

## ANEXO 2

## PERSONAL AFECTADO EN SU ADSCRIPCIÓN POR CAMBIO DE CÓDIGO COMO CONSECUENCIA DE LA ADECUACIÓN DE LA R.P.T. DE LA CONSEJERÍA DE CULTURA

APELLIDOS Y NOMBRE	PROCEDENCIA			NUEVA ADSCRIPCIÓN		
	CÓDIGO	DENOMINACIÓN PUESTO	CENTRO DE TRABAJO	CÓDIGO	DENOMINACIÓN PUESTO	CENTRO DE TRABAJO
CONDE CARMONA, MARÍA TERESA	511856	TITULADO SUPERIOR	D.G. BIENES CULTURALES	511944	TITULADO SUPERIOR	D.G. INSTIT. DEL PATRIMONIO
MOLINA COBALLES, ELENA	511879	TITULADO GRADO MEDIO	D.G. BIENES CULTURALES	511946	TITULADO GRADO MEDIO	D.G. INSTIT. DEL PATRIMONIO
PAREJO BOYA, ROSA MARÍA	511894	TITULADO GRADO MEDIO	D.G. BIENES CULTURALES	511948	TITULADO GRADO MEDIO	D.G. INSTIT. DEL PATRIMONIO
MARÍN DE LA ROSA, MILAGROS	511974	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D.G. BIENES CULTURALES	511952	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D.G. INSTIT. DEL PATRIMONIO
EHEVARRÍA MAURI, M <sup>o</sup> DEL CARMEN	511975	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D.G. BIENES CULTURALES	511954	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D.G. INSTIT. DEL PATRIMONIO
SÁNCHEZ MORENO, FÁTIMA	511980	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D.G. BIENES CULTURALES	511956	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D.G. INSTIT. DEL PATRIMONIO
PRIFTO HIGUERAS, MARÍA LUISA	511980	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D.G. BIENES CULTURALES	511956	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D.G. INSTIT. DEL PATRIMONIO
MARÍN GONZÁLEZ, BELÉN	511980	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D.G. BIENES CULTURALES	511956	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D.G. INSTIT. DEL PATRIMONIO

## CONSEJERIA DE TRABAJO E INDUSTRIA

*RESOLUCION de 17 de octubre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa Grupo Cruzcampo, SA. (7100441).*

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la empresa Grupo Cruzcampo, S.A. (Código de Convenio 7100441), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 11 de octubre de 1996, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 27 de septiembre de 1996, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 132/1996, de 16 de abril, sobre reestructuración de Consejerías y Decreto 316/1996, de 2 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo e Industria, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

## RESUELVE

Primero: Ordenar la 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 la publicación del texto del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 17 de octubre de 1996.- El Director General, Antonio Márquez Moreno.

## INDICE POR MATERIAS

- I. Disposiciones Generales.
- II. Organización del trabajo.
- III. Clasificación del personal.
- IV. Ingresos y ceses de personal.
- V. Promociones y ascensos.
- VI. Plantillas y escalafones.
- VII. Retribuciones.

VIII. Bajas, licencias, excedencias, vacaciones.

IX. Dietas y traslados.

X. Premios, faltas y sanciones.

XI. Previsión.

XII Prestaciones diversas.

XIII. Vías de reclamación.

XIV. Derechos sindicales.

XV. Reconocimiento médico.

XVI. Disposiciones finales.

## CAPITULO I

## DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º Ambito personal y territorial.

El presente convenio regulará desde su entrada en vigor, las relaciones laborales entre la Empresa «Grupo Cruzcampo, S.A.», Centro de Suministro de Sevilla ES (Polígono de Calonge, calle C, núm. 5) antigua Industrial Cervecera Sevillana, S.A., y el personal que, procedente de esa sociedad, trabaja con carácter fijo o de plantilla, en la referida fábrica radicada en Sevilla. Es también de igual aplicación al personal que preste actualmente o en un futuro, sus servicios en otros centros del Grupo, y que provengan de la antigua Industrial Cervecera Sevillana, S.A.

El personal eventual e interino tendrá todos los beneficios económicos y sociales de este Convenio en proporción al tiempo que trabaje; teniendo en cuenta las excepciones que en cada caso se especifiquen para este personal.

Se excluye expresamente del ámbito de este Convenio, el personal inscrito en el Libro de Matrícula de la Fábrica de Sevilla, CC. (Avenida Andalucía núm. 1, Sevilla; antes «La Cruz del Campo, S.A.») que presten sus servicios en la planta de Sevilla ES, en el Polígono Calonge. A este personal le es de aplicación el convenio colectivo de Grupo Cruzcampo, S.A., Fábrica de Sevilla CC, presentado para su Registro y posterior publicación ante la Dirección Provincial de Trabajo y Asuntos Sociales de Sevilla; tal y como se desprende de la lectura del artículo 1.º del Convenio Colectivo de la Fábrica de Sevilla CC, al que hacemos referencia.

Artículo 2.º Ambito de Aplicación Temporal.

1. Este Convenio empezará a regir el 1.º de enero de 1996 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1997.

2. Salvo pacto en contrario la vigencia de los sucesivos Convenios será bianual.

### Artículo 3.º Denuncia.

1. El Convenio podrá ser denunciado por alguna de las partes que lo suscriben dentro de los tres meses de antelación a la expiración del mismo, y ello lo preavisará en escrito dirigido a la otra parte, dentro del período indicado.

2. Si este Convenio no fuera denunciado dentro del plazo indicado, quedará prorrogado bianualmente 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 1997 sobre los valores existentes el 31 de diciembre de 1997 (para el año 1998) y para el año 1999 se incrementará en el tanto por ciento del IPC real dado por el INE del año 1998, sobre los valores existentes el 31 de diciembre de 1998, y así sucesivamente. (De esta comunicación se enviará copia a la Dirección General de Trabajo.)

### Artículo 4.º Absorción.

1. 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 Empresa que, al ser absorbidos por la Empresa, motiven la anulación total de los beneficios que mediante él se conciertan.

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

### Artículo 5.º 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 el Convenio en su totalidad.

### Artículo 6.º Comisión Paritaria.

1. Para la vigilancia, cumplimiento e interpretación de lo acordado en el presente Convenio, queda constituida una Comisión Paritaria integrada por cinco representantes de cada una de las partes que han constituido las Comisiones Negociadoras del mismo, la cual actuará sin invadir en ningún momento el ámbito jurisdiccional que corresponde 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 30 días.

## CAPITULO II

### ORGANIZACION DEL TRABAJO

#### Artículo 7.º Principios Generales de Organización.

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, como atributo exclusivo de la misma, de acuerdo con el artículo 4.º de la Ordenanza de la Industria Cervecera y 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 de las condiciones de trabajo, se estará a lo que estipula el artículo 41.º del Estatuto de los Trabajadores a tal efecto.

### Artículo 8.º Jornadas.

#### 1. Duración semanal.

Se establece como norma general una jornada semanal de 40 horas de lunes a viernes, con media hora diaria de parada que será considerada como tiempo trabajado a efectos de remuneración, lo que supone 37 horas y media efectivas de trabajo a la semana.

#### 2. Tipos de jornada.

Los tres tipos de jornada que regirán en la Empresa serán los siguientes:

A) Jornada partida, con una hora de descanso para la comida, de la que media hora será considerada como tiempo trabajado a efectos de remuneración.

Tanto en el Centro de Suministro como en las Delegaciones, el descanso puede llegar a ser de hasta dos horas, de la que media hora quedará en las mismas condiciones y se hará de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

B) Jornada continuada, con media hora de descanso, que será considerada como tiempo trabajado a efectos de remuneración, a la cual podrán acogerse todas aquellas Secciones que así lo deseen, con el consenso correspondiente.

C) Jornada ininterrumpida, que se realizará en aquellos supuestos en que, por la índole del trabajo, no exista posibilidad de interrupción. La media hora de descanso, se llevará a efecto en el mismo puesto de trabajo, manteniendo la atención y la responsabilidad del mismo, y compensándosele al trabajador con el abono de un Plus de Jornada ininterrumpida.

#### 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 jornada será común a todos los trabajadores de la Sección de que se trate, pero si la índole del trabajo lo requiere, éste podrá ser escalonado a juicio de la Dirección de la Empresa.

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

#### 4. Trabajo en sábados, domingos 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 5 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 48 horas laborables de antelación, salvo emergencias o reparaciones urgentes inaplazables; posteriormente se informará al Comité de Empresa.

C) Remuneraciones por el trabajo en sábados, domingos o festivos.

El régimen de remuneraciones por el trabajo realizado en sábados, domingos o festivos, está contenido en el artículo 28.7.

#### 5. Días no laborables.

En el presente año 1996 tendrá el carácter de día no laborable el jueves 31 de octubre y en el año 1997 el jueves 27 de febrero. 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.º Turnos.

##### Turnos rotativos.

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

#### Artículo 10.º 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 8 horas y jornada partida:

De 7 a 15 y media horas.  
De 8 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 8 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.

E) En aquellas Secciones donde sea necesario, se podrá iniciar el turno de noche a las 0 horas del lunes, comunicándolo a los interesados con una antelación de 48 horas laborables.

F) Con objeto de obtener un mayor rendimiento 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 qué turno deberá hacerlo.

#### 2. Exclusiones del régimen normal de jornada.

Quedan excluidos de estos horarios el personal de Distribución y Reparto mientras esté adscrito a estos servicios, los Inspectores Comerciales, el personal de Instalaciones de Barril y de Promoción con servicio en el exterior.

#### 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 de riesgo de pérdida de materias primas.

c) Se entenderán por horas extraordinarias estructurales, las necesarias para cubrir ausencias imprevistas y reparaciones de las instalaciones del Centro de Suministro; siempre y cuando no se haya podido llevar a cabo dichas reparaciones en jornadas ordinarias durante los días laborables y no puedan ser sustituidas por cualquier tipo de modalidad de contratación pactada. Las horas extras realizadas en días laborables, podrán descansarse posteriormente a razón de un día por cada 6 horas trabajadas, dentro del tope de las 80 horas que marca el Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa y 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 con carácter estructural, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido sobre cotización a la Seguridad Social.

## 4. Jornadas de 6 horas.

El horario de viernes de Feria, así como el del 5 de enero, 24 y 31 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 8 horas de trabajo el valor en pesetas de 4 pluses de Jornada Ininterrumpida.

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

## CAPITULO III

## CLASIFICACION DEL PERSONAL

## Artículo 11.º Grupos y Categorías Laborales.

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.º, Jefes de 2.º, Oficiales de 1.º, Oficiales de 2.º y Auxiliares.

## Grupo Administrativo

Jefes de 1.º, Jefes de 2.º, Oficiales de 1.º, Oficiales de 2.º y Auxiliares.

## Grupo Comercial.

Jefes de 1.º, Jefes de 2.º, Inspectores 1.º e Inspectores 2.º.

