

RESOLUCION de 26 de junio de 1986, referente a la extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Granada, para el mismo sector laboral de la provincia de Huelva.

Visto el expediente incoado por Doña Inés María Arias Villarón, Secretario General de la Federación Provincial en Huelva de Banca, Ahorros, Seguros y Oficinas (FEBASO) de la Unión General de Trabajadores, en solicitud de extensión de convenio y

RESULTANDO : Que con fecha 14 de mayo de 1985, se recibe escrita de D^a Inés María Arias Villarón y por la representación que ostenta, en el que solicita la extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Granada para el mismo sector laboral de la provincia de Huelva, solicitud que efectúa ante la Delegación Provincial en Huelva, de la Consejería de Trabajo y Seguridad Social de la Junta de Andalucía.

RESULTANDO : Que a tenor de la solicitud efectuada, se inician los trámites previstos en el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo, al requerir a las partes afectadas, por medio de la Delegación provincial indicada, por escrito de fecha 24 de junio de 1985, la formación de la Comisión Paritaria prevista en el artículo 6º de la norma legal citada y, posteriormente y como consecuencia de no haberse constituido ésta, por escrito de 23 de julio de 1985, se les requiere a informar, yo por separado, sobre la extensión solicitada.

RESULTANDO : Que en el expediente constan efectuados los trámites previstos en el Real Decreto 572/1982, y queda suficientemente acreditada la representatividad sindical que solicita la extensión.

RESULTANDO : Que con fecha 14 de octubre de 1985, el Delegado Provincial de Huelva de la Consejería de Trabajo y Seguridad Social, acuerda extender el convenio colectivo mencionado, dando traslado a las partes de la resolución adoptada.

RESULTANDO : Que con fecha 31 de octubre de 1985, la Federación Onubense de Empresarios interpone contra la misma Recurso de Alzada ante la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Trabajo y Seguridad Social, del que se le da traslado a la Federación Provincial de Banca, Ahorros, Seguros y Oficinas de la U.G.T., para que alegue lo que en derecho le conviniere.

RESULTANDO : Que recibido en la Dirección General de Trabajo de esta Consejería, el expediente a los efectos de resolver el citado recurso, esta resuelve con fecha 31 de enero de 1986, sin entrar en las cuestiones de fondo del mismo, al dejar sin efecto la Resolución dictada por el Delegado provincial, al comprobarse que dicha Delegación se había excedido en su competencia, pues la extensión de convenios colectivos es materia reservada al Excmo. Sr. Consejero de Trabajo y Seguridad Social, por lo que ordena la reposición de actuaciones al momento procedimental del mismo, en que debió tener conocimiento en primera y única instancia el Excmo. Sr. Consejero de Trabajo y Seguridad Social.

RESULTANDO : Que cuando se recibe nuevamente el expediente en la Dirección General de Trabajo, con fecha 18 de junio de 1986, una vez trasladada a las partes la Resolución indicada en el Resultando anterior y a los efectos que se indican en el mismo, el Tribunal Constitucional, por Providencia de 28 de marzo de 1986, ha admitido a trámite el conflicto positivo de competencias número 533/1986, promovido por el Gobierno de la Nación, contra una Resolución de esta Consejería de fecha 5 de diciembre de 1985, que extendió el convenio de Oficinas y Despachos de la provincia de Granada a la de Sevilla, situación ésta que se desconocía cuando se dictó la resolución al recurso de alzada.

RESULTANDO : Que en la tramitación del presente expediente, se han respetado las prescripciones reglamentarias de aplicación.

CONSIDERANDO : Que la cuestión de competencia en materia de extensión de Convenio Colectivos, se encuentra pendiente de lo que determine el Tribunal Constitucional, y no es posible resolver sobre el fondo del asunto.

Vistas las disposiciones legales referenciales y demás concordantes de general aplicación, el Consejero de Trabajo y Seguridad Social de la Junta de Andalucía.

