

Entidad: Fundación Formación y Empleo. 127.992 pesetas (Fontanería).

Entidad: Fundación Formación y Empleo. 648.996 pesetas (M. Edificios).

Entidad: Fundación Formación y Empleo. 698.442 pesetas (Serigrafía).

Entidad: Obra Social y Cultural Sopeña. 852.342 pesetas (S. Modistería).

Entidad: Obra Social y Cultural Sopeña. 352.584 pesetas (Guarnicionería).

Entidad: Obra Social y Cultural Sopeña. 866.172 pesetas (Estética).

Entidad: Obra Social y Cultural Sopeña. 923.304 pesetas (Tapicería).

Entidad: Instituto Formación y Estudios Sociales. 297.816 pesetas (Albañilería).

Entidad: Instituto Formación y Estudios Sociales. 818.778 pesetas (Jardinería).

Entidad: Instituto Formación y Estudios Sociales. 93.654 pesetas (P.P. Edificios).

Entidad: Fondo de Formación. 382.626 pesetas (L. de Edificios).

Entidad: Fondo de Formación. 964.884 pesetas (Camarero Piso).

Entidad: Fondo de Formación. 688.686 pesetas (C. Ordenanza).

Entidad: Obra Social y Cultural Sopeña. 3.824.166 pesetas (Tapicería-A. compl.).

Entidad: Fundación Formación y Empleo. 3.874.428 pesetas (I. de Gas. A. compl.).

Entidad: Fundación Formación y Empleo. 3.885.912 pesetas (I.E. Vivienda A. compl.).

Entidad: Instituto de Formación y Estudios Sociales. 3.748.572 pesetas (A. Cocina A. compl.).

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 21 de la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma Andaluza de 31 de diciembre de 1993 (BOJA núm. 141 de 31 de diciembre de 1993), prorrogado por Decreto 472/1994).

Córdoba, 12 de diciembre de 1995.- El Delegado, Antonio Poyato Poyato.

*RESOLUCION de 8 de enero 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 trabajo 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 28 de diciembre de 1995, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 1 de diciembre de 1995, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, desarrollado por la Orden de 24 de febrero de 1992 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de Competencias, Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 148/1994, de 2 de agosto y Decreto 154/1994, de 10 de agosto, sobre reestructuración de Consejerías, 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 de dicho Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 8 de enero de 1996.- El Director General, Antonio Márquez Moreno.

GRUPO CRUZCAMPO, S.A. - ES

## CONVENIO 1995

Índice por materias.

- I. Disposiciones generales.
- II. Organización del trabajo.
- III. Clasificación del personal.
- IV. Ingresos y ceses del personal.
- V. Promociones y ascensos.
- VI. Plantillas y escalafones.
- VII. Retribuciones.
- VIII. Bajas, licencias, excedencias, vacaciones.
- IX. Dietas.
- X. Premios, faltas y sanciones.
- XI. Previsión.
- XII. Prendas de equipo.
- XIII. Asistencia social.
- XIV. Vías de reclamación.
- XV. Derechos sindicales.
- XVI. Disposiciones finales.

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

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

El presente convenio regulará desde su entrada en vigor, las relaciones laborales entre la Empresa " Grupo Cruzcampo.S.A.", planta de Sevilla ES ( Polígono de Calonge, Calle C, nº 5 ) "antigua Industrial Cervecería 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 Cervecería 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 nº 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, inscrito y publicado en el B.O.E. de 20 de Enero de 1.995, por Resolución de 27 de Diciembre de 1.994, de la Dirección General de Trabajo; así como su revisión salarial para 1.995, publicada en el B.O.E. de 2 de Noviembre de 1.995, por Resolución de 10 de Octubre de 1.995; tal y como se desprende de la lectura del artículo 1º del Convenio Colectivo de la Fábrica de Sevilla CC, al que hacemos referencia.

#### Artículo 2º.- Vigencia.

Este Convenio empezará a regir el día 1º de Enero de 1.995, y terminará su vigencia el día 31 de Diciembre de 1.995.

#### Artículo 3º.- Prórrogas.

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

#### Artículo 4º.- Revisión.

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

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

#### Artículo 5º.- Compensación y absorción.

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

#### Artículo 6º.- Vinculación a la totalidad.

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

#### Artículo 7º.- Comisión Paritaria.

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

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

## CAPÍTULO II

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### Artículo 8º.-

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, según se determina en el artículo 4º de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera; pudiendo solicitar la colaboración y participación del Comité de Empresa o Delegados de personal, según proceda.

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

#### JORNADA

Se pacta, para 1.995, una jornada laboral semanal de cuarenta horas, de Lunes a Viernes.

(A) El personal de distribución y reparto, mientras esté adscrito a estos servicios, será excluido de la jornada normal; siempre que, de común acuerdo con la Empresa, se fijen las compensaciones económicas para posibles prolongaciones de jornada y su función de distribución y venta.

Los Inspectores Comerciales, así como el personal destinado a instalación y mantenimiento de aparatos enfriadores de cerveza con trabajo fuera de la fábrica, en tanto estén adscritos a estos servicios, quedarán excluidos del régimen de jornada normal; siempre que, de común acuerdo con la Dirección de la Empresa, se determinen las retribuciones económicas que sean precisas para compensar las posibles prolongaciones de jornada.

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

- 1.- Jornada partida con una hora de descanso para comida. En los Centros de Suministro, el descanso puede llegar a dos horas.
- 2.- Jornada continuada, con media hora de descanso, que será considerada como tiempo efectivo de trabajo a efectos de remuneración.
- 3.- Jornada ininterrumpida, que se realizará en aquellos supuestos en que por la índole del trabajo, no exista posibilidad de interrupción; debiendo permanecer en el puesto de trabajo la media hora de parada, compensándose al trabajador mediante el abono de la gratificación según los valores que figuran en las tablas del Anexo nº 10

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

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

Siempre que se trabaje a turnos, estos continuarán siendo rotativos y variarán semanalmente; efectuándose el cambio en la jornada que comienza el Lunes. Afectará a todo el personal salvo prescripción facultativa o ciertos trabajos específicos o efectuados por trabajadores de distintas categorías y que por tanto no permitiría la organización del trabajo.