## Grupo Subalterno.

Subalternos 1.º Jefe Equipo, Subalternos 1.º, Subalternos 2.º y Limpiadores.

## Grupo Obrero.

Oficiales 1.º Jefe Equipo, Oficiales 1.º, Oficiales 2.º, Ayudantes, Auxiliares 1.º y Auxiliares 2.º.

Para la definición y contenido de estas categorías laborales, se estará a lo dispuesto en el Capítulo 3.º de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

## CAPITULO IV

## INGRESOS Y CESES

## Artículo 12.º Ingresos de Personal Fijo.

La contratación del personal fijo o de plantilla, se ajustará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, a las leyes vigentes en materia de colocación y a las condiciones que establezca la Dirección de la Empresa para cada convocatoria, entre las que se incluirá el nivel de estudios requeridos, con las salvedades que se establecen en el presente Convenio.

1. En el supuesto de que la vacante a cubrir sea un cargo representativo o de mando, así como Subalternos, Secretarios, Cajero y Apoderados, la Dirección de la Empresa designará libremente a la persona que ha de ser admitida para ocupar la plaza.

2. Para cubrir las vacantes de Jefes de Segunda Técnicos o Administrativos, personal de distribución y reparto, así como el destinado a instalación y mantenimiento de aparatos enfriadores de cerveza, una vez agotado el trámite de selección entre el personal de la Empresa y declarada la vacante para ser cubierta por personal ajeno a la misma, la Dirección someterá a los aspirantes a una prueba de aptitud, con las mismas normas e iguales programas que

sirvan de base para la selección de los ascensos, y si hubiese empate, el Presidente gozará de un voto de calidad.

3. Para el caso de los Inspectores Comerciales, la Dirección designará libremente a la persona o personas de la Empresa que hayan de ocupar la vacante, quedando facultada la Dirección para convocarlas libremente entre personas ajenas a la Empresa, caso de no haber sido cubierta por dicho procedimiento.

4. En el supuesto de tener que cubrir cualquier otra vacante por no haber encontrado personal idóneo dentro de la propia Empresa, los aspirantes serán sometidos también a pruebas de aptitud con las mismas normas e iguales programas que sirven de base para la selección en los ascensos.

5. El personal de libre designación aquí reseñado, se mantendrá en el cargo para el que fue designado y funciones concretas objeto del cargo que ocupe en principio. Para otros cargos que pueda ocupar, de no libre designación, le serán de aplicación los procedimientos y pruebas de aptitud que se establecen para ascensos en los artículos 19 y 20, respectivamente.

## Artículo 13.º Ingresos y Cesos del Personal Fijo-discontinuo y Contratos a Tiempo Parcial.

Sin contenido.

## Artículo 14.º Ingresos y Cesos de Personal con Contratos de Duración Determinada.

1. La contratación y cese del personal con cualquier contrato de duración determinada se ajustará a lo dispuesto en el artículo 15.º del Estatuto de los Trabajadores, a los Reales Decretos que específicamente lo regulen y así como a lo establecido en este Convenio.

2. Para los contratos de Oficiales y Ayudantes Obreros se exigirá estar en posesión del título de Formación Profesional de 2.º o 1.º Grado del Oficio de que se trate, respectivamente.

Igualmente se exigirá Formación Profesional de 1.º ó 2.º Grado en los contratos de Auxiliares y Oficiales Técnicos y Administrativos.

3. Los Auxiliares de 2.º obreros, para Contrato eventual por circunstancias de la producción, ingresarán de acuerdo con las normas establecidas en la Empresa y hechas públicas por la Dirección de la misma.

## Artículo 15.º Solicitud de Ingreso.

1. Quien desee ingresar en la Empresa, deberá presentar solicitud por escrito, según el modelo establecido y dirigido a la Dirección de la Empresa.

2. La falsedad en los datos personales, profesionales o familiares, anulará la solicitud presentada.

3. Para todos los Centros de Trabajo especificados en el artículo 1.º del presente Convenio, se establece como previo a todo ingreso del personal, la realización de unas pruebas de aptitud que serán fundamentalmente médicas, culturales, profesionales y psicotécnicas, de cuyo resultado dependerá la admisión, con la participación del Comité de Empresa y Delegado de Personal, según proceda.

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

## Artículo 16.º Período de Prueba.

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 17.º Baja Voluntaria.

Todo trabajador de la Empresa, podrá causar baja libremente, solicitándolo a la Dirección de la Empresa con 8 días de antelación si se trata de personal no cualificado, con quince días si se trata de personal obrero cualificado o subalterno, con un mes si se trata de personal admi-

nistrativo, comercial o técnico no titulado, y con dos meses si se trata de personal titulado.

Si incumple los plazos estipulados, perderá todos los beneficios pactados correspondientes al período de preaviso.

## CAPITULO V

### A S C E N S O S

Artículo 18.º Ascensos.

1. Condiciones generales.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 19.º de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

No obstante, para el ascenso a Oficial de 1.º Jefe de Equipo, los aspirantes se someterán a las pruebas de aptitud establecidas en el artículo 20.º, si bien en estos casos, en el Tribunal de calificación si hubiese empate, el Presidente gozará de voto de calidad.

Por el mismo sistema se cubrirán las vacantes de puestos de trabajo de Ordenanzas y Vigilantes, si bien se convocarán para el personal de capacidad disminuida. Se exceptúan los Oficiales de 1.º Jefes de Equipo de Instalaciones y Distribución, Controladores de Expedición y los Vigilantes de 1.º (antiguos Guardas Jurados), los cuales seguirán siendo designados libremente por la Empresa, así como Porteros, Telefonistas, Telefonistas-Recepcionistas y Personal de Almacén General.

2. Ascensos automáticos.

Los trabajadores fijos con categoría laboral de Auxiliar de 2.º Obrero, serán ascendidos automáticamente a Auxiliar de 1.º Obrero, después de un año de permanencia en su categoría; los Auxiliares de 1.º Obreros, al cumplir 8 años de antigüedad en plantilla ascenderán automáticamente a Ayudantes; los Auxiliares Técnicos y Administrativos y los Ayudantes Obreros con 10 años de antigüedad en su categoría, ascenderán automáticamente a Oficial de 2.º de cada grupo laboral respectivo. Todos ellos con la obligación de realizar las funciones asignadas en la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera a Auxiliares Técnicos, Administrativos y Ayudantes Obreros respectivamente.

3. Trabajos de Categoría Laboral Superior.

a) Se establece que si un puesto de trabajo es cubierto por el mismo o distintos trabajadores, mediante el abono de diferencia de categoría más de 120 días en el año civil, o 160 días en dos años consecutivos, la plaza deberá sacarse a examen.

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

c) El trabajador que dentro de su Sección o Grupo de Trabajo esté aprobado sin plaza, tendrá preferencia para ocupar las vacantes interinamente para la que fue aprobado, siempre que la organización del trabajo lo permita.

d) Se remitirá al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales reconocidos, una información mensual para mejor seguimiento por su parte del contenido de este artículo.

Artículo 19.º Procedimiento para Ascensos.

1. Cuando se produzca una vacante de las que no sean de libre designación de la Dirección, la Empresa lo hará público en todos sus Centros de Trabajo, mediando como mínimo el tiempo de 45 días naturales entre la convocatoria y la prueba y figurando en aquélla, por lo menos, los siguientes puntos:

a) Condiciones mínimas exigidas a los aspirantes para la 1.º Convocatoria: Ostentar la categoría inmediata inferior a la vacante, salvo aquellas Secciones donde no existiese en la plantilla publicada dicha categoría de su grupo

laboral, la cual se considerará la anterior a la inmediata inferior como válida para 1.º convocatoria, y la aptitud física para desempeñarla, dada por el Médico de la Empresa.

b) Número de plazas, plazo, lugar y forma de presentar la solicitud.

c) Fecha en que se hará pública la relación de aspirantes admitidos a las pruebas de aptitud, detallando los aspirantes de 1.º y 2.º convocatoria. En la 1.º convocatoria participarán los de categoría inmediata inferior a la vacante, teniéndose en cuenta la salvedad establecida en el apartado a) de este artículo y en 2.º participarán los trabajadores fijos de las restantes categorías y grupos laborales. En las pruebas de aptitud participarán los de 1.º y 2.º convocatoria al mismo tiempo, en el día y hora indicados.

d) Pruebas cultural y profesional teórica y práctica a realizar. El temario se entregará a los aspirantes a la hora de la inscripción a la prueba, así como se llevará a cabo la publicación del mismo en los tabloneros de anuncios, junto con la convocatoria.

e) Lugar y fecha del examen.

2. Cuando se programen cursos para ascensos, podrá concurrir a examen final todo el personal antes mencionado, aunque no haya asistido al mismo, siempre que solicite acogerse a esta modalidad al convocarse éste.

3. Caso de que se produjese algún traslado de Secciones o Departamentos al Centro de Polígono Calonge; ya sea incluido, o no, en el Libro de Matrícula de Estrella, este hecho no sería interpretado como creación de vacante.

Si por necesidades organizativas se requiriese un puesto de trabajo de nueva creación, que no proviniese de alguno ya existente en el Grupo Cruzcampo, S.A., con inclusión en el Libro de Matrícula de Estrella del Sur, el personal de la misma podrá optar a éste en igualdad de condiciones, si reuniese los requisitos del puesto.

Artículo 20.º Pruebas de Aptitud.

Las pruebas de aptitud se desarrollarán en el Centro de Trabajo objeto de la vacante, con arreglo a las siguientes normas:

a) Se constituirá en el Centro de Trabajo, objeto de la/s vacante/s un Tribunal que estará compuesto por dos vocales designados por la Dirección, uno de los cuales será Presidente, un vocal trabajador fijo de la Empresa, nombrado por la Dirección entre una terna presentada por el Comité de Empresa o Delegados de Personal y que deberá ostentar, como mínimo, la misma categoría laboral que corresponda a la vacante a cubrir y dos vocales trabajadores designados por el Comité de Empresa o Delegados de Personal. La Dirección designará a la persona que actúe de Secretario, la cual actuará en el Tribunal con carácter asesor y sin voto.

b) El Tribunal será informado en primer lugar de la antigüedad, puntos de bonificación y calificación de méritos de los aspirantes y participará y confeccionará las pruebas cultural, profesional-teórico y profesional-práctica, de acuerdo con el temario publicado, bajo las directrices de su Presidente.

La confección de las pruebas y el examen se efectuarán en el mismo día, de acuerdo con lo establecido en el artículo 19.º punto c).

Si por cualquier causa existiese incomparecencia por algún miembro del Tribunal, tanto de los miembros designados por la Dirección y Terna, como de los representantes del Comité o Delegados de Personal, podrá designarse a un sustituto con la autorización expresa de la parte afectada, o bien, podrá aplazar tanto el inicio de las pruebas como su posterior valoración a petición de las partes del mismo.

