

supuestos en que no se cumplan a juicio de la propia Dirección. Estas decisiones son apelables ante la misma Dirección.

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

D) Para el abono de este complemento, el personal dado de baja por enfermedad deberá someterse a revisión en el servicio médico concertado por la empresa; el primer contacto con el Médico de empresa tendrá lugar al siguiente día de producirse la baja. Si esto no fuera posible, por su estado, deberá efectuar aviso telefónico al servicio médico de la empresa. Posteriormente, estos contactos se efectuarán periódicamente cada siete días.

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

F) El Médico de empresa informará a la Dirección y los Delegados de Personal del resultado de las revisiones efectuadas. A la vista de dichos informes, la Dirección decretará los abonos a que se refiere el presente artículo.

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

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

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

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

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

#### Artículo 25. *Trámites para consulta médica de la Seguridad Social.*

El personal que tenga que abandonar su puesto de trabajo para consultas médicas vendrá obligado a comunicarlo a su Jefe respectivo, que le facilitará el correspondiente volante de salida.

Terminada la consulta, deberá acreditarse la asistencia a la misma, entregando el volante firmado por el Médico de la Seguridad Social, e incorporándose al trabajo si no es dado de baja.

Cuando el Médico de cabecera aconseje la visita a un especialista, deberá aportarse también el volante justificativo de la asistencia al mismo, donde debe haberse anotado, como en el caso anterior, la hora de consulta o visita.

#### Artículo 26. *Licencias.*

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

Matrimonio: Quince días naturales

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

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

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

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

Traslado de su domicilio habitual: Dos días naturales.

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 27. *Excedencias y ceses.*

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

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

#### Artículo 28. *Vacaciones*

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

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

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

4. Se disfrutará como norma general, o quince días en cada verano, o, en caso contrario, la totalidad en años alternos.

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

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

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

### TÍTULO VI

#### Dietas y traslados

#### Artículo 29. *Dietas y kilometraje.*

1. Dietas:

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

Año	Desayuno — Pesetas	Primera comida — Pesetas	Segunda comida — Pesetas	Alojamiento — Pesetas	Total Dieta — Pesetas
1998	264	2.913	2.039	8.487	13.703
1999	269	2.971	2.080	8.657	13.977

b) Los Directores, Titulados de grado superior y Jefes de Servicio y de Departamento viajarán con gastos a justificar.

c) Estos valores, a partir de 1 de enero de 2000, serán revisados cada año en el IPC previsto para dicho año hasta la firma del Convenio o revisión económica, que serán actualizados con el porcentaje pactado, y que en ningún caso podrá ser inferior al IPC citado, regularizándose posteriormente al conocerse el IPC real del año en curso.

## 2. Kilometrajes.

a) El kilometraje que se realice de forma autorizada para el servicio de la empresa, a partir de la firma de este Convenio, queda establecido en 32,6 pesetas el kilómetro, hasta la próxima revisión.

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

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

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

Artículo 30. *Normas para el abono de dietas.*

## 1. Para el pago dietas parciales se aplicarán las siguientes normas:

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

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

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

D) Se tendrá derecho a la segunda comida cuando se encuentre de regreso en su residencia habitual a partir de las veintiuna horas, o cuando salga de viaje antes de las veinte horas.

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

Artículo 31. *Gastos de representación.*

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

Artículo 32. *Desplazamientos.*

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

## TÍTULO VII

## Premios, faltas y sanciones

Artículo 33. *Premio a la antigüedad.*

Para premiar los servicios prestados a la empresa, se concederán a los trabajadores afectados por el presente Convenio los siguientes premios:

a) 114.288 pesetas en el año 1998 y 116.574 pesetas en el año 1999 a todo el personal fijo que cumpla treinta y cinco años de servicio, o bien al pasar a la situación de pensionista haya permanecido en la empresa como mínimo treinta años.

b) 54.859 pesetas en el año 1998 y 55.956 pesetas en el año 1999 a los que, en igualdad de circunstancias, lleven dieciocho años de servicio, de conformidad con lo indicado en el artículo 47 de la derogada Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

Artículo 34. *Faltas y sanciones.*

1. Para las faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en la normativa de faltas y sanciones en vigor en la fábrica de Sevilla-1 del «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima» o, en su defecto, a lo que dispongan el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes y disposiciones vigentes.

2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

3. En aquellas faltas tipificadas como muy graves se abrirá una información escrita con la exposición de los hechos que la motivan, y con conocimiento a los Delegados de Personal; debiendo ser oído el trabajador afectado con anterioridad a la imposición de la sanción que pueda corresponderle, alegando por escrito ante la Dirección lo que estime oportuno en su defensa.

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

## TÍTULO VIII

## Prestaciones diversas

Artículo 35. *Prendas de equipo.*

## PERSONAL OBRERO

Invierno	Verano
----------	--------

*Instalaciones-Distribución*

Dos uniformes de distribución .. (2)	Dos uniformes de distribución .. (2)
Dos camisas ..... (1)	Un par de zapatos ..... (1)
Un anorak ..... (2)	
Un par de botas de agua ..... (2)	
Un par de zapatos ..... (1)	
Un par de zapatos de seguridad . (1)	

*Conductores de autoelevadoras*

Una cazadora de cuero ..... (3)	Dos camisas m/c ..... (2)
Dos equipos de pana (cazadora-pantalón) ..... (2)	Un par de zapatos ..... (1)
Dos camisas azules m/1 ..... (1)	Dos pantalones azules ..... (2)
Un par de guantes de cuero .... (1)	
Un par de zapatos ..... (1)	

*Controladores de expedición*

Dos pantalones pana azules .... (2)	Una sahariana ..... (2)
Dos camisas azules ..... (2)	Dos pantalones azules ..... (2)
Un anorak ..... (2)	Un par de zapatos ..... (1)
Un chaleco de lana ..... (2)	
Un par de zapatos ..... (1)	