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

(D) Aquel personal que sea necesario para realizar reparaciones urgentes, trabajo que sólo puede ejercitarse con instalaciones fuera de servicio o para mantener la fábrica a punto, tanto en instalaciones de producción, como de servicios generales, deberá trabajar en Sábados, Domingos o festivos; debiendo descansarlo

dentro de los siete días siguientes o en la fecha que previamente se acuerde. El día de descanso se determinará de mutuo acuerdo entre la Empresa, el trabajador y el Comité de Empresa. Este tipo de trabajo se programará de forma que un mismo trabajador no la realice dos Sábados, Domingos o festivos consecutivos.

La realización de este tipo de trabajo deberá ser autorizado previamente por la Dirección que corresponda y comunicado al personal afectado y al Comité de Empresa por escrito, con una antelación mínima de treinta y seis horas; salvo emergencias o reparaciones inaplazables.

#### HORARIOS

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

El horario normal del personal será el siguiente:

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

De 08 a 17 horas, con una hora de descanso.  
De 09 a 18 horas, con una hora de descanso.

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

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

De 07 a 15 horas.  
De 15 a 23 horas.

Con media hora de descanso en cada turno; con las excepciones previstas en este artículo, apartado (B), punto 3º.

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

De 07 a 15 horas.  
De 15 a 23 horas.  
De 23 a 07 horas.

Con media hora de descanso en cada turno; con las excepciones previstas en este artículo, apartado (B), punto 3º.

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

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

El personal de Distribución y Reparto, mientras esté adscrito a estos servicios, será excluido de la jornada normal; siempre que, de común acuerdo con la Empresa, se fijen las compensaciones económicas para posibles prolongaciones de jornada y su función de distribución y venta.

Los Inspectores Comerciales, así como el personal destinado a instalación y mantenimiento de aparatos enfriadores de cerveza con trabajo fuera de la fábrica, en tanto estén adscritos a estos servicios, quedarán excluidos del régimen de jornada normal; siempre que, de común acuerdo con la Dirección de la Empresa, se determinen las retribuciones económicas que sean precisas para compensar las posibles prolongaciones de jornada.

El personal de turno, al incorporarse a su puesto de trabajo, después de haber permanecido de 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.

#### Artículo 9º.- Viernes de FERIA, 24 y 29 de Diciembre y 5 de Enero.

El horario de trabajo del Viernes de FERIA y 5 de Enero será de 6 horas ininterrumpidas. El día 24 de Diciembre, el horario de trabajo será de 4 horas ininterrumpidas, con las excepciones correspondientes. En las Delegaciones, la reducción de jornada de FERIA se adaptará a la de su localidad. En el presente año 1.995, tendrá carácter de día no laborable el Viernes 29 de Diciembre. El personal que tenga que asistir al trabajo en ese día por necesidades de producción, cobrará las cantidades indicadas para trabajos en jornadas especiales.

## CAPÍTULO III

### CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

#### Artículo 10º.- Clasificación del Personal.

Los Grupos y Categorías Laborales son los siguientes:

#### GRUPOS:

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

#### CATEGORÍAS:

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

#### - Grupo Técnico:

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

#### - Grupo Administrativo:

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

**- Grupo Comercial:**

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

**- Grupo Subalterno:**

Subalternos 1º Jefe de Equipo, Subalternos 1º, Subalternos 2º y Limpiaadores.

**- Grupo Obrero:**

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

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

**CAPÍTULO IV**

**INGRESOS Y CESES DEL PERSONAL**

**Artículo 11º.- Ingresos y ceses.**

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

**Artículo 12º.- Admisión de hijos de trabajadores.**

Los hijos de trabajadores de plantilla, de jubilados o los huérfanos de éstos, tendrán derecho preferente, en igualdad de condiciones y superadas las pruebas que se establezcan, a ocupar aquellas vacantes que se cubran con personal del exterior.

**Artículo 13º.- Periodo de prueba.**

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

**Artículo 14º.- Solicitud de ingreso.**

Quien desee ingresar en la Empresa deberá presentar solicitud por escrito, según modelo facilitado por la Dirección de Personal.

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

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

Grupo Cruzcampo,S.A., Planta de Sevilla ES, establece como requisito previo a todo ingreso de personal, la realización de unas pruebas de aptitud, que serán fundamentalmente médicas, culturales, profesionales o psicotécnicas, de cuyos resultados dependerá la admisión.

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

**Artículo 15º.- Baja voluntaria.**

Todo trabajador de Grupo Cruzcampo,S.A., Planta de Sevilla ES, podrá causar baja libremente en la Empresa, solicitándolo de la Dirección de Personal, con ocho días de antelación si se trata de personal obrero cualificado o subalterno, con un mes de antelación si se trata de personal administrativo, comercial o técnico no titulado, y con dos meses, si se trata de personal titulado.

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

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

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

b) Los trabajadores incluidos en el expresado escalafón deberán ser llamado cada vez que se lleve a cabo trabajos fijos y periodicos que, con caracter discontinuo constituyen el objeto de esta redacción, llevandose a cabo el llamamiento conforme a lo dispuesto en el artº 15,6 del Estatuto de los Trabajadores y demas disposiciones que le conciernan. Dichos trabajadores tendrán preferencia, de acuerdo con el orden del escalafón, para ocupar las vacantes que se produzcan en la plantilla de fijos, dentro de la categoría de auxiliar obrero.

c) Los trabajadores fijos, en trabajos discontinuos, al cumplir mas de 270 días naturales en la empresa dentro del año civil, con independencia de la duración de la jornada de trabajo, pasarán automáticamente a ser trabajador de plantilla.

d) Para el cese del personal fijo en trabajos discontinuos se tendrá en cuenta lo siguiente: Los ceses comenzarán por los trabajadores mas modernos del escalafón y los mismos habrán de ser comunicados con 8 días naturales de anticipación al menos.

e) Este personal percibirá al cesar y en concepto de indemnización, el importe de 7 días de salario percibido en jornada normal, incrementandose dicha indemnización en un día de mas de salario y plus de convenio por cada mes o fracción de mes que exceda de los tres primeros trabajados de cada año civil. Igualmente percibirán los días de salario base y plus de convenio por el sábado y domingo devengados en la semana del cese.

f) El personal fijo de trabajos discontinuos podrá participar en las pruebas que se convoquen para cubrir plazas que no sean de libre elección y que correspondan a vacantes en la plantilla del personal fijo, una vez queden desiertas de entre el personal fijo, debiendo concurrir a las mismas pruebas que se soliciten para este personal.

g) Los trabajadores fijos de trabajos discontinuos que resulten aprobados sin plaza, conservarán esta condición durante cuatro años desde la fecha del examen y podrán ocupar la vacante en la categoría y especialidad para la que fué aprobado, siempre que en los futuros exámenes en los que se examinase en 1º lugar el personal fijo, no resultase aprobado ninguno de estos.