En el caso de existir discrepancia sobre la interpretación de las condiciones estipuladas en el presente Convenio, podrán suspenderse las pruebas, por acuerdo del Tribunal o a instancias de una de las partes, hasta tanto se convoque a la Comisión Paritaria del Convenio, a fin de que dilucide sobre la interpretación. Caso de que esta Comisión no llegue a acuerdos, podrá someterse a arbitraje de la Inspección de Trabajo o del Tribunal de lo Social, según decida una de las partes o las dos en su conjunto. En el caso de discrepancias, constará en Acta las mismas, a petición de cualquier miembro del Tribunal.

c) Las calificaciones que servirán de base a las pruebas de aptitud serán las siguientes:

- Prueba cultural: Máximo de 15 puntos.
- Prueba Profesional Teórica: Máximo de 30 puntos.
- Prueba Profesional Práctica: Máximo de 45 puntos.

Como bonificación se tendrá en cuenta las calificaciones de méritos realizada por los Jefes inmediatos, con un máximo de 10 puntos.

Igualmente se bonificarán los estudios profesionales realizados en la Empresa o en el exterior, con relación a la especialidad objeto del examen, de acuerdo con las siguientes puntuaciones:

Formación Profesional de 2.º grado o Maestría Industrial: 7 puntos.

Formación Profesional de 1.º grado u Oficialía Industrial: 5 puntos.

Títulos o Diplomas del Ministerio de Educación y Ciencias o Ministerio de Industria: 3 puntos.

Cursos de capacitación, cuya duración sea superior a dos meses, acreditando certificación: 3 puntos.

Cursos de capacitación menor de dos meses, acreditando certificación: 2 puntos.

d) Serán declarados aptos aquellos aspirantes que superen el 50% de las pruebas profesional-teórica y profesional-práctica y cubrirán las plazas de la siguiente forma:

Cuando se trate de una sola plaza a cubrir dentro de una misma categoría, la plaza será concedida al aprobado de mayor antigüedad y los demás aprobados sin plaza, si los hubiera, se relacionarán de la forma siguiente:

- 1.º El de mayor puntuación.
- 2.º El de mayor antigüedad y así alternativamente.

Cuando existan varias plazas, se cubrirán alternativamente por antigüedad y mayor puntuación, incluido como en el caso anterior, los aprobados sin plaza si los hubiere.

e) 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 encontrasen en situación laboral derivada del Servicio Militar, Servicio Social Sustitutorio, Enfermedad o Accidente, que no determinen incapacidad para el puesto.

Los aprobados sin plaza en primera convocatoria únicamente podrán cubrir vacantes de la categoría y especialidad para las que fueron aprobados, siempre que esta vacante se produzca en el transcurso de cuatro años desde la fecha del examen.

Los aprobados sin plaza en segunda convocatoria, únicamente podrán cubrir vacante siempre que ésta se produzca en el transcurso de tres años desde la fecha del examen.

f) Aquellos aspirantes con edad superior a 38 años y 5 años en la categoría inmediata inferior a la vacante, estarán exentos de realizar la prueba Cultural para ascen-

der hasta la categoría de Oficial de 1.º y la profesional-teórica para ascender hasta la categoría de Ayudante. En los casos anteriores, la puntuación que corresponda a aprobado de las pruebas que estén exentas de realizar, será sumada al total de los puntos del conjunto de las pruebas realizadas. Si desearan mayor puntuación a aprobado (50% de la puntuación de la prueba) deberán examinarse, sin que ello pueda perjudicar su condición de aprobado.

g) Para el ascenso a la categoría de Oficial de 1.º Jefe de Equipo, será imprescindible superar en primer lugar una prueba psicotécnica que para cada caso fijará la Dirección de la Empresa.

#### Artículo 21.º Plan de Formación.

1. La Comisión Mixta de Formación, formada por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa y/o Delegados de Personal, estudiará y propondrá los Cursos de formación a impartir en el bienio 96/97 para el personal con categoría hasta Oficial 1.º Jefe de Equipo inclusive, para formación profesional ocupacional y reciclaje. La Comisión deberá confeccionar su propuesta en el plazo de tres meses desde la firma del presente Convenio.

2. La Comisión se reunirá trimestralmente, para llevar el seguimiento y cumplimiento de los Cursos programados. Si por cualquier causa, una de las partes lo considerase conveniente y así lo solicitase, deberá reunirse la Comisión aunque no haya transcurrido el trimestre desde la última reunión.

3. Podrá participar en estos Cursos todo el personal fijo que lo desee, debiendo superar en los casos que sea necesario, una prueba de admisión.

4. La Dirección de la Empresa informará a la Comisión sobre los Cursos de Formación que sea necesario llevar a cabo por necesidades de funcionamiento, perfeccionamiento o por aplicación de nuevas tecnologías, razonando en cada caso, el procedimiento a seguir para la elección del personal que deba realizarlo.

5. Los cursos a impartir se llevarán a cabo dentro de las horas de trabajo y el coste de los mismos será por cuenta de la Empresa.

6. La Empresa se compromete a dar las facilidades necesarias para poder asistir a los Cursos al personal seleccionado, así como llevar a cabo las sustituciones o cambios pertinentes.

7. Con independencia de estos Cursos y para estudios de Formación Profesional autorizados por el Ministerio de Educación y Ciencia, seguirán en vigor las ayudas económicas actualmente establecidas y podrá participar el personal fijo. Estas ayudas económicas consistirán en el abono del 75% del coste de la enseñanza, destinándose anualmente la cantidad de 209.896 (doscientas nueve mil ochocientas noventa y seis), en el año 1996 ; y la cantidad de 216.613 (doscientas dieciséis mil seiscientos trece) en el año 1997.

## CAPITULO VI

### PLANTILLA Y ESCALAFONES

#### Artículo 22.º Plantillas de Personal Fijo.

1. La Dirección de la Empresa confeccionará la plantilla de puestos de trabajos fijos de cada uno de los Centros de Trabajo afectados por este Convenio. Se redactará cada año y no tendrá efecto contrario a la situación y derechos adquiridos por todos y cada uno de los trabajadores que, como fijos, formarán parte de la Empresa.

2. Dichas plantillas deberán ajustarse a los porcentajes mínimos de categorías, establecidos en la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

3. Se informará y se explicará, antes de su publicación, al Comité de Empresa y Delegados de Personal, sobre dichas plantillas de sus representados.

4. Si por causa de fuerza mayor tuviera que amortizarse puestos de trabajo en algunos de los Centros de Trabajo de la Empresa, a los trabajadores afectados se les dará la oportunidad de ocupar plaza de su profesión y categoría conforme se vayan produciendo vacantes en otros Centros, en las condiciones de movilidad geográfica determinada en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 23.º Escalafón de Personal Fijo.

1. La Dirección de la Empresa redactará un escalafón del personal fijo de Plantilla; en dicho escalafón se incluirá a todo el personal de los Centros de Trabajo relacionados en el Artículo 1.º de este Convenio, con separación de los grupos laborales que lo integran.

Para la redacción del mismo se tendrá en cuenta:

- Grupo laboral.
- Categoría profesional.
- Orden de antigüedad en la categoría.
- Orden de puntuación, en su caso, en el examen de ascenso.
- Antigüedad en la categoría inmediata inferior.
- Antigüedad en el Grupo laboral.
- Antigüedad en la Empresa.
- Fecha de nacimiento.
- Fecha inicio bienios.

2. La Dirección de la Empresa publicará anualmente el escalafón antes del 15 de febrero para conocimiento del personal y el trabajador que se considere perjudicado, podrá reclamar ante la misma, en relación con el lugar que se le haya asignado.

Caso de ser denegada su petición por la Dirección, podrá acudir ante la Autoridad Laboral correspondiente, en el plazo de diez días, formulando las alegaciones que estime oportunas.

Se remitirá copia al Comité de Empresa y Delegados de Personal.

#### Artículo 24.º Escalafones de Fijos-discontinuos. Sin contenido.

### CAPITULO VII

### RETRIBUCIONES

#### Artículo 25.º Principios Generales.

Las distintas retribuciones se clasifican de la forma siguiente:

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

Antigüedad.

b) De puesto de trabajo:

- Plus de Tarde.
- Plus de Noche.
- Plus de Jornadas Especiales.
- Plus de Jornada Ininterrumpida.

c) De calidad o cantidad de trabajo:

- Plus de Convenio.
- Prima de Responsabilidad.
- Primas de Rendimiento.
- Plus Complementario.
- Complemento de Festivos.
- Plus de Vacaciones.
- Horas Extras.

d) De vencimiento periódico superior al mes:

- Pagas Extraordinarias Reglamentarias.
- Gratificaciones pactadas.

e) Percepciones no salariales:

- Plus Compensatorio.
- Quebranto de Moneda.
- Plus de transporte.

#### Artículo 26.º Retribuciones Básicas.

1. Salario Base.

Los Salarios Base diarios iniciales a percibir por todo el personal de la Empresa, serán los determinados en el Anexo núm.1.

2. 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% sobre el salario base por cada bienio de antigüedad en la Empresa, con un tope máximo de 12 bienios, equivalentes al 60%.

Al personal con contrato temporal, le será reconocido un bienio de antigüedad cada 730 días consecutivos de alta en el mismo contrato.

#### Artículo 27.º 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% 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 atraso. Aquellos trabajadores que estén realizando turnos rotativos que no coinciden con el horario anterior percibirán este Plus por las horas comprendidas dentro del horario indicado.

Las horas de este Turno que excedan de las 10 de la noche, se abonarán con Plus Nocturno, sin que puedan superponerse ambos (nocturno y tarde).

2. Plus de Noche.

A todo el personal de la Empresa que realice funciones en jornadas de noche, sin distinción del Grupo Profesional y categoría que ostente, se le abonará por cada hora trabajada, un Plus del 60% del valor/hora del Salario o Sueldo Base sin antigüedad.

3. Plus de Jornadas Especiales.

Este Plus cuyos valores se indican en el Anexo núm. 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 al Comité de Empresa y Delegados de Personal una información mensual para mejor seguimiento por su parte del contenido de este artículo.

4. Plus de Jornada Ininterrumpida.

El personal que trabaje en jornada ininterrumpida recibirá un Plus cuyo valor se indica en el Anexo núm. 11.

#### Artículo 28.º Complementos de Calidad o Cantidad.

1. Plus de Convenio.

Durante la vigencia del presente Convenio queda establecido para todo el personal, un Plus de Convenio de 2.621 ptas. en el año 1996, y 2.705 ptas. en el año 1997 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 30 días de vacaciones.

2. Prima de Responsabilidad.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, 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 cantidades siguientes:

	Año 1996	Año 1997
Jefes de Departamento	20.572	21.230
Titulados y Jefes de 1.º	14.784	15.257
Jefes de Segunda	8.910	9.195
Subalternos Jefes de equipo y Oficiales de 1.º Jefes de equipo	7.723	7.970

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. Primas de Rendimiento personal obrero.