*Restantes grupos obreros*

Dos camisas azul m/1 ..... (2)	Dos camisas azules m/c ..... (2)
Dos pantalones de pana ..... (2)	Dos pantalones azules ..... (2)
Dos cazadoras de pana ..... (2)	Un par de zapatos de seguridad . (1)
Dos pantalones azules ..... (2)	
Un chaleco de lana ..... (2)	
Un par de botas de seguridad ... (1)	
Un anorak ..... (3)	

## PERSONAL FEMENINO

*Telefonistas, Administrativos y Técnicos*

Dos blusas .....	(2)
Dos faldas .....	(1)

*Técnicos y Administrativos en general*

Una sahariana .....	(2)
---------------------	-----

*Inspectores comerciales*

A los Jefes e Inspectores comerciales que habitualmente trabajan en el exterior se les entregará en efectivo 32.440 pesetas en el año 1998 y 33.089 pesetas en el año 1999 para adquisición de un traje de invierno o de verano.

El vestuario de invierno se entregará en el mes de octubre y el de verano en el mes de abril. El Comité vigilará el cumplimiento de lo establecido en este artículo y podrá proponer a la Dirección de la empresa aquellas modificaciones que estime oportunas.

Para la entrada en vigor del presente artículo habrá de tenerse en cuenta un período previo de adaptación, a medida que se vayan utilizando y agotando las existencias del vestuario actual.

Artículo 36. *Ayudas familiares.*

## 1. Estudios:

A) Se establece una ayuda escolar para hijos del personal fijo, desde dos a dieciocho años inclusive, por un importe de 3.268 pesetas en el año 1998 y de 3.333 pesetas en el año 1999, mes e hijo, durante todos los meses del año excepto julio y agosto. Para los hijos de dos y tres

años de edad se extenderá igualmente esta ayuda, debiéndose acreditar la escolaridad o inscripción en guardería. Los hijos de diecisiete y dieciocho años deberán presentar justificación de estudios autorizados por el Ministerio correspondiente.

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

B) Se crea una ayuda para estudios medios y superiores, para el personal de la empresa e hijos, de 260.100 pesetas, consistente en el 80 por 100 como máximo del coste de la inscripción o matrícula, y que se concederá de acuerdo con las bases que se establezcan.

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

2. Minusválidos: Se establece una ayuda mensual de 15.267 pesetas para 1998 y de 15.572 pesetas para 1999 por cada hijo minusválido del personal fijo. Para la percepción de esta ayuda será necesario acreditar que se está percibiendo de la Seguridad Social.

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

#### Artículo 37. *Préstamos en metálico.*

1. La empresa concederá préstamos al personal, de acuerdo con las siguientes normas:

Adquisición de vivienda: Hasta 728.280 pesetas en 30 mensualidades como máximo.

Gastos familiares varios (reforma de vivienda, escrituras, hipotecas, mobiliario, etc.): Hasta 416.160 pesetas en 20 mensualidades como máximo.

Casamiento: Hasta 364.140 pesetas en 20 mensualidades como máximo.

Casamiento de hijo/a: Hasta 312.120 pesetas en 10 mensualidades como máximo.

2. Los préstamos a que se refiere el párrafo anterior tendrán aparejados el interés legal del dinero, determinado en cada momento. La empresa se reserva el derecho a exigir las garantías que estime convenientes para conceder cualquier préstamo. En caso de discrepancia en torno a la concesión de un préstamo concreto, la Dirección y los Delegados de Personal se reunirán para determinar finalmente su concesión o no.

3. Se establece una bolsa para sufragar la concesión de los préstamos aquí relacionados cuya cuantía será de 1.560.600 pesetas. Los intereses devengados por los préstamos concedidos serán destinados a fines sociales.

#### Artículo 38. *Ayuda por incapacidad permanente.*

Si como consecuencia de enfermedad o accidente se produjera alta de la Seguridad Social con alguna secuela, o se apreciara por profesional ajeno a la empresa, bien a solicitud de la Dirección o de los Delegados de Personal, reducción de la capacidad física que imposibilite la realización de funciones propias de su puesto, será obligatorio para el trabajador, dentro de los quince días a partir de la notificación de la empresa, dándole cuenta de tal extremo, iniciar el expediente solicitando la correspondiente incapacidad ante el organismo competente.

Cumplidos los anteriores requisitos, y sólo para los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa concederá las siguientes ayudas:

1. Si se reconociera la incapacidad permanente total para su profesión habitual, la empresa abonaría por una sola vez la cantidad de 780.300 pesetas.

2. Si la incapacidad permanente reconocida fuera la absoluta, se concedería una indemnización de 260.100 pesetas.

### TÍTULO IX

#### Vías de reclamación

##### Artículo 39. *Vías de reclamación.*

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

2. Toda reclamación deberá ser formulada por escrito ante el Jefe inmediato, que a su vez la transmitirá a su Jefe superior. Si éste no resuelve la queja o reclamación en un plazo de ocho días hábiles, el interesado podrá dirigirse a la Dirección de la empresa por escrito. Podrá hacer uso de este último derecho personalmente o a través de los Delegados de Personal. Cuando la reclamación se efectúe a través de los Delegados de Personal, la Dirección dirigirá su respuesta por escrito al mismo.

3. La Dirección de la empresa, una vez recibidos los informes requeridos, incluidos los de los Delegados de Personal, resolverá en un plazo máximo de quince días, definitivamente y sin recurso, salvo que, por razón de la materia, fuese competente el Juzgado de lo Social o la Delegación de Trabajo.

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

5. Para las reclamaciones colectivas que afecten a la totalidad de la plantilla e instruidas por los Delegados de Personal, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en materia de conflictos laborales.