**Artículo 17º.- Contratación de personal eventual o interino.**

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

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

Si el sustituto no se incorporase y se considerase necesario cubrir dicha plaza, la misma saldría a concurso según las normas del Capítulo V del presente Convenio.

**Artículo 18º.- Contratación de personal fijo del exterior.**

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

**CAPÍTULO V**

**ASCENSOS**

**Artículo 19º.- Ascensos.**

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

**Artículo 20º.- Procedimiento para cubrir vacantes.**

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

- 1º.- Condiciones mínimas exigidas a los aspirantes;entre las que se incluirán obligatoriamente la aptitud física para desempeñar el puesto,dada por el Médico de la Empresa.
- 2º.- Plazo, lugar y forma de presentar la solicitud.
- 3º.- Fecha en la que se hará pública la relación de aspirantes admitidos a la prueba de aptitud.
- 4º.- Pruebas culturales y profesionales a realizar y temario sobre el que versarán.
- 5º.- Lugar y fecha del examen.

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

En aquellas plazas que, por la Empresa se exija una titulación de FP1 o FP2, se tendrá en cuenta que determinados trabajadores no han tenido la oportunidad de estas formaciones profesionales; por lo que desde la firma del presente Convenio, se reconocerá por la Empresa la opción a ocupar la plaza si, en razón de la función desempeñada y de los años de servicio, estuviese al mismo nivel exigido por titulación.

**Artículo 21º.- Prueba de aptitud.**

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

Se constituirá en el seno de la Empresa un Tribunal que estará compuesto por:

- Dos vocales designados por la Dirección, uno de los cuales será el Presidente.
  - Un vocal trabajador fijo de la Empresa, nombrado por la Dirección entre una terna presentada por el Comité de Empresa, y que deberá ostentar como mínimo la misma categoría laboral que corresponda a la vacante a cubrir.
  - Dos vocales designados por el Comité de Empresa.
- Asistirá con carácter de Asesor, sin voto, el Director de Personal de la Empresa, o persona que lo sustituya, que actuará como Secretario.

El Tribunal participará y confeccionará las pruebas de acuerdo con los programas establecidos, bajo las directrices del Presidente del Tribunal. La confección de las pruebas y el examen se efectuarán el mismo día.

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

- Prueba cultural ..... Máximo 15 puntos.
- Prueba prof. teórico práctica..... Máximo 75 puntos.
- Prueba psicotécnica..... Máximo 10 puntos.

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

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

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

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

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

En todo caso, tendrá preferencia el trabajador fijo sobre el resto de los trabajadores.

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 encuentre en situación de inactividad laboral derivada del Servicio Militar, Enfermedad o Accidente que no determinen incapacidad para el puesto.

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

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

- Cultural.
- Psicotécnica.

Estos trabajadores sólo podrán ascender en las citadas condiciones hasta la categoría laboral de Oficial de Primera.

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

#### Artículo 22º.- Trabajos de categoría laboral superior.

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

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

#### Artículo 23º.- Plan de formación.

Con objeto de que todo el personal de la Empresa tenga igualdad de oportunidades para acceder a unos mejores conocimientos y perfeccionar su formación, se acuerda estudiar y poner en práctica un plan general de formación que incluirá tantos los aspectos formativos, como la financiación del mismo; cuyas directrices principales serán señaladas por la Dirección de la Empresa, y su elaboración se hará por una Comisión Paritaria constituida por personas nombradas por la Dirección General y el Comité de Empresa.

Dicha Comisión, en un plazo máximo de 3 meses a partir de la firma del Convenio, propondrá a la Dirección General un proyecto de Plan; el cual, después de estudiado por ésta y adecuado en caso necesario a las facultades privativas de la Dirección, y a lo pactado en el actual Convenio, lo pondrá en práctica con arreglo a un calendario determinado.

## CAPÍTULO VI

### PLANTILLAS

#### Artículo 24º.- Plantillas.

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

#### Artículo 25º.- Escalafones.

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

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

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

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

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

#### Excedencias

La Empresa podrá conceder excedencia por una campaña una sola vez a cada trabajador, y no será contada a efectos de antigüedad llegado el caso de pasar a la plantilla de fijo, de tal manera que ningún trabajador accederá a fijo, mientras exista otro con mas campañas efectivas trabajadas. Esto no afectará al personal que marche al Servicio Militar, cuya ausencia será contada como tiempo de trabajo.

Estas excedencias no se concederán bajo ningún concepto a trabajadores fijos discontinuos con el fin de formalizar otro tipo de contrato de trabajo para la Empresa.

## CAPÍTULO VII

### RETRIBUCIONES

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

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

1º.- Salario Base.

2º.- Complementos.

a) Personales:

Antigüedad.

b) De puestos de trabajo:

Plus Nocturno.

Plus rotativo de tarde.

Plus de jornada ininterrumpida.

Plus de jornada especial.

c) De calidad o cantidad en el trabajo:

Prima de responsabilidad.

Prima o premios por ventas.

Plus de Convenio.

Plus de Vacaciones.

Plus Complementario.

Horas extraordinarias.

Prima de rendimiento.

Complemento de Festivos.

Plus compensatorio

d) De vencimiento superior a un mes:

Pagas extraordinarias reglamentarias.

Gratificaciones pactadas.

e) Percepciones no salariales:

Quebranto de moneda.

Plus de Transportes Urbanos.

Economato

Ayuda Cafetería

#### Artículo 28º.- Sueldos y jornales base.

Los sueldos y jornales iniciales a percibir por el personal de Grupo Cruzcampo, S.A., Planta de Sevilla ES, estarán determinados en el Anexo núm. I

#### Artículo 29º.- 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%.

#### Artículo 30º.- Plus Nocturno.

A todo el personal de la Empresa que realice funciones de jornada de noche, sin distinción del grupo profesional o categoría que ostente, se le abonará un plus del 60% del salario base sin antigüedad, según lo establecido en el punto 2º) del artículo 36º del Estatuto de los Trabajadores.

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

Aquellos trabajadores que realicen su jornada de trabajo en horario correspondiente a turnos rotativos de tarde, percibirán un plus del 30% del salario o sueldo base, sin antigüedad, por cada día de trabajo en dicho turno rotativo de tarde.

Se entiende por turno rotativo de tarde, el correspondiente al horario de 15 a 23 horas, con una hora de adelanto o retraso.