Durante el presente año, las primas de rendimiento serán las indicadas en las Tablas del Anexo núm. 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 núm. 2.A.

4. Primas de distribución.

Durante la vigencia del presente Convenio, los valores para el personal de Distribución de Fábrica y Delegaciones, serán los indicados en las Tablas de pago para Distribución del Anexo núm. 3.D.E.F.G.H y M.

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.

En los trabajos de Distribución de la Plaza de Sevilla y Delegaciones, se aplicará un coeficiente corrector de 1,1 en aquellos distritos en el que el trabajo sea dificultoso, a juicio de la Empresa.

5. Primas de instalaciones.

Durante la vigencia del presente Convenio, los valores serán los indicados en la Tabla del Anexo núm. 3.C. Las primas correspondientes a este personal están calculadas integrando los valores, correspondientes a:

- Prima de Rendimiento.
- Compensación por prolongación de jornada.

6. Plus Complementario.

Se establece un Plus Complementario de asistencia, por valor de 156 ptas. para el año 1996 y 161 ptas. para el año 1997, por cada día efectivamente trabajado con independencia de la duración de la jornada.

Se concede este Plus a los Auxiliares Administrativos y Técnicos, Auxiliares de 2.º obreros fijos y con contrato temporal y Subalternos fijos y con contrato temporal que no tengan acreditado ningún bienio de antigüedad.

El personal de las categorías anteriormente mencionadas con un bienio de antigüedad, cobrarán el 50% de este Plus.

7. Complementos por trabajos en Sábados, Domingos y Festivos.

Se establece un Complemento de Festivos cuyos valores se indican en el Anexo núm. 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 el art. 8.º punto 4, percibirá:

a) Descansando un día laborable posteriormente:

- 75 % del Salario base/día más antigüedad.
- 6 horas de Prima de Rendimiento.
- 1 Plus de Convenio.
- 1 Plus complementario en aquellos casos que proceda.
- 1 Complemento de festivo.
- 1 Plus de transporte.

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

- 6 horas extras.
- 6 horas de Prima de Rendimiento.
- 1 Plus de Convenio.
- 1 Plus complementario en aquellos casos que proceda.
- 1 Plus de jornadas especiales.
- 1 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 del Centro del Suministro o Dirección Regional de Ventas correspondiente, deberá descansarse posteriormente.

8. Plus de Vacaciones.

Durante el período de vacaciones, se abonarán 55.944 ptas. en el año 1996 y 57.734 ptas. en el año 1997 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 10 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 7 días, a efectos del plus.

Igualmente, esta cantidad, le será prorrateable al personal fijo en caso de no haber prestado 12 meses consecutivos de servicio activo dentro del año civil.

Al personal fijo que causara baja en la Empresa y que hubiere percibido la totalidad de la cantidad expresada, se le deducirá de la liquidación el importe correspondiente a los meses que le falten para totalizar los 12 meses.

9. Horas Extras.

Las horas extraordinarias que se realicen según lo dispuesto en el Artículo 10.3 de este Convenio, se abonarán según los valores indicados en el Anexo núm. 4 para las distintas Categorías laborales, incrementados en la Antigüedad que corresponda.

10. Complemento de descanso.

Se establece un complemento de descanso de 3.397 ptas. en el año 1996 y 3.506 ptas. en el año 1997 para todas las categorías laborales, a cobrar el día que se descanse por acumulación de 6 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 8 horas de Prima de Rendimiento.

Se remitirá al Comité de Empresa y Delegados de Personal una información mensual para mejor seguimiento por su parte del contenido de este punto.

Artículo 29.º 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 30 días de Salario Base, más la antigüedad correspondiente y 3/5



del valor mensual del Plus de Convenio (21 días) en 1996, y en 1997 el valor total de 21 días de Plus de Convenio.

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

C) Al personal eventual y con otros contratos temporales se le abonarán estas Gratificaciones en función de los días que hayan permanecido en Alta, liquidándoseles al causar baja los importes devengados y no cobrados.

D) 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 30 días de salario o jornal base a todo el personal con la antigüedad que tenga acreditada. Al personal eventual y con otros contratos temporales, se le abonará esta gratificación proporcionalmente a los días de alta dentro del año.

B) Con motivo de la Semana Santa, se abonará el Jueves anterior al inicio de ésta como máximo, una gratificación de 62.445 ptas. para 1996 y 64.443 ptas. para 1997, para todo el personal, cualquiera que sea su categoría y que no tenga acreditada ninguna antigüedad. Esta cantidad se incrementará al personal fijo en 1.561 ptas. en el año 1996 y 1.611 ptas. en el año 1997 por cada año de antigüedad hasta un máximo de 24 años. Al personal con otros contratos temporales se le abonará esta gratificación proporcionalmente a los días en alta dentro del año.

C) Con anterioridad a la Feria de Abril se abonará una gratificación de 56.980 ptas. para 1996 y 58.803 ptas. para el año 1997 a todo el personal de la Empresa, sin distinción de categoría ni antigüedad. Al personal con otros contratos temporales, se le abonará esta gratificación proporcionalmente a los días en alta dentro del año.

D) Con anterioridad a la Festividad de la Virgen de las Viñas, Patrona de la Empresa, que se celebrará el Viernes de aquella semana que coincida con su festividad, se abonarán 30 días de salario o jornal base sin antigüedad a todo el personal fijo. Al personal con otros contratos temporales se le abonará esta gratificación proporcionalmente a los días en alta dentro del año. 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 56.980 ptas. para 1996 y 58.803 ptas. para el año 1997 a todo el personal fijo sin distinción de categoría ni antigüedad. Al personal con otros contratos temporales se le abonará esta gratificación proporcionalmente a los días en alta dentro del año.

Artículo 30.º Percepciones No Salariales.  
1. Plus Compensatorio.

Se acuerda establecer un Plus cuya cuantía mensual para las distintas categorías y antigüedades, se establece en el anexo núm. 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 de este porcentaje medio se realizará tomando la media aritmética de los porcentajes de aumento sobre el Convenio anterior de cada una de las categorías laborales sin antigüedad.

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

2. Ayuda para el Transporte.

Se establece un Plus de Transporte de 312 ptas. en el año 1996 y de 322 ptas. en el año 1997 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 212 ptas. en el año 1996 y 219 ptas. en el año 1997 por día efectivamente trabajado en funciones que requieran el manejo de dinero efectivo. El abono será de liquidación anual.

Artículo 31.º 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 a lo largo del mes, de acuerdo con el siguiente criterio: Cualquier día del mes, quien lo solicite al menos con 24 horas de antelación, podrá recibir a cuenta de sus devengos totales del mes correspondiente una cantidad, que aproximadamente será el 85% del importe que se les deba acreditar por:

- Jornal o sueldo base más antigüedad.
- Primas.
- Plus de Convenio.

La regularización de jornadas o sueldos de cada mes se pagará dentro de la primera decena del mes siguiente.

2. Descuentos.

A) Retrasos.

Se establecen por retrasos, los siguientes descuentos:

	Ptas. en el año 1996	Ptas. en el año 1997
Obreros, Subalternos de 1.º y 2.º y Limpiadores/as:		
1.º y 2.º retraso mensual	49	51
3.º, 4.º y 5.º	98	101
6.º retraso y siguientes, mensual	146	151
Empleados y Subalternos Jefes y Oficiales 1.º Jefes de Equipo:		
1.º y 2.º retraso mensual	65	67
3.º, 4.º y 5.º	136	140
6.º retraso y siguientes, mensual	203	209
Jefes de 1.º, Jefes de 2.º y Personal Titulado:		
1.º y 2.º retraso mensual	113	117
3.º, 4.º y 5.º	226	233
6.º retraso y siguientes, mensual	339	350

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, tanto a la entrada como a la salida, un descuento en nómina según el siguiente cálculo.

- 1/8 del Salario Base diario.
- 1/8 del valor del Plus de Convenio.

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

Los valores de estos descuentos, se indican en el Anexo núm. 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 32.º Revisión Económica.

##### 1. Revisión para el año 1996.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), dado por el INE, al 31 de diciembre de 1996 sea superior al 3,6% se aplicará una revisión Económica consistente en la diferencia de ambos valores, y hasta un máximo de 1,3 puntos (4,9%), sobre los valores de 1996, cuyas tablas y valores económicos serán actualizados automáticamente, excepto los que no han experimentado subida en el Convenio.

##### 2. Revisión para el año 1997.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), dado por el INE, al 31 de diciembre de 1997 sea superior al 3,2% se aplicará una revisión Económica consistente en la diferencia de ambos valores, y hasta un máximo de 1,3 puntos (4,5%), sobre los valores de 1997, cuyas tablas y valores económicos serán actualizados automáticamente, excepto los que no han experimentado subida en el Convenio.

#### Artículo 33.º Retribuciones de Directivos.

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

### CAPITULO VIII

#### ENFERMEDAD, ACCIDENTE, LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y VACACIONES

Artículo 34.º 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 al Comité de Empresa. En caso de discrepancia en torno a un abono concreto, la Dirección y la Comisión que el Comité designe 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 3 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 35.º Complementos a las Prestaciones por Incapacidad Laboral Transitoria.

##### 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 de 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 de 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 12 a 14 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 Comisión de Enfermedad, de la que formarán parte dos representantes del Comité de Empresa, del resultado de las revisiones efectuadas. A la vista de dichos informes, la Dirección decretará los abonos a que se refiere el presente artículo.

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

H) Durante el curso de la enfermedad, la Empresa tendrá derecho a comprobar la evolución de la misma por medio de su Médico o Servicios Asistenciales, y si comprobase que el trabajador dado de baja no observa normas o planes prescritos para su curación, se le privará asimismo del Complemento, previo acuerdo de la Comisión, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera caberle.

##### 2. Derivada de accidentes.

Se abonará a todo el personal de la Empresa un complemento de prestación económica a cargo del seguro de Accidentes, 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% 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 36.º Trámites para Consulta Médica de la Seguridad Social.

El personal que dentro de su jornada de trabajo tenga que asistir a consulta médica de la Seguridad Social, seguirá los trámites siguientes:

- Solicitará a su Jefe inmediato el Parte de Salida del Centro de Trabajo.
- Pasará por el Botiquín de la Empresa para que le sea sellado.
- Pasará por Recepción-Portería donde anotarán la hora de salida y le entregarán el original.
- Solicitará del Médico de la Seg. Social y del Especialista si procede, la anotación de haber acudido a consulta.
- Si no es dado de baja para el trabajo, a su regreso presentará en el Servicio Médico el Parte de Salida.
- Posteriormente lo entregará en Recepción-Portería.

A fin de mantener en el trabajo a aquellos trabajadores cuya capacidad haya sido disminuida por edad, enfermedad o accidentes, la Dirección de la Empresa a través de su Servicio Médico, estudiará la adaptación a puestos de trabajo adecuado a sus condiciones hasta que alcance los requisitos necesarios para tener derecho a la pensión de Jubilación o Invalidez, conservándoles la categoría y remuneración correspondiente a la misma.

