

III. Otras disposiciones

MINISTERIO DE DEFENSA

20723 *REAL DECRETO 1832/2000, de 3 de noviembre, por el que se concede el indulto parcial al guardia civil don José Benito Pérez Llamosas.*

Visto el expediente de indulto parcial relativo al guardia civil don José Benito Pérez Llamosas, condenado por el Tribunal Militar Territorial Tercero, de Barcelona, en la causa número 31/11/98, a la pena de tres meses y un día de prisión, con la accesoria legal de suspensión de cargo público y derecho de sufragio pasivo, sin la concurrencia de responsabilidades civiles exigibles, como autor de un delito consumado contra la eficacia del servicio, en su modalidad de lesiones por imprudencia, del artículo 159, párrafo segundo, del Código Penal Militar y constando en el mismo los informes en favor del otorgamiento de indulto parcial emitidos por el Tribunal sentenciador, por el Fiscal Jurídico-Militar y por el Asesor Jurídico General del Ministerio de Defensa, a propuesta del Ministro de Defensa y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 3 de noviembre de 2000,

Vengo en conceder el indulto parcial de la pena impuesta, remitiendo la misma hasta la pena de un mes de prisión, al guardia civil don José Benito Pérez Llamosas.

Dado en Madrid a 3 de noviembre de 2000.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Defensa,

FEDERICO TRILLO-FIGUEROA Y MARTÍNEZ-CONDE

20724 *REAL DECRETO 1833/2000, de 3 de noviembre, por el que se concede el indulto al que fue soldado de reemplazo don José Antonio Herrera Oliva.*

Visto el expediente de indulto relativo al que fue soldado de reemplazo don José Antonio Herrera Oliva, condenado por el Tribunal Militar Territorial Quinto, de Santa Cruz de Tenerife, en las diligencias preparatorias número 51/21/97 y 51/3/98, a sendas penas de tres meses y un día de prisión, con las accesorias legales de suspensión de cargo público y derecho de sufragio pasivo durante el tiempo de la condena, como autor de dos delitos de abandono del destino, del artículo 119 bis del Código Penal Militar y constando en el mismo los informes en favor del otorgamiento de indulto emitidos por el Tribunal sentenciador y por el Asesor Jurídico General del Ministerio de Defensa, a propuesta del Ministro de Defensa y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 3 de noviembre de 2000,

Vengo en conceder el indulto de las penas de prisión de tres meses y un día, impuestas en las diligencias preparatorias citadas.

Dado en Madrid a 3 de noviembre de 2000.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Defensa,

FEDERICO TRILLO-FIGUEROA Y MARTÍNEZ-CONDE

MINISTERIO DE HACIENDA

20725 *RESOLUCIÓN de 24 de octubre de 2000, del Departamento de Recursos Humanos y Administración Económica de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 443/00, interpuesto ante el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo número 1 de Madrid.*

Ante el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo número 1 de Madrid ha sido interpuesto por la Asociación de Subinspectores de Tributos un recurso contencioso-administrativo contra la Resolución de la Agencia Estatal de Administración Tributaria de 24 de mayo de 2000, por la que se convoca concurso para la provisión de puestos de trabajo (grupo B) en las áreas de Gestión Tributaria, Inspección Financiera y Tributaria, Recaudación y Aduanas e Impuestos Especiales (CA 2/00).

En consecuencia, a tenor de lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley reguladora de la jurisdicción Contencioso-Administrativa, se emplaza a aquellas personas a cuyo favor hubieren derivado o derivasen derechos de la resolución impugnada y a quienes tuvieran interés en el mantenimiento de la misma, para que comparezcan y se personan en autos ante el referido Juzgado en el plazo de los nueve días siguientes a la publicación de la presente Resolución.

Madrid, 24 de octubre de 2000.—El Director del Departamento, Roberto Serrano López.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

20726 *RESOLUCIÓN de 19 de octubre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de actualización del Convenio Colectivo de «Heineken España, Sociedad Anónima» (antiguamente «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima») en su centro de trabajo de Cádiz y demás centros relacionados en el artículo 1.*

Visto el texto de actualización del Convenio Colectivo de «Heineken España, Sociedad Anónima» (antiguamente «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima») en su centro de trabajo de Cádiz y demás centros relacionados en el artículo 1 (código de Convenio número 9012681), que fue suscrito con fecha 19 de septiembre 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 este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 19 de octubre de 2000.—La Directora general, por ausencia (artículo 17 de la Ley 30/1992, y disposición adicional tercera del Real Decreto 1888/1996, en relación con el Real Decreto 140/1997), el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco José González de Lena.

ACTUALIZACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE HEINEKEN ESPAÑA (ANTERIORMENTE «GRUPO CRUZCAMPO, SOCIEDAD ANÓNIMA») EN SU CENTRO DE TRABAJO DE CÁDIZ Y DEMÁS CENTROS RELACIONADOS EN EL ARTÍCULO 1 (2000)

TÍTULO I

Disposiciones generales

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

Las estipulaciones del presente Convenio Colectivo regularán las relaciones laborales entre la empresa Heineken España (anteriormente «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima»), centro de trabajo de Cádiz y el personal que, procedente de la antigua «Unión Cervecera, 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 1.

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 de 1 de enero a 31 de diciembre de 2000.

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 del 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 en todo su contenido normativo y obligacional y los efectos económicos quedarán incrementados en el tanto por ciento IPC real dado por el Instituto Nacional de Estadística del año 2000 sobre los valores existentes a 31 de diciembre de 2000 (para el año 2001) y para el año 2002 se incrementará en el tanto por ciento del IPC real dado por el INE del año 2001, sobre los valores existentes a 31 de diciembre de 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. Jornada partida, con una hora de descanso para comida. En los Centros de Suministro el descanso puede llegar a dos horas.

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

3. 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, compensándose al trabajador mediante el abono de la gratificación según los valores que figuran en las tablas del anexo número 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 sobreesceso 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 2000 tendrá el carácter de día no laborable el viernes 13 de octubre. El personal que tenga que asistir al trabajo en estos días por necesidades 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 7 a 15 y media horas.
- De 6 a 16 y media horas y
- De 9 a 17 y media horas,

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

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

- De 7 a 15 horas y
- De 8 a 16 horas,

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

C) Cuando haya de trabajarse en dos turnos de 8 horas:

- De 7 a 15 horas y
- De 15 a 23 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 7 a 15 horas.
- De 15 a 23 horas y
- De 23 a 7 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 9 a 17 y media horas. En casos excepcionales, este adelanto o atraso podrá ser superior a una hora y deberá afectar a un número reducido de personal de la Sección.

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

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

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

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 más arriba señalados, la empresa y los representantes legales determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en el Convenio.

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

4. Jornada 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 1.^a, Jefes de 2.^a, Oficiales de 1.^a, Oficiales de 2.^a y Auxiliares.

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

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

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

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

Para la definición y contenido de estas categorías laborales, se estará a lo dispuesto en el artículo 3 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 cubrir las 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 Heineken España, anteriormente «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», en su centro de trabajo de Cádiz, estarán determinados en el anexo número 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 doce bienios, equivalentes al 60 por 100.

Al personal con contrato temporal, le será reconocido un bienio de antigüedad cada 730 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 15 a 23 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 número 8 y que será equivalente al valor de dos horas extraordinarias, lo percibirá aquel personal que, por circunstancias especiales asista al trabajo los sábados, domingos y festivos, sin descanso posterior.

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 número 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 2.912 pesetas en el año 2000 por cada día efectivamente trabajado, con independencia de la duración de la jornada.

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

2. Prima de responsabilidad: Durante la vigencia del presente Convenio, 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:

	Año 2000
Jefes de Departamento	22.861
Titulados y Jefes de Primera	16.429
Jefes de Segunda	9.901
Subalternos, Jefes de Equipo y Oficiales de Primera Jefes de Equipo	8.582

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

3. 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 número 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 número 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 número 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 número 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 número 9, a percibir por todo el personal que trabaje en sábado, domingo o festivo, siempre que descanse 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 62.169 pesetas en el año 2000 a todas las categorías laborales, en compensación a las percepciones correspondientes a los complementos salariales en jornada normal que se abonen por día efectivamente trabajado. Se percibirá al iniciar las vacaciones, siempre que se le comunique a la Oficina de Personal con diez días de antelación a la fecha de inicio de las mismas y en caso de vacaciones fraccionadas, se abonará en la primera de las ausencias, que serán períodos mínimos de siete días, a efectos del plus.

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

Al personal fijo que 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 número 4 para las distintas categorías laborales, incrementadas en la antigüedad que corresponda.

