

Perceptor: Artesanía Álvarez, C.B.  
Subvención: 1.735.468.

Expediente: ART-GR-14/89.  
Perceptor: Artesanía Álvarez, S.A.  
Subvención: 1.161.996.

Expediente: ART-GR-16/89.  
Perceptor: Dº Purificación Rodríguez Gil-López.  
Subvención: 641.708.

Expediente: ART-GR-17/89.  
Perceptor: D. Fco. Javier Castillo Siles.  
Subvención: 712.053.

Expediente: ART-GR-19/89.  
Perceptor: Sabika, S.C.L.  
Subvención: 2.047.848.

Expediente: ART-GR-20/89.  
Perceptor: Dº Mº Angustias Rodríguez Padilla.  
Subvención: 500.000.

Expediente: ART-H-01/89.  
Perceptor: D. Javier Nozal González.  
Subvención: 503.573.

Expediente: ART-H-03/89.  
Perceptor: Dº Inés Celorrio Avalos.  
Subvención: 3.000.000.

Expediente: ART-H-04/89.  
Perceptor: D. Antonio y Francisco Galves Cortes.  
Subvención: 3.000.000.

Expediente: ART-H-05/89.  
Perceptor: D. José López Romero.  
Subvención: 1.340.000.

Expediente: ART-SE-01/89.  
Perceptor: D. Raimundo Rodríguez Ruiz.  
Subvención: 665.660.

Expediente: ART-SE-02/89.  
Perceptor: Dº Aurelia García Parra.  
Subvención: 550.000.

Expediente: ART-SE-03/89.  
Perceptor: D. Rafael González Martín.  
Subvención: 600.000.

Expediente: ART-SE-04/89.  
Perceptor: D. Manuel J. Ramos Rodríguez.  
Subvención: 2.000.000.

Expediente: ART-SE-05/89.  
Perceptor: D. Ismael Tejedor Cabrera.  
Subvención: 2.500.000.

Expediente: ART-SE-05/89.  
Perceptor: D. Ismael Tejedor Cabrera.  
Subvención: 2.500.000.

Expediente: ART-SE-08/89.  
Perceptor: D. Miguel A. Rodríguez Vega.  
Subvención: 600.000.

Expediente: ART-SE-09/89.  
Perceptor: D. José Santos Delgado.  
Subvención: 1.086.000.

Expediente: ART-SE-10/89.  
Perceptor: Manasterio de Concepcionistas de Lebrija.  
Subvención: 250.000.

Expediente: ART-SE-11/89.  
Perceptor: Cerámica Artística Lebrijana.  
Subvención: 1.500.000.

Expediente: ART-SE-13/89.  
Perceptor: D. Antonio Vicaria Hacha.  
Subvención: 1.350.000.

Expediente: ART-SE-16/89.  
Perceptor: Cerámica Carcamo, S.C.A.L.  
Subvención: 250.000.

Expediente: ART-SE-21/89.  
Perceptor: Dº Dolores Martín Bautista y Dº Julia Rodríguez.  
Subvención: 900.000.

Expediente: ART-SE-22/89.  
Perceptor: Artecer, S.A.  
Subvención: 600.000.

Expediente: ART-SE-26/89.  
Perceptor: La Trinidad.  
Subvención: 1.500.000.

Expediente: ART-SE-29/89.  
Perceptor: D. Antonio Santos Rodríguez-Campanario.  
Subvención: 850.000.

Expediente: ART-SE-30/89.  
Perceptor: D. Luis Martos Pieris.  
Subvención: 987.000.

Sevilla, 27 de septiembre de 1989.- La Directora General, Montserrat Badía Belmonte.

ACUERDO de 20 de septiembre de 1989, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por el que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial, de la empresa Industrial Cervecera Sevillana, SA.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Industrial Cervecera Sevillana, S.A., recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, en fecha 14.9.1989, suscrito por la representación de la Empresa y los Trabajadores con fecha 25.5.1989, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

#### ACUERDA

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de ámbito Interprovincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 20 de septiembre de 1989.- El Director General, Ramón Marrero Gómez.

#### CAPITULO I

##### DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1º.- Ambito personal y territorial.

El presente Convenio regulará desde su entrada en vigor, las relaciones laborales entre "INDUSTRIAL CERVECERA SEVILLANA, S.A.", y la totalidad de su personal que trabaje con carácter fijo o de plantilla en su fábrica de cerveza radicada en Sevilla, siendo de aplicación, igualmente, al personal de los Depósitos.

El personal eventual, interino y fijo discontinuo tendrá todos los beneficios económicos y sociales de este Convenio en proporción al tiempo que trabaje, teniendo en cuenta

las excepciones particulares que en cada caso se especifiquen para este personal.

Artículo 2º.- Vigencia.

Este Convenio empezará a regir el día 1º de Enero de 1.989, y terminará su vigencia el día 31 de Diciembre de 1.989.

Artículo 3º.- Prorrogas.

El Convenio se considera prorrogado de año en año si alguna de las partes que lo suscriben no formulase solicitud de revisión y ello lo preavisara, por lo menos, con tres meses de antelación del término.

Artículo 4º.- 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.

Asimismo, corresponderá a la Empresa el derecho de solicitar la revisión del Convenio antes de que expire su término, si por circunstancias de carácter económico no le fuese posible a la misma mantener las mejoras que voluntariamente se establecen.

Artículo 5º.- Compensación y absorción.

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

Artículo 6º.- Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 7º.- Comisión Paritaria.

Para la vigencia y cumplimiento de lo acordado en el Convenio, se constituirá, de acuerdo con el artículo 85- 2º del Estatuto de los Trabajadores, una Comisión Paritaria integrada por cuatro representantes de la Empresa y cuatro miembros del Comité, la cual actuará sin invadir en ningún momento el ámbito jurisdiccional que corresponde a la Dirección de la Empresa, y si únicamente para propugnar la adopción de medidas o de acuerdos encaminados a la mejor observancia de lo pactado.

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

CAPITULO VI

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 8º.-

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, según se determina en el artículo 4º de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, pudiendo solicitar la colaboración y participación al 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 41º del Estatuto de los Trabajadores.

JORNADA

Se pacta para 1.989 una jornada laboral semanal de cuarenta horas, de Lunes a Viernes.

Esta jornada no afectará al turno total o al que en sustitución del mismo se haya acordado.

a) Queda excluido de esta jornada, el personal indicado en el art. 35º, apartados 4 y 5 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

b) Los tipos de jornada que regirán en la Empresa serán:

- 1.- Jornada partida con una hora de descanso para comida. En los Depósitos 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, compensándosele al trabajador mediante el abono de la gratificación según los valores que figuran en las tablas anexo nº 8.

En cada sección se implantará la jornada que en cada momento convenga a la organización del trabajo y la productividad aconseje, pudiendo coexistir más de una jornada simultáneamente, dentro de una misma Sección.

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

Siempre que se trabaje a turnos, estos continuarán siendo rotativos y variarán semanalmente 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 y que por tanto no permitiría la organización del trabajo.

c) 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.

d) Aquel personal que sea necesario para realizar reparaciones urgentes, trabajo que solo puede ejercitarse con instalaciones fuera de servicio o para mantener la fábrica a punto, tanto en instalaciones de producción, como de servicios generales, deberá trabajar en sábados, domingos o festivos, debiendo descansar dentro de los siete días siguientes o en la fecha que previamente se acuerde. El día de descanso se determinará de mutuo acuerdo entre Empresa, trabajador y Comité de Empresa. Este tipo de trabajo se programará de forma que un mismo trabajador no lo realice dos sábados, domingos o festivos consecutivos. La realización de este tipo de trabajo deberá ser autorizado previamente por la Dirección que corresponda y comunicado al personal afectado y Comité de Empresa por escrito, con una antelación mínima de treinta y seis horas, salvo emergencias o reparaciones inaplazables.

HORARIOS

Se regirán por las siguientes normas que afectan a todos los grupos y secciones de la Empresa.

El horario normal del personal será:

1.- Cuando haya de trabajarse un turno de 8 horas y jornada partida:

De 08 a 17 h. con una hora de descanso.

De 09 a 18 h. con una hora de descanso.

Si el descanso fuera de dos horas se acrecentaría en una hora la salida.

2.- Cuando haya de trabajarse en dos turnos de 8 horas:

De 07 a 15 h.

De 15 a 23 h.

Con media hora de descanso en cada turno. Con las excepciones previstas en este artículo, apartado b) punto 3.-

3.- Cuando haya de trabajarse en tres turnos de 8 horas:

De 07 a 15 h.

De 15 a 23 h.

De 23 a 07 h.

Con media hora de descanso en cada turno. Con las excepciones previstas en este artículo, apartado b) punto 3.-

Si la mayoría de los trabajadores de una Sección lo solicitan, en el caso de dos o tres turnos, podrá iniciarse la jornada a las seis horas:

Con objeto de obtener una mayor productividad de las instalaciones, podrá desfasarse el comienzo y final de la jornada de una parte del personal de una Sección, en una hora como máximo, sobre los horarios fijados. En casos excepcionales este adelanto o atraso podrá ser de dos o tres horas como máximo y deberá afectar a un número muy reducido de personas de la misma Sección.

Queda excluido de este horario el personal indicado en el artículo 35, apartados 4 y 5 de la Ordenanza Laboral.

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.

#### TURNO TOTAL

Los trabajadores adscritos a los Departamentos y Secciones de Portería y Sala de Máquinas, tendrán como cuadro horario el expuesto en el anexo al presente Convenio. Las compensaciones que percibirá el personal que trabaje a turno total son las relacionadas en el anexo.

Artículo 9.- Viernes de fería, 24 y 31 de Diciembre, 5 de Enero.

El horario de trabajo de estos días, será de seis horas ininterrumpidas, con las excepciones correspondientes. En los Depósitos la reducción de jornada de Fería se adaptará a las de su localidad.

#### CAPITULO III

##### CLASIFICACION DEL PERSONAL

Artículo 10.- Clasificación del Personal.

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo III de la Or

denanza Laboral de la Industria Cervecera y demás disposiciones vigentes.

Como consecuencia de la aprobación de este Convenio, se sigue manteniendo la agrupación de la categoría de Auxiliar Obrero de 2ª.