De dicho estudio se informará a los representantes legales de los trabajadores por la Dirección de la Empresa.

El personal acogido a esta situación no podrá exceder el 5% del total de la categoría de procedencia respectiva.

En relación con el personal minusválido, la Empresa se compromete a cumplir lo establecido en el Real Decreto 1451/1983 sobre medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos.

Artículo 37.º Licencias.

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

- Matrimonio: 15 días naturales.
- Fallecimiento de padres, padres políticos, hijos y cónyuge: 3 días naturales.
- Operación quirúrgica y enfermedad grave de padres, padres políticos, hijos y cónyuge y nacimiento hijos: 3 días naturales.
- Fallecimiento de hermanos, abuelos, nietos, cuñados y tíos: 2 días naturales.
- Traslado de su domicilio habitual: 2 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: 1 día natural.
- Tramitación del DNI, debiendo presentar el justificante pertinente: 1 día natural.

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

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

en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

4. Si el hecho motivador de la licencia acaeciese 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.

5. El permiso establecido en el artículo 23.º 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 38.º Excedencias y Ceses.

1. Excedencia voluntaria. Se estará a lo dispuesto en el artículo 46.º del Estatuto de los Trabajadores.

2. Excedencia forzosa. Se estará a lo dispuesto en el artículo 46.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 39.º Vacaciones.

1. Todo el personal de la Empresa tendrá derecho a 30 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. Podrán disfrutarse 15 días en época de verano o bien el mes completo en años alternativos.

5. El fraccionamiento de las vacaciones se establece en período mínimo de 7 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.

## CAPITULO IX

### DIETAS Y TRASLADOS

Artículo 40.º Dietas y Kilometrajes.

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 1996.

Desayuno: 251.

1.º Comida: 2.767.

2.º Comida: 1.937.

Alojamiento: 8.063.

Total Dieta: 13.018.

Año 1997.

Desayuno: 259.

1.º Comida: 2.856.

2.º Comida: 1.999.

Alojamiento: 8.321.

Total Dieta: 13.435.

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

c) Estos valores, a partir de 1.º de enero de 1998 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 31,75 ptas. el Km., hasta la próxima revisión.

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

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

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

Artículo 41.º 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 no 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 establecido en la Normativa de Faltas y Sanciones.

Artículo 42.º 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 43.º Desplazamientos.

Los desplazamientos que indiquen ausencia prolongada fuera de su localidad, por tener que realizar trabajos en otra zona, 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 44.º 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:

a) Una medalla de oro y 108.573 ptas. en el año 1996 y 112.047 ptas. en el año 1997 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) Una medalla de plata y 52.115 ptas. en el año 1996 y 53.783 ptas. en el año 1997 a los que, en igualdad de circunstancias, lleven 18 años de servicio, de conformidad con lo indicado en el artículo 47.º de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

Artículo 45.º

Sin contenido.

Artículo 46.º Faltas y Sanciones.

1. Para las faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en la Normativa de Faltas y Sanciones en vigor en la fábrica de Sevilla-1 del Grupo Cruzcampo, S.A., o, en su defecto, a lo que dispongan el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes y Disposiciones vigentes.

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

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

4. Las Faltas Leves prescribirán a los 10 días; las Graves a los 20 días; y las Muy Graves a los 60 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.

CAPITULO XI

PREVISION

Artículo 47.º Complementos de Jubilación.

1. Se establecen para el personal que se jubile a partir de 1.º de enero de 1996, unas pensiones cuya cuantía anual se cobrará en 14 mensualidades, será la siguiente:

	Año 1996	Año 1997
Titulados de Grado Superior	537.908	555.128
Titulados de Grado Medio	452.970	467.460
Jefes de 1.º	360.122	371.644
Jefes de 2.º e Inspectores de 1.º	324.338	334.712
Subalternos-Jefes, Oficiales 1.º Jefes y Oficiales de 1.º empleados y obreros	313.684	323.722
Oficiales de 2.º empleados y obreros, Inspectores de 2.º, Subalternos de 1.º y Ayudantes	287.644	296.856
Subalternos de 2.º y Auxiliares empleados y obreros	269.514	278.138

2. Para percibir este complemento, la jubilación debe producirse una vez cumplidos los 60 años de edad y hasta los 65 como máximo.

3. Este complemento lo percibirá igualmente el personal fijo que cause baja por Invalidez Permanente Absoluta.

4. Igualmente lo percibirá el personal fijo que cause baja por Invalidez Permanente Total, mayor de 55 años.

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

Artículo 48.º Seguro de Vida e Invalidez por Accidente.

1. Seguro de Vida. La Empresa mantendrá en vigor para su personal fijo de plantilla y durante los períodos

de alta laboral al personal temporal, una Póliza de Seguro de Vida cuyos capitales se encuentran en el Anexo núm. 14.

Este seguro cubrirá el riesgo de muerte por cualquier causa y lo percibirá el interesado en los casos de baja en la Empresa por Invalidez Permanente Absoluta calificada por la Seguridad Social.

Se causará baja en este Seguro:

Por fallecimiento.  
Por Invalidez Permanente Absoluta.  
Por baja en la Empresa.

No obstante, el personal que pase a la situación de Pensionista de la Empresa, se mantendrá en alta en este Seguro, con los capitales según su categoría profesional, indicados en la Póliza.

2. Seguro de Accidente. La Empresa mantendrá en vigor para su personal fijo de plantilla y durante los períodos de alta laboral al personal temporal, un Seguro de Accidente cuyos capitales se encuentran en el Anexo núm. 14.

Este Seguro cubrirá el riesgo de muerte derivada de accidente y lo percibirá el interesado en los casos de baja en la Empresa por Invalidez Permanente Absoluta igualmente derivada de accidente y calificada por la Seguridad Social.

Para los accidentes que produzcan pérdidas físicas o funcionales que no alcancen la calificación de Invalidez Permanente Absoluta, se percibirán indemnizaciones por una sola vez según baremo porcentual, aplicado sobre el doble de capital base.

Se causará baja en este Seguro:

Por fallecimiento.  
Por Invalidez Permanente Absoluta.  
Por baja en la Empresa.  
Por cumplir 65 años.  
Por pasar a Pensionista de la Empresa.

Se entregará un extracto de las condiciones de la Póliza.

## CAPITULO XII

### PRESTACIONES DIVERSAS

Artículo 49.º Prendas de Equipo.

#### PERSONAL OBRERO

Instalaciones, Distribución y Vehículos Planta

Invierno:

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

Verano:

- 2 uniformes (1).
- 1 par de zapatos (1).
- 1 par de sandalias de seguridad (Distribución) (1).

Conductor de Autoelevadores

Invierno:

- 2 pantalones pana azules (2).
- 2 cazadoras azules (2).
- 1 chaleco de lana (2).
- 1 par de zapatos (1).

- 2 camisas azules m/l (2).
- 1 cazadora de cuero (4).
- 1 par de guantes de cuero (2).

Verano:

- 2 camisas m/c (2).
- 1 par de zapatos (1).
- 2 pantalones azules (2).

Controladores de Expedición

Invierno:

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

Verano:

- 1 sahariana (2).
- 2 pantalones azules (2).
- 1 par de zapatos (1).

Restantes Grupos Obreros

Invierno:

- 2 pantalones pana azules (2).
- 2 cazadoras azules (2).
- 2 camisas azules m/l (2).
- 1 chaleco de lana (2).
- 1 par de botas o zapatos de seguridad, según proceda (1).
- 1 anorak (3).

Verano:

- 2 camisas azules m/c (2).
- 2 pantalones azules (2).
- 1 par de zapatos de seguridad según proceda (1).

Vigilantes 1.ª y Porteros

Invierno:

- 2 uniformes de invierno (2).
- 1 pelliza de cuero (4) o plumífero (2).
- 2 camisas grises (1).
- 1 corbata negra (1).
- 1 par de zapatos (1).
- 1 equipo de agua (2).
- 1 par de botas de agua (2).

Verano:

- 2 pantalones grises (1).
- 2 camisas grises m/c (1).
- 1 corbata (1).
- 1 par de zapatos (1).

PERSONAL EMPLEADO

Servicio Médico

Técnicos

- 2 pijamas sanitarios (2).
- 2 batas blancas (1).

## Obreros

- 2 batas blancas (1).
- 1 par de zapatos (1).

## 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 30.818 ptas. en el año 1996 y 31.804 ptas. en el año 1997 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 oportuno.

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

## Artículo 50.º Ayudas Familiares.

## 1. Estudios.

A) Se establece una ayuda escolar para hijos del personal fijo, desde 2 a 18 años inclusive, por un importe de 3.105 ptas. en el año 1996 y de 3.204 ptas. en el año 1997 mes e hijo, durante todos los meses del año excepto julio y agosto. Para los hijos de 2 y 3 años de edad se extenderá igualmente esta ayuda, debiéndose acreditar la escolaridad o inscripción en guardería. Los hijos de 17 y 18 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 500.325 ptas. consistente en el 80% como máximo del coste de la inscripción o matrícula y que se concederá de acuerdo con las bases que se establezcan, por la Comisión Mixta de Formación.

A este tipo de ayuda podrán acogerse igualmente los huérfanos/as entre 16 y 25 años de edad, de aquellos/as productores/as cuyo fallecimiento se haya producido estando en alta en la Empresa o siendo pensionista de la misma.

## 2. Minusválidos.

Se establece una ayuda mensual de 14.504 ptas. para 1996 y de 14.968 ptas. para 1997 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 51.º Préstamos en Metálico.

1.º La Empresa, a través de la Comisión nombrada al efecto, concederá préstamos al personal fijo, de acuerdo con las siguientes normas:

Adquisición de vivienda: Hasta 700.000 ptas. en 30 mensualidades como máximo.

Gastos Familiares Varios (Reforma de vivienda, Escrituras, Hipotecas, Mobiliario, etc.): Hasta 400.000 ptas. en 20 mensualidades como máximo.

Casamiento: Hasta 350.000 ptas. en 20 mensualidades como máximo.

Casamiento de hijos: Hasta 300.000 ptas. en 10 mensualidades como máximo.

2.º Los préstamos a que se refiere el párrafo anterior tendrán aparejados el interés legal del dinero, determinado en cada momento. La cuantía devengada por los intereses anteriores, serán destinados a fines sociales del personal de la Empresa; los cuales serán gestionados por el Comité de Empresa, previo informe presentado en enero de cada año a la Dirección de la Empresa.

3.º Se establece una Bolsa para sufragar los préstamos de 9.038.825 pesetas; bolsa que será ampliada cada año en la cuantía que se determine en convenio colectivo, previo informe de la Comisión de Préstamos.

4.º De esta Comisión, tomarán parte dos representantes del Comité de Empresa.