9. Complemento de descanso: Se establece un complemento de descanso de 3.776 pesetas en el año 2000 para todas las categorías laborales, a cobrar el día que se descansen 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. 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 dozavas partes al personal fijo, computándose las fracciones de mes como meses completos.

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

2. Gratificaciones pactadas:

Se abonarán las siguientes:

A) En la primera quincena de febrero se abonarán treinta días de salario o jornal base a todo el personal con la antigüedad que tenga acreditada.

B) Con motivo de la Semana Santa, se abonará el jueves anterior al inicio de ésta como máximo, una gratificación de 69.394 pesetas para el año 2000, para todo el personal, cualquiera que sea su categoría y que no tenga acreditada ninguna antigüedad. Esta cantidad se incrementará al personal fijo en 1.735 pesetas en el año 2000 por cada año de antigüedad hasta un máximo de veinticuatro años.

C) Con anterioridad a la Feria de Abril se abonará una gratificación de 63.320 pesetas para el año 2000 a todo el personal de la empresa, sin distinción de categoría ni antigüedad.

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 63.320 pesetas para el año 2000 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 número 12.

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

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

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

El cálculo 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 347 pesetas en el año 2000 para todas las categorías laborales, por cada día efectivamente trabajado, con independencia de la duración de la jornada.

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

Artículo 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-planes.
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:

	Pesetas en el año 2000
Obreros, Subalternos de 1.ª y 2.ª y Limpiadores/as:	
Primer y segundo retraso mensual	55
Tercer, cuarto y quinto	109
Sexto retraso y siguientes, mensual	162
Empleados y Subalternos Jefes y Oficiales 1.ª Jefes de Equipo:	
Primer y segundo retraso mensual	71
Tercer, cuarto y quinto	151
Sexto retraso y siguientes, mensual	225
Jefes de 1.ª, Jefes de 2.ª y personal titulado:	
Primer y segundo retraso mensual	125
Tercer, cuarto y quinto	252
Sexto retraso y siguientes, mensual	377

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:

Un octavo del salario base diario.

Un octavo del valor del plus de Convenio.

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

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

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

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

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

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

Artículo 21. *Revisión económica.*

Revisión para el año 2000: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), dado por el Instituto Nacional de Estadística, al 31 de diciembre de 2000 sea superior al 3,0 por 100, se aplicará una revisión económica consistente en la diferencia de ambos valores, cuyas tablas y valores económicos serán actualizados automáticamente, excepto los que no han experimentado subida en el Convenio.

Artículo 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) Al 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 servicio asistenciales, y si comprobase que el trabajador dado de baja no observa normas o planes prescritos para su curación, se le privará asimismo del complemento, previo 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, 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, hijo, cónyuge y nacimiento de hijos: Tres días naturales.

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

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

Traslado de su domicilio habitual: Dos días naturales.

Tramitación del DNI, 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 será 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 podrá unir los tres días de permiso con cargo a vacaciones a los días de vacaciones propiamente dicho.

b) En el caso de que los días solicitados como permiso con cargo a vacaciones coincidiera con un puente de 1, 2 ó 3 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 2000: Desayuno: 278. Primera comida: 3.075. Segunda comida: 2.153. Alojamiento: 8.960. Total dieta: 14.466.

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

c) Estos valores a partir del 1 de enero de 2001 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 40,47 pesetas el kilómetro hasta la próxima revisión.

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

Valor kilómetro = valor combustible × 0,27.

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

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

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

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

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

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

D) Se tendrá derecho a la segunda comida, cuando 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) 120.654 pesetas en el año 2000 a todo el personal fijo que cumpla 35 años de servicio, o bien al pasar a la situación de pensionista haya permanecido en la empresa como mínimo 30 años.

b) 57.914 pesetas en el año 1999 a los que, en igualdad de circunstancias, lleven 18 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 de Heineken España (anteriormente «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 corres-

ponderle, 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

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

Conductores de Autoelevadoras

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

Controladores de Expedición

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

Restantes grupos obreros

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

Personal femenino:

Telefonistas, Administrativos y Técnicos

2 blusas (2)
2 faldas (1)

Técnicos y Administrativos en general

1 sahariana (2)

Inspectores comerciales

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

El vestuario de invierno se entregará en el mes de octubre y el de verano en el mes de abril. 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 3.450 pesetas en el año 2000, mes e hijo, durante todos los meses del año, excepto julio y agosto. Para los hijos de dos y tres años de edad se extenderá igualmente esta ayuda, debiéndose acreditar la escolaridad o inscripción en guardería. Los hijos de diecisiete y dieciocho años deberán presentar justificación de estudios autorizados por el Ministerio correspondiente.