#### CAPITULO IV

##### INGRESOS Y CESES DEL PERSONAL

Artículo 11.- Ingresos y ceses.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 16 y Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, en sus artículos 13, 15, 17 y 18, y demás disposiciones vigentes.

Artículo 12.- Admisión de hijos de trabajadores.

Los hijos de trabajadores de plantilla, de jubilados o los huérfanos de éstos, tendrán derecho preferente, en igualdad de condiciones y superadas las pruebas que se establezcan, a ocupar aquellas vacantes que se cubran con personal de exterior, excepto para las plazas de Auxiliares Obreros, en que tendrán derecho preferente, en igualdad de condiciones de aptitud y antigüedad, si proceden del escalafón de fijos discontinuos.

Artículo 13.- Periodo de prueba.

El personal de nuevo ingreso deberá someterse a un periodo de prueba, que será el señalado en el artículo 14º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14.- Solicitud de ingreso.

Quien desee ingresar en la Empresa deberá presentar solicitud por escrito, según modelo facilitado por el Servicio de Personal, dirigido al Director General de Industrial Cervecera Sevillana, S.A.

Transcurrido un año de la presentación de la solicitud, deberá ser renovada por el interesado y en caso contrario, será anulada.

La falsedad en los datos personales, profesionales o familiares será considerado como falta muy grave.

Industrial Cervecera Sevillana, S.A., establece como requisito previo a todo ingreso de personal, la realización de unas pruebas de aptitud, que serán fundamentalmente médicas, culturales, profesionales o psicotécnicas, de cuyos resultados dependerá la admisión.

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

Artículo 15.- Baja voluntaria.

Todo trabajador de Industrial Cervecera Sevillana, S.A., podrá causar baja libremente de la Empresa, solicitando del Servicio de Personal, con ocho días de antelación, si se trata de personal obrero cualificado o subalterno, con un mes si se trata de personal administrativo, comercial o técnico no titulado y con dos meses, si se trata de personal titulado.

El incumplimiento de los plazos estipulados supondrá la pérdida de todos los beneficios pactados, en proporción a los días de preaviso que haya incumplido.

Artículo 16.- Ingresos y ceses de trabajadores fijos en trabajos discontinuos.

a) El ingreso en el escalafón del personal fijo en

trabajos discontinuos, se ajustará a lo dispuesto en las leyes vigentes en materia de colocación y Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera y demás disposiciones que le conciernen y tendrán preferencia los hijos de los trabajadores fijos, de fijos en trabajos discontinuos, de personal jubilado, y los huérfanos de ellos.

- b) Los trabajadores incluidos en el expresado escalafón deberán ser llamados cada vez que se lleve a cabo los trabajos fijos y periódicos que, con carácter discontinuo constituyen el objeto de esta redacción, llevándose a cabo el llamamiento conforme a lo dispuesto en el art. 15, 6 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones que le conciernen. Dichos trabajadores tendrán preferencia, de acuerdo con el orden del escalafón, para ocupar las vacantes que se produzcan en la plantilla de fijos, dentro de la categoría de Auxiliar Obrero.
- c) Los trabajadores fijos, en trabajos discontinuos, al cumplir más de 270 días naturales en la Empresa dentro del año civil, con independencia de la duración de la jornada de trabajo, pasarán automáticamente a ser trabajador fijo de plantilla.
- d) Para el cese del personal fijo en trabajos discontinuos se tendrá en cuenta lo siguiente:
- Los ceses comenzarán por los trabajadores más modernos del escalafón y los mismos habrán de ser comunicados con 8 días naturales de anticipación al menos.
- e) Este personal percibirá al cesar y en concepto de indemnización, el importe de 7 días de salario percibido en jornada normal, incrementados dicha indemnización en 1 día de más de salario y plus de convenio por cada mes o fracción de mes que exceda de los tres primeros trabajos de cada año civil. Igualmente percibirán los días de salario base y plus de convenio por el sábado y domingo devengados en la semana del cese.
- f) El personal fijo de trabajos discontinuos podrá participar en las pruebas que se convoquen para cubrir plazas que no sean de libre elección y que correspondan a vacantes en la plantilla del personal fijo, una vez queden desiertas de entre el personal fijo, debiendo concurrir a las mismas pruebas que se soliciten para este personal.
- g) Los trabajadores fijos de trabajos discontinuos que resulten aprobados sin plaza, conservarán esta condición durante cuatro años desde la fecha del examen y podrán ocupar la vacante en la categoría y especialidad para la que fué aprobado, siempre que en los futuros exámenes en los que se examinase en 1º lugar el personal fijo, no resultase aprobado ninguno de éstos.

#### Artículo 17º.- Contratación de personal eventual e interino.

Salvando la libertad de contratación que tiene la Empresa para este tipo de contratos, y no renunciando a este derecho, se procurará elegir hijos o huérfanos de trabajadores fijos y fijos discontinuos.

Todo interino cesará una vez el hecho causante finalice, sea por incorporación del sustituto o imposibilidad de incorporación definitiva.

Si el sustituto no se incorporase y se considerase necesario cubrir dicha plaza, la misma saldrá a concurso según las normas del Capítulo V del presente convenio. Con la excepción de los ya contratados antes de la firma del presente convenio.

#### Artículo 18º.- Contratación personal fijo del exterior

Salvando la libertad de contratación que tiene la Empresa y no renunciando a este derecho, se procurará elegir, en igualdad de condiciones, a hijos o huérfanos de trabajadores fijos, y fijos discontinuos, en aquellas categorías laborales que no fueran de libre elección de la Empresa.

### CAPITULO V

#### ASCENSOS

#### Artículo 19º.- Ascensos.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 24º del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 20º.- 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, cuyas directrices principales serán señaladas por la Dirección General y su elaboración se hará por una Comisión paritaria constituida por personas nombradas por la Dirección General y por el Comité de Empresa. El Presidente de dicha Comisión será nombrado por la Dirección, de entre los miembros de la misma.

Dicha Comisión, en un plazo máximo de seis meses a partir de la firma del Convenio, propondrá a la Dirección General un proyecto de plan, el cual después de estudiado por ésta y adecuado en caso necesario a las facultades privativas de la Dirección, y a lo pactado en el actual convenio, lo pondrá en práctica con arreglo a un calendario determinado.

#### Artículo 21º.- Procedimiento para cubrir vacantes.

Cuando se produzca una vacante, la Empresa lo hará público con el fin de que cualquier productor pueda presentarse a la correspondiente prueba de aptitud, mediando, como mínimo, un mes entre el anuncio y la prueba, figurando en la convocatoria, por lo menos, los siguientes puntos:

- 1.- Condiciones mínimas exigidas a los aspirantes.

Entre las que se incluirán obligatoriamente la aptitud física para desempeñar el puesto, dada por el Médico de la Empresa.

- 2.- Plazo, lugar y forma de presentar la solicitud.

- 3.- Fecha en la que se hará pública la relación de aspirantes admitidos a la prueba de aptitud.

- 4.- Pruebas culturales y profesionales a realizar y temario sobre el que versarán.

- 5.- Lugar y fecha del examen.

Quando se programen cursos para ascensos podrá concurrir a examen, todo el personal fijo de la Empresa, aunque no haya asistido al curso, siempre que solicite esta modalidad al convocarse el curso.

En aquellas plazas que por la Empresa se exija la titulación de FP1 o FP2, se tendrá en cuenta que determinados trabajadores no han tenido la oportunidad de estas formaciones profesionales, por lo que desde la firma del presente convenio, se reconocerá por la Empresa la opción a ocupar la plaza, si en

razón de la función desempeñada y de los años de servicio, estuviere al mismo nivel exigido por titulación.

#### Artículo 22º.- Prueba de aptitud

Las pruebas de aptitud se desarrollarán con arreglo a las siguientes normas:

Se constituirá en el seno de la Empresa un Tribunal que estará compuesto por: dos vocales designados por la Dirección, uno de los cuales será el Presidente. Un vocal trabajador fijo de la Empresa, nombrado por la Dirección entre una terna presentada por el Comité de Empresa y que deberá ostentar como mínimo la misma categoría laboral que corresponda a la vacante a cubrir y dos vocales designados por el Comité de Empresa. Asistirá con carácter de Asesor, sin voto, el Jefe del Servicio de Personal de la Empresa o persona que lo sustituya, que actuará como Secretario.

El Tribunal participará y confeccionará las pruebas de acuerdo con los programas establecidos, bajo las directrices del Presidente del Tribunal.

La confección de las pruebas y el examen se efectuarán el mismo día.

Las calificaciones que servirán de base en las pruebas de aptitud serán las siguientes:

Prueba cultural. . . . .	Máximo 15 puntos.
Prueba Prof. Teor. Pract. . . . .	" 75 "
Prueba Psicotécnica . . . . .	" 10 "

Como bonificación se tendrá en cuenta la calificación de méritos realizada por los Jefes inmediatos con un máximo de 10 puntos.

Serán declarados aptos aquellos aspirantes que alcancen el 50 por ciento de los puntos señalados en cada una de las pruebas.

A partir de la vigencia de este Convenio, se establece que los trabajadores que superen las pruebas de aptitud, cubrirán las plazas en la siguiente forma:

- 50% por orden de antigüedad.
- 50% por orden de mayor puntuación.

Cuando se trate de una sola plaza a cubrir dentro de una misma categoría, se cubrirá con el de mayor antigüedad, la siguiente sería por mayor puntuación y así alternativamente. Cuando existan varias plazas se cubrirán alternativamente por antigüedad y mayor puntuación.

Aquellos aspirantes que superen el mínimo establecido se considerarán aprobados sin plaza, teniendo derecho a ocupar sin examen las vacantes que surjan en su categoría y especialidad aunque se encontrase en situación de inactividad laboral derivada del Servicio Militar, Enfermedad o Accidente que no determinen incapacidad para el puesto.

El aprobado sin plaza, únicamente podrá cubrir vacantes de la categoría y especialidad para la que fué aprobado, siempre que esta vacante se produzca en el transcurso de tres años desde la fecha del examen.