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

## Artículo 52.º Otras Prestaciones Sociales.

## 1. Ayuda cafetería.

La Empresa establece para el año 1996, una prestación voluntaria de mejora asistencial, para subvencionar el coste de Cafetería, consistente en la cantidad de 99 pesetas; y para 1997 la cantidad de 103 ptas.; que se abonará por día efectivamente trabajado.

Esta prestación quedará sin efecto en el momento en que la Empresa facilitara servicio de comedor, o por la índole de su trabajo tuviera derecho a retribución por dietas.

## 2. Economato Laboral.

La Empresa facilitará a todo su personal que lo desee, la posibilidad de acceder a un Economato o Establecimiento similar, siendo a su cargo los gastos de asociación que procedan.

## 3. Festividades.

La Empresa mantendrá la celebración del día de la Patrona, Ntra. Sra. de las Viñas, en su forma tradicional.

## CAPITULO XIII

## VIAS DE RECLAMACION

## Artículo 53.º Vías de Reclamación.

1. Todos los trabajadores podrán hacer uso del derecho a 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 tramitará a su Jefe superior. Si éste no resuelve la queja o reclamación en un plazo de 8 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 del Comité de Empresa.

Cuando la reclamación se efectúe a través del Comité de Empresa, la Dirección dirigirá su respuesta por escrito al mismo.

3. La Dirección de la Empresa, una vez recibidos los informes requeridos, incluido el del Comité de Empresa, resolverá en un plazo máximo de 15 días, definitivamente y sin recurso, salvo que por razón de materia fuese competente la Jurisdicción 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 sustanciación 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 el Comité de Empresa, 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 formuló.

## CAPITULO XIV

### DERECHOS SINDICALES

#### Artículo 54.º Derechos Sindicales.

La Empresa reconoce durante la vigencia de este Convenio, además de lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Libertad Sindical y demás leyes vigentes, los siguientes Derechos Sindicales:

#### 1. Comité de Empresa y Delegados de Personal.

A) Reconocimiento del derecho a reserva de un máximo de 40 horas mensuales, para dedicación a temas relacionados con su carácter de representantes de los trabajadores.

Cuando asistan a reuniones de Comisiones Mixtas de trabajo Dirección-Comité, los representantes del Comité de Empresa y Delegados de Personal, tendrán una hora por reunión, excluida del cómputo de las 40 horas mensuales, para tres miembros como máximo.

Igualmente, para aquellas reuniones llevadas a cabo y convocadas a instancias exclusivamente de la Dirección, así como una reunión anual de las contempladas en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, las horas dedicadas no computarán para el crédito de las 40 horas Sindicales.

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

B) Con cargo a la reserva de 40 horas, los representantes del Comité 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 deberá 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 de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación, organizados por sus Sindicatos u otras Entidades.

D) Dentro de la bolsa común de horas, podrán asignarse más de 40 horas mensuales a los cargos de Presidente, Secretario y cinco Vocales del Comité.

E) En época de negociación de un Convenio Colectivo, los Delegados de Personal de Delegaciones que sean designados por la Comisión Negociadora y para las reuniones trimestrales Dirección-Comité, podrán desplazarse a Sevilla, considerándose como servicio en el exterior.

F) La Empresa habilitará en sitios bien visibles tableros, en el Centro de Suministro y Delegaciones, adecuados para la exposición de comunicados de índole sindical o laboral.

De cada comunicado se dará previamente una copia a la Dirección de la Empresa.

Se enviará a los Delegados de Personal en Provincias por Correo, una copia de todos los Avisos y Comunicados de la Dirección de la Empresa que se publiquen en el Centro de Suministro.

G) La Empresa facilitará al Comité o Delegados de Personal, según proceda, información de todos los Contratos escritos, con excepción de los de alta Dirección, con indicación de su duración y persona a quien sustituye en el caso de los Interinos, y Decretos que los regula.

Asimismo, entregará las copias básicas de contrato estipuladas por la Ley 2/1991 e informará de las sanciones que pudieran imponerse.

H) Para dar 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.

A los Delegados de Personal de las Delegaciones se les informará mensualmente del número de horas extraordinarias realizadas por el personal de los mismos.

I) El Comité de Empresa y Delegados de Personal en sus Delegaciones participarán en las pruebas de aptitud para ascenso del personal, según lo establecido en el Capítulo V del Convenio Colectivo.

J) Las horas dedicadas a actividades del Comité o Delegados de Personal serán retribuidas en igual cuantía que las de permanencia en el puesto de trabajo.

#### 2. Asamblea de Trabajadores.

A) El derecho a celebrar una asamblea dentro del recinto del Centro de Trabajo, fuera de las horas de trabajo, cada dos meses máximo.

A estas asambleas sólo podrán asistir el personal fijo y de otra contratación temporal que esté trabajando en el Centro de Suministro en las fechas de Asamblea.

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

Durante los períodos de negociación de Convenio Colectivo, podrán celebrarse Asambleas con intervalos inferiores 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 o Delegados de Personal. 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 por horario de celebración de Asambleas 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 podrá asistir a las mismas el personal libre de servicio.

#### 3. 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. Estas Secciones Sindicales mantendrán exclusivamente su vigencia hasta el 30 de septiembre de 1997.

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

#### Artículo 55.º 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; así como aquellas disposiciones futuras que pudieran mejorar el sistema actual.

#### Reconocimiento Médico.

El reconocimiento médico anual del personal de la Empresa se efectuará bajo las directrices del Médico de Empresa y de acuerdo con la legislación vigente.

## DISPOSICIONES FINALES

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

Segunda. Durante la vigencia del Convenio, la Empresa no hará uso de lo dispuesto en el artículo 52.º, apartados A), B) y C), del Estatuto de los Trabajadores.

Tercera. Si por infracción cometida en el desempeño de su función, a algún trabajador de la Empresa le fuera 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 suspensión, respetándole su categoría laboral.

Cuarta. La Empresa se compromete al mantenimiento del nivel de empleo durante la vigencia del presente Convenio; de forma que serán cubiertas todas las bajas que se produzcan a partir del 25 de septiembre de 1996, en el escalafón de fijos. Fijándose la plantilla mínima a estos efectos en 126 trabajadores. No obstante, no existirá esta obligación de mantenimiento del nivel de empleo, por parte de la Empresa, cuando la baja o vacante se produzca por acuerdo libre y voluntario entre Empresa y trabajador; o cuando la Representación Social y la Dirección de la Empresa consideren que esta vacante no debe cubrirse.

Entendiéndose a tal efecto por acuerdo libre y voluntario, tanto el realizado sin actuación administrativa, como el alcanzado por la avenencia entre las partes en acto de conciliación ante el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación; o, en su caso, ante la Jurisdicción Social; ni cuando la baja se produzca por causa de despido disciplinario, fallecimiento, incapacidad total o absoluta derivada de enfermedad común o accidente, así como la no incorporación por excedencia.

Quinta. A todo trabajador fijo con categoría inferior a Oficial de 1.º Jefe de Equipo o Subalterno Jefe, se le abonará la diferencia de 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 acogiera a la jubilación voluntaria, perdería esta diferencia, descontándosele las cantidades percibidas.

Sexta. Se establece a título experimental una prima de Productividad que tendrá los mismos valores recogidos en la disposición final 5.ª del Convenio de Grupo Cruzcampo, S.A., de Avda. de Andalucía, 1. Dicha prima se abonará siguiendo los mismos cálculos y condiciones allí recogidos.

En todo caso se garantiza un mínimo de 41.881 ptas. para 1996 y el 10% de aumento sobre lo percibido en 1996 (como mínimo 46.069 ptas.) para 1997 para el Auxiliar de 2.º 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.º Obrero, en un 2,5% por cada año completo de antigüedad en plantilla al 31 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 2.º Obrero.

## AÑO 1.996

## PRIMA DE PRODUCTIVIDAD

Incremento Productividad Hectol/Pers.	Ptas. / prima	Incremento Prima/ptas.	Total Ptas./Prima
	32.116	0	32.116
1-50	32.116	936	33.052
51-100	32.116	1872	33.988
101-150	32.116	2808	34.924
151-200	32.116	3744	35.860
201-250	32.116	4680	36.796
251-300	32.116	5616	37.732
301-350	32.116	6552	38.668
351-400	32.116	7488	39.604
401-450	32.116	8424	40.540
451-500	32.116	9360	41.476
501-550	32.116	10296	42.412
551-600	32.116	11232	43.348

## AÑO 1.997

## PRIMA DE PRODUCTIVIDAD

Incremento Productividad Hectol/Pers.	Ptas. / prima	Incremento Prima/ptas.	Total Ptas./Prima
	33.144	0	33.144
1-50	33.144	966	34.110
51-100	33.144	1932	35.076
101-150	33.144	2898	36.042
151-200	33.144	3864	37.008
201-250	33.144	4830	37.974
251-300	33.144	5796	38.940
301-350	33.144	6762	39.906
351-400	33.144	7728	40.872
401-450	33.144	8694	41.838
451-500	33.144	9660	42.804
501-550	33.144	10626	43.770
551-600	33.144	11592	44.736

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

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

La prima se devengará en los meses de enero de 1997 y 1998 respectivamente.

Séptima. Las referencias que en este Convenio se hacen a la O.L.I.C., 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.

## ANEXO Nº. 14 SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ POR ACCIDENTE

## CAPITAL POR CATEGORÍAS

CÓDIGO CATEGORÍA	PERSONAL ACTIVO CAPITAL	
	1996	1997
Titulado G.Superior	613.600	638.200
Titulado G.Medio	613.600	638.200
Jefe 1º. Técnico	613.600	638.200
Jefe 2º. Técnico	492.200	512.000
Oficial 1º. Técnico	384.800	400.200
Oficial 2º. Técnico	327.600	341.000
Auxiliar Técnico	270.400	281.500
Jefe 1º. Administrativo	613.600	638.200
Jefe 2º. Administrativo	492.200	512.000
Oficial 1º. Administrativo	384.800	400.200



Oficial 2ª. Administrativo	327.600	341.000	Subalterno 2ª.	327.600	341.000
Auxiliar Administrativo	270.400	281.500	Limpiadora	270.400	281.500
Jefe 1ª. Comercial	613.600	638.200	Oficial 1ª. Jefe Equipo	327.600	341.000
Jefe 2ª. Comercial	492.200	512.000	Oficial 1ª. Obrero	327.600	341.000
Inspector Comercial 1ª.	492.200	512.000	Oficial 2ª. Obrero	327.600	341.000
Inspector Comercial 2ª	492.200	512.000	Ayudante	327.600	341.000
Subalterno Jefe	327.600	341.000	Auxiliar 1ª. Obrero	270.400	281.500
Subalterno 1ª.	327.600	341.000	Auxiliar 2ª. Obrero	270.400	281.500