ACUERDA:

Que no procede resolver la solicitud de extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Granada, publicado en el Boletín de la misma, con fecha 9 de marzo de 1985, a la provincia de Huelva, hasta tanto no se determine por el Tribunal Constitucional, la competencia o no de la Junta de Andalucía a los efectos de extensión de Convenio Colectivo.

Notifíquese esta Resolución a los interesados en la forma prevista en el artículo 79 de la Ley de Procedimiento Administrativo, haciéndoles saber el derecho que les asiste de presentar Recurso de Reposición ante el Excmo. Sr. Consejero de Trabajo y Seguridad Social de la Junta de Andalucía, en el término de un mes, a contar desde el día siguiente al de su notificación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 126 del Texto legal citado, en relación con el artículo 52 de la Ley Reoladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativo, de 27 de diciembre de 1956, modificada por Ley 10/1973, de 17 de marzo.

Sevilla, 26 de junio de 1986

JOAQUIN J. GALAN PEREZ
Consejero de Trabajo y Seguridad Social

ACUERDO de 11 de julio de 1986, de la dirección General de Trabajo, por el que se ordena la inscripción, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo de la empresa Industrial Cervecera Sevillana S.A., de ámbito interprovincial.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de la Empresa «Industrial Cervecera Sevillano S.A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo en fecha 2 de julio de 1986, suscrito por la representación de la Empresa y los trabajadores con fecha 27 de junio de 1986, y de conformidad con lo dispuesto en el artº 90.2 y 3 de la Ley 8/80 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA :

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

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

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

Sevilla 11 de julio de 1986. — El Director General, Enrique Vila Vilator.

Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Industrial Cervecera Sevillana S.A.» de ámbito Interprovincial

CAPITULO I Disposiciones Generales

Artículo 1º. Ambito personal y territorial.

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

El personal eventual, interino y fijo discontinuo tendrá todos los beneficios económicos y sociales de este convenio en proporción al tiempo que trabaje, teniendo en cuenta las excepciones particulares que en cada caso se especifiquen para este personal.

Artículo 2º. Vigencia.

Este convenio empezará a regir el día 1º de enero de 1986, y terminará su vigencia el día 31 de diciembre de 1986.

Artículo 3º. Prórrogas.

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

Artículo 4°. Revisión.

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

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

Artículo 5°. 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 6°. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 7°. Comisión Paritaria.

Para la vigencia y cumplimiento de lo acordado en el Convenio, se constituirá, de acuerdo con el artículo 85-20 del Estatuto de los Trabajadores, una Comisión Paritaria integrada por cuatro representantes de la Empresa y cuatro miembros del Comité, la cual actuará sin invadir en ningún momento el ámbito jurisdiccional que corresponde a la Dirección de la empresa, y si únicamente para propugnar la adopción de medidas o de acuerdos encaminados a la mejor observancia de lo pactado.

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

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 8°.

La organización del trabajo corresponde a la dirección de la Empresa, como atributo exclusivo de la misma, según se determina en el artículo 4° de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, pudiendo en aquellos casos que estime oportuno, solicitar la colaboración y participación al Comité de Empresa o delegados de personal, según proceda.

Como complemento de lo dispuesto en el artículo 4° de la Ordenanza, se incluye lo siguiente:

JORNADA

Se pacta para 1986 una jornada laboral semanal de cuarenta horas, de lunes a viernes.

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

a) El personal que el artículo 35 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera excluye de la jornada normal de trabajo, seguirá con el mismo Régimen de exclusión, a excepción de lo indicado en el punto 1, 2 y 3, del mencionado artículo 35 de la Ordenanza laboral.

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

1. Jornada partida con una hora de descanso para comida. En los Depósitos el descanso puede llegar a dos horas.

2. Jornada continuada, con medio 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 anexo nº 8.

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

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

Siempre que se trabaje a turnos, estos continuarán siendo rotativos y variarán semanalmente efectuándose el cambio en la jornada que comienza el lunes. Afectará a todo el personal salvo prescripción facultativa o ciertos trabajos específicos 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) Los descansos entre jornada y semanal, se computarán cuando lo requiera la organización del trabajo, por periodos de cuatro semanas.