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

Las horas de este turno que excedan de las diez de la noche, se abonarán con el Plus de Noche del 60%; sin que puedan superponerse ambos (nocturno y tarde).

#### Artículo 32º.- Prima de responsabilidad.

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

- Jefes de Departamento .....	19.800 ptas.
- Titulados y Jefes de 1ª .....	14.229 ptas.
- Jefes de Segunda .....	8.575 ptas.
- Subalternos Jefes de Equipos y	
Oficiales de 1ª Jefes de Equipo .....	7.434 ptas.

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.

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

**Artículo 33º.- Prima de rendimiento personal obrero.**

Durante el presente año, las primas de rendimiento serán las indicadas en las Tablas del Anexo nº 2. Los valores para todas las categorías profesionales serán las que figuren en esta tabla.

**Prima de Instalaciones.**

Durante el presente año, los valores serán los indicados en la Tabla del Anexo nº 3-B.

**Artículo 34º.- Primas de rendimiento personal empleado.**

Durante el periodo de vigencia del presente Convenio, serán las indicadas en la Tabla del Anexo nº 2.

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

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

- 1-1 bueno
- 1-0 normal
- 1-9 deficiente

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

- Un 20% bueno, como máximo
- Un 20% deficiente, como máximo

La calificación será mensual.

**Artículo 36º.- Corrección de primas por impuntualidades.**

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

**Artículo 37º.- Plus Convenio.**

Durante la vigencia del presente Convenio, queda establecido para todo el personal, un Plus de Convenio de 2.530 ptas. 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.

**Artículo 38º.- Plus Complementario.**

Se establece un Plus Complementario de asistencia, por valor de 151 ptas. por día efectivamente trabajado, con independencia de la duración de la jornada.

Se concede este Plus a los Auxiliares Administrativos y Técnicos, Auxiliares de 2º 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.

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

Se acuerda establecer un Plus Compensatorio cuya cuantía mensual, para las distintas categorías y antigüedades, se establecen en el Anexo nº 11

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

Ambas partes acuerdan que este plus no será absorbible ni compensable en futuros convenios.

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

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

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

**Artículo 40º.- Plus de vacaciones.**

Durante el periodo de vacaciones, se abonarán 54.000 ptas. 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 periodos mínimos de 7 días naturales, a efectos de este plus.

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

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

Al personal que no disfrute vacaciones, eventual e interino, se le abonará esta cantidad en función de los días que haya permanecido de alta en cada campaña; liquidándose al finalizar la misma, los importes devengados y no cobrados.

**Artículo 41º.- Horas extraordinarias.**

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

El valor de la hora extraordinaria figura en el Anexo nº 4, para las distintas categorías laborales, incrementadas en la Antigüedad que corresponda.

**Artículo 42º.- Pagas Extras y Gratificaciones.**

**1º.- 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 en el abono de 30 días de salario base, más la antigüedad correspondiente y 3/5 del valor mensual del 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 contratos temporales, se les abonarán estas Gratificaciones en función de los días que hayan permanecido de alta; liquidándoseles al causar baja los importes devengados y no cobrados.
- (D) Se abonarán en las primeras quincenas de Julio y Diciembre.

**2º.- Gratificaciones Pactadas.**

- (A) En la primera quincena de Febrero, se abonarán 30 días de salario base a todo el personal con la antigüedad que tenga acreditada. Al personal eventual, y con otros contratos temporales, se le abonará 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 60.102 ptas. para todo el personal, cualquiera que sea su categoría, y que no tenga acreditada ninguna antigüedad. Esta cantidad se incrementará al personal fijo en 1.503 ptas por cada año de antigüedad, hasta un máximo de 24 años. Al personal con contratos temporales, se le abonará esta gratificación proporcionalmente a los días de alta dentro del año.
- (C) Con anterioridad a la Feria de Abril, se abonará una gratificación de 55.000 ptas. a todo el personal de la Empresa, sin distinción de categoría ni antigüedad. Al personal con contratos temporales, se le abonará esta gratificación proporcionalmente a los días de alta dentro del año.
- (D) Con anterioridad de la festividad de la Virgen de las Viñas, Patrona de la Empresa, que se celebrará este año el día 8 de Septiembre, se abonarán 30 días de salario Base sin antigüedad a todo el personal fijo. Al personal con contratos temporales, se le abonará esta gratificación proporcionalmente a los días de alta dentro del año.
- (E) En la primera quincena del mes de Octubre, se abonará una gratificación de 55.000 ptas. a todo el personal fijo, sin distinción de categoría ni antigüedad. Al personal con contratos temporales, se le abonará esta gratificación proporcionalmente a los días de alta dentro del año.

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

Se establecen los siguientes descuentos:

**A) RETRASOS.**

Se establecen por retrasos los siguientes descuentos:

Obreros, Subalternos de 1º y 2º y Limpiadoras/es:

- 1º y 2º retraso mensual ..... 47 ptas.
- 3º, 4º y 5º retraso mensual ..... 95 ptas.
- 6º retraso y siguientes, mensual ..... 141 ptas.

Empleados y Subalternos Jefes y Oficiales 1º Jefes Equipo:

- 1º y 2º retraso mensual ..... 63 ptas.
- 3º, 4º y 5º retraso mensual ..... 131 ptas.
- 6º retraso y siguientes, mensual ..... 196 ptas.

Jefes de 1º, Jefes de 2º y Personal Titulado:

- 1º y 2º retraso mensual ..... 109 ptas.
- 3º, 4º y 5º retraso mensual ..... 218 ptas.
- 6º retraso y siguientes, mensual ..... 327 ptas.

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

#### B) SALIDAS PARTICULARES.

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

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

La novena hora de salida al mes, duplicará el descuento; y a partir de la decimoquinta hora de salida mensual, se triplicará. Los valores de estos descuentos, se indican en el Anexo nº 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 44º.- Quebranto de moneda.

Se establece para el personal de Distribución, Cobradores, Cajeros y demás personal que ejerce estas funciones, la cantidad de 205 ptas. por día efectivamente trabajado en funciones que requieran el manejo de dinero efectivo. Este abono será de liquidación mensual.

#### Artículo 45º.- Plus de Transportes urbanos.

Se establece un Plus de Transporte de 301 ptas. para todas las categorías laborales, por día efectivamente trabajado, con independencia de la duración de la jornada.