CATEGORIA	ANEXO Nº 1	ANEXO Nº 2	ANEXO Nº 4	ANEXO Nº 7	ANEXO Nº 8	ANEXO Nº 9	ANEXO Nº 11
	SUELDO BASE (PTS/DIA)	TABLA PRIMAS "A" (PTS/HORA)	VALOR HORAS EXTRAS	SALIDAS PARTICULAR (PTS/HORA)	JORNADAS ESPECIALES (PTS/DIA)	COMPLEMENTO FESTIVO (PTS/DIA)	JORNADA ININTE-RRUMPIDA
10 T.G.S.	6.598	138	0	1.152	4.910	0	1.272
11 T.G.M.	5.806	121	0	1.053	4.320	0	1.119
12-20-30 JEFE 1ª	5.014	105	0	954	3.732	0	967
13-21-31 JEFE 2ª	4.354	92	0	872	3.240	0	839
14-22 OFICIAL 1ª	3.959	92	1.473	823	2.946	7.119	764
15-23 OFICIAL 2ª	3.431	79	1.277	757	2.554	6.344	662
16-24 AUXILIAR	2.903	74	1.080	691	2.160	5.346	559
32 INS. COM. 1ª	4.354	91	0	872	3.240	0	839
33 INS. COM. 2ª	3.695	78	0	790	2.750	0	713
40 SUBALTERNO JEFE	3.431	79	1.277	757	2.554	6.344	662
41 SUBALTERNO 1ª	3.167	76	1.178	724	2.356	5.901	610
42 SUBALTERNO 2ª	2.903	74	1.080	691	2.160	5.346	559
43 LIMPIADORA	2.639	57	982	658	1.964	4.898	509
80 OFICIAL 1ª JEFE EQUIPO	3.959	83	1.473	823	2.946	7.119	764
81 OFICIAL 1ª	3.431	72	1.277	757	2.554	6.344	662
82 OFICIAL 2ª	3.167	66	1.178	724	2.356	5.901	610
83 AYUDANTE	2.903	61	1.080	691	2.160	5.346	559
84 AUXILIAR 1ª	2.771	58	1.031	674	2.062	5.120	535
85 AUXILIAR 2ª	2.639	55	982	658	1.964	4.898	509

**ANEXO Nº 3 - C**

PERIODO	OFICIAL 1ª	OFICIAL 1ª	OFICIAL 2ª	AYUDANTE
---------	------------	------------	------------	----------

ENERO	261,70	239,74	216,44	212,19
FEBRERO	274,39	255,54	241,43	231,83
MARZO	311,69	285,49	265,80	252,69
ABRIL	306,18	280,47	258,15	243,69

MAYO	428,86	387,99	357,58	336,97
JUNIO	507,40	459,69	422,83	398,64
JULIO	615,32	536,00	476,34	436,65
AGOSTO	643,73	560,62	498,31	456,87
SEPTIEMB	656,41	601,13	559,77	532,03
OCTUBRE	415,73	368,93	334,97	312,29
NOVIEMBR	447,39	416,70	393,85	378,60
DICIEMBR	422,83	393,79	372,18	451,10

**ANEXO Nº 3 A**

**DISTRIBUCION A CLIENTES**

**OFICIAL 1ª SIN AYUDANTE**

	CAJAS RETORNABL		ESPECIAL		1/5 SIN		E.BR.			1/4	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	C.P.	1/3	NO	BARRILES	
							C2B.	LATA	RETOR	LLENO	VACIO
CORDOB	6,20	9,00	12,46	17,97	9,38	11,47	39,34	12,97	12,97	24,94	29,64
MALAGA	6,20	9,00	12,46	14,87	9,38	11,47	39,34	12,97	12,97	24,94	32,57
GRANADA	6,20	11,62	9,38	15,52	9,38	11,47	39,34	12,97	12,97	24,94	29,64
CADIZ	9,38	11,19	12,46	17,02	9,38	11,47	39,34	12,97	13,01	24,94	29,64
JEREZ	6,20	9,00	6,20	11,47	9,38	11,47	39,34	12,97	13,01	24,94	29,64
HUELVA	6,20	9,00	12,46	17,97	9,38	11,47	39,34	12,97	13,01	24,94	29,64
MERIDA	6,20	9,00	9,38	13,06	9,38	11,47	39,34	12,97	13,01	24,94	29,64
SEVILLA	6,20	9,00	12,46	17,63	9,38	11,47	39,34	12,97	13,01	24,94	29,64

**DISTRIBUCION A CLIENTES**

**OFICIAL 1ª CON AYUDANTE**

	CAJAS RETORNABLES		ESPECIAL		1/5 SIN		E.BR.			1/4	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	C.P.	1/3	NO	BARRILES	
							C2B.	LATA	RETOR	LLENO	VACIO
CORDOB	3,11	5,08	9,38	13,55	4,68	7,41	21,89	6,92	7,01	12,46	17,54
MALAGA	3,11	5,08	6,20	10,18	4,68	7,41	21,89	6,92	7,01	18,69	22,73
GRANADA	3,11	7,57	6,20	8,62	4,68	7,41	21,89	6,92	9,27	12,46	17,54
CADIZ	6,20	7,09	9,38	13,55	4,68	7,41	21,89	6,92	11,58	15,58	18,57
JEREZ	3,11	5,08	3,11	9,18	4,68	7,41	21,89	6,92	7,01	18,69	20,96
HUELVA	3,11	5,08	9,38	12,63	4,68	7,41	21,89	6,92	7,01	15,58	16,00
MERIDA	3,11	7,52	6,20	8,45	4,68	7,41	21,89	6,92	9,19	12,46	17,54
SEVILLA	3,11	5,08	9,38	13,98	4,68	7,41	21,89	6,92	7,01	12,46	17,54

**ANEXO Nº 3-A**

**DISTRIBUCION DE CAJAS A PARTICULARES**

CATEGORIA	81 OFICIAL 1ª		82 OFICIAL 2ª		83 AYUDANTE	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO
D	6,90	12,32	6,32	11,55	5,73	10,67

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

CATEGORIA	OFICIAL 1ª		OFICIAL 2ª		AYUDANTE	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO
EXTRA (PTS UNIDA)	19,68	32,23	18,12	29,09	15,73	25,80
C.C.	5,37	9,45	4,89	8,95	4,48	8,31

**DISTRIBUCION DE VARIOS**

CATEGORIA	81 OFICIAL HORAS DE PRESENCIA	82 OFICIAL 2ª HORAS DE PRESENCIA	83 AYUDANTE HORAS DE PRESENCIA
PTASHORA	175,74	161,28	146,64

**DISTRIBUCION DE VARIOS EN RETEN**

CATEGORIA	OFICIAL 1ª HORAS DE PRESENCIA	OFICIAL 2ª HORAS DE PRESENCIA	AYUDANTE HORAS DE PRESENCIA
D	136,15	118,01	90,76

ANEXO Nº 3 A DISTRIBUCION A CLIENTES

CATEGORIA OFICIAL 2ª

	CAJAS RETORNABLES		ESPECIAL		1/5 SIN		E.BR.	1/3	1/4	BARRILES	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	C.P. C2B.	LATA	NO RETOR	LLENO	VACIO
	CORDOBA										
MALAGA											
GRANADA											
CADIZ											
JEREZ											
HUELVA											
MERIDA											
SEVILLA	3,11	4,48	9,38	12,13	4,68	5,72	20,08	6,57	6,57	12,46	14,67

DISTRIBUCION A CLIENTES

CATEGOR AYUDANTE

	CAJAS RETORNABLES		ESPECIAL		1/5 SIN		E.BR.	1/3	1/4	BARRILES	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	C.P. C2B.	LATA	NO RETOR	LLENO	VACIO
	CORDOBA	3,11	3,94	9,38	11,58	3,11	5,52	17,38	6,06	6,04	9,38
MALAGA	3,11	3,94	3,11	8,41	3,11	5,52	17,38	6,06	6,04	12,46	17,17
GRANADA	3,11	6,53	6,20	7,08	3,11	5,52	17,38	8,36	6,04	12,46	12,74
CADIZ	3,11	4,52	3,11	8,71	3,11	5,52	17,38	6,60	6,04	12,46	14,14
JEREZ	3,11	3,94	3,11	5,37	3,11	5,52	17,38	6,06	6,04	12,46	15,42
HUELVA	3,11	3,94	9,38	11,01	3,11	5,52	17,38	6,06	6,04	12,46	16,09
MERIDA	3,11	4,95	3,11	8,23	3,11	5,52	17,38	7,04	6,04	9,38	15,21
SEVILLA	3,11	3,94	9,38	10,38	3,11	5,52	17,38	6,06	6,04	9,38	15,21



1.997

CATEGORIA	SUELDO BASE (PTS/DIA)	TABLA PRIMAS "A" (PTS/HORA)	VALOR HORAS EXTRAS	SALIDAS PARTICULAR (PTS/HORA)	JORNADAS ESPECIALES (PTS/DIA)	COMPLEMENTO FESTIVO (PTS/DIA)	JORNADA ININTE-RRUMPIDA
10 T.G.S.	6.808	142	0	1.189	4.910	0	1.313
11 T.G.M.	5.991	125	0	1.087	4.320	0	1.155
12-20-30 JEFE 1ª	5.174	108	0	985	3.732	0	998
13-21-31 JEFE 2ª	4.493	95	0	900	3.240	0	866
14-22 OFICIAL 1ª	4.085	95	1.473	849	2.946	7.347	788
15-23 OFICIAL 2ª	3.540	82	1.277	781	2.554	6.547	683
16-24 AUXILIAR	2.995	76	1.080	713	2.160	5.517	577
32 INS. COM. 1ª	4.493	94	0	900	3.240	0	866
33 INS. COM. 2ª	3.812	80	0	815	2.750	0	736
40 SUBALTERNO JEFE	3.540	82	1.277	781	2.554	6.547	683
41 SUBALTERNO 1ª	3.268	78	1.178	747	2.356	6.090	630
42 SUBALTERNO 2ª	2.995	76	1.080	713	2.160	5.517	577
43 LIMPIADORA	2.723	59	982	679	1.964	5.055	525
80 OFICIAL 1ª JEFE EQUIPO	4.085	86	1.473	849	2.946	7.347	788
81 OFICIAL 1ª	3.540	74	1.277	781	2.554	6.547	683
82 OFICIAL 2ª	3.268	68	1.178	747	2.356	6.090	630
83 AYUDANTE	2.995	63	1.080	713	2.160	5.517	577
84 AUXILIAR 1ª	2.859	60	1.031	696	2.062	5.284	552
85 AUXILIAR 2ª	2.723	57	982	679	1.964	5.055	525

1.997

ANEXO Nº 3 - A  
DISTRIBUCION DE CAJAS A PARTICULARES

CATEGOR	81 OFICIAL 1ª		82 OFICIAL 2ª		83 AYUDANTE	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO
CAJAS	7,12	12,71	6,52	11,92	6,91	11,01