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

### TÍTULO X

#### Derechos sindicales

##### Artículo 40. *Derechos sindicales.*

La empresa reconoce, durante la vigencia de este Convenio, además de los recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica Sindical y demás Leyes vigentes, los siguientes derechos sindicales:

1. A los Delegados de Personal:

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

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

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

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

c) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

d) La empresa habilitará en sitios visibles tabloneros adecuados para la exposición de comunicados de índole sindical o laboral. De cada comunicado se dará previamente una copia a la empresa.

e) Conocimiento de las altas y bajas del personal del centro de suministro, así como de las sanciones que pudieran imponerse.

f) Para el cumplimiento de lo establecido por la legislación vigente, ambas partes acuerdan que la empresa facilitará a los Delegados de Personal información mensual de las horas extraordinarias realizadas por cada sección de la empresa.

g) Para el cumplimiento de lo establecido por la legislación vigente, ambas partes acuerdan que la empresa facilitará a los Delegados de Personal toda la información que recoge el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en su totalidad.

2. Asamblea de trabajadores:

a) El derecho a celebrar una asamblea dentro del recinto de la fábrica, fuera de las horas de trabajo, cada dos meses como máximo. A estas asambleas sólo podrán asistir el personal fijo y con otra contratación temporal, que esté trabajando en el centro de suministro en las fechas de la asamblea.

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

Durante los períodos de negociación del Convenio Colectivo, podrán celebrarse asambleas con intervalos inferiores a dos meses, previa autorización expresa de la Dirección.

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

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

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

Se aplicará la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales sobre esta materia.



Artículo 41. *Seguridad y salud.*

En materia de seguridad y salud se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, título vigente de la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás Leyes y disposiciones vigentes.

Reconocimiento médico: El reconocimiento médico anual del personal de la empresa se efectuará bajo las directrices de los servicios médicos de empresa y de acuerdo con la legislación vigente.

## Disposición transitoria primera.

Para 1998, en relación con el artículo 10, párrafo 4, del presente Convenio, el horario de trabajo, en principio, del viernes de carnaval será de seis horas ininterrumpidas.

Para 1999, la jornada de seis horas ininterrumpidas será igualmente, en principio, el día de viernes de carnaval. Dicho día podrá cambiarse por aquel otro que se estime en conjunto en la Delegación.

## Disposición final primera.

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

## Disposición final segunda.

Durante la vigencia del presente Convenio la empresa no hará uso de lo dispuesto en el artículo 52, apartados a), b) y c), del Estatuto de los Trabajadores.

## Disposición final tercera.

Si por infracción cometida en el desempeño de su función a algún trabajador de la empresa le fuera retirado el carné de conducir temporalmente, necesario para su trabajo en la empresa, ésta adaptará a dicho operario a otro tipo de trabajo durante el tiempo de la suspensión, respetándosele su categoría laboral.

## Disposición final cuarta.

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

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

## Disposición final quinta.

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 derogada 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 Hectol./pers.	Ptas./prima	Incremento Prima/ptas.	Total Ptas./prima
	52.837	0	
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

Incremento productividad Hectol./pers.	Ptas./prima	Incremento Prima/ptas.	Total Ptas./prima
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 Hectol./pers.	Ptas./prima	Incremento Prima/ptas.	Total Ptas./prima
	53.894	0	
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 envasado

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:

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

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

## Disposición final sexta.

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

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

En cumplimiento a lo pactado en el punto cinco del acta de preacuerdo sobre negociación colectiva y empleo en «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», firmado con fecha 16 de marzo de 1999 en Madrid y ratificado por la representación legal de los trabajadores del ámbito del presente Convenio Colectivo, y conforme a lo expresado en el acta de compromiso de constitución del Comité Intercentros, de fecha 22 de julio de 1998, ambas partes acuerdan constituir el Comité Intercentros de «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima» al que se adhiere la representación social, con las funciones y competencias que se determinan en el Reglamento que se adjunta como anexo 15 al presente Convenio.

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

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 16, a los efectos de incorporación, aceptándolo en su integridad.

### AÑO 1998

Categoría	Anexo n.º 1	Anexo n.º 2	Anexo n.º 4	Anexo n.º 7	Anexo n.º 8	Anexo n.º 9	Anexo n.º 11	Jornada ininterrumpida
	Sueldo base (pts./día)	Tabla primas A (pts./día)	Valor horas extras	Turno total	Salidas particulares (pts./hora)	Jornadas especiales (pts./día)	Complemento festivo (pts./día)	
100 TGS .....	6.943	145	2.505	0	1.213	5.010	0	1.339
110 TGM .....	6.109	128	2.204	0	1.109	4.408	0	1.178
120-200-300 Jefe 1. <sup>a</sup> .....	5.276	110	1.904	0	1.004	3.808	0	1.018
130-210-310 Jefe 2. <sup>a</sup> .....	4.582	97	1.653	0	918	3.306	0	883
140-220 Oficial 1. <sup>a</sup> .....	4.166	97	1.503	0	866	3.006	7.494	804
150-230 Oficial 2. <sup>a</sup> .....	3.610	84	1.303	0	796	2.606	6.678	697
160-240 Auxiliar .....	3.055	78	1.102	0	727	2.204	5.627	589
320 Insp. Cial. 1. <sup>a</sup> .....	4.582	96	1.653	0	918	3.306	0	883
330 Insp. Cial. 2. <sup>a</sup> .....	3.888	82	1.403	0	831	2.806	0	751
400 Subalterno Jefe .....	3.610	84	1.303	9.261	796	2.606	6.678	697
410 Subalterno 1. <sup>a</sup> .....	3.332	80	1.202	8.549	761	2.404	6.212	643
420 Subalterno 2. <sup>a</sup> .....	3.055	78	1.102	7.837	727	2.204	5.627	589
430 Limpiadora .....	2.777	60	1.002	7.124	692	2.004	5.156	536
800 Oficial 1. <sup>a</sup> Jefe Equipo .....	4.166	88	1.503	10.689	866	3.006	7.494	804
810 Oficial 1. <sup>a</sup> .....	3.610	75	1.303	9.261	796	2.606	6.678	697
820 Oficial 2. <sup>a</sup> .....	3.332	69	1.202	8.549	761	2.404	6.212	643
830 Ayudante .....	3.055	64	1.102	7.837	727	2.204	5.627	589
840 Auxiliar 1. <sup>a</sup> .....	2.916	61	1.052	7.482	709	2.104	5.390	563
850 Auxiliar 2. <sup>a</sup> .....	2.777	58	1.002	7.124	692	2.004	5.156	536