Los hijos del personal 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 269.203 pesetas, consistentes 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 huérfanos/as entre dieciséis y veinticinco años de edad, de aquellos/as productores/as cuya fallecimiento se haya producido estando en alta en la empresa o siendo pensionista de la misma.

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

A esta ayuda tendrán derecho los hijos del personal 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 753.770 pesetas en treinta mensualidades como máximo.

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

Casamiento: Hasta 376.885 pesetas en veinte mensualidades como máximo.

Casamiento de hijo/a: Hasta 323.044 pesetas en diez 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 1.615.221 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 807.610 pesetas.

2. Si la incapacidad permanente reconocida fuera la absoluta, se concedería una indemnización de 269.204 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 Estatutos 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 tableros 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 en 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.

f) Para el cumplimiento de lo establecido en 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 podrá 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 mínima 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 medio 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 el año 2000, la jornada de seis horas ininterrumpidas será 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 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 el año 2000, basada en el incremento de los índices de hectolitros/persona, tomando como referencia los valores obtenidos en el año 1999. En todo caso se garantiza un mínimo de 68.500 pesetas para el año 2000 para el Auxiliar de 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 2000

Prima de productividad

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

La prima se calcula mediante la expresión siguiente:

Hectolitros envasado

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

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

Las modificaciones organizativas que pudieran representar cambio de dependencias 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:

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

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

Disposición final sexta.

Las referencias que en este Convenio se hacen a la OLIC 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 número 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 firmado en Madrid el 16 de marzo de 1999, referente a la negociación colectiva y empleo y Acta de acuerdo colectivo año 2000, 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 anexos números 16 y 17, a los efectos de incorporación, aceptándolo en su integridad.

Año 2000

Categoría	Anexo n.º 1 — Sueldo base (pesetas/día)	Anexo n.º 2 — Tabla primas «A» (pesetas/hora)	Anexo n.º 4 — Valor horas extras	Anexo n.º 6 — Turno total	Anexo n.º 7 — Salidas particulares (pesetas/hora)	Anexo n.º 8 — Jornadas especiales (pesetas/día)	Anexo n.º 9 — Complemento festivo (pesetas/día)	Anexo n.º 11 — Jornada ininterrumpida
100 T.G.S.	7.330	153	2.645	0	1.280	5.290	0	1.414
110 T.G.M.	6.450	136	2.328	0	1.170	4.656	0	1.244
120-200-300 Jefe 1.ª	5.571	116	2.010	0	1.060	4.020	0	1.074
130-210-310 Jefe 2.ª	4.838	102	1.746	0	969	3.492	0	933
140-220 Oficial 1.ª	4.398	102	1.587	0	914	3.174	7.912	849
150-230 Oficial 2.ª	3.812	89	1.375	0	841	2.750	7.050	736
160-240 Auxiliar	3.225	83	1.164	0	767	2.328	5.941	622
320 Insp. Cial. 1.ª	4.838	101	1.746	0	969	3.492	0	933
330 Insp. Cial. 2.ª	4.105	87	1.481	0	877	2.962	0	793
400 Subalterno Jefe	3.812	89	1.375	9.777	841	2.750	7.050	736
410 Subalterno 1.ª	3.518	85	1.270	9.025	804	2.540	6.558	679
420 Subalterno 2.ª	3.225	83	1.164	8.274	767	2.328	5.941	622
430 Limpiadora	2.932	63	1.058	7.520	731	2.116	5.443	566
800 Oficial 1.ª Jefe equipo	4.398	93	1.587	11.285	914	3.174	7.912	849
810 Oficial 1.ª	3.812	80	1.375	9.777	841	2.750	7.050	736
820 Oficial 2.ª	3.518	72	1.270	9.025	804	2.540	6.558	679
830 Ayudante	3.225	67	1.164	8.274	767	2.328	5.941	622
840 Auxiliar 1.ª	3.079	64	1.111	7.899	749	2.222	5.690	594
850 Auxiliar 2.ª	2.932	61	1.058	7.520	731	2.116	5.443	566