1.997

ANEXO Nº 3 C

PERIODO	OFICIAL 1ª JEFE	OFICIAL 1ª	OFICIAL 2ª	AYUDANTE
---------	-----------------	------------	------------	----------

ENERO	270,07	247,41	223,37	218,98
FEBRERO	283,17	263,72	249,16	239,25
MARZO	321,66	294,63	274,31	260,78
ABRIL	315,98	289,45	266,41	251,49
MAYO	442,58	400,41	369,02	347,75
JUNIO	523,64	474,40	436,36	411,40
JULIO	635,01	553,15	491,58	450,62
AGOSTO	664,33	578,58	514,26	471,49
SEPTIEMBRE	677,42	620,37	577,68	549,05
OCTUBRE	429,03	380,74	345,69	322,28
NOVIEMBRE	481,71	430,03	408,52	390,72
DIEMBRE	436,36	406,39	384,09	465,54

DISTRIBUCION DE VARIOS

CATEGOR	81 OFICIAL	82 OFICIAL 2ª	83 AYUDANTE
VARIOS	HORAS DE PRESENCIA	HORAS DE PRESENCIA	HORAS DE PRESENCIA
PTAS/HORA	161,36	166,44	161,33

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

CATEGOR	OFICIAL 1ª		OFICIAL 2ª		AYUDANTE	
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO
CAJAS						
EXTRA (PTS/UNIDAD)	20,31	33,26	18,70	30,02	16,23	26,63
CC	5,54	9,75	5,05	9,24	4,62	8,58

DISTRIBUCION DE VARIOS EN RETEN

CATEGOR	OFICIAL 1ª	OFICIAL 2ª	AYUDANTE
VARIOS	HORAS DE PRESENCIA	HORAS DE PRESENCIA	HORAS DE PRESENCIA
CAJAS	140,51	121,79	93,86

1.997

ANEXO Nº 3 - A DISTRIBUCION A CLIENTES

OFICIAL 1ª SIN AYUDANTE

	CAJAS RETORNABLES		ESPECIAL		1/5 SIN		E.B.R.		1/4		
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	C.P.	1/3	NO	BARRILES	
							C2B.			LATA	RETOR
CORDOBA	6,40	9,29	12,86	18,55	9,68	11,84	40,60	13,39	13,47	25,74	30,59
MALAGA	6,40	9,29	12,86	15,35	9,68	11,84	40,60	13,39	13,47	28,91	33,61
GRANADA	6,40	11,99	9,68	16,02	9,68	11,84	40,60	13,39	16,02	25,74	30,59
CADIZ	9,68	11,55	12,86	17,56	9,68	11,84	40,60	13,39	18,41	25,74	30,59
JEREZ	6,40	9,29	6,40	11,84	9,68	11,84	40,60	13,39	13,47	25,74	30,59
HUELVA	6,40	9,29	12,86	18,55	9,68	11,84	40,60	13,39	13,47	25,74	30,59
MER/BADAJ	6,40	9,29	9,68	13,48	9,68	11,84	40,60	13,39	14,51	25,74	30,59
SEVILLA	6,40	9,29	12,86	18,19	9,68	11,84	40,60	13,39	13,47	25,74	30,59

TABLAS DE PRIMAS "F"

DISTRIBUCION A CLIENTES

OFICIAL 1ª CON AYUDANTE

	CAJAS RETORNABLES		ESPECIAL		1/5 SIN		E.B.R.		1/4		
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	C.P.	1/3	NO	BARRILES	
							C2B.			LATA	RETOR
CORDOBA	3,21	5,24	9,68	13,98	4,83	7,65	22,59	7,14	7,23	12,86	18,10
MALAGA	3,21	5,24	6,40	10,51	4,83	7,65	22,59	7,14	7,23	19,29	23,46
GRANADA	3,21	7,81	6,40	8,90	4,83	7,65	22,59	7,14	9,57	12,86	18,10
CADIZ	6,21	7,32	9,68	13,98	4,83	7,65	22,59	7,14	11,95	16,08	19,16
JEREZ	3,21	5,24	3,21	9,47	4,83	7,65	22,59	7,14	7,23	19,29	21,63
HUELVA	3,21	5,24	9,68	13,03	4,83	7,65	22,59	7,14	7,23	16,08	16,51
MER/BADAJ	3,21	7,76	6,40	8,72	4,83	7,65	22,59	7,14	9,48	12,86	18,10
SEVILLA	3,21	5,24	9,68	14,43	4,83	7,65	22,59	7,14	7,23	12,86	18,10

1.997

ANEXO Nº 3 - A DISTRIBUCION A CLIENTES

CATEGORIA OFICIAL 2ª

	CAJAS RETORNABLES		ESPECIAL		1/5 SIN		E.B.R.		1/4		
	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	LLENO	VACIO	C.P.	1/3	NO	BARRILES	
							C2B.			LATA	RETOR
CORDOBA											
MALAGA											
GRANADA											
CADIZ											
JEREZ											
HUELVA											
MER/BADAJ											
SEVILLA	3,21	4,62	9,68	12,52	4,83	5,90	20,72	6,78	6,78	12,86	15,14



1.997

ANEXO Nº 12 COMPLEMENTO I R.T.P. (PTAS/MES)

CATEGORIA	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
10 T.G.S.	61.114	63.238	65.357	67.482	69.606	71.700	73.782	75.850	77.950	80.051	82.169	84.295	86.420
11 T.G.M.	54.635	56.495	58.346	60.214	62.063	63.897	65.711	67.528	69.364	71.201	73.049	74.912	76.767
12-20-30 JEFE 1ª	48.633	50.236	51.846	53.445	55.051	56.629	58.204	59.770	61.359	62.941	64.541	66.483	67.755
13-21-31 JEFE 2ª	41.753	43.155	44.549	45.940	47.328	48.705	50.068	51.431	52.807	54.178	55.572	56.964	58.363
14-22 OFICIAL 1ª	37.738	39.005	40.268	41.528	42.797	44.048	45.280	46.523	47.765	49.019	50.289	51.552	52.811
15-23 OFICIAL 2ª	33.525	34.614	35.714	36.815	37.907	38.994	40.061	41.134	42.217	43.302	44.399	45.487	46.582
16-24 AUXILIAR	30.766	31.414	32.065	32.991	33.916	34.836	35.736	36.644	37.565	38.469	39.409	40.332	41.259
32 INS. COM. 1ª	40.903	42.291	43.686	45.075	46.473	47.838	49.204	50.561	51.945	53.321	54.707	56.101	57.493
33 INS. COM. 2ª	35.673	36.842	38.036	39.210	40.405	41.582	42.716	43.865	45.038	46.203	47.383	48.570	49.747
40 SUBALTERNO JEFE	30.695	31.848	32.987	34.131	35.273	36.405	37.518	38.645	39.766	40.894	42.037	43.183	44.327
41 SUBALTERNO 1ª	27.650	28.733	29.818	30.899	31.975	33.052	34.108	35.167	36.000	37.311	38.386	39.477	40.563
42 SUBALTERNO 2ª	25.890	26.860	27.831	28.800	29.768	30.726	31.680	32.653	33.589	34.547	35.522	36.487	37.460
43 LIMPIADORA	23.874	24.740	25.608	26.480	27.355	28.210	29.054	29.906	30.764	31.627	32.489	33.360	34.233
80 OFICIAL 1ª JEFE EQUIPO	34.738	36.098	37.465	38.820	40.189	41.533	42.860	44.198	45.540	46.892	48.254	49.664	50.979
81 OFICIAL 1ª	29.957	31.137	32.326	33.510	34.699	35.878	37.028	38.194	39.369	40.537	41.733	42.914	44.109
82 OFICIAL 2ª	27.771	28.863	29.962	31.046	32.131	33.218	34.278	35.347	36.421	37.505	38.595	39.684	40.775
83 AYUDANTE	26.015	26.989	27.972	28.949	29.927	30.900	32.053	32.802	33.766	34.744	35.715	36.691	37.668
84 AUXILIAR 1ª	24.964	25.894	26.819	27.750	28.676	29.593	30.497	31.412	32.325	33.251	34.172	35.096	36.028
85 AUXILIAR 2ª	24.784	25.421	26.057	26.933	27.812	28.672	29.524	30.386	31.253	32.117	32.995	33.868	34.741

RESOLUCION de 28 de octubre de 1996, de la Delegación Provincial de Almería, por la que se hacen públicas las subvenciones concedidas al amparo de la Orden que se cita.

Con carácter informativo, y a efectos de cumplir con lo establecido en el artículo 26 de la Ley 7/1996, de 31 de julio, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma para 1996, por el que se introduce en la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad de Andalucía, el Título VIII «De las subvenciones y ayudas públicas» y según lo dispuesto en el artículo 109 de la citada Ley, he resuelto hacer públicas las subvenciones al amparo de la Orden de 5 de mayo de 1995, por la que se regula la concesión de subvenciones sobre desarrollo de las medidas de Promoción Cooperativa en el Programa de Asistencia Técnica, a las entidades que a continuación se relacionan:

Núm. Expte.: AT. 09.AL/96.  
 Beneficiario: Bodegas Valle de Laujar, S. Coop. And.  
 Subvención: 3.240.000.  
 Objeto: Contratac. Enólogo.

Núm. Expte.: AT.13.AL/96.  
 Beneficiario: La Traña, S. Coop. And.  
 Subvención: 3.536.200.  
 Objeto: Asesor. Integral-Audit.

Almería, 28 de octubre de 1996.- El Delegado, Blas Díaz Bonillo.

**CONSEJERIA DE TURISMO Y DEPORTE**

RESOLUCION de 10 de octubre de 1996, del Comité Andaluz de Disciplina Deportiva, por la que se emplaza a los interesados desconocidos en el recurso contencioso-administrativo núm. 1462/96, interpuesto por la Federación Andaluza de Pesca Deportiva ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo en Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sección 3.ª

En la ciudad de Sevilla, a 10 de octubre de 1996.  
 Reunido el Comité Andaluz de Disciplina Deportiva bajo la presidencia de don José Manuel Vázquez Sanz,  
 Visto el escrito remitido a la Consejería de Turismo y Deporte de la Junta de Andalucía, Comité Andaluz de Disciplina Deportiva por la Sala de lo Contencioso-Administrativo en Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sección 3.ª, por el que se ha comunicado a este órgano la interposición del recurso contencioso-administrativo número 1.462/96, por el que la Federación Andaluza de Pesca Deportiva, recurre la Resolución adoptada el 14 de marzo de 1996 por el Comité Andaluz de Disciplina Deportiva en el expediente núm. 68/1995, por la que se resuelve: «Estimar parcialmente el recurso interpuesto por don Emilio Sánchez Medina, objeto de la infracción como graves, y en consecuencia sancionarlos con seis meses de inhabilitación para ocupar cargo federativo con suspensión de licencia federativa durante dicho período».

Y en cumplimiento de lo ordenado por el Tribunal y siguiendo las previsiones contenidas en los artículos 60