Aquellos trabajadores con edad superior a 35 años y cinco años en la categoría inmediata inferior a la vacante, estarán exentos de realizar las siguientes pruebas:

- Cultural.
- Psicotécnica.

Estos productores solo podrán ascender en las citadas condiciones hasta la categoría laboral de Oficial de Primera.

En aquellos casos en que el Tribunal lo considere conveniente, podrá proponer a la Dirección que el candidato o candidatos queden pendientes de un periodo de prueba que fijará el propio Tribunal, sin que exceda este periodo de prueba del señalado en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 23º.- Trabajos de categoría laboral superior.

A partir de la firma de este Convenio, se establece que si un puesto de trabajo es cubierto por el mismo o distintos trabajadores, mediante abono de diferencias de categorías, pasados seis meses dentro del año civil, la plaza deberá sacarse a concurso, previa comunicación al Comité de Empresa.

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

### CAPITULO VI

#### PLANTILLAS

#### Artículo 24º.- Plantillas.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 23º de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera y demás disposiciones vigentes, y se informará antes de su publicación, al Comité de Empresa y Delegados de Personal, sobre la plantilla de sus representados.

#### Artículo 25º.- Escalafones.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 24º de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera y demás disposiciones vigentes, y se informará al Comité de Empresa antes de su publicación.

#### Artículo 26º.- Escalafón de fijos discontinuos.

El escalafón del personal de fijos discontinuos se publicará cada año antes del 15 del mes de Enero, para que cada trabajador conozca su inclusión y situación en el mismo.

En este escalafón se consignará la fecha de antigüedad en la Empresa, a contar desde el primer ingreso.

Al personal fijo discontinuo que, a partir de la fecha de vigencia de este Convenio, pase a formar parte de la plantilla como fijo, le será reconocido el primer bienio de antigüedad siempre que haya trabajado en la Empresa, como fijo discontinuo un mínimo de 24 meses en sucesivas campañas.

**Excedencias.-** Se estará a lo dispuesto en el art. 46º del Estatuto de los Trabajadores.

Estas excedencias no se concederán bajo ningún concepto a trabajadores fijos discontinuos con el fin de formalizar otro tipo de contrato de trabajo para la Empresa, si bien las concedidas con el expresado fin hasta la firma del presente Convenio, serán respetadas.

### CAPITULO VII

#### RETRIBUCIONES

#### Artículo 27º.- Principios Generales.

Las distintas retribuciones se clasifican a efectos de lo dispuesto en el Decreto de Ordenación de Salarios, de la forma siguiente:

- I.- Salario base.
- II.- Complementos.
  - a) Personales.
  - Antigüedad.

- b) De puestos de trabajo.
  - Plus Nocturno.
  - Plus rotativo de tarde.
  - Plus turno total o el análogo que exista.

Jefes de 2ª . . . . .	5.084	"
Subalternos de 1ª, Jefes de Equipos y Oficiales de 1ª Jefes de Equipos . . . . .	4.415	"

- c) De calidad o cantidad en el trabajo.
  - Prima de responsabilidad.
  - Primas o premios por ventas.
  - Plus de Convenio.
  - Plus complementario.
  - Plus jornada especial.
  - Plus compensatorio.
  - Horas extraordinarias.

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

Aquellos cargos jerárquicos o de representación no incluidos en este artículo, la Dirección de la Empresa podrá asignarles algunas de las gratificaciones indicadas.

- d) De vencimiento superior a un mes.
  - Pagas extraordinarias reglamentarias.
  - Gratificación Patrona.
  - Gratificación Peria.
  - Gratificación Fiestas de Primavera.
  - Gratificación Enero.
  - Gratificación Febrero y Octubre.
  - Gratificación Diciembre.
  - Plus de Vacaciones.

Artículo 33º.- Prima de rendimiento personal obrero.

Durante el periodo de vigencia del Convenio, las primas de rendimiento del personal obrero serán las indicadas en las tablas del anexo núm. 2.

Artículo 34º.- Primas de rendimiento personal empleado.

Durante el periodo de vigencia del presente Convenio serán las indicadas en la tabla del anexo núm. 3.

- e) Percepciones no salariales.
  - Quebranto de moneda.
  - Plus Transportes Urbanos.

Artículo 35º.- Corrección individual de valores de primas.

Las primas indicadas en las tablas 2 y 3 podrán ser modificadas con la aplicación de los siguientes coeficientes:

- 1-1 Bueno
- 1-0 Normal
- 1-9 Deficiente

Los Jefes al calificar, deberán tener en cuenta los porcentajes siguientes:

- Un 20% Bueno, como máximo.
- Un 20% Deficiente, como máximo.

La calificación será mensual.

Artículo 28º.- Sueldos y jornales base.

Los sueldos y jornales iniciales a percibir por el personal de Industrial Cervecera Sevillana, S.A., serán los determinados en el anexo núm. 1.

Artículo 29º.- Antiquedad.

Se aplicará el sistema vigente en la Empresa.

Artículo 30º.- Plus nocturno.

A todo el personal de la Empresa que realice funciones de jornada de noche, sin distinción del grupo profesional o categoría que ostente, se le abonará un plus del 50% del salario base sin antigüedad, según lo establecido en el punto 2) del artículo 30º de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

Artículo 36º.- Corrección de primas por impuntualidades.

Las faltas de puntualidad en el mes por cualquier trabajador de la Empresa que lleguen a superar las cuatro veces, obliga automáticamente a liquidar la prima, aplicandose el coeficiente 0'9 a aquellos que les corresponda, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda imputárseles, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales sobre esta materia.

Artículo 31º.- Plus de turno rotativo de tarde.

Aquellos trabajadores que realicen su jornada de trabajo en horario correspondiente a turnos rotativos de tarde, percibirán un plus del 25% del salario, o sueldo base sin antigüedad, por cada día de trabajo en dicho turno rotativo de tarde.

Artículo 37º.- Plus Convenio.

Durante la vigencia del presente Convenio, queda establecido un Plus por día efectivamente trabajado, con independencia de la duración de la jornada.

Se entiende por turno 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 coinciden con el horario anterior, percibirán este Plus por las horas comprendidas dentro del horario indicado.

Este Plus se percibirá durante las vacaciones, sabados y descansos de éstos, según los valores que figuran en el anexo núm. 4.

Las horas de este turno que excedan las diez de la noche, se abonarán con el Plus de Noche 50%, sin que puedan superponerse ambos (Nocturno y Tarde).

Artículo 38º.- Plus Complementario.

Artículo 32º.- 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:

Durante el periodo de vigencia del Convenio y para el personal fijo discontinuo, se establece un Plus Complementario de Asistencia por valor de 74'84 pesetas por día efectivamente trabajado, con independencia de la duración de la jornada.

Jefes de departamento. . . . .	11.774	Ptas.
Titulados y Jefes de 1ª . . . . .	8.430	"

Igualmente se concede este beneficio a los Auxiliares Administrativos y Técnicos y Auxiliares de 1ª, Obreros eventuales o interinos y fijos, que no tengan acreditado ningún bienio de antigüedad.

Los Auxiliares de 1º Obreros fijos y Auxiliares Administrativos o Técnicos con un bienio de antigüedad, cobrarán el 50 por ciento de este plus.

**Artículo 39º.- Plus Compensatorio.**

Se acuerda establecer un plus compensatorio, cuya cuantía mensual, para el personal fijo, se fija en el anexo núm. 5.

Este plus se percibirá mensualmente y referido únicamente a las 12 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 Convenios, este plus se incrementará como mínimo en el porcentaje medio de aumento de retribuciones de las categorías laborables incluidas en el Convenio.

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

Para el personal fijo-discontinuo, eventual o interino, la cantidad a abonar correspondiente a este plus se abonará por día natural comprendido entre la fecha inicial y final de duración del contrato. Su cuantía diaria figura en el anexo núm. 5 del Convenio.

**Artículo 40º.- Plus Vacaciones.**

Durante el período de vigencia del Convenio y durante el período de vacaciones, se abonarán 41.250.- pesetas a todas las categorías profesionales laborales, en compensación a las percepciones correspondientes a los complementos salariales en jornada normal que se abonan por día efectivamente trabajado.

Esta cantidad se entregará al iniciar las vacaciones siempre que se comunique al Servicio de Personal con diez días de antelación a la fecha que se inicia su ausencia.

En los casos de vacaciones fraccionadas, que serán períodos mínimos de siete días, el importe indicado se abonará en la primera de las ausencias.

Esta cantidad será prorrateable en caso de no haber prestado doce meses consecutivos de servicio activo, dentro del año civil.

Al personal que causara baja en la Empresa y 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 del año.

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

**Artículo 41º.- Horas Extraordinarias.**

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, que se realizarán con arreglo a las Leyes vigentes.

El valor de la hora extraordinaria figura en el anexo núm. 6.

**Artículo 42º.- Gratificación Fiestas de Primavera.**

Dentro de la primera decena de Abril, se abona-

rá una gratificación para Fiestas de Primavera, consistente en 52.965.- pesetas para todo el personal fijo, cualquiera que sea su categoría y que no tenga acreditada ninguna antigüedad. Esta cantidad se incrementará en 1.346.- pesetas por cada año de antigüedad hasta un máximo de 24 años.

El personal fijo discontinuo, eventual o interino percibirá la parte proporcional correspondiente a los días trabajados dentro del año.

**Artículo 43º.- Retrasos y salidas particulares.**

Se establecen por retrasos los siguientes descuentos:

**RETRASOS**

- Obreros, Subalternos de 1º y 2º y Limpiadoras . . . . .	24'46 Ptas./día
- Empleados, Subalternos de 1º Jefes de Equipo . . . . .	35'37 " "
- Jefes de 1º, Jefes de 2º y Personal Titulado . . . . .	61'29 " "

a) Se considera retraso a partir del sexto minuto después de la hora de entrada.

b) Igualmente se efectuará esta deducción al no fichar, tanto a la entrada como a la salida.