ANEXO N.º 3A. DISTRIBUCIÓN A CLIENTES

Año 2000

Oficial 1.ª sin Ayudante

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

Oficial 1.ª con Ayudante

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

Oficial 2.ª

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

Ayudante

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

ANEXO N.º 3A TABLAS DE PRIMAS

Año 2000

Distribución de cajas particulares

Categorías	810 Oficial 1.ª		820 Oficial 2.ª		830 Ayudante	
	Lleno	Vacío	Lleno	Vacío	Lleno	Vacío
Ptas./ud.	7,67	13,69	7,02	12,84	6,36	11,86

Distribución de varios

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

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

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

Distribución de varios en retén

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

ANEXO N.º 3C

Año 2000

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

ANEXO N.º 12

Plus compensatorio

Año 2000

Categoría	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
100 T.G.S.	65.808	68.095	70.377	72.666	74.953	77.208	79.449	81.676	83.938	86.200	88.481	90.770	93.058
110 T.G.M.	58.832	60.835	62.828	64.840	66.831	68.805	70.759	72.715	74.692	76.671	78.661	80.666	82.665
120-200-300 Jefe 1.ª	52.369	54.095	55.829	57.551	59.280	60.979	62.675	64.360	66.072	67.777	69.499	71.590	72.959
130-210-310 Jefe 2.ª	44.971	46.470	47.972	49.468	50.964	52.446	53.913	55.382	56.864	58.339	59.841	61.341	62.845
140-220 Oficial 1.ª	40.636	42.001	43.361	44.718	46.085	47.432	48.758	50.096	51.435	52.784	54.152	55.512	56.868
150-230 Oficial 2.ª	36.100	37.273	38.458	39.643	40.819	41.989	43.138	44.294	45.460	46.628	47.810	48.981	50.171
160-240 Auxiliar	33.129	33.827	34.528	35.226	35.922	36.617	37.312	38.007	38.702	39.397	40.092	40.787	41.482
320 Insp. Cial. 1.ª	44.045	45.540	47.041	48.538	50.043	51.543	52.984	54.445	55.935	57.417	58.910	60.410	61.909
330 Insp. Cial. 2.ª	38.413	39.672	40.958	42.222	43.508	44.754	45.997	47.235	48.497	49.752	51.023	52.302	53.568
400 Subalterno Jefe	33.053	34.295	35.521	36.752	37.983	39.201	40.400	41.613	42.820	44.036	45.267	46.500	47.732
410 Subalterno 1.ª	29.774	30.940	32.108	33.273	34.431	35.591	36.729	37.869	38.765	40.177	41.335	42.510	43.679
420 Subalterno 2.ª	27.878	28.923	29.969	31.012	32.054	33.086	34.113	35.162	36.169	37.201	38.251	39.290	40.337
430 Limpiadora	25.708	26.640	27.576	28.515	29.456	30.376	31.286	32.203	33.127	34.056	34.985	35.922	36.862
800 Oficial 1.ª Jefe Equipo ...	37.406	38.871	40.344	41.803	43.276	44.724	46.152	47.594	49.038	50.494	51.960	53.694	54.894
810 Oficial 1.ª	32.258	33.529	34.809	36.084	37.365	38.634	39.873	41.128	42.393	43.651	44.938	46.210	47.498
820 Oficial 2.ª	29.904	31.080	32.263	33.431	34.599	35.769	36.911	38.062	39.219	40.386	41.560	42.733	43.907
830 Ayudante	28.014	29.062	30.121	31.172	32.227	33.274	24.515	35.322	36.360	37.413	38.459	39.509	40.562
840 Auxiliar 1.ª	26.882	27.882	28.880	29.882	30.879	31.867	32.839	33.825	34.808	35.805	36.797	37.791	38.795
850 Auxiliar 2.ª	26.688	27.374	28.059	29.002	29.948	30.875	31.792	32.720	33.654	34.584	35.530	36.470	37.410

ANEXO N.º 14

Seguro de vida e invalidez por accidente

Capital por categorías

Categoría	Personal activo Capital 2000
Titulado grado superior	687.222
Titulado grado medio	687.222

Categoría	Personal activo Capital 2000
Jefe 1.ª Técnico	687.222
Jefe 2.ª Técnico	551.329
Oficial 1.ª Técnico	430.941
Oficial 2.ª Técnico	367.193
Auxiliar Técnico	303.124
Jefe 1.ª Administrativo	687.222
Jefe 2.ª Administrativo	551.329