### Anexo 3 A distribución a clientes

### Año 1998

Centros	Cajas retornables		Especial		1/5 sin		E. BR. C. P. C2B.	1/3 lata	1/4 no retorn.	Barriles	
	Lleno	Vacío	Lleno	Vacío	Lleno	Vacío				Lleno	Vacío
<i>Oficial 1.<sup>a</sup> sin ayudante</i>											
Córdoba .....	6,53	9,48	13,12	18,92	9,87	12,08	41,41	13,66	13,74	26,25	31,20
Málaga .....	6,53	9,48	13,12	15,66	9,87	12,08	41,41	13,66	13,74	29,49	34,28
Granada .....	6,53	12,23	9,87	16,34	9,87	12,08	41,41	13,66	16,34	26,25	31,20
Cádiz .....	9,87	11,78	13,12	17,91	9,87	12,08	41,41	13,66	18,78	26,25	31,20
Jerez .....	6,53	9,48	6,53	12,08	9,87	12,08	41,41	13,66	13,74	26,25	31,20
Huelva .....	6,53	9,48	13,12	18,92	9,87	12,08	41,41	13,66	13,74	26,25	31,20
Mérida .....	6,53	9,48	9,87	13,75	9,87	12,08	41,41	13,66	14,80	26,25	31,20
Sevilla .....	6,53	9,48	13,12	18,55	9,87	12,08	41,41	13,66	13,74	26,25	31,20
<i>Oficial 1.<sup>a</sup> con ayudante</i>											
Córdoba .....	3,27	5,34	9,87	14,26	4,93	7,80	23,04	7,28	7,37	13,12	18,46
Málaga .....	3,27	5,34	6,53	10,72	4,93	7,80	23,04	7,28	7,37	19,68	23,93
Granada .....	3,27	7,97	6,53	9,08	4,93	7,80	23,04	7,28	9,76	13,12	18,46
Cádiz .....	6,53	7,47	9,87	14,26	4,93	7,80	23,04	7,28	12,19	16,40	19,54
Jerez .....	3,27	5,34	3,27	9,66	4,93	7,80	23,04	7,28	7,37	19,68	22,06
Huelva .....	3,27	5,34	9,87	13,29	4,93	7,80	23,04	7,28	7,37	16,40	16,84
Mérida .....	3,27	7,92	6,53	8,89	4,93	7,80	23,04	7,28	9,67	13,12	18,46
Sevilla .....	3,27	5,34	9,87	14,72	4,93	7,80	23,04	7,28	7,37	13,12	18,46
<i>Oficial 2.<sup>a</sup></i>											
Córdoba .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Málaga .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Granada .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Cádiz .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Jerez .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Huelva .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Mérida .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Sevilla .....	3,27	4,71	9,87	12,77	4,93	6,02	21,13	6,92	6,92	13,12	15,44
<i>Ayudante</i>											
Córdoba .....	3,27	4,15	9,87	12,19	3,27	5,81	18,30	6,38	6,38	9,87	16,01
Málaga .....	3,27	4,15	3,27	8,85	3,27	5,81	18,30	6,38	6,38	13,12	18,07
Granada .....	3,27	6,87	6,53	7,46	3,27	5,81	18,30	6,38	8,80	13,12	13,41
Cádiz .....	3,27	4,75	3,27	9,17	3,27	5,81	18,30	6,38	6,38	13,12	14,88
Jerez .....	3,27	4,15	3,27	5,65	3,27	5,81	18,30	6,38	6,38	13,12	16,23
Huelva .....	3,27	4,15	9,87	11,59	3,27	5,81	18,30	6,38	6,38	13,12	16,93
Mérida .....	3,27	5,21	3,27	8,66	3,27	5,81	18,30	6,38	7,42	9,87	16,01
Sevilla .....	3,27	4,15	9,87	10,92	3,27	5,81	18,30	6,38	6,38	9,87	16,01

**AÑO 1998**

**ANEXO Nº 3 - A TABLAS DE PRIMAS**

**DISTRIBUCION DE CAJAS A PARTICULARES**

CATEGORIA RIAS	810 OFICIAL 1ª	820 OFICIAL 2ª	830 AYUDANTE
CAJAS	LLENO	VACIO	LLENO VACIO
PTAS/UNIDAD	7,26	12,96	6,66 12,16 6,03 11,23

**DISTRIBUCION DE VARIOS**

CATEGORIA S	810 OFICIAL 1ª	820 OFICIAL 2ª	830 AYUDANTE
VIARIOS	HORAS DE PRESENCIA	HORAS DE PRESENCIA	HORAS DE PRESENCIA
PTAS/HORA	184,99	169,77	154,36

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

CATEGORIAS	810 OFICIAL 1ª	820 OFICIAL 2ª	830 AYUDANTE
CAJAS	LLENO	VACIO	LLENO VACIO
PESETA S	EXTRA (PTS/UNIDAD)	20,72	33,93 19,07 30,62 16,55 27,16
UNIDAD	C.C.	5,66	9,95 5,15 9,42 4,71 8,75

**DISTRIBUCION DE VARIOS EN RETEN**

CATEGORIA RIAS	OFICIAL 1ª	OFICIAL 2ª	AYUDANTE
VIARIOS	HORAS DE PRESENCIA	HORAS DE PRESENCIA	HORAS DE PRESENCIA
PTAS/UNIDAD	143,32	124,23	95,53