**SALIDAS PARTICULARES**

Las salidas particulares producirán por cada hora de duración de la ausencia, los siguientes descuentos:

- Auxiliar Obrero de 1º . . . . .	287'28 Ptas./hora
- Ayudantes . . . . .	292'68 " "
- Oficial de 2º . . . . .	303'53 " "
- Oficial de 1º . . . . .	328'03 " "
- Oficial de 1º Jefe de Equipo . . . . .	371'55 " "
- Limpiadoras . . . . .	274'95 " "
- Subalternos de 2º . . . . .	291'31 " "
- Subalternos de 1º . . . . .	303'53 " "
- Subalternos Jefes . . . . .	332'11 " "
- Auxiliares Administrativos y Técnicos . . . . .	306'32 " "
- Oficial de 2º . . . . .	329'39 " "
- Oficial de 1º . . . . .	363'38 " "
- Inspectores Comerciales de 2º . . . . .	344'40 " "
- Inspectores Comerciales de 1º . . . . .	382'90 " "
- Jefes de 2º . . . . .	401'51 " "
- Jefes de 1º . . . . .	455'89 " "
- Titulado Grado Medio . . . . .	510'33 " "
- Titulado Grado Superior . . . . .	567'57 " "

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

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

c) Las únicas salidas que no llevarán implícita el descuento, serán las que se produzcan por tener que realizar trabajo de Fábrica en el exterior o visitas al Médico de la Seguridad Social, debidamente justificadas a juicio de la Empresa y aquellas que estén amparadas en una norma legal.

Con independencia de estos descuentos, los retrasos en el horario de entrada, y las reincidencias en las faltas no justificadas de puntualidad, serán objeto de sanción con arreglo a lo previsto en las disposiciones legales.

**Artículo 44º.- Pagos Extraordinarios reglamentarios de Julio y Navidad.**

Todo el personal de la Empresa disfrutará de

las Pagas Extraordinarias siguientes: Una con motivo del verano y otra con ocasión de la Navidad.

El importe de cada una de estas pagas consistirá en el abono de treinta días de salario base para todo el personal y los aumentos por antigüedad que se tengan acreditadas.

El abono de estas pagas se efectuará dentro de las primeras quincenas de Julio y Diciembre.

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 meses como meses completos.

Al personal fijo-discontinuo, eventual e interino, se le abonarán estas pagas extras reglamentarias en función de los días que hayan permanecido en alta, liquidándose al causar bajar los importes devengados y no cobrados.

Artículo 45.- Gratificaciones pactadas.

Durante el periodo de vigencia del Convenio se pactan las siguientes gratificaciones:

- 1.- Con motivo de la Feria se abonarán 17.655.- pesetas a todo el personal fijo de la Empresa, sin distinción de categoría ni antigüedad.
- 2.- Con ocasión de la festividad de Ntra. Sra. de Las Viñas Patrona de la Empresa, que se celebrará en la fecha que mutuamente se acuerde, se abonará una mensualidad del Salario Base sin antigüedad al personal fijo empleado y 30 días de Salario Base sin antigüedad al personal fijo obrero.
- 3.- Una gratificación en el mes de Enero de 24.750 pesetas.
- 4.- Una gratificación en el mes de Febrero de 50.181 pesetas.
- 5.- Una gratificación en el mes de Octubre de 46.640 pesetas.
- 6.- Durante la primera quincena del mes de Diciembre se abonará una gratificación consistente en 29.425.- pesetas sin distinción de categoría ni antigüedad. Al personal fijo discontinuo, eventual o interino se le abonará esta gratificación por dozavas partes, proporcionalmente al tiempo de alta.

Para el personal fijo que no haya permanecido en alta un año anterior al abono de estas gratificaciones, se le liquidará por dozavas partes computándosele las fracciones de un mes como meses completos.

Al personal fijo discontinuo, interino o eventual, se le abonarán estas gratificaciones en función de los días que haya permanecido en alta, liquidándose al finalizar el contrato los importes devengados y no cobrados.

Artículo 46.- Quebranto de moneda.

Se establece para el personal de Distribución, Cobradores y Cajeros, la cantidad de 130.- pesetas por cada día efectivamente trabajado en funciones que requieren el manejo de dinero efectivo. Este abono será de liquidación mensual.

Artículo 47.- Plus de transportes urbanos.

Para suplir los gastos de transportes urbanos se mantiene el plus por el concepto de plus de transportes urbanos, cuya cuantía para las distintas categorías laborales y

antigüedad de la Empresa será de QUINCE MIL PESETAS MENSUALES (15.000.-), correspondiendo su percepción a todo el personal.

Este plus se percibirá mensualmente, referido únicamente a las doce mensualidades del año civil, abonándose en los días de vacaciones así como en los casos de enfermedad.

Ambas partes acuerdan que el importe de este plus de transportes urbanos 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 todas las categorías laborales, incluidas en el convenio.

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

Para el personal fijo-discontinuo, eventual o interino, la cantidad a abonar correspondiente a este Plus, se abonará por día natural comprendido entre la fecha inicial y final de la duración del contrato, como es preceptivo.

Artículo 48.- Anticipos mensuales.

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

Los días 15 de cada mes, recibirán a cuenta de sus devengos totales del mes correspondiente, una cantidad que aproximadamente será el 85% del importe que se deba acreditar por:

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

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

Artículo 49.- Trabajo en Domingos, Festivos y Sábados.

La jornada laboral de Domingos, Festivos y Sábados, en los que sea necesario que trabaje determinado personal, será de 6 horas continuadas de duración.

El trabajador, que deberá descansar posteriormente de acuerdo con lo pactado en el punto e) del artículo 8º, percibirá:

- 75 por ciento del jornal o sueldo base más la antigüedad.
- 6 horas de prima de rendimiento.
- 1 día Plus de Convenio.
- 1 Plus de jornada especial en la cuantía señalada en las tablas adjuntas núm. 7.
- 1 día de Plus Complementario en aquellos casos que proceda.

El trabajador, en aquel caso excepcional de que no fuera posible descansarlo, que tendrá que ser debidamente justificado y autorizado por la Dirección General, a través de la Dirección correspondiente, percibirá:

- Valor de 6 horas extraordinarias.
- Valor de 6 horas de Prima de Rendimiento.
- 1 día de Plus de Convenio.
- 1 Plus de jornada especial en la cuantía señalada en las tablas adjuntas núm. 7.
- 1 día Plus complementario en aquellos que proceda.



**Artículo 50.- Trabajo en Sábados, Domingos y Festivos del Personal sujeto a turno total o el análogo que esté establecido.**

Se cumplirá el correspondiente acuerdo, según hace referencia el artículo 8º, último párrafo, del presente Convenio.

**Artículo 51.- Revisión Salarial**

En caso de que el índice de precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrará a 31 de Diciembre de 1.989, un incremento superior al 6'5% respecto a la cifra que resultará de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1.988, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, con una limitación del 7'5%. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1.989, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo, para el incremento salarial de 1.990, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

En el supuesto de que se opere la revisión, el porcentaje resultante guardará en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente, en el Convenio, a fin de que aquel se mantenga en el conjunto de los doce meses.

Como anexo a esta cláusula de revisión figura una tabla al final del presente Convenio.

**Artículo 52.- Retribución de Directivos**

Las retribuciones que deben percibir el Director General, Subdirectores Generales, Directores y Jefes de Servicios, serán señalados libremente por la Empresa.

**CAPÍTULO VIII**

**ENFERMEDADES, ACCIDENTES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y VACACIONES.**

**Artículo 53.- Complemento subsidio Incapacidad Laboral Transitoria derivada de enfermedad común.**

Todo el personal de la Empresa percibirá, a partir del cuarto día de causar baja por enfermedad, un complemento de la prestación económica a cargo de la Seguridad Social que complete su salario real de jornada normal, entendiéndose por tal, aquel del que disfrute al caer enfermo.

No obstante lo anteriormente expuesto, la Empresa tendrá a su cargo el abono de dicho complemento a partir del primer día de enfermedad y este beneficio quedará sin efecto una vez que se haya abonado durante tres ocasiones en el transcurso del año natural.

**Artículo 54.- Condiciones para el abono del complemento subsidio I.L.T. derivada de enfermedad común y accidente laboral.**

El personal que cause baja por enfermedad o accidente y no pueda asistir al trabajo, vendrá obligado a comunicarlo a la Empresa dentro de la jornada laboral del primer día de la ausencia por enfermedad o accidente. La Empresa, si se incumple esta norma, podrá dejar sin efecto el pago del complemento durante los tres primeros días.

El personal dado de baja por enfermedad o accidente, deberá someterse a revisión en el Servicio Médico de la Empresa, de acuerdo con instrucciones o normas que reciba de dicho Servicio Médico.

El médico de la Empresa informará de las revisiones efectuadas que, cuando procedan serán comunicadas al Comité, a efectos de precisar si se abona o se sigue abonando el complemento salarial a que hace referencia el artículo anterior.

La justificación de la ausencia por enfermedad se acreditará mediante la documentación establecida por la Seguridad Social durante los tres primeros días de enfermedad, cuando sea baja, y el mismo día o al siguiente, cuando se acredite asistencia Ambulatoria. Se puede presentar la de un médico particular cuando la ausencia solo tenga un día de duración.

Durante la enfermedad o accidente, la Empresa tendrá derecho a comprobar la evolución de la misma por medio de sus Servicios Médicos.

**Artículo 55.- 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, incorporándose a su 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 56.- Complemento subsidio por incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo.**

Se abonará a todo el personal fijo y fijo discontinuo un complemento de la prestación económica a cargo del Seguro de Accidentes, que complete hasta su salario real en jornada normal.

**Artículo 57.- Licencias**

La Empresa otorgará a sus trabajadores las licencias ordinarias retribuidas que soliciten, en los casos siguientes:

- Matrimonio.	15 días naturales y una prestación de 15.000.-Ptas.
- Fallecimiento de padres, padres políticos, hijos, conyuges y hermanos.	3 días laborables.
- Operación quirúrgica mayor y enfermedad grave de padres, padres políticos, hijos, conyuges, hermanos o alumbramiento de la esposa.	3 días laborables.
- Fallecimiento de abuelos, nietos y cuñados.	2 días laborables.
- Operación quirúrgica menor de conyuge e hijos.	2 días naturales
- Traslado de su domicilio habitual.	3 días laborables.
- Fallecimiento de familiar allegado.	1 día natural.