#### Artículo 46º.- Anticipos mensuales.

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

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

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

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

#### Artículo 47º.- Trabajo en Domingos, Festivos y Sábados.

La jornada laboral de domingos, festivos y sábados, en los que sea necesario que trabaje determinado personal, será de 6 horas continuadas de duración. Estableciéndose un Complemento de Festivos cuyos valores se indican en el Anexo nº 9, a percibir por todo el personal que trabaje en Sábado, Domingo ó Festivo; siempre que descanse posteriormente.

Cuando sea necesario que trabaje determinado personal en estos días, 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 en 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.

El valor del plus de jornada especial viene determinado en el anexo nº 8

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 de Fábrica o Dirección Regional de Ventas correspondiente, deberá descansarse posteriormente.

Artículo 48º.-  
Sin contenido.

#### Artículo 49º.- Revisión Salarial.

En caso de que el índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara al 31 de Diciembre de 1995 un incremento superior al 6% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1994, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, con una limitación del 7%. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1995; sirviendo de ejemplo por consiguiente como base de cálculo, para el incremento salarial de 1996; y para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

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

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

#### Artículo 50º.- Retribución de Directivos.

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

## CAPÍTULO VIII

### ENFERMEDADES, ACCIDENTES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y VACACIONES

#### Artículo 51º.- Complemento subsidio Incapacidad Laboral Transitoria derivada de enfermedad común.

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

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

#### Artículo 52º.- Condiciones para el abono del complemento subsidio I.L.T. derivada de enfermedad común y accidente laboral.

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

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

El médico de la Empresa informará de las revisiones efectuadas que, cuando procedan, serán comunicadas al Comité a efectos de precisar si no se abona o se sigue abonando el complemento salarial a que hace referencia el artículo anterior.

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

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

#### Artículo 53º.- Trámites para consulta médica de la Seguridad Social.

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

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

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

#### Artículo 54º.- Complemento subsidio por incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo.

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

#### Artículo 55º.- Licencias.

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

- Matrimonio. 15 días naturales y prestación de 22.538 ptas.
- Fallecimiento de padres, padres políticos, hijos, cónyuges y hermanos. 3 días laborables.

- Operación quirúrgica mayor y enfermedad grave de padres, padres políticos, hijos, cónyuges hermanos o alumbramiento de la esposa. 3 días laborables.
- Fallecimiento de abuelos, nietos y cuñados. 2 días laborables.
- Operación quirúrgica menor de cónyuges e hijos. 2 días naturales.
- Traslado de su domicilio habitual. 3 días laborables.
- Fallecimiento de un familiar allegado. 1 día natural.

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

El personal interino o eventual disfrutará de idénticos beneficios.

**Artículo 56º.- Matrimonio personal femenino.**

El personal femenino, podrá optar, en el momento de contraer matrimonio, entre continuar trabajando en la Empresa o rescindir el contrato laboral; percibiendo en este último caso, en concepto de gratificación, una cantidad equivalente a tantas mensualidades del sueldo base más antigüedad, como años de servicio haya prestado, sin que excedan de doce.

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

**Artículo 57º.- Excedencia voluntaria.**

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

**Artículo 58º.- Excedencia forzosa.**

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

**Artículo 59º.- Vacaciones.**

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

La programación de las vacaciones en los diferentes departamentos se hará de forma rotativa y de común acuerdo entre los jefes y personal de los mismos; garantizándose que los servicios queden cubiertos.

Se disfrutará como norma general, 15 días en época de verano; o bien, la totalidad en años alternos.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá concederse las vacaciones en su periodo completo de 30 días naturales. Durante los meses de Noviembre a Marzo inclusivos, la Empresa abonará la cantidad adicional de 17.929.- pesetas, al plus de vacaciones recogido en el artículo 40. Dicha cantidad se abonará igualmente en el caso que se tomaran partidas las vacaciones, siempre que las mismas se disfruten en los meses de Noviembre a Marzo inclusivos, en este caso el citado complemento se percibirá al tomar el último periodo de vacaciones.

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

Las vacaciones se iniciarán siempre en días laborables.

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

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

**CAPÍTULO IX**

**Artículo 60º.- Dietas.**

a) A partir de la firma del Convenio, todo 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:

Desayuno	1ª comida	2ª comida	Alojamiento	Total Dieta
241	2.663	1.866	7.760	12.530

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 1º de Enero de cada año, serán incrementados en el I.P.C. previsto para dicho año hasta la firma del Convenio ; que serán actualizados con el porcentaje pactado, y que en ningún caso podrá ser inferior al I.P.C. citado, regularizándose posteriormente al conocerse el I.P.C. real del año en curso.

**Artículo 61º.- Kilometraje.**

a) El kilometraje que se realice de forma autorizada para el servicio de la Empresa, a partir de la firma del presente Convenio, queda establecido en 30,50 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 Super, referido al primer día el trimestre.

**Artículo 62º.- 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 63º.- Desplazamientos prolongados.**

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

**CAPÍTULO X**

**PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES**

**Artículo 64º.- Premio a la constancia.**

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

- Una medalla de oro y 127.117 ptas. en metálico a todo el personal que cumpla 35 años de servicio; o bien, al llegar a los 65 años y haya permanecido en la Empresa, como mínimo 30 años.

El criterio a seguir para el cálculo de los años de servicio es el de la antigüedad reconocida en la Empresa, por ello en el caso de los fijos discontinuos, se reconocerá lo dispuesto en el artículo 26º.

- Una medalla de plata y 63.560 ptas. en metálico a los que, en igualdad de circunstancias, lleven 20 años de servicio de conformidad con lo indicado en el artículo 47 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

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

**Artículo 65º.- Faltas y Sanciones.**

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

**CAPÍTULO XI**

**PREVISIÓN**

**Artículo 66º.- Complemento de jubilación.**

Se establece para el personal que se jubile a partir del 1º de Enero de unas pensiones cuya cuantía será la siguiente:

-Titulado Grado Superior .....	456.144	ptas.
-Titulado Grado Medio .....	388.403	ptas.
- Jefes de Primera .....	321.054	ptas.
- Jefes de Segunda e Inspectores de Primera .....	293.135	ptas.
- Oficial de 1º Jefe Equipo .....	285.135	ptas.
- Oficial 1º Empleados y Obreros .....	285.135	ptas.
- Oficial de 2º .....	265.232	ptas.
- Ayudante .....	265.232	ptas.
- Auxiliares .....	251.370	ptas.
- Subalternos .....	251.370	ptas.