Categoría	Personal activo Capital 2000
Oficial 1. ^a Administrativo	430.941
Oficial 2. ^a Administrativo	367.193
Auxiliar Administrativo	303.124
Jefe 1. ^a Comercial	687.222
Jefe 2. ^a Comercial	551.329
Inspector Comercial 1. ^a	551.329
Inspector Comercial 2. ^a	551.329
Subalterno Jefe	367.193
Subalterno 1. ^a	367.193
Subalterno 2. ^a	367.193
Limpiadora	303.124
Oficial 1. ^a Jefe de Equipo	367.193
Oficial 1. ^a Obrero	367.193
Oficial 2. ^a Obrero	367.193
Ayudante	367.193
Auxiliar 1. ^a Obrero	303.124
Auxiliar 2. ^a Obrero	303.124

ANEXO N.º 15

Reglamento de Funcionamiento del Comité Intercentros de «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima»

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Definición.*

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

Artículo 2. *Denominación.*

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

Artículo 3. *Criterios de actuación.*

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

Artículo 4. *Ámbito de actuación.*

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

CAPÍTULO II

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Artículo 6. *Funcionamiento interno.*

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

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

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

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

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

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 la ciudad 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, procurando 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 N.º 16

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

Las Secciones Sindicales de CC.OO. y U.G.T., y la Dirección de Recursos Humanos del «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», acuerdan el conjunto de temas reseñado en el documento adjunto, y su traslado a los centros de trabajo de la empresa, para su conocimiento y ratificación por parte de los representantes legales de los trabajadores, procediéndose una vez ratificado por los Comités de Empresa y Delegado de Personal a su inclusión en los Convenios Colectivos en vigor.

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

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

Negociación colectiva 1998/1999 para el «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima»

1. *Vigencia*

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

2. *Incrementos de Convenio*

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

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

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

3. *Efectos retroactivos*

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

4. *Actualización*

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

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

Convenios de Sevilla, Jaén y Madrid, el disfrute de vacaciones de fijos-discontinuos no podrá coincidir en el período comprendido entre el día 1 de junio y 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 U.G.T. y CC.OO.), acuerdan negociar un Convenio Colectivo único para el «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», que será negociado por el Comité Intercentros y la Dirección de la empresa a partir de la firma del presente Acuerdo.

1.1 Causalización contractual.

Las partes acuerdan que la causalización de la contratación en la empresa será uno de los temas a negociar en el Convenio único.

7. *Acuerdo sobre el empleo*

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

7.1 Pase a fijos de fijos discontinuos.

Fábrica de Sevilla: Total 17 trabajadores.

Año 1999, a la firma del acuerdo: 5 del escalafón general y 2 del escalafón de Administrativo.

1 de enero de 2000: 5 del escalafón general.

1 de enero de 2001: 5 del escalafón general.

Fábrica de Jaén: Total 3 trabajadores.

Año 1999, a la firma del acuerdo 2 pases a fijo: 1 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: 1 del escalafón general.

Fábrica de Madrid:

Año 1999, a la firma del acuerdo, 1 pase a fijo, que irá a un Centro de trabajo a determinar, incorporándose al convenio de destino.

7.2 Garantía de tiempo de trabajo.

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

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

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

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

7.3 Preferencia del personal fijo discontinuo.

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

Las plazas vacantes, temporales permanentes y de nueva creación, se ofertarán en primer lugar a los fijos discontinuos del centro donde se

produzca, y en segundo lugar, si no hubiesen fijos-discontinuos en el centro, el orden será el de los escalafones general o de especialidad del conjunto de los centros del Grupo Cruzcampo.

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

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

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

7.4 Horas extraordinarias.

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

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

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

7.5 Trabajos en contratas.

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

7.6 Programa de desarrollo para fijos-discontinuos.

Con objeto de aprovechar al máximo las capacidades del personal fijo-discontinuo de los Centros de trabajo de la Compañía, la empresa procederá a la implantación de un Plan de Desarrollo, que posibilite su adaptación a las necesidades temporales o permanentes, que se puedan precisar en la empresa, teniendo en cuenta los requisitos del puesto y los conocimientos y aptitudes de estos trabajadores.