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

El personal fijo discontinuo, interino o eventual disfrutará de idénticos beneficios.

**Artículo 58.- Matrimonio personal femenino.**

El personal femenino, podrá optar, en el momento de contraer matrimonio, entre continuar trabajando en la Empresa

o rescindir el contrato laboral, percibiendo, en este último caso, en concepto de gratificación, una cantidad equivalente a tantas mensualidades del sueldo base más antigüedad, como años de servicio haya prestado, sin que excedan de doce.

Esta gratificación compensará cualquier otra que pudiera corresponderle en la Empresa por el mismo concepto.

Artículo 59.- Excedencia voluntaria.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46º del Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente.

Artículo 60.- Excedencia forzosa.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46º del Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente.

Artículo 61.- Vacaciones.

Todos los trabajadores fijos de la Empresa tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones durante el año civil. Aquellos trabajadores fijos que ingresen en la Empresa en el transcurso de dicho año les corresponderá la parte proporcional a los meses trabajados.

La programación de las vacaciones en los diferentes Departamentos se hará de forma rotativa y de común acuerdo entre los Jefes y el personal de los mismos, garantizándose que los servicios queden cubiertos.

Se disfrutará como norma general, quince días en época de verano o bien el mes completo en años alternos.

Siempre que las necesidades del Servicio lo permitan podrán concederse las vacaciones en su período completo de treinta y un días, durante los meses de Noviembre a Marzo inclusivos de cada año y, en este caso, la Empresa abonará una bonificación del 25 por 100 sobre la cantidad reconocida en el artículo 40º del Convenio, por Plus de Vacaciones.

El fraccionamiento de las vacaciones se establece en periodos mínimos de siete días, si bien el personal para asuntos de interés particular, y de acuerdo con las necesidades del servicio, podrá tomar a cuenta hasta tres días a lo largo del año, siempre que no sean contiguos a Sábados, Domingos o Festivos.

Las vacaciones se iniciarán siempre en días laborales.

El personal fijo discontinuo podrá disfrutar de siete días de vacaciones, siempre que tenga trabajados seis campañas e ingresen con anterioridad al 15 de Mayo. Al objeto de poder programar las mismas, deberá indicar al ingreso, su deseo de disfrutarlas. Le serán concedidas en un solo período que se iniciará en Lunes y serán distribuidas del 1 de Julio al 30 de Septiembre, según permita la organización del trabajo.

El período de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituida por compensación económica.

En lo no pactado se estará a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.

CAPITULO IX

Artículo 62.- Dietas.

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 será la siguiente:

- Titulado de Grado Medio, Jefes de 1º . . . . .	7.344	162	1.620	1.242	4.320
- Jefes de 2º Técnicos, Administrativos, Comerciales, Obreros y Subalternos . . . . .	6.804	162	1.620	1.242	3.780

En la primera columna figura el total de la dieta, que en las cuatro siguientes aparece desglosada, por el importe de: desayuno, primera comida, segunda comida y cama.

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

Artículo 63.- Norma para el abono de las dietas.

Para el pago de las 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 asignado para desayuno, cuando se viaje antes de las ocho de la mañana.
- c) Se tendrá derecho a la primera comida, cuando se salga de viaje antes de las trece horas o bien se encuentre fuera de su residencia habitual, entre las trece y las quince horas.
- d) Se tendrá derecho a la segunda comida cuando no se encuentre de regreso a su residencia habitual, a partir de las veintiuna horas o cuando salga de viaje antes de las veinte horas.

En el caso de que se advierta negligencia en la duración de los desplazamientos con la finalidad de percibir dietas indebidas, se sancionará tal negligencia como falta grave o muy grave.

Artículo 64.- 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 General, que dictará las normas a aplicar en cada caso.

Artículo 65.- Desplazamientos prolongados.

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.

CAPITULO X

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Artículo 66.- Premio a la constancia.

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

- Una medalla de oro y 86.400.- en metálico a todo el personal que cumpla 35 años de servicio o bien al llegar a los 65 años y haya permanecido en la Empresa, como mínimo 30 años.

En ambos casos será computada a estos efectos la

antigüedad de los fijos discontinuos con el criterio establecido en el artículo 26º.

- Una medalla de plata y 39.960.- en metálico a los que, en igualdad de circunstancias lleven 20 años de servicio de conformidad con lo indicado en el artículo 47º de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

Igualmente computará la antigüedad de los fijos discontinuos con el criterio expuesto en el párrafo anterior.

#### Artículo 67º.- Faltas y Sanciones.

Se estará a lo dispuesto sobre faltas y sanciones en la Legislación vigente en la materia.

### CAPITULO XI

#### PREVISION

#### Artículo 68º.- Complemento de jubilación.

De conformidad con el artículo 56º de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, se establece para el personal que se jubile a partir del 1º de Enero de 1.989, unas pensiones cuya cuantía será la siguiente:

- Titulado Grado Superior. . . . .	303.611
- Titulado Grado medio. . . . .	258.516
- Jefes de Primera. . . . .	213.691
- Jefes de Segunda e Inspectores de Primera. . . . .	195.112
- Oficial de 1º Jefe Equipo. . . . .	189.786
- Oficial de 1º Empleados y Obreros. . . . .	189.786
- Oficial de 2º. . . . .	176.535
- Ayudante. . . . .	176.535
- Auxiliares. . . . .	167.307
- Subalternos. . . . .	167.307

Este complemento lo recibirá igualmente el personal que cause baja por Invalidez Permanente Absoluta.

Como norma general se establece que para percibir estos complementos de pensiones, deberá jubilarse en la edad comprendida de 60 a 65 años.

El trabajador, de acuerdo con la Empresa, podrá renunciar a su condición de pensionista, mediante el cobro de determinada cantidad.

La Dirección se reserva el derecho de prorrogar, de acuerdo con los interesados, la edad tope de 65 años que se establece, cuando se trate de personas cuya sustitución ofrezca alguna dificultad.

#### Artículo 69º.- Seguro de Vida e invalidez por accidente.

Complementando el sistema de previsión obligatoria y con carácter voluntario, "Industrial Cervecera Sevillana, S.A.", mantendrá en vigor, para el personal fijo, la póliza de Seguro colectivo de vida e invalidez derivada de accidente, que la Empresa tiene concertada con una Compañía Mercantil Aseguradora.

De la cuantía de los capitales asegurados se informará a los trabajadores.

### CAPITULO XII

#### PRENDAS DE EQUIPO

#### Artículo 70º.- Invierno

#### Personal Obrero:

##### A los grupos de Fermentación y Bodegas:

1 Cazadora blanca . . . . .	(1)
1 Pantalón blanco . . . . .	(1)
2 Pantalones de pana . . . . .	(1)
2 Pares de calcetines de lana . . . . .	(1)
1 Jersey de lana con cremallera . . . . .	(1)
1 Par de botas . . . . .	(1)
1 Cazadora de pana. . . . .	(2)
2 Camisas manga larga (biancas) . . . . .	(2)

##### Acondicionamiento de aire, filtros, Sala de Máquinas:

1 Cazadora blanca . . . . .	(1)
1 Pantalón blanco . . . . .	(1)
2 Pantalones de pana . . . . .	(2)
2 Pares de calcetines de lana . . . . .	(1)
1 Jersey de lana con cremallera . . . . .	(1)
1 Par de botas. . . . .	(1)
1 Cazadora de pana. . . . .	(2)
1 Camisa de manga larga . . . . .	(1)

##### Cocimiento:

2 Camisas blancas manga larga . . . . .	(2)
2 Pantalones blancos. . . . .	(1)
2 Cazadoras blancas . . . . .	(2)
1 Chaleco de lana . . . . .	(2)
1 Par de botas o zapatos de seguridad. . . . .	(1)

##### Instalaciones - Distribución:

2 Uniformes de distribución. . . . .	(2)
2 Camisas . . . . .	(1)
1 Equipo de Agua . . . . .	(3)
1 Par de botas de agua . . . . .	(2)
1 Par de zapatos . . . . .	(1)
2 Pares de calcetines de lana. . . . .	(1)

##### Restantes grupos obreros:

1 Camisa azul manga larga. . . . .	(1)
1 Pantalón de pana. . . . .	(1)
1 Cazadora de pana . . . . .	(2) (excepto personal de mantenimiento que será de un año.
1 Chaleco de lana . . . . .	(2)
1 Par de botas de seguridad . . . . .	(1)
2 Pares de calcetines de lana . . . . .	(1)

##### Conductores autoelevadoras-carretillas, etc.:

1 Cazadora de cuero. . . . .	(3)
1 Equipo de pana (Cazadora y pantalón) . . . . .	(2)
2 pares de calcetines de lana. . . . .	(1)
1 Par de guantes de lana . . . . .	(1)
1 Par de zapatos o . . . . .	(1)
1 Par de botas de seguridad . . . . .	(1)

##### Controladores de expedición:

1 Pantalón de pana . . . . .	(2)
1 Cazadora de pana . . . . .	(2)
1 Chaleco de lana . . . . .	(2)
1 Par de botas o . . . . .	(1)
1 Par de zapatos de seguridad. . . . .	(1)

##### Personal Subalterno:

##### Porteros.

2 Uniformes invierno . . . . .	(2)
1 Abrigo o pelliza . . . . .	(2)
2 Camisas grises. . . . .	(1)
1 Corbata. . . . .	(1)

- 1 Par de zapatos . . . . . (1)
- 1 Equipo de agua . . . . . (2)
- 1 Par de botas de agua . . . . . (2)

Vigilantes:

- 1 Pelliza . . . . . (2)
- 1 Equipo de agua . . . . . (2)
- 2 Pantalones de paño o lana. . . . . (2)
- 1 Chaleco de lana. . . . . (2)
- 1 Par de botas de agua . . . . . (2)
- 1 Par de botas o zapatos de seguridad. . . . . (1)

Conserjes - Ordenanzas:

- 1 Uniforme de invierno . . . . . (2)
- 2 Camisas . . . . . (1)
- 1 Corbata. . . . . (1)
- 1 Par de zapatos . . . . . (1)

Conserjes - Ordenanzas:

- 1 Pantalón verano . . . . . (1)
- 2 Camisas grises. . . . . (1)
- 2 Corbatas. . . . . (1)
- 1 Par de zapatos . . . . . (1)

Limpiadoras:

- 2 Batas azules . . . . . (1)

Personal empleado

Laboratorio:

- 2 Batas blancas . . . . . (1)
- 1 Par de zapatos ortopédicos. . . . . (1)

Botiquín:

- 2 Pijamas sanitarios . . . . . (2)
- 2 Batas blancas . . . . . (1)

Personal femenino:

- 2 Blusas. . . . . (1)
- 2 Faldas. . . . . (1)

Empleados en general:

- 1 Sahariana . . . . . (2)

El número entre paréntesis indica los años de frecuencia de la entrega.