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

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

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

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

**Artículo 67º.- Seguro de Vida e Invalidez por Accidentes.**

Complementando el sistema de previsión obligatoria y con carácter voluntario, "Grupo Cruceampo,S.A." . planta de Sevilla F.S, mantendrá en vigor la

Póliza de Seguro colectivo de Vida e Invalidez derivada de accidente, que la Empresa tiene concretada con una Compañía Mercantil Aseguradora, de acuerdo con las siguientes normas:

**Seguro de Vida:** La Empresa mantendrá en vigor para su personal fijo de plantilla una póliza de Seguro de Vida, con un capital de CUATROCIENTAS MIL PESETAS.

Aquellos trabajadores que, a la fecha de la firma de este Convenio estuvieran ya cubiertos por un capital superior, se le mantendrá dicho capital.

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, así como los que actualmente se encuentran en esta situación, se mantendrá en alta en este seguro, con los capitales según su categoría profesional que figuran en el Anexo nº 13.

**Seguro de Accidente:** La Empresa mantendrá en vigor para su personal fijo de plantilla un Seguro de Accidente con un capital de CUATROCIENTAS MIL PESETAS.

Aquellos trabajadores que, a la fecha de la firma del presente Convenio estuvieran ya cubiertos por un capital superior, se le mantendrá dicho capital.

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 del 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.

**CAPÍTULO XII**

**PRENDAS DE EQUIPO**

**Artículo 68º- Invierno.**

**Personal Obrero:**

**A los Grupos de Fermentación y Bodegas:**

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

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

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

**Cocimiento:**

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

**Instalaciones - Distribución:**

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

**Restantes grupos obreros:**

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

**Conductores autocolevadores-carretillas, etc.**

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

**Controladores de expedición:**

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

**Personal Subalterno:**

**Porteros:**

- 2 Uniformes de invierno ..... (2)
- 1 Abrigo o pelliza ..... (2)
- 2 Camisas grises ..... (1)
- 1 Corbata ..... (1)
- 1 Par de zapatos ..... (1)
- 1 Equipo de agua ..... (2)
- 1 Par de botas de agua ..... (2)

**Vigilantes:**

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

**Conserjes - Ordenanzas:**

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

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

**Artículo 69º- Verano.**

**Personal Obrero.**

**Grupos de Fermentación, Bodegas, Acondicionamiento de aire y Sala de Máquina.**

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

**Cocimiento:**

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

**Instalaciones - Distribución:**

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

**Conductores de Autoelevadoras ( además de lo general de Obreros)**

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

**Controladores de Expedición:**

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

**Restantes grupos obreros:**

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



**Personal Subalterno.**

**Porteros:**

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

**Vigilancia:**

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

**Conserjes - Ordenanzas:**

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

**Limpiadoras:**

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

**Personal empleado.**

**Laboratorio:**

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

**Botiquín:**

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

**Personal femenino:**

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

**Empleados en general:**

- 1 Sahariana ..... (2)

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

El Comité de Seguridad e Higiene podrá proponer a la Dirección la reforma que convenga sobre el vestuario. Será obligatorio el uso de prenda de trabajo que facilita la Empresa.

**CAPÍTULO XIII**

**ASISTENCIA SOCIAL (MEJORA DE PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL)**

**Artículo 70º.- 1º.- Ayudas para estudios e hijos disminuidos.**

La Empresa establecerá, para 1.995, una ayuda escolar para hijos del personal desde los 4 años a los 16 inclusive, por un importe de 3.179 pesetas, por mes e hijo; excepto los meses de Julio y Agosto.

Se establece una ayuda mensual de 16.659 pesetas, por cada hijo subnormal o minusválido. Para la percepción de esta ayuda, será preciso acreditar que se está recibiendo de la Seguridad Social.

Se crea una ayuda para estudios medios y superiores, para los hijos de todo el personal de la Empresa, de 955.185 pesetas.

Con cargo a este fondo, podrán concederse también ayudas para trabajadores de la Empresa, que cursen igualmente estudios de grado medio o superiores.

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

**2º.- Aportación al coste de alimentos.**

La Empresa establece para el año 1.995 una prestación voluntaria de mejora asistencial para subvencionar el coste de los alimentos, consistente en la gestión de afiliación al economato Ecovol, en Sevilla y su área de influencia. Caso de que no fuera posible tal gestión, se abonaría el importe de dicha cuota.

**3º.- Ayuda cafetería.**

La Empresa establece para el año 1.995, una prestación voluntaria de mejora asistencial, para subvencionar el coste de Cafetería, consistente en la cantidad de 96.- pesetas, 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.

**Artículo 71º.- Préstamos en metálico.**

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

- ADQUISICIÓN DE VIVIENDA: hasta 600.000 pesetas en 25 mensualidades como máximo.

- REFORMA DE VIVIENDA: hasta 350.000 pesetas en 16 mensualidades como máximo.

- CASAMIENTO: hasta 300.000 pesetas en 15 mensualidades como máximo.

- CASAMIENTO DE HIJO/A: hasta 250.000 pesetas en 10 mensualidades como máximo.

- CASOS ESPECIALES: La Comisión atenderá los casos que, aún no encontrándose comprendidos en las situaciones anteriores, considere que son necesarios de estudio por las circunstancias que rodean al mismo.

2º.- 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.

3º.- 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.

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

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

**CAPÍTULO XIV**

**VÍAS DE RECLAMACIÓN**

**Artículo 72º.- Vías de reclamación.**

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

Toda reclamación deberá ser formulada por escrito ante el Jefe inmediato; que a su vez, la transmitirá a su Jefe superior. Si éste no resuelve la queja o reclamación en un plazo de ocho días hábiles, el interesado podrá dirigirse a la Dirección General 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.

La Dirección General, una vez recibidos los informes requeridos, incluidos los del Comité de Empresa, resolverá en un plazo máximo de 15 días, definitivamente y sin recurso; salvo que, por razón de la materia, fuese competente el Juzgado de lo Social o la Delegación de Trabajo.

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

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

**CAPÍTULO XV**

**DERECHOS SINDICALES**

**Artículo 73º.-**

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

**Al Comité de Empresa y Delegado de Personal:**

a) Reconocimiento del derecho a reserva de un máximo de 40 horas mensuales para la dedicación a temas relacionados con su carácter de representantes de los trabajadores. No se incluirán en este cómputo las reuniones celebradas a solicitud de la Empresa, de mutuo acuerdo con ella.

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

b) Con cargo a la reserva de 40 horas, los representantes de los trabajadores dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente, y durante la jornada laboral, a los trabajadores que representan sobre los asuntos de interés directo-sindical o laboral.