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

HORARIO

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

El horario normal del personal será:

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

De 08 a 17 horas con una hora de descanso

De 09 a 18 horas con una hora de descanso

Si el descanso fuera de, das horas se acrecentaría en una hora la solida.

2°. 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 3.

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

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

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

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

TURNO TOTAL

Podrá establecerse el sistema de Turno Total que previamente se acuerde o un sistema análogo, de común acuerdo con el personal afectada, con intervención del Comité, suscribiéndose el correspondiente documento con la intervención del Comité, que se considerará anexo del presente Convenio.

Artículo 9°. Viernes de Feria 24 y 31 de diciembre.

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

CAPITULO III

Clasificación del Personal

Artículo 10°. Clasificación del Personal.

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo III de la Ordenanza laboral de la Industria Cervecera.

Como consecuencia de la aprobación de este Convenio, se sigue manteniendo lo supresión de la categoría de Auxiliar obrero de 2ª.

CAPITULO IV

Ingresos y Ceses de Personal.

Artículo 11°. Ingresos y Cesos.

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

Artículo 12°. Admisión hijos de trabajadores.

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

Artículo 13°. Período de prueba.

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

Artículo 14°. Solicitud de ingreso.

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

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

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

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

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

Artículo 15°. Baja voluntaria.

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

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

Artículo 16°. Cese del personal fijo discontinuo.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 16 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

Artículo 17°. Contratación de personal eventual e interino.

Salvando la libertad de contratación que tiene la Empresa para este tipo de contratos, y no renunciando a este derecho, se procurará elegir hijos o huérfanos de trabajadores fijos y fijos discontinuos, sin obligación de seguir el orden del escalafón de éstos.

El tiempo de duración de estos contratos no contará a los efectos de pasar a fijos a través del escalafón de fijos discontinuos.

Artículo 18°. Contratación personal fijo del exterior.

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

Serán declaradas 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.

Aquellas aspirantes que superen el mínimo establecido se considerarán aprobados sin plaza, teniendo derecho a ocupar sin examen las vacantes que surjan en su categoría y especialidad aunque se encontrase en situación de inactividad laboral derivada del servicio militar, enfermedad o accidente que no determinen incapaci-

dad para el puesto.

El aprobado sin plaza, únicamente podrá cubrir vacante 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.

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

Cultural.

Psicotécnica.

Estos productores sólo podrán ascender en las citadas condiciones hasta la categoría laboral de Oficial de Primero.

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

CAPITULO V**Artículo 19°. Ascensos.**

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

Artículo 20°. Plan de formación.

Con objeto de que todo el personal de la Empresa tenga igualdad de oportunidades para acceder a unos mejores conocimientos y perfeccionar su formación, se acuerda estudiar y poner en práctica un plan general de formación, cuyas directrices principales serán señaladas por la Dirección General y su elaboración se hará por una Comisión paritaria constituida por personas nombradas por la Dirección General y por el Comité de Empresa. El Presidente de dicha Comisión será nombrado por la Dirección de entre los miembros de la misma y tendrá voto de calidad.

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

Artículo 21°. Procedimiento para cubrir vacantes.

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

1. Condiciones mínimas exigidas a los aspirantes. Entre las que se incluirán obligatoriamente la aptitud física para desempeñar el puesto, dada por el Médico de la Empresa.

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

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

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

5. Lugar y fecha del examen.

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

Artículo 22°. Prueba de optitud.

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 corresponde a la vacante a cubrir y dos vocales designadas por el Comité de Empresa. Asistirá con carácter de Asesor, sin voto, el Jefe de Servicio de Personal de la Empresa o persona que los sustituya, que actuará de 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 efectuará el mismo día.