**ANEXO 3 C  
Año 1998**

Periodo	Oficial 1.ª Jefe Equipo	Oficial 1.ª	Oficial 2.ª	Ayudante
Enero	275,47	252,36	227,84	223,36
Febrero	288,83	268,99	254,14	244,04
Marzo	328,09	300,52	279,80	266,00
Abril	322,30	295,24	271,74	256,52
Mayo	451,43	408,42	376,40	354,71
Junio	534,11	483,89	445,09	419,63
Julio	647,71	564,21	501,41	459,63
Agosto	677,62	590,13	524,55	480,92
Septiembre	690,97	632,78	589,23	560,03
Octubre	437,61	388,35	352,60	328,73
Noviembre	470,94	438,63	416,69	398,53
Diciembre	445,09	414,52	391,77	474,85

**ANEXO 12 PLUS COMPENSATORIO**

**Año 1998**

Categoría	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
100 TGS	62.330	64.496	66.658	68.825	70.991	73.127	75.250	77.359	79.501	81.644	83.804	85.972	88.140
110 TGM	55.722	57.619	59.507	61.412	63.298	65.169	67.019	68.872	70.744	72.618	74.503	76.403	78.295
120-200-300 Jefe 1.ª	49.601	51.236	52.878	54.509	56.147	57.756	59.362	60.959	62.580	64.194	65.825	67.806	69.103
130-210-310 Jefe 2.ª	42.594	44.014	45.436	46.854	48.270	49.674	51.064	52.454	53.858	55.256	56.678	58.098	59.524
140-220 Oficial 1.ª	38.489	39.781	41.069	42.354	43.649	44.925	46.181	47.449	48.716	49.994	51.290	52.578	53.862
150-230 Oficial 2.ª	34.192	35.303	36.425	37.548	38.661	39.770	40.858	41.953	43.057	44.164	45.283	46.392	47.519
160-240 Auxiliar	31.378	32.039	32.703	33.648	34.591	35.529	36.447	37.373	38.313	39.235	40.193	41.135	42.080
320 Insp. Cial. 1.ª	41.717	43.133	44.555	45.972	47.398	48.790	50.183	51.567	52.979	54.382	55.796	57.217	58.637
330 Insp. Cial. 2.ª	36.383	37.575	38.793	39.990	41.209	42.389	43.566	44.738	45.934	47.122	48.326	49.537	50.737
400 Subalterno Jefe	31.306	32.482	33.643	34.810	35.975	37.129	38.265	39.414	40.557	41.708	42.874	44.042	45.209
410 Subalterno 1.ª	28.200	29.305	30.411	31.514	32.611	33.710	34.787	35.867	36.716	38.053	39.150	40.263	41.370
420 Subalterno 2.ª	26.405	27.395	28.385	29.373	30.360	31.337	32.310	33.303	34.257	35.234	36.229	37.213	38.205
430 Limpiadora	24.349	25.232	26.118	27.007	27.899	28.771	29.632	30.501	31.376	32.256	33.136	34.024	34.914
800 Oficial 1.ª Jefe Equipo	35.429	36.816	38.211	39.593	40.989	42.360	43.713	45.078	46.446	47.825	49.214	50.856	51.993
810 Oficial 1.ª	30.553	31.757	32.969	34.177	35.390	36.592	37.765	38.954	40.152	41.344	42.563	43.768	44.987
820 Oficial 2.ª	28.324	29.437	30.558	31.664	32.770	33.879	34.960	36.050	37.146	38.251	39.363	40.474	41.586
830 Ayudante	26.533	27.526	28.529	29.525	30.523	31.515	32.691	33.455	34.438	35.435	36.426	37.421	38.418
840 Auxiliar 1.ª	25.461	26.409	27.353	28.302	29.247	30.182	31.104	32.037	32.968	33.913	34.852	35.794	36.745
850 Auxiliar 2.ª	25.277	25.927	26.576	27.469	28.365	29.243	30.112	30.991	31.875	32.756	33.652	34.542	35.432

## AÑO 1999

Categoría	Anexo n.º 1	Anexo n.º 2	Anexo n.º 4	Anexo n.º 7	Anexo n.º 8	Anexo n.º 9	Anexo n.º 11	Jornada ininterrumpida
	Sueldo base (pts./día)	Tabla primas A (pts./hora)	Valor horas extras	Turno total	Salidas particulares (pts./hora)	Jornadas especiales (pts./día)	Complemento festivo (pts./día)	
100 TGS .....	7.083	148	2.555	0	1.237	5.110	0	1.366
110 TGM .....	6.233	131	2.248	0	1.131	4.496	0	1.202
120-200-300 Jefe 1. <sup>a</sup> .....	5.383	112	1.942	0	1.025	3.884	0	1.038
130-210-310 Jefe 2. <sup>a</sup> .....	4.674	99	1.686	0	936	3.372	0	901
140-220 Oficial 1. <sup>a</sup> .....	4.250	99	1.533	0	883	3.066	7.644	820
150-230 Oficial 2. <sup>a</sup> .....	3.683	86	1.329	0	812	2.658	6.812	711
160-240 Auxiliar .....	3.116	80	1.124	0	741	2.248	5.740	601
320 Insp. Cial. 1. <sup>a</sup> .....	4.674	98	1.686	0	936	3.372	0	901
330 Insp. Cial. 2. <sup>a</sup> .....	3.966	84	1.431	0	848	2.862	0	766
400 Subalterno Jefe .....	3.683	86	1.329	9.446	812	2.658	6.812	711
410 Subalterno 1. <sup>a</sup> .....	3.400	82	1.226	8.720	777	2.452	6.336	656
420 Subalterno 2. <sup>a</sup> .....	3.116	80	1.124	7.994	741	2.248	5.740	601
430 Limpiadora .....	2.833	61	1.022	7.266	706	2.044	5.259	547
800 Oficial 1. <sup>a</sup> Jefe Equipo .....	4.250	90	1.533	10.903	883	3.066	7.644	820
810 Oficial 1. <sup>a</sup> .....	3.683	77	1.329	9.446	812	2.658	6.812	711
820 Oficial 2. <sup>a</sup> .....	3.400	70	1.226	8.720	777	2.452	6.336	656
830 Ayudante .....	3.116	65	1.124	7.994	741	2.248	5.740	601
840 Auxiliar 1. <sup>a</sup> .....	2.975	62	1.073	7.632	724	2.146	5.498	574
850 Auxiliar 2. <sup>a</sup> .....	2.833	59	1.022	7.266	706	2.044	5.259	547