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

c) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal; a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

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

c) En época de negociación de un Convenio Colectivo, los Delegados de Personal de las Delegaciones que sean designados para la Comisión Negociadora, podrán desplazarse a Sevilla; considerándose como Servicio al Exterior.

f) La Empresa habilitará en sitios visibles, tableros adecuados para la exposición de comunicados de índole sindical o laboral. De cada comunicado, se dará previamente una copia a la Empresa.

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

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

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

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

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

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

**ASAMBLEA DE TRABAJADORES**

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

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

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

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

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

No obstante lo establecido sobre horarios de celebración de Asamblea en los apartados anteriores, éstas podrán celebrarse entre las 17 y las 21 horas, de cualquier día laborable, previa autorización de la Dirección de la Empresa; y sólo podrán asistir a la misma el personal libre de servicio.

**SECCIONES SINDICALES**

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

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

**CAPÍTULO XVI**

**DISPOSICIONES FINALES**

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

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

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

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

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

**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 en el escalafón de fijos

que actualmente es de 127 trabajadores. No obstante, no existirá esta obligación cuando la baja o vacante se produzca por el acuerdo libre y voluntario entre Empresa y trabajador. 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.

**QUINTA.-** 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 tipo de trabajo durante el tiempo de la suspensión, respetándosele su categoría laboral.

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

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

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

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

**NOVENA.-** Se establece a título experimental una prima de Productividad que tendrá los mismo valores recogidos en la disposición final 5ª del Convenio de Grupo Cruzcampo, S.A. de Avd. de Andalucía, 1. dicha prima se devengará en el mes de Enero de 1.996 y se abonará siguiendo los mismos cálculos y condiciones allí recogidos.

**ANEXO Nº 13**

**CAPITAL POR CATEGORIAS**

<u>Categoría</u>	<u>Capital</u>
Titulado Grado Superior	500.000
Titulado Grado Medio	500.000
Jefe Primera Técnico	500.000
Jefe Segunda Técnico	500.000
Oficial 1º Técnico	275.000
Oficial 2º Técnico	275.000
Auxiliar Técnico	150.000
Jefe 1º Administrativo	500.000
Jefe 2º Administrativo	500.000
Oficial 1º Administrativo	275.000
Oficial 2º Administrativo	275.000
Auxiliar Administrativo	150.000
Jefe 1º Comercial	500.000
Jefe 2º Comercial	500.000
Inspector Comercial 1º	275.000
Inspector Comercial 2º	275.000
Subalterno Jefe	200.000
Subalterno Primera	200.000
Subalterno Segunda	200.000
Limpiadora	150.000
Oficial 1º Jefe Equipo	200.000
Oficial 1º Obrero	200.000
Oficial 2º Obrero	200.000
Ayudante	150.000
Auxiliar 1º Obrero	150.000

**PLUS COMPENSATORIO MENSUAL**

CATEGORIA	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
10 T.G.S.	56.697	58.668	60.633	62.605	64.575	66.518	68.450	70.368	72.316	74.285	76.230	78.203	80.174
11 T.G.M.	60.979	62.715	64.441	66.185	67.910	69.621	71.314	73.009	74.723	76.437	78.161	79.899	81.630
12-20-30 JEFE 1ª	45.379	46.875	48.376	49.868	51.368	52.840	54.309	55.771	57.253	58.730	60.223	61.721	63.221
13-21-31 JEFE 2ª	38.969	40.288	41.569	42.867	44.161	45.447	46.718	47.990	49.274	50.553	51.854	53.153	54.458
14-22 OFICIAL 1ª	35.212	36.394	37.573	38.749	39.933	41.100	42.260	43.410	44.568	45.738	46.923	48.102	49.275
15-23 OFICIAL 2ª	31.282	32.298	33.325	34.352	35.371	36.386	37.381	38.382	39.383	40.406	41.429	42.444	43.475
16-24 AUXILIAR	28.708	28.312	29.920	30.783	31.647	32.505	33.345	34.192	35.051	35.895	36.772	37.634	38.498
32 INS. COM. 1ª	38.166	39.461	40.763	42.058	43.364	44.637	45.911	47.178	48.468	49.753	51.048	52.347	53.640
33 INS. COM. 2ª	33.286	34.377	35.491	36.588	37.701	38.781	39.857	40.930	42.024	43.111	44.212	45.320	46.419
40 SUBALTERNO JEFE	27.902	28.950	29.988	31.026	32.063	33.093	34.104	35.129	36.147	37.173	38.212	39.254	40.294
41 SUBALTERNO 1ª	24.759	25.729	26.701	27.688	28.632	29.598	30.542	31.490	32.238	33.418	34.373	35.349	36.322
42 SUBALTERNO 2ª	23.489	24.369	25.250	26.129	27.008	27.877	28.742	29.625	30.474	31.343	32.228	33.103	33.986
43 LIMPIADORA	21.844	22.636	23.431	24.228	25.029	25.812	26.584	27.364	28.148	28.938	29.727	30.523	31.327
80 OFICIAL 1ª JEFE EQUIPO	31.204	32.426	33.653	34.871	36.100	37.307	38.499	39.702	40.807	42.121	43.345	44.781	45.790
81 OFICIAL 1ª	26.825	27.881	28.947	30.006	31.071	32.127	33.158	34.201	35.253	36.299	37.370	38.427	39.498
82 OFICIAL 2ª	24.938	25.917	26.904	27.877	28.851	29.827	30.779	31.738	32.708	33.676	34.655	35.633	36.613
83 AYUDANTE	23.671	24.558	25.452	26.340	27.230	28.115	28.985	29.848	30.723	31.613	32.497	33.385	34.274
84 AUXILIAR 1ª	22.786	23.635	24.479	25.329	26.174	27.011	27.837	28.671	29.505	30.350	31.191	32.034	32.885
85 AUXILIAR 2ª	22.746	23.031	23.814	24.718	25.525	26.315	27.096	27.887	28.683	29.476	30.282	31.083	31.894