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

Prueba cultural Máximo 15 puntos.
Prueba prof. Teor. pract. Máximo 75 puntos.

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

Artículo 23°. 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 oboño de diferencias de categorías, pasados seis meses dentro del año civil, la plaza deberá sacarse a concurso, pudiendo ser adjudicadas al que la desempeña, previo comunicación al Comité de Empresa.

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

**CAPITULO VI
 PLANTILLAS**

Artículo 24°. Plantillos.

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

Artículo 25°. Escalafones.

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

Artículo 26°. Escalafón de fijos discontinuos.

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

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

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

La empresa podrá conceder excedencias 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 más campañas efectivas trabajadas.

Esto no afectará al personal que marche al Servicio Militar cuya ausencia será contada como tiempo de trabajo.

**CAPITULO VII
 RETRIBUCIONES**

Artículo 27°. Principios Generales.

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

1. Salario Base.
- II, Complementos.
 - a) Personales. Antigüedad.
 - b) De puestos de trabajo.
 - Plus Nocturno.
 - Plus rotativo de tarde.
 - Plus turno total o el análogo que exista.
 - c) De calidad o cantidad en el trabajo.
 - Primo de responsabilidad.
 - Primas.
 - Plus de Convenio.
 - Plus complementario.
 - Plus jornada especial.
 - Plus compensatorio.
 - Horas extraordinarias.
 - d) De vencimiento superior a un mes.
 - Pagas extraordinarias reglamentarias.
 - Gratificación patrona.
 - Gratificación Ferieo.
 - Gratificación Fiestas de primavera.
 - Gratificación febrero y octubre.
 - Gratificación diciembre.
 - Plus de vacaciones.
 - e) Percepciones no salariales.
 - Quebranto de moneda.
 - Plus de Transportes Urbanos.

Artículo 28°. Sueldos y jornales base.

Los sueldos y jornales iniciais o percibir por el personal de Industrial Cervecera Sevillano, S.A., serán determinados en el anexo núm. 1.

Artículo 29°. Antigüedad.

Se aplicará el sistema vigente en la Empresa.

Artículo 30°. Plus nocturna.

A todo el personal de la Empresa que realice función de jornada de noche, sin distinción del grupo profesional o categoría que obste, se le abanará un plus del 45% del salario base sin antigüedad, según lo establecida en el punto 21 del artículo 30 de la Ordenanza laboral de la industria Cervecera.

Artículo 31°. 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 de 22,50% del salario, o sueldo base sin antigüedad, por cada día de trabajo en dicho turno rotativo de tarde.

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

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

Las horas de este turno que excedan las diez de la noche, se abonarán con el Plus de Noche 45%, sin que puedan superponerse ambos (Nocturno y Tarde).

Artículo 32°. 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	9.494.
Titulados y jefes de 1º	6.797.
Jefes de 2º	4.099.
Subalternos de 1º Jefes de Equipos y Oficiales de 1º Jefes de Equipos	3.560.

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

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

Artículo 33°. Prima de rendimiento personal obrero.

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

Artículo 34°. Primas de rendimiento personal empleado.

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

Artículo 35°. Corrección individual de valores de primas.

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

- 1-1 Bueno.
- 1-0 Normal.
- 0-9 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 36°. Corrección de primas por impuntualidades.

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

Artículo 37°. Plus Convenio.

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

Este Plus se percibirá durante las vacaciones, según los valores que figuran en el anexo núm. 4.

Artículo 38º. Plus Complementario.

Durante el periodo de vigencia del Convenio y para el personal fijo discontinuo, se establece un plus Complementario de Asistencia por valor de 60,35 pesetas por día efectivamente trabajado, con independencia de la duración de la jornada.

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

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

Artículo 39º. Plus Compensatorio.

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

Este plus se percibirá mensualmente y referido únicamente a las 12 mensualidades del año civil.

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

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

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

Artículo 40º. Plus Vacaciones.