Artículo 71.- Verano.

Personal Obrero

Grupos de Fermentación, Bodegas, Acondicionamientos de aire y Sala de Máquinas.

- 1 Par de botas . . . . . (1)

Cocimiento:

- 2 Pescadoras blancas . . . . . (1)
- 1 Par de botas . . . . . (1)

Instalaciones - Distribución:

- 2 Uniformes distribución . . . . . (2)
- 1 Par de zapatos o de botas de seguridad . . . . . (1)

Conductores de Autoelevadoras: (Además de lo general de obreros)

- 1 Par de zapatos o un par de botas de seguridad . . . . . (1)

Controladores de Expedición:

- 1 Sahariana . . . . . (2)
- 1 Par de zapatos o botas de seguridad . . . . . (1)
- 1 Pantalón azul . . . . . (1)

Restantes Grupos Obreros:

- 2 Pescadoras azules . . . . . (2)
- 2 Pantalones azules . . . . . (2)
- 1 Par de botas de seguridad . . . . . (1)

Personal Subalterno:

Porteros:

- 1 Pantalón verano . . . . . (1)
- 2 Camisas grises. . . . . (1)
- 1 Corbata . . . . . (1)

Vigilancia:

- 2 Pescadoras azules . . . . . (2)
- 2 Pantalones azules . . . . . (2)
- 1 Par de botas de seguridad . . . . . (1)

Las entregas se efectuarán en los meses de Abril y Octubre.

El Comité de Seguridad e Higiene podrá proponer a la Dirección, la reforma que convenga sobre el vestuario.

Las prendas de equipo del personal fijo-discontinuo o eventual, tendrán la misma duración efectiva que el resto del personal de la Empresa, si bien, cuando el tiempo de trabajo en la temporada sea superior a cuatro mensualidades, podrá considerarse como una temporada a efectos de frecuencia de sucesivas entregas.

Será obligatorio el uso de prendas de trabajo que facilita la Empresa.

CAPITULO XIII

ASISTENCIA SOCIAL (MEJORA DE PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL)

Artículo 72.- Ayudas para estudios e hijos subnormales.

La Empresa establecerá para 1.989, una ayuda escolar para hijo(a) del personal desde los 4 años a los 16 inclusive, por un importe de 2.115,- pesetas por mes e hijo, excepto los meses de Julio y Agosto.

Se establece una ayuda mensual de 8.398,- pesetas por cada hijo subnormal o minusválido. Para la percepción de esta ayuda será preciso acreditar que se está recibiendo de la Seguridad Social.

A estos beneficios tendrán también derecho los hijos del personal fijo-discontinuo durante los meses en que este personal permanezca en alta, que coincida con los meses en que se abona esta ayuda.

Se crea una ayuda para estudios medios superiores, para los hijos de todo el personal de la Empresa, de 750.000,- pesetas.

Con cargo a este fondo, podrán concederse también

ayudas para trabajadores de la Empresa que cursen igualmente estudios en grado medio o superiores.

Las ayudas serán concedidas de acuerdo con instrucciones o normas que se elaborarán conjuntamente entre la Dirección de la Empresa y el Comité.

#### Artículo 73º.- Préstamos en metálico.

La Empresa a través de la Comisión nombrada al efecto, concederá préstamos al personal para satisfacer necesidades urgentes o para la adquisición de viviendas.

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

La Empresa se reserva el derecho de exigir las garantías que estime conveniente para conceder cualquier préstamo.

### CAPITULO XV

#### DERECHOS SINDICALES

#### Artículo 75º.-

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

Al Comité de Empresa y Delegado del Personal:

a) Reconocimiento del derecho a reserva de un máximo de 40 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 el Comité se pondrán de acuerdo para ampliar estas horas.

b) Con cargo a la reserva de 40 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 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 miembros del Comité o Delegados del Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a Curso de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

d) Dentro de la bolsa común de horas, podrán asignarse más de 40 horas mensuales a los cargos de Presidente y Secretario General del Comité, así como a tres vocales de dicho Comité.

e) En época de negociación de un convenio colectivo los Delegados de Personal de Depósitos que sean designados para la comisión negociadora, podrán desplazarse a Sevilla, considerándose como Servicio al Exterior.

f) 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.

g) El Comité de Empresa participará en la composición del Comité de Seguridad e Higiene, de acuerdo con el Decreto 432/71.

h) Conocimiento de las altas y bajas del personal de fábrica, así como de las sanciones que pudieran imponerse.

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

j) El Comité participará en las pruebas de aptitud para ascensos del personal, según lo establecido en el Capítulo V del Convenio Colectivo.

k) Para el cumplimiento a lo establecido por la legislación vigente, ambas partes acuerdan que la Empresa facilitará al Comité de Empresa, toda la información que recoge el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, en su totalidad.

l) A la firma del presente Convenio, la Dirección de la Empresa y Comité de Empresa, acuerdan que para la negociación de futuros Convenios, los representantes de los trabajadores y sus Delegados que trabajen en turnos, entrarán en el turno de la mañana desde la fecha que mutuamente decidan; respetando todas las remuneraciones económicas, incluidos los pluses de tarde y noche.

#### ASAMBLEA DE TRABAJADORES

a) El derecho a celebrar una Asamblea dentro del recinto de Fábrica, fuera de las horas de trabajo, cada dos meses como máximo. A estas Asambleas sólo podrán asistir el personal fijo o fijo discontinuo, eventual o interino, que esté trabajando en Fábrica en las fechas de la Asamblea.

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

De estas Asambleas se dará conocimiento a la Dirección con una antelación de 48 horas, con indicación del orden del Día.

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

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

b) La celebración de Asambleas por Departamentos cuando exista motivo para ello, podrá ser solicitada por el Comité de Empresa. 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 17 y las 21 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.

#### SECCIONES SINDICALES

Las Secciones Sindicales que demuestren de forma fehaciente una afiliación del 15% del personal fijo de plantilla del centro de Trabajo de Sevilla, dispondrán de correspondientes despachos para atender sus competencias y funciones.

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

**CAPITULO XVI**

**DISPOSICIONES FINALES**

**PRIMERA.-** En todos aquellos aspectos no determinados concretamente en el presente Convenio, se estará a lo estipulado en las disposiciones vigentes.

**SEGUNDA.-** La Empresa, por su propia iniciativa o a petición del Comité, o del propio trabajador, estudiará a través de su Servicio Médico y de acuerdo con el artículo 32 de la Ordenanza Laboral, la posibilidad de adaptar a puestos de trabajo a disminuidos físicos, por edad, enfermedad o accidente, cubriendo con ellos las vacantes que pueda haber para este tipo de trabajo.

**TERCERA.-** Trabajos o pluses especiales.  
  
En la calificación de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos y aún cuando en la Empresa no existan trabajos específicos que pudieran considerarse como tales, se señala, no obstante, que el personal que por su función trabaja actualmente y de forma habitual en cámaras de frío, bodegas y filtros, se les respetará el derecho graciable adquirido de percibir un 20 por ciento del importe del salario de cada mes, calculado siempre sobre el que se tenga cuando esta percepción se le abone.

Esta prima desaparecerá cuando el trabajador pase a prestar servicios en otra Sección con función distinta a la que venía realizando.

La Empresa respetará igualmente el 20 por ciento del salario mensual que viene percibiendo el personal de llenado de barriles y fermentación, si bien y, como en el caso anterior, dejará de percibirse cuando el trabajador pase a prestar servicios a otras Secciones de Fábrica.

En el caso de trabajadores comprendidos en el artículo 34º de la Ordenanza Laboral de estas industrias, se estará a lo dispuesto en dicho artículo.

De las normas anteriores citadas estarán excluidos los trabajadores de nuevo ingreso en las secciones, asimismo, referidas.

Igualmente, tendrán una compensación del 20% del salario, los trabajadores que realicen limpieza y reparación de condensadores y estén en contacto con amoníaco, bien entendido que esta compensación se referirá únicamente al periodo de tiempo que dichos trabajos se realicen.

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

**CUARTA.-** La Empresa se compromete, asimismo, al mantenimiento del nivel del empleo durante la vigencia del Convenio, de forma que serán cubiertas todas las bajas que se produzcan a partir del día 1º de Enero de 1.989, manteniéndose el mismo número de personas, en el escalafón de fijos, que en 31 de Diciembre de 1.987, que es de 338.

**QUINTA.-** Si por infracción cometida en el desempeño de su función, a algún trabajador de la Empresa le fuese retirado el carnet de conducir temporalmente, necesario para su trabajo en la Empresa, ésta adaptará a dicho operario a otro trabajo durante el tiempo de la sus pensión, respetándosele su categoría laboral.

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

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

**SEPTIMA.-** Se establece para el personal afecto a la jornada partida regulada en el Artº 8 del presente Convenio Colectivo, una jornada laboral semanal de 37'5 horas, de Lunes a Viernes.

**OCTAVA.-** Quedan indultadas todas las faltas cuyas sanciones consten en los expedientes personales, que a tal efecto se hubieren instruido de todos los trabajadores de la Empresa, a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, a excepción de los que se impusieron por apropiación indebida o análoga.