## Anexo distribución a clientes

## Año 1999

Centros	Cajas retornables		Especial		1/5 sin		E. BR. C. P. C2B.	1/3 lata	1/4 no retorn.	Barriles	
	Lleno	Vacío	Lleno	Vacío	Lleno	Vacío				Lleno	Vacío
<i>Oficial 1.º sin ayudante</i>											
Córdoba .....	6,66	9,67	13,38	19,30	10,07	12,32	42,24	13,93	14,01	26,78	31,82
Málaga .....	6,66	9,67	13,38	15,97	10,07	12,32	42,24	13,93	14,01	30,08	34,97
Granada .....	6,66	12,47	10,07	16,67	10,07	12,32	42,24	13,93	16,67	26,78	31,82
Cádiz .....	10,07	12,02	13,38	18,27	10,07	12,32	42,24	13,93	19,16	26,78	31,82
Jerez .....	6,66	9,67	6,66	12,32	10,07	12,32	42,24	13,93	14,01	26,78	31,82
Huelva .....	6,66	9,67	13,38	19,30	10,07	12,32	42,24	13,93	14,01	26,78	31,82
Mérida .....	6,66	9,67	10,07	14,03	10,07	12,32	42,24	13,93	15,10	26,78	31,82
Sevilla .....	6,66	9,67	13,38	18,92	10,07	12,32	42,24	13,93	14,01	26,78	31,82
<i>Oficial 1.º con ayudante</i>											
Córdoba .....	3,34	5,45	10,07	14,55	5,03	7,96	23,50	7,43	7,52	13,38	18,83
Málaga .....	3,34	5,45	6,66	10,93	5,03	7,96	23,50	7,43	7,52	20,07	24,41
Granada .....	3,34	8,13	6,66	9,26	5,03	7,96	23,50	7,43	9,96	13,38	18,83
Cádiz .....	6,66	7,62	10,07	14,55	5,03	7,96	23,50	7,43	12,43	16,73	19,93
Jerez .....	3,34	5,45	3,34	9,85	5,03	7,96	23,50	7,43	7,52	20,07	22,50
Huelva .....	3,34	5,45	10,07	13,56	5,03	7,96	23,50	7,43	7,52	16,73	17,18
Mérida .....	3,34	8,08	6,66	9,07	5,03	7,96	23,50	7,43	9,86	13,38	18,83
Sevilla .....	3,34	5,45	10,07	15,01	5,03	7,96	23,50	7,43	7,52	13,38	18,83
<i>Oficial 2.º</i>											
Córdoba .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Málaga .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Granada .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Cádiz .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Jerez .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Huelva .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Mérida .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Sevilla .....	3,34	4,80	10,07	13,03	5,03	6,14	21,55	7,06	7,06	13,38	15,75
<i>Ayudante</i>											
Córdoba .....	3,34	4,23	10,07	12,43	3,34	5,93	18,67	6,51	6,51	10,07	16,33
Málaga .....	3,34	4,23	3,34	9,03	3,34	5,93	18,67	6,51	6,51	13,38	18,43
Granada .....	3,34	7,01	6,66	7,61	3,34	5,93	18,67	6,51	8,98	13,38	13,68
Cádiz .....	3,34	4,85	3,34	9,35	3,34	5,93	18,67	6,51	6,51	13,38	15,18
Jerez .....	3,34	4,23	3,34	5,76	3,34	5,93	18,67	6,51	6,51	13,38	16,55
Huelva .....	3,34	4,23	10,07	11,82	3,34	5,93	18,67	6,51	6,51	13,38	17,27
Mérida .....	3,34	5,31	3,34	8,83	3,34	5,93	18,67	6,51	7,57	10,07	16,33
Sevilla .....	3,34	4,23	10,07	11,14	3,34	5,93	18,67	6,51	6,51	10,07	16,33

**AÑO 1999**  
**ANEXO Nº 3 - A TABLAS DE PRIMAS**

DISTRIBUCION DE CAJAS A PARTICULARES

CATEGORIAS	810 OFICIAL 1ª	820 OFICIAL 2ª	830 AYUDANTE
CAJAS	LLENO	VACIO	LLENO VACIO
PTAS/UNIDAD	7,41	13,22	6,78 12,40
			6,15 11,45

DISTRIBUCION DE VARIOS

CATEGORIAS	810 OFICIAL 1ª	820 OFICIAL 2ª	830 AYUDANTE
VA-RIOS	HORAS DE PRESENCIA	HORAS DE PRESENCIA	HORAS DE PRESENCIA
PTAS/HORA	188,69	173,17	157,45

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

CATEGORIAS	810 OFICIAL 1ª	820 OFICIAL 2ª	830 AYUDANTE
CAJAS	LLENO	VACIO	LLENO VACIO
PESETAS	EXTRA (PTAS/UNIDAD)	21,13	34,61 19,45
UNIDAD	C.C.	5,76	10,15 5,25
			9,61 4,80
			8,93