Durante el periodo de vigencia del Convenio y durante el periodo de vacaciones, se abonarán 22.350 ptas. a todas las categorías profesionales laborales, en compensación a las percepciones correspondientes a los complementos salariales en jornada normal que se abonan por día efectivamente trabajado.

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

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

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

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

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

Artículo 41º. Horas extraordinarias.

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

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

Artículo 42º. Gratificación fiestas de Primavera.

Dentro de la primera decena de abril, se abonará una gratificación para Fiestas de Primavera consistente en pesetas 32.800, para todo el personal fijo, cualquiera que sea su categoría y que no tenga acreditada ninguna antigüedad. Esta cantidad se incrementará en 821 pesetas por cada año de antigüedad hasta un máximo de 20 años.

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

Artículo 43º. Retrasos y salidas particulares.

Se establecen por retrasos los siguientes descuentos:

RETRASOS

Obreros, Subalternos de 1º y 2º y Limpiadoras: 19,57 ptas./día.

Empleados, Subalternos de 1º, Jefes de Equipo: 28,50 ptas./día.

Jefes de 1º, Jefes de 2º y personal Titulado: 49,40 ptas./día.

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

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

SALIDAS PARTICULARES

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

Auxiliar Obrero de 1º	231,50 ptas./hora.
Ayudantes	236 ptas./hora.
Oficial de 2º	244,75 ptas./hora.
Oficial de 1º	264,50 ptas./hora.
Oficial de 1º, Jefe Equipo	299,60 ptas./hora.
Limpiadoras	221,70 ptas./hora.
Subalternos de 2º	234,90 ptas./hora.
Subalternos de 1º	244,75 ptas./hora.
Subalternos Jefes	267,80 ptas./hora.
Auxiliares Administrativos y Técnicos	247 ptas./hora.
Oficiales de 2º	265,60 ptas./hora.
Oficiales de 1º	293 ptas./hora.
Inspectores Comerciales de 2º	277,70 ptas./hora.
Inspectores Comerciales de 1º	308,75 ptas./hora.
Jefes de 2º	323,75 ptas./hora.
Jefes de 1º	367,60 ptas./hora.
Titulado Grado Medio	411,50 ptas./hora.
Titulado Grado Superior	457,65 ptas./hora.

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

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

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

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

Artículo 44. Pagas Extraordinarias reglamentadas de Julio y Navidad.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 33º de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, en lo que respecta al personal fijo, eventual e interino.

Al personal fijo discontinuo se le abonarán estas gratificaciones en función de los días que hayan permanecido en alta en cada campaña, liquidándoseles al finalizar la misma los importes devengados y no cobrados, pudiendo, no obstante, efectuarse el pago en la fecha que corresponda el abono de la gratificación en proporción al tiempo trabajado.

El abono de estos pagos se efectuará dentro de la primera quincena de julio y diciembre.

Artículo 45º. Gratificaciones pactadas.

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

1. Con motivo de la Feria se abonarán 11.200 pesetas a todo el personal fijo de la Empresa, sin distinción de categoría ni antigüedad.

2. Con ocasión de la festividad de Nuestra Sra. de las Viñas, Patrona de la Empresa, que se celebrará en la fecha que mutuamente se acuerde, se abonará una mensualidad sin antigüedad al personal fijo empleado y 30 días de jornal sin antigüedad al personal fijo obrero.

3. Una gratificación en el mes de febrero, de 22.735 pesetas.

4. Una gratificación en el mes de octubre de 22.735 pesetas.

5. Durante la primera quincena del mes de diciembre se abonará una gratificación consistente en 12.500 pesetas sin distinción de categoría ni antigüedad. Al personal fijo discontinuo, eventual o interino se le abonará esta gratificación por doceavas partes, proporcionalmente al tiempo de alta.

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

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

Artículo 46. Quebranto de Moneda.

Se establece para el personal de Distribución. Cobradores y

Cojeros, lo cantidad de 52.000 ptas. por cada día efectivamente trabajado en funciones que requieren el manejo de dinero efectivo. Este abono será liquidación mensual.