CATEGORIA	ANEXO nº 1	ANEXO nº 2	ANEXO nº 4		ANEXO nº 7	ANEXO nº 8	ANEXO nº 9	ANEXO nº 10
	SUELDO BASE (PTS/DIA)	TABLAS PRIMAS "A" (PTS/HORA)	VALOR HORAS EXTRAS		SALIDA PARTICULAR (PTS/HORA)	JORNADAS ESPECIALES (PTS/DIA)	COMPLTO FESTIVO (PTS/DIA)	JORNADA ININTE-RRUMPIDA
10 T.G.S.	6.350	129	0		1.110	4.910	0	1.228
11 T.G.M.	5.588	109	0		1.015	4.320	0	1.080
12-20-30 JEFE 1ª	4.826	93	0		920	3.732	0	933
13-21-31 JEFE 2ª	4.191	89	0		840	3.240	0	810
14-22 OFICIAL 1ª	3.810	89	1.473		793	2.946	6.853	737
15-23 OFICIAL 2ª	3.302	77	1.277		729	2.554	6.107	639
16-24 AUXILIAR	2.794	72	1.080		666	2.160	5.145	540
32 INS. COM. 1ª	4.191	87	0		840	3.240	0	810
33 INS. COM. 2ª	3.556	76	0		761	2.750	0	688
40 SUBALTERNO JEFE	3.302	77	1.277		729	2.554	6.107	639
41 SUBALTERNO 1ª	3.048	74	1.178		697	2.356	5.679	589
42 SUBALTERNO 2ª	2.794	72	1.080		666	2.160	5.145	540
43 LIMPIADORA	2.540	55	982		634	1.964	4.714	491
80 OFICIAL 1ª JEFE EQUIPO	3.810	77	1.473		793	2.946	6.853	737
81 OFICIAL 1ª	3.302	70	1.277		729	2.554	6.107	639
82 OFICIAL 2ª	3.048	62	1.178		697	2.356	5.679	589
83 AYUDANTE	2.794	58	1.080		666	2.160	5.145	540
84 AUXILIAR 1ª	2.667	55	1.031		650	2.062	4.928	516
85 AUXILIAR 2ª	2.540	53	982		634	1.964	4.714	491

**ANEXO nº 3-B**

PERIODO	OFICIAL 1ª JEFE EQUIPO	OFICIAL 1ª	OFICIAL 2ª	AYUDANTE
ENERO	251,89	230,74	208,32	204,24
FEBRERO	264,10	245,95	232,37	223,12
MARZO	300,00	274,78	255,82	243,20
ABRIL	294,69	269,94	248,47	234,54
MAYO	412,77	373,43	344,16	324,32
JUNIO	488,36	442,45	406,96	383,69

PERIODO	OFICIAL 1ª JEFE EQUIPO	OFICIAL 1ª	OFICIAL 2ª	AYUDANTE
JULIO	592,23	615,88	458,46	420,26
AGOSTO	619,57	539,58	479,61	439,72
SEPTIEMBRE	631,78	578,57	538,76	512,06
OCTUBRE	400,13	355,09	322,40	300,57
NOVIEMBRE	430,80	401,07	379,07	364,38
DICIEMBRE	406,96	379,02	358,22	434,17

**REVISION 1.995**

<b>INFLACION</b>	<b>6'10</b>	<b>6'20</b>	<b>6'30</b>	<b>6'40</b>	<b>5'50</b>	<b>6'60</b>	<b>6'70</b>	<b>6'80</b>	<b>6'90</b>	<b>7'00</b>
<b>6'00</b>	<b>0'10</b>	<b>0'20</b>	<b>0'30</b>	<b>0'40</b>	<b>0'50</b>	<b>0'60</b>	<b>0'70</b>	<b>0'80</b>	<b>0'90</b>	<b>1'00</b>

**ANEXO nº 5 PLUS COMPENSACION DE ESCALA**

CATEGORIA	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
10 T.G.S.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 T.G.M.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12-20-30 JEFE 1º	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13-21-31 JEFE 2º	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14-22 OFICIAL 1º	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15-23 OFICIAL 2º	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16-24 AUXILIAR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
32 INS. COM. 1º	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
33 INS. COM. 2º	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40 SUBALTERNO JEFE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
41 SUBALTERNO 1º	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
42 SUBALTERNO 2º	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
43 LIMPIADORA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
80 OFICIAL 1º JEFE EQUIPO	982	1.020	1.059	1.098	1.136	1.175	1.211	1.252	1.291	1.329	1.370	1.407	1.447
81 OFICIAL 1º	1.252	1.304	1.355	1.406	1.459	1.510	1.560	1.613	1.664	1.717	1.766	1.810	1.871
82 OFICIAL 2º	670	696	721	747	772	799	826	850	877	901	928	954	979
83 AJUDANTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
84 AUXILIAR 1º	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
85 AUXILIAR 2º	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

*RESOLUCION de 7 de febrero de 1996, de la Secretaría General Técnica, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo núm. 1022/1993, interpuesto por Pedro Domecq, SA.*

De orden delegada por el Excmo. Sr. Consejero de Trabajo y Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía, se publica para general conocimiento en sus propios términos el Fallo de la sentencia dictada con fecha 3 de noviembre de 1995, por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en Sevilla, en el recurso contencioso-administrativo núm. 1022/1993, promovido por Pedro Domecq, S.A., sobre sanción, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

**FALLO**

Que debemos desestimar y desestimamos el recurso formulado por la compañía «Pedro Domecq, S.A.» contra la resolución que se dice en el encabezamiento de esta sentencia sin hacer expresa imposición de las costas a ninguna de las partes.

Sevilla, 7 de febrero de 1996.- El Secretario General Técnico, Javier Aguado Hinojal.

*RESOLUCION de 8 de febrero de 1996, de la Secretaría General Técnica, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo núm. 617/1994, interpuesto por don Antonio Merino Barrera.*

De orden delegada por el Excmo. Sr. Consejero de Trabajo y Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía, se publica para general conocimiento en sus propios términos el Fallo de la sentencia dictada con fecha 28 de noviembre de 1995, por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en Sevilla, en el recurso contencioso-administrativo núm. 617/1994, promovido por don Antonio Merino Barrera, sobre sanción, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

**FALLO**

Que debemos desestimar y desestimamos el presente recurso deducido contra la resolución mencionada en el encabezamiento de esta resolución la que confirmamos, por ser acorde con el Ordenamiento Jurídico. Sin condena en costas.

Sevilla, 8 de febrero de 1996.- El Secretario General Técnico, Javier Aguado Hinojal.

*RESOLUCION de 8 de febrero de 1996, de la Secretaría General Técnica, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo núm. 1057/1994, interpuesto por Vigilancia Jurada, SA.*

De orden delegada por el Excmo. Sr. Consejero de Trabajo y Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía, se publica para general conocimiento en sus propios términos el Fallo de la sentencia dictada con fecha 14 de diciembre de 1995, por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en Sevilla, en el recurso contencioso-administrativo núm.