DISTRIBUCION DE VARIOS EN RETEN

CATEGORIAS	OFICIAL 1ª	OFICIAL 2ª	AYUDANTE
VARIOS	HORAS DE PRESENCIA	HORAS DE PRESENCIA	HORAS DE PRESENCIA
PTAS/UNIDAD	146,19	126,71	97,44

ANEXO 3 C  
**Año 1999**

Periodo	Oficial 1.ª Jefe Equipo	Oficial 1.ª	Oficial 2.ª	Ayudante
Enero .....	280,98	257,41	232,39	227,83
Febrero .....	294,61	274,37	250,23	248,92
Marzo .....	334,66	306,53	285,39	271,32
Abril .....	328,75	301,14	277,17	261,65
Mayo .....	460,46	416,59	383,93	361,80
Junio .....	544,80	493,57	453,99	428,02
Julio .....	660,66	575,50	511,44	468,83
Agosto .....	691,17	601,93	535,04	490,54
Septiembre .....	704,79	645,43	601,02	571,23
Octubre .....	446,36	396,12	359,66	335,30
Noviembre .....	480,36	447,40	425,02	406,51
Diciembre .....	453,99	422,81	399,61	484,35

ANEXO 12 PLUS COMPENSATORIO

**Año 1999**

Categoría	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
100 TGS .....	63.589	65.799	68.004	70.215	72.425	74.604	76.770	78.922	81.107	83.293	85.497	87.709	89.920
110 TGM .....	56.848	58.783	60.709	62.653	64.577	66.485	68.373	70.263	72.173	74.085	76.008	77.946	79.877
120-200-300 Jefe 1.ª .....	50.603	52.271	53.946	55.610	57.281	58.923	60.561	62.190	63.844	65.491	67.155	69.176	70.499
130-210-310 Jefe 2.ª .....	43.454	44.903	46.354	47.800	49.245	50.677	52.095	53.514	54.946	56.372	57.823	59.272	60.726
140-220 Oficial 1.ª .....	39.266	40.585	41.899	43.210	44.531	45.832	47.114	48.407	49.700	51.004	52.326	53.640	54.950
150-230 Oficial 2.ª .....	34.883	36.016	37.161	38.306	39.442	40.573	41.683	42.800	43.927	45.056	46.198	47.329	48.479
160-240 Auxiliar .....	32.012	32.686	33.364	34.328	35.290	36.247	37.183	38.128	39.087	40.028	41.005	41.966	42.930
320 Insp. Cial. 1.ª .....	42.560	44.004	45.455	46.901	48.355	49.776	51.197	52.609	54.049	55.481	56.923	58.373	59.821
330 Insp. Cial. 2.ª .....	37.118	38.334	39.577	40.798	42.041	43.245	44.446	45.642	46.862	48.074	49.302	50.538	51.762
400 Subalterno Jefe .....	31.938	33.138	34.323	35.513	36.702	37.879	39.038	40.210	41.376	42.551	43.740	44.932	46.122
410 Subalterno 1.ª .....	28.770	29.897	31.025	32.151	33.270	34.391	35.490	36.592	37.458	38.822	39.941	41.076	42.206
420 Subalterno 2.ª .....	26.938	27.948	28.958	29.966	30.973	31.970	32.963	33.976	34.949	35.946	36.961	37.965	38.977
430 Limpiadora .....	24.841	25.742	26.646	27.553	28.463	29.352	30.231	31.117	32.010	32.908	33.805	34.711	35.619
800 Ofic. 1.ª Jefe Equipo .....	36.145	37.560	38.983	40.393	41.817	43.216	44.596	45.989	47.384	48.791	50.208	51.883	53.043
810 Oficial 1.ª .....	31.170	32.398	33.635	34.867	36.105	37.331	38.528	39.741	40.963	42.179	43.423	44.652	45.896
820 Oficial 2.ª .....	28.896	30.032	31.175	32.304	33.432	34.563	35.666	36.778	37.896	39.024	40.158	41.292	42.426
830 Ayudante .....	27.069	28.082	29.105	30.121	31.140	32.152	33.351	34.131	35.134	36.151	37.162	38.177	39.194
840 Auxiliar 1.ª .....	25.975	26.942	27.906	28.874	29.838	30.792	31.732	32.684	33.634	34.598	35.556	36.517	37.487
850 Auxiliar 2.ª .....	25.788	26.451	27.113	28.024	28.938	29.834	30.720	31.617	32.519	33.418	34.332	35.240	36.148

## ANEXO 14. SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ POR ACCIDENTE

*Capital por categorías*

Código categoría — Activo	Personal activo Capital	
	1999	2000
Titulado G. Superior .....	650.964	663.983
Titulado G. Medio .....	650.964	663.983
Jefe 1.ª Técnico .....	650.964	663.983
Jefe 2.ª Técnico .....	522.240	532.685
Oficial 1.ª Técnico .....	408.204	416.368
Oficial 2.ª Técnico .....	347.820	354.776
Auxiliar Técnico .....	287.130	292.873
Jefe 1.ª Administrativo .....	650.964	663.983
Jefe 2.ª Administrativo .....	522.240	532.685
Oficial 1.ª Administrativo .....	408.204	416.368
Oficial 2.ª Administrativo .....	347.820	354.776
Auxiliar Administrativo .....	287.130	292.873
Jefe 1.ª Comercial .....	650.964	663.983
Jefe 2.ª Comercial .....	522.240	532.685
Inspector Comercial 1.ª .....	522.240	532.685
Inspector Comercial 2.ª .....	522.240	532.685
Subalterno Jefe .....	347.820	354.776
Subalterno 1.ª .....	347.820	354.776
Subalterno 2.ª .....	347.820	354.776
Limpiadora .....	287.130	292.873
Oficial 1.ª Jefe Equipo .....	347.820	354.776
Oficial 1.ª Obrero .....	347.820	354.776
Oficial 2.ª Obrero .....	347.820	354.776
Ayudante .....	347.820	354.776
Auxiliar 1.ª Obrero .....	287.130	292.873
Auxiliar 2.ª Obrero .....	287.130	292.873

## ANEXO 15. REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ INTERCENTROS DE «GRUPO CRUZCAMPO, SOCIEDAD ANÓNIMA»

## CAPÍTULO I

Artículo 1. *Definición.*

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

Artículo 2. *Denominación.*

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

Artículo 3. *Criterios de actuación.*

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

Artículo 4. *Ámbito de actuación.*

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

## CAPÍTULO II

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

El número de miembros que compondrán el Comité Intercentros de «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima» será de 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 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical).