**INDUSTRIAL CERVECERA SEVILLANA, S.A.**

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA - AÑO 1.989**

**A N E X O**  
\*\*\*\*\*

Se establece que si por alguna necesidad de producción o venta, fuera necesario trabajar durante los sábados del mes de Julio, mes de Agosto y primera quincena del mes de Septiembre, con un máximo de nueve semanas, se efectuarán jornadas normales de seis horas de trabajo, en turnos de noche y mañana, debiendo descansarse en compensación un día por cada sábado trabajado, a partir del 15 de Septiembre. La ejecución de esta jornada especial será autorizada por la Dirección General de la Empresa, informándose al Comité el miércoles anterior a la realización de la misma

En compensación de esta jornada especial, se percibirá por cada sábado trabajado, la cantidad de 8.371.- pesetas, con un descanso de media hora en cada turno.

Las jornadas especiales que anteceden tendrán efectividad durante el año 1.989.

**ANEXO NUMERO 1**

**SUBIDOS Y JORNALES BASE POR CATEGORIA Y SIN ANTIGÜEDAD**

Categoría	Pesetas
<b>Técnicos, Administrativos y Comerciales:</b>	
- Titulado de grado superior . . . . .	116.132
- Titulado de grado medio . . . . .	102.073
- Jefes de primera . . . . .	88.261
- Jefes de segunda . . . . .	76.648
- Oficiales de primera . . . . .	69.679
- Oficiales de segunda . . . . .	60.602
- Auxiliares Administrativos, Técnicos y Comerciales. . . . .	51.279
- Inspectores comerciales de primera . . . . .	76.524
- Inspectores comerciales de segunda . . . . .	65.033
<b>Subalternos:</b>	
- Subalternos de primera jefe de equipo. . . . .	60.388

- Subalternos de primera . . . . .	55.941
- Subalternos de segunda . . . . .	51.279
- Limpiadoras . . . . .	46.618

Obreros:

- Oficiales de primera jefes de equipo . . . . .	2.323'50
- Oficiales de primera . . . . .	2.021'33
- Oficiales de segunda . . . . .	1.864'80
- Ayudantes . . . . .	1.709'64
- Auxiliares de primera . . . . .	1.630'70

Las cantidades correspondientes a Técnicos, Administrativos, Subalternos y Comerciales se entienden son mensuales, mientras que las de Obreros son diarias.

**ANEXO NUMERO 2**

**TABLAS DE PRIMAS DE RENDIMIENTO (Por día trabajado)**

<u>PERSONAL OBRERO</u>	<u>PTAS./HORA</u>
- Oficiales de primera jefes de equipo . . . . .	47'66
- Oficiales de primera . . . . .	40'83
- Oficiales de segunda . . . . .	38'11
- Ayudantes . . . . .	35'39
- Auxiliares de primera . . . . .	34'03

**ANEXO NUMERO 3**

**TABLAS DE PRIMAS DE RENDIMIENTO (Por día trabajado)**

<u>PERSONAL EMPLEADO</u>	<u>PTAS./HORA</u>
- Titulado de grado superior . . . . .	77'41
- Titulado de grado medio . . . . .	66'18
- Jefes de primera . . . . .	55'98
- Jefes de segunda . . . . .	51'89
- Inspectores comerciales de primera . . . . .	51'72
- Inspectores comerciales de segunda . . . . .	45'77
- Oficiales de primera . . . . .	53'09
- Oficiales de segunda . . . . .	47'66
- Auxiliares . . . . .	42'20
- Subalternos de primera jefe de equipo . . . . .	43'57
- Subalternos de primera . . . . .	38'11
- Subalternos de segunda . . . . .	35'39
- Limpiadoras . . . . .	32'67

**ANEXO NUMERO 4**

**PLUS CONVENIO (Por día efectivo de trabajo)**

<u>CATEGORIA</u>	<u>PESETAS</u>
- Titulado de grado superior . . . . .	1.724'50
- Titulado de grado medio . . . . .	1.686'45
- Jefes de Primera Técnico, Comercial y Administrativo . . . . .	1.654'45
- Jefes de Segunda Técnico, Comercial y Administrativo . . . . .	1.609'50
- Oficiales de Primera Técnico, Comerciales y Administrativos . . . . .	1.604'55
- Oficiales de Segunda Técnico, Comerciales y Administrativos . . . . .	1.605'15
- Auxiliares Técnicos, Comerciales y Administrativos . . . . .	1.728'60
- Inspectores comerciales de primera . . . . .	1.611'40
- Inspectores comerciales de segunda . . . . .	1.597'95
- Subalternos de primera jefe de equipo . . . . .	1.601'35
- Subalternos de primera . . . . .	1.609'70
- Subalternos de segunda . . . . .	1.728'25
- Limpiadoras . . . . .	1.772'95
- Oficiales de primera jefes de equipo . . . . .	1.591'90
- Oficiales de primera . . . . .	1.592'10
- Ayudantes de segunda . . . . .	1.603'25
- Ayudantes . . . . .	1.730'90
- Auxiliares de primera . . . . .	1.748'00

**ANEXO NUMERO 5**

**PLUS COMPENSATORIO (Personal fijo discontinuo, eventual o interino)**

<u>CATEGORIA</u>	<u>VALOR/DIA</u>
- Titulado de grado superior . . . . .	649'80
- Titulado de grado medio . . . . .	545'67
- Jefes de primera Técnico, Comercial y Administrativo . . . . .	442'93
- Jefes de segunda Técnico, Comercial y Administrativo . . . . .	325'30
- Oficiales de primera Técnico, Comercial y Administrativo . . . . .	256'37
- Oficiales de segunda Técnico, Comercial y Administrativo . . . . .	184'33
- Auxiliares Técnicos, Comerciales y Administrativos . . . . .	137'10
- Inspectores comerciales de primera . . . . .	310'53
- Inspectores comerciales de segunda . . . . .	221'00
- Subalternos de primera jefe de equipo . . . . .	114'70
- Subalternos de primera . . . . .	53'03
- Subalternos de segunda . . . . .	34'40
- Limpiadoras . . . . .	7'03
- Oficiales de primera jefe de equipo . . . . .	167'15
- Oficiales de primera . . . . .	88'70
- Oficiales de segunda . . . . .	56'35
- Ayudantes . . . . .	37'97
- Auxiliares de primera . . . . .	23'05

TABLA DE PLUS COMPENSATORIO DEL I.P.S. 1989.  
\*\*\*\*\*

CATEGORIA *****	Sin antigüedad	01 5%	02 10%	03 20%	04 30%	05 40%	06 50%	07 60%
TITULADO GRADO SUPERIOR	19.494	20.574	21.655	23.824	25.955	28.080	30.233	32.401
TITULADO GRADO MEDIO	16.369	17.321	18.276	20.181	22.055	23.929	25.824	27.732
JEFE DE 1ª	13.288	14.111	14.934	16.582	18.201	19.820	21.454	23.104
JEFE DE 2ª	9.759	10.474	11.189	12.618	14.024	15.430	16.852	18.282
OFICIAL DE 1ª AD,CO,TCO	7.691	8.341	8.991	10.291	11.568	12.842	14.135	15.433
OFICIAL DE 2ª AD,CO,TCO	5.530	6.089	6.655	7.778	8.885	9.991	11.112	12.572
AUXILIAR AD,CO,TCO	4.113	4.446	4.778	5.729	6.664	7.604	8.550	9.500
INSPECTOR COMERCIAL 1ª	9.316	10.031	10.746	12.178	13.578	14.987	16.405	17.834
INSPECTOR COMERCIAL 2ª	6.630	7.236	7.844	8.386	10.248	11.440	12.645	13.858
SUBALTERNO J. EQUIPO	3.441	4.008	4.572	5.696	6.801	7.910	9.029	10.159
SUBALTERNO DE 1ª	1.591	2.110	2.631	3.670	4.692	5.601	6.749	7.789
SUBALTERNO DE 2ª	1.032	1.506	1.983	2.934	3.875	4.812	5.761	6.711
LIMPIADORA	210	643	1.078	1.945	2.793	3.646	4.507	5.372
OFICIAL DE 1ª J.EQUIPO	5.083	5.743	6.401	8.214	9.006	10.300	11.609	12.924
OFICIAL DE 1ª OBRERO	2.698	3.267	3.835	4.976	6.096	7.218	8.353	9.493
OFICIAL DE 2ª OBRERO	1.714	2.241	2.768	3.819	4.852	5.889	6.934	7.985
AYUDANTE	1.154	1.637	2.119	3.083	4.032	4.981	5.941	6.906
AUXILIAR DE 1ª OBRERO	701	1.165	1.625	2.545	3.451	4.355	5.273	6.194

ANEXO NUMERO 6

VALORES DE HORAS EXTRAORDINARIAS

ANEXO NUMERO 7

PLUS DE JORNADAS ESPECIALES (Artículo 49º)

CATEGORIA	PESETAS
<b>OPERARIOS</b>	
- Oficiales de primera jefe de equipo . . . . .	876'57
- Oficiales de primera . . . . .	759'50
- Oficiales de segunda . . . . .	700'98
- Ayudantes . . . . .	642'45
- Auxiliares de primera . . . . .	613'87
<b>SUBALTERNOS</b>	
- Subalternos de primera jefe de equipo . . . . .	751'36
- Subalternos de primera . . . . .	694'17
- Subalternos de segunda . . . . .	635'66
- Limpiadoras . . . . .	578'48
<b>EMPLEADOS</b>	
- Jefes de segunda . . . . .	953'59
- Oficiales de primera . . . . .	867'06
- Oficiales de segunda . . . . .	751'36
- Auxiliares . . . . .	635'66

CATEGORIA	PTAS./DIA
- Oficiales de primera jefe de equipo . . . . .	1.753'15
- Oficiales de primera . . . . .	1.519'01
- Oficiales de segunda . . . . .	1.401'97
- Ayudantes . . . . .	1.284'91
- Auxiliares de primera . . . . .	1.227'75
<b>SUBALTERNOS</b>	
- Subalternos de primera jefe de equipo . . . . .	1.502'71
- Subalternos de primera . . . . .	1.388'35
- Subalternos de segunda . . . . .	1.271'31
- Limpiadoras . . . . .	1.156'96
<b>EMPLEADOS</b>	
- Jefes de segunda . . . . .	1.907'17
- Oficiales de primera . . . . .	1.734'11
- Oficiales de segunda . . . . .	1.502'71
- Auxiliares . . . . .	1.271'31

Los valores indicados son los que corresponden al personal que no tenga acreditada antigüedad.