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

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

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

8. *Indemnizaciones voluntarias para fijo-discontinuo*

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 45 días por año de servicio (que se computarán sumando los días realmente trabajados como fijos-discontinuos) más 100.000 pesetas brutas por campaña efectivamente trabajadas, igualmente será considerada como campaña si hubiesen trabajado en la compañía bajo cualquier otra modalidad de contratación. La cantidad mínima será de 500.000 pesetas brutas.

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

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

ANEXO I**Sevilla***Año 1999*

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

Año 2000

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

Jaén*Año 1999*

Total personas	N.º meses trabajo	Total meses
5	6	30
17	4	68
10	2	20
Total		118

Año 2000

(Supuesto 2 pase fijo del escalafón general)

Total personas	N.º meses trabajo	Total meses
21	4	84
8	2	16
Total		100

Madrid*Año 1999*

Total personas	N.º meses trabajo	Total meses
20	4	80
6	2	12
Total		92

Año 2000

Total personas	N.º meses trabajo	Total meses
23	4	92
6	2	12
Total		104

Valencia*Año 1999*

Total personas	N.º meses trabajo	Total meses
3	8	24
2	6	12
23	4	92
11	2	22
Total		150

Año 2000

Total personas	N.º meses trabajo	Total meses
1	8	8
28	4	112
8	2	16
Total		136

Arano*Año 1999*

Total personas	N.º meses trabajo	Total meses
13	8	104
4	4	16
2	2	4
Total		124

Año 2000

Total personas	N.º meses trabajo	Total meses
13	8	104
4	4	16
2	2	4
Total		124

Estimaciones basadas en:

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

ANEXO II

Borrador de programa de desarrollo de fijos-discontinuos

Objetivos:

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

Procedimiento

A. Desarrollo.

– Inventario.

Análisis de competencias.
Experiencia laboral.
Formación.
Áreas de interés.
Movilidad geográfica.

– Detección de áreas formativas según necesidades.
– Acciones formativas.

Formación integral.
Asistencia.
Duración: 2 años.

– Evaluación.

Créditos.

B. Sistemas de llamada.

– Para necesidades de producción.

«Por campañas».

– Para cobertura de:

Incapacidad temporal.
Vacaciones: Tipo de contrato y 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 < 2 meses (contratación exterior).

Larga duración < 2 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 el año 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 2.ª Obrero.

Para las restantes categorías laborales se aplicarán los coeficientes de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, incrementándose las cantidades anteriores obtenidas, teniendo como base el Auxiliar de 2.ª Obrero, en un 2,5 por 100 por cada año completo de antigüedad en plantilla al 31 de diciembre y con un tope de 24 años.

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

Prima de productividad

Año 1998

Incremento productividad – Hectolitros/persona	Pesetas/prima	Incremento – Pesetas/prima	Total – Pesetas/prima
	52.837		
1 a 50	52.837	985	53.822
51 a 100	52.837	1.971	54.808
101 a 150	52.837	2.956	55.793
151 a 200	52.837	3.941	56.778
201 a 250	52.837	4.927	57.764
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

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

La prima se calcula mediante la expresión siguiente:

Hectolitros envasados

Número de personas período acumulado año Fábrica, excluida Maltería

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

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

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

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

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

ANEXO N.º 17

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

Representación de la Dirección: Don Francisco Gras Torella, doña Ana González Alonso y don Julio Asquerino Fernández.

Representación social: Don Manuel Vallejo Muñoz (U.G.T.), don Félix Leal Herrero (U.G.T.), don Manuel Rodríguez San Vicente (U.G.T.), don José de la Rosa Chacón (U.G.T.), don Manuel Guevara Bencano (U.G.T.), don Felipe Llinares Ruiz (U.G.T.), don Luis M. Mena Membrilla (U.G.T.), don Pedro García Hernández (U.G.T.), don Manuel Fernández Fernández (CC.OO), don Francisco Mora Alcalá (CC.OO), don Fidel Sanz Casado (CC.OO), don Emilio López Jiménez (CC.OO) y don José A. Pérez Sancho (CC.OO).

Delegados sindicales: Don Juan Marín Andrades (U.G.T.), don Miguel A. García González (U.G.T.), don Antonio Monge Luis (U.G.T.), don Antonio Carrillo Tejero (CC.OO), don José Postigo de la Fuente (CC.OO) y don Juan José Cuevas Fuentes (CC.OO).

Asesores: Don Luis M. Serrano Núñez (U.G.T.) y don Julián Iglesias Casanova (CC.OO).