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

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

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

## CAPÍTULO III

Artículo 6. *Funcionamiento interno.*

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

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

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

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

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

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 las mismas.

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 de 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 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 negociada 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 realizadas 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.

#### ANEXO 16. ACTA DE PREACUERDO SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EMPLEO EN EL «GRUPO CRUZCAMPO, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Las secciones sindicales de CCOO. 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 al 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 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 periodo 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 CCOO.), 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: Un del escalafón general.

Fábrica de Madrid:

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

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

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

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 fijos discontinuos 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 fijos 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 fijos discontinuos).

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 fijos discontinuos 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 fijos discontinuos.

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

Año 2000

10	7	70
23	6	138
19	4	76
36	3	108
12	2	24
Total .....		416

Jaén

Año 1999

5	6	30
17	4	68
10	2	20
Total .....		118

Supuesto 2 pase a fijo del escalafón general.

Año 2000

21	4	84
8	2	16
Total .....		100



Total personas	Número meses trabajo	Total meses
<i>Madrid</i>		
Año 1999		
20	4	80
6	2	12
Total .....		92
Año 2000		
23	4	92
6	2	12
Total .....		104
<i>Valencia</i>		
Año 1999		
3	8	24
2	6	12
23	4	92
11	2	22
Total .....		150
Año 2000		
1	8	8
28	4	112
8	2	16
Total .....		136
<i>Arano</i>		
Año 1999		
13	8	104
4	4	16
2	2	4
Total .....		124
Año 2000		
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 fijos discontinuos.
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 menor de dos meses (contratación exterior).  
Larga duración, mayor de 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 hectol./pers.	Pesetas/prima	Incremento pesetas/prima	Total pesetas/prima
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

Incremento productividad hectol./pers.	Pesetas/prima	Incremento pesetas/prima	Total pesetas/prima
201 a 250	52.837	4.927	57.764
301 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 500	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 hectol./pers.	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:

$$\frac{\text{Hectolitros envasados}}{\text{Nº de personas periodo acumulado año fábrica, excluida maltería}}$$

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:

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

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

**10634** RESOLUCIÓN de 22 de mayo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XIII Convenio Colectivo de la empresa Central Nuclear de Almaraz y su personal de Actividad Eléctrica (IV Convenio Colectivo Central Nuclear Almaraz A.I.E.).

Visto el texto del XIII Convenio Colectivo de la empresa Central Nuclear de Almaraz y su personal de Actividad Eléctrica (IV Convenio Colectivo Central Nuclear Almaraz A. I. E.) (código de Convenio número 9000910), que fue suscrito con fecha 28 de abril de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación 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 Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 22 de mayo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**XIII CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL ENTRE  
LA EMPRESA CENTRAL NUCLEAR DE ALMARAZ Y SU PERSONAL  
DE ACTIVIDAD ELÉCTRICA  
(IV CONVENIO COLECTIVO CENTRAL NUCLEAR ALMARAZ A. I. E.)**

CAPÍTULO I

**Extensión y ámbito del Convenio Colectivo**

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo regirá en los centros de producción y trabajo que Central Nuclear de Almaraz, A. I. E. tenga instalados, no sólo en la provincia de su domicilio social, sino en todas aquéllas en las que existan delegaciones o tenga personal destacado en comisión de servicios.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El contenido de este Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal de la plantilla de CNA, actividad Electricidad, cualquiera que sea su categoría, profesión, especialidad, edad, sexo o condición, quedando excluido de su ámbito el alto personal a que se refiera el artículo 2.1.º a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de dos años, empezando a surtir efectos el 1 de enero de 1999 y terminando el 31 de diciembre de 2000.

CAPÍTULO II

**Revisión del Convenio Colectivo**

Artículo 4. *Revisión del Convenio.*

Se podrá solicitar la revisión del presente Convenio Colectivo, por cualquiera de las partes, si durante la vigencia o prórroga del mismo se produjesen modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo por disposición legal imperativa.

El presente Convenio Colectivo, una vez agotada su vigencia, se prorrogará tácitamente de año en año, si no es denunciado por cualquiera de las partes con antelación mínima de un mes.

El presente Convenio Colectivo sustituye y deroga en su integridad al XII Convenio Colectivo, al que sucede.

CAPÍTULO III

**Organización del trabajo**

Artículo 5. *Organización, absentismo y productividad.*

5.1 La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección, que la ejercerá de acuerdo con lo establecido por la legislación vigente.

Los representantes legales de los trabajadores podrán proponer o emitir informes a la Dirección en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, tal como se regula en la legislación vigente.

El objetivo perseguido con la organización del trabajo es alcanzar el máximo desarrollo con los medios adecuados para asegurar la prosperidad de la empresa, y con ello mejorar el bienestar y el nivel de vida de todos los empleados, para lo que se cuenta con el apoyo de los mismos.

Corresponderá al personal con mando velar por la disciplina de sus subordinados y conseguir el mejor rendimiento y eficacia en el trabajo, para lo cual estará dotado de la autoridad y responsabilidad que implica el cumplimiento de su misión. Al propio tiempo, procurará elevar el nivel profesional de sus subordinados y aplicará en su trato con los mismos los principios que rigen las relaciones humanas.