Los valores indicados son los que corresponden al personal que no tenga acreditada antigüedad.



ANEXO NUMERO 8

PLUS DE JORNADA ININTERRUMPIDA

<u>CATEGORIA</u>	<u>PTAS./DIA</u>
<u>OPERARIOS</u>	
- Oficiales de primera jefe de equipo . . . . .	438'29
- Oficiales de primera . . . . .	379'75
- Oficiales de segunda . . . . .	350'49
- Ayudantes . . . . .	321'22
- Auxiliares de primera . . . . .	306'94
<u>SUBALTERNOS</u>	
- Subalternos de primera jefe de equipo . . . . .	375'68
- Subalternos de primera . . . . .	347'09
- Subalternos de segunda . . . . .	317'83
<u>EMPLEADOS</u>	
- Oficiales de primera . . . . .	433'53
- Oficiales de segunda . . . . .	375'68
- Auxiliares . . . . .	317'83

Los valores indicados son los que corresponden al personal que no tenga acreditada antigüedad.

A N E X O

AÑO 1.989

<u>COMISIONES CAJAS</u>	<u>(Ventas)</u>
Cerveza, todas . . . . .	0'64
" particulares . . . . .	0'72
" Barril . . . . .	27'00
Resto, Zumos, Trinaranjus y Pina Colada . . . . .	15'12

POR IR SOLO EN RUTA

Gratificación . . . . .	270'00
-------------------------	--------

PERCIBEN ADEMÁS

Quebranto de moneda (art. 46 Convenio) . . . . .	130'00
--------------------------------------------------	--------

El Director General de la Empresa.- Por el Comité, El Presidente.- El Secretario de la Comisión, Deliberadora.

A N E X O

REVISION 1.989

<u>INFLACION</u>	6'60	6'70	6'80	6'90	7'00	7'10	7'20	7'30	7'40	7'50
6'50	0'10	0'20	0'30	0'40	0'50	0'60	0'70	0'80	0'90	1'00

A N E X O

INDUSTRIAL CERVECERA SEVILLANA, S.A.

1º.- Prorrogar para el año 1.989, el sistema de Turno Total actualmente establecido para el Personal de Portoría en las mismas condiciones a que se refiere el acuerdo del día 21 de Mayo de 1.982 y posteriores, quedando modificada la cláusula de compensaciones económicas en el sentido de que este año 1.989, percibirá mensualmente cada trabajador de la Sección la cantidad de 38.040.- éstas (treinta y ocho mil cuarenta).

2º.- El presente acuerdo se adopta conforme al artículo 8º del vigente Convenio Colectivo con intervención del Comité y se considerará como anexo de dicho convenio.

Y para que conste, en prueba de conformidad, se firma el presente en Sevilla, en la fecha anteriormente indicada.- Por El Comité, El Presidente.- El Director General de la Empresa.- El Secretario de la Comisión Deliberadora del Convenio.

A N E X O

INDUSTRIAL CERVECERA SEVILLANA, S.A.

1º.- Prorrogar para el año 1.989, el sistema de turno total actualmente establecido para el personal de la sala de máquinas, en las mismas condiciones a que se refiere el acuerdo del 20 de marzo de 1.981 y posteriores, si bien queda modificada la cláusula de condiciones económicas en el sentido de que cada trabajador de la sección, percibirá mensualmente la cantidad de 46.980.- pesetas (cuarenta y seis mil novecientos ochenta), que serán incrementadas en la correspondiente liquidación.

2º.- en el presente acuerdo se adopta el artículo 8º del vigente convenio Colectivo con intervención del Comité y se considerará anexo al referido convenio.

Y para que conste, en prueba de conformidad, se firma el presente en Sevilla, en la fecha anteriormente indicada.- Por El Comité, El Presidente.- El Director General de la Empresa.- El Secretario de la Comisión Deliberadora del Convenio.

## CONSEJERIA DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES

*CORRECCION de errata de la Resolución de 4 de agosto de 1989, sobre la modificación puntual del Plan General de Ordenación Urbana de Granada, en calle Florencia. (BOJA núm. 75, de 23.9.89).*

Advertida errata en el texto de la disposición de referencia, a continuación se transcribe la oportuna rectificación:

En la página 4.262, columna izquierda, tercer párrafo, donde dice: «... de la ley del Suelo», debe decir: «... de la Ley del Suelo. HE RESUELTO».

Sevilla, 2 de octubre de 1989.

## CONSEJERIA DE SALUD Y SERVICIOS SOCIALES

*ORDEN de 20 de septiembre de 1989, por la que se dispone la publicación, para general conocimiento y cumplimiento del fallo de la sentencia dictada por la sala de lo contencioso-administrativo de la Audiencia Territorial de Sevilla, en el recurso contencioso-administrativo núm. 2979/86, interpuesto contra esta Consejería por doña Florentina Alcázar Impies.*

En el recurso contencioso-administrativo número 2979/86 seguido a instancia de doña Florentina Alcázar Impies, contra resolución de la Consejería de Salud y Consumo desestimatoria por silencio administrativo de reclamaciones que fueron formuladas con fecha 15 de abril y 17 de junio de 1985 sobre nombramiento de Jefe de Sección de Promoción y Programación de la Salud, la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Sevilla ha dictado sentencia con fecha 10 de marzo de 1989, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el presente recurso interpuesto por el Procurador Sr. Martín Toribio, en nombre y representación de D<sup>o</sup> Florentina Alcázar Impies, contra Resolución del Consejero de Salud y Consumo de la Junta de Andalucía, desestimatoria por silencio administrativo de reclamaciones que con fecha 15 de abril de 1985 y 17 de junio del mismo año, le fueron formuladas. Sin costas».

En su virtud, esta Consejería, de conformidad con lo establecido en los artículos 118 de la Constitución, 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y 103 y siguientes de la vigente Ley de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, ha dispuesto la publicación de dicho fallo, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos de la expresado Sentencia.

Sevilla, 20 de septiembre de 1989.

EDUARDO REJON GIEB  
Consejero de Salud y Servicios Sociales

*ORDEN de 20 de septiembre de 1989, por la que se dispone la publicación, para general conocimiento y cumplimiento del fallo de la sentencia dictada por la sala de lo contencioso-administrativo de la Audiencia Territorial de Sevilla, en el recurso contencioso-administrativo núm. 868/87, interpuesto contra esta Consejería por don Juan Salvador Magán García.*

En el recurso contencioso-administrativo número 868/87 interpuesto por don Juan Salvador Magán García contra resolución del Excmo. Sr. Consejero de 15 de diciembre de 1986, sobre sanción disciplinaria, la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Sevilla, ha dictado sentencia con fecha 25 de marzo de 1989, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar íntegramente el recurso interpuesto por D. Juan Salvador Magán García contra Resolución del Viceconsejero de Salud de 10 de junio de 1986 que impuso al recurrente la sanción de suspensión de empleo y sueldo de 4 meses de conformidad con el pliego de cargos formulado por el Instructor del expediente por la comisión de dos faltas graves tipificadas en el artículo 66.3.e) y 66.3.f) del Estatuto Jurídico del Personal Médico de la Seguridad Social (Real Decreto 23 de diciembre de 1966) que confirmamos por ser ajustado a Derecho. Sin costas».

En su virtud, esta Consejería, de conformidad con lo establecido en los artículos 118 de la Constitución 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y 103 y siguientes de la vigente Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ha dispuesto la publicación de dicho fallo en el BOJA para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos de la expresada Sentencia.

Sevilla, 20 de septiembre de 1989

EDUARDO REJON GIEB  
Consejero de Salud y Servicios Sociales

*ORDEN de 20 de septiembre de 1989, por la que se concede subvención específica a la Diputación Provincial de Sevilla.*

El Plan Andaluz sobre Drogas establece la acción coordinada de las diferentes instituciones públicas como el método más eficaz de respuesta ante el problema de la drogodependencia.

Que esta Consejería, mediante Convenio con la Diputación Provincial de Sevilla, garantiza el funcionamiento del Centro Provincial de Drogodependencias que realiza actividades preventivas, asistenciales y de reinserción social en relación con las drogodependencias.

Que según los datos del Servicio Andaluz de Información de Drogodependencias, la provincia de Sevilla presenta una demanda de inicios de tratamiento muy superior a la de otras provincias; siendo necesario realizar un esfuerzo especial en la oferta de servicios de atención a los drogodependientes en la provincia de Sevilla.

En virtud, y atendiendo a lo establecido en el artículo vigésimo-segundo de la ley 10/1988, de 29 de diciembre, de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1989, y de conformidad con las facultades otorgadas por el artículo 10.b) de la Ley General 5/1983, de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de 19 de julio,

### DISPONGO:

Primero. Conceder a la Diputación Provincial de Sevilla una subvención específica de 10.000.000 de pesetas, para la creación de tres Centros Ocupacionales de atención a drogodependientes en la ciudad de Sevilla, con cargo a la aplicación económica 17.01.461.00.22G.

Segundo. Lo subvención se hará efectiva en un solo libramiento por el importe de la cuantía expresada en el punto primero de la presente Orden.

Tercero. La presente disposición entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 20 de septiembre de 1989.

EDUARDO REJON GIEB  
Consejero de Salud y Servicios Sociales

*ORDEN de 20 de septiembre de 1989, por la que se dispone la publicación, para general conocimiento y cumplimiento del fallo de la sentencia dictada por la sala de lo contencioso-administrativo de la Audiencia Territorial de Sevilla, en el recurso contencioso-administrativo núm. 1690/87, interpuesto contra esta Consejería por don Norberto González de la Vega.*

En el recurso contencioso-administrativo número 1690/87 interpuesto por don Norberto González de la Vega contra resolución del Excmo. Sr. Consejero de 3 de marzo de 1987, sobre sanción disciplinaria, la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Sevilla, ha dictado Sentencia con fecha 3 de abril de 1989, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el presente recurso interpuesto por Don Norberto González de la Vega contra la Resolución del Consejero de Salud de la Junta de Andalucía de 3 de marzo de 1987. Sin costas».

En su virtud, esta Consejería, de conformidad con lo establecido en los artículos 118 de la Constitución, 17.2 de la Ley Orgánica