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

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

1.º Convenio único.

Posponer el inicio de las negociaciones del Convenio único hasta el último trimestre de 2000.

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

2.º Prórroga de Convenios y acuerdos.

Mediante el presente acuerdo se dan por prorrogados hasta el 31 de diciembre de 2000 los distintos Convenios Colectivos vigentes en 1999, referidos en el punto 1.º anterior, manteniéndose las mismas redacciones de los citados Convenios.

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

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

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

3.º Incrementos de Convenio.

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

4.º Efectos.

El incremento pactado según el punto 3.º de este acuerdo será con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2000.

5.º Actualización.

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

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

6.º Revisión salarial.

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

7.º Externalización de los compromisos de previsión social complementaria.

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

ANEXO

Prima de productividad

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

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

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

PRIMA DE PRODUCTIVIDAD

Año 2000

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

La prima se calcula mediante la expresión siguiente:

Hectolitros envasados

Número de personas período acumulado año Fábrica, excluida Maltería

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

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

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

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

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

20727 RESOLUCIÓN de 30 de octubre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 21 de julio de 2000 por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo Estatal del sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y su prefabricados.

Advertidos errores en el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo estatal del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus prefabricados, registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de julio de 2000 en el «Boletín Oficial del Estado» número 195, de 15 de agosto de 2000,

Esta Dirección General, resuelve proceder a la rectificación de los citados errores.

En la página 29110, columna izquierda, tabla de antigüedades mensuales 2000, incluir entre la columna 2 bien, 1 quin. y 2 bien. 3 quin. la siguiente columna:

2 BIEN. 2 QUIN.
9.755
7.446
7.244
6.663
5.783
5.618
5.406
5.026
4.779
4.417

En la página 29110, columna izquierda, tabla de antigüedades mensuales 2000, añadir a continuación de la columna 2 bien, 3 quin, otras dos columnas:

2 BIEN. 4 QUIN.	2 BIEN 5 QUIN.
14.730	17.442
11.793	13.964
11.467	13.581
10.548	12.491
9.157	10.844
8.896	10.532
8.558	10.135
7.961	9.427
7.567	8.961
6.991	8.280

En la página 29110 columna derecha, tabla de antigüedades diarias 2000, incluir entre la columna 2 bien. 1 quin y 2 bien. 3 quin., la siguiente columna:

2 BIEN. 2 QUIN.
190
184
179
163
156
147
147

En la página 29110 columna derecha, tabla de antigüedades diarias 2000, añadir a continuación de la columna 2 bien. 3 quin., otras dos columnas:

2 BIEN. 4 QUIN.	2 BIEN. 5 QUIN.
299	353
290	346
284	335
261	308
249	296
232	274
232	169

En la página 29110, en otros conceptos económicos. Donde dice: «Indemnización muerte... 4.957.831.»; debe decir: «Indemnización muerte... 5.500.000.»

Madrid, 30 de octubre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

20728 RESOLUCIÓN de 6 de octubre de 2000, del Instituto de la Mujer, por la que se dispone la publicación de las subvenciones concedidas, al amparo de lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 24 de febrero de 2000.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 24 de febrero de 2000 («Boletín Oficial del Estado» de 8 de marzo), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones sometidas al Régimen General de subvenciones del Área de Asuntos Sociales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y de sus organismos adscritos, se ha procedido a la concesión de las subvenciones convocadas por Resolución de 23 de marzo de 2000, del Instituto de la Mujer, con cargo al concepto presupuestario 19.105.323B481.01, notificadas mediante resoluciones individuales a las entidades solicitantes.

En consecuencia y de acuerdo con lo establecido en el artículo 81.7 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria, en su redacción dada por el artículo 16.3 de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, se procede a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de las subvenciones concedidas, que figuran en la relación anexa a esta Resolución.

Madrid, 6 de octubre de 2000.—La Directora General del Instituto de la Mujer, Pilar Dávila del Cerro.

ANEXO

Entidad	Imp. subvenc. — Pesetas
Asociación Ciudadana Cantabra Antisida (ACCAS)	1.260.000
Asociación de Colaboradores con las Presas (ACOPE)	2.400.000
Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural (AFAM-MER)	4.700.000
Asociación de Mujeres Juristas Themis	6.200.000
Asociación de Mujeres para la Salud (AMS)	1.550.000
Asociación Española contra el Cáncer (AECC)	3.350.000