Artículo 47º. Plus de transportes urbanos.

Para suplir los gastos de transportes urbanos se mantiene el plus por el concepto de plus de transportes urbanos, cuya cuantía para las distintas categorías laborales y antigüedad de la Empresa será de nueve mil setecientos treinta y cuatro pesetas mensuales (9.734) correspondiendo su percepción a todo el personal.

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

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

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

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

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

Artículo 48º. 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 49º. Trabajo en Domingos, Festivos y Sábados.

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

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

75% del jornal o sueldo base más la antigüedad de un día.

6 horas prima de rendimiento.

1 día Plus de Convenio.

1 Plus de jornada especial en la cuantía señalada en las tablas adjuntas nº 7.

1 día Plus Complementario en aquellos casos que proceda.

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

Valor de 6 horas extraordinarias.

Valor de 6 horas de Prima de Rendimiento.

1 Día de Plus de Convenio.

1 Plus de jornada especial en la cuantía señalada en las tablas adjuntas número 7.

1 día Plus Complementario en aquellos que proceda.

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

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

Artículo 51º. Revisión Salarial.

En el caso de que el índice de precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrará a 31 de diciembre de 1986, un incremento superior al 8% resto a la cifra que resultara de dicho IPC a 31 de diciembre de 1985, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, con una limitación del 11%. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1986, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1987, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios y tablas utilizados para realizar los

aumentos pactados en dicho año.

En el supuesto de que se opere la revisión, el porcentaje resultante guardará, en todo caso, la debido proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en el Convenio, a fin de que aquél 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 52º. Retribución de Directivos.

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

CAPITULO VIII

Enfermedades, accidentes, licencias, excedencias y vacaciones.

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

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

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

Artículo 54º. 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 comunicárselo a la Empresa dentro de la jornada laboral del primer día de la ausencia por enfermedad o accidente. La Empresa, si se incumple esta norma podrá dejar sin efecto el pago del complemento durante los tres primeros días.

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

El médico de la Empresa informará de las revisiones efectuadas que, cuando procedan serán comunicadas al Comité, a efectos de precisar si se abono 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 55º. Trámites para consulta médica de la Seguridad Social.

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

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

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

Artículo 56º. Complemento subsidio por incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo.

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

Artículo 57º. Licencias.

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

Matrimonio: 15 días naturales y una prestación de 11.500 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 cónyuge e hijos: 2 días laborables.

Traslado de su domicilio habitual: 2 días laborables.
Fallecimiento de familiar allegado: 1 día natural.

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

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

Artículo 58º. 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.

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

Artículo 59º. Excedencia voluntaria.

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

Artículo 60º. Excedencia forzosa.

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

Artículo 61º. Vacaciones.

Todas las trabajadoras fijas de la Empresa tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones durante el año civil.

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

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

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

El personal fijo discontinuo podrá disfrutar de siete días de vacaciones, siempre que tenga trabajadas seis campañas e ingresen con anterioridad al 15 de mayo. Al objeto de poder programar las mismas, deberá indicar al ingreso, su deseo de disfrutarlas; le serán concedidas en un solo periodo que se iniciará en lunes y serán distribuidas de 1 de julio al 30 de septiembre, según permita la organización del trabajo.

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

CAPITULO IX

Artículo 62º. Dieta.

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

Titulado de Grado Medio, Jefes de 1º:				
4.600	75	1.405	1.075	2.045
Jefes de 2º: Técnicos, Administrativos, Comerciales Obreros y Subalternos:				
4.025	75	1.405	1.075	1.470.

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

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

Artículo 63º. Normas para el abono de dietas.

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

- a) Se tendrá derecho al importe designado para cama y desayuno, cuando se pernocte fuera de la residencia habitual.
- b) Se tendrá derecho al importe asignado para desayuno, cuando se viaje antes de las ocho de la mañana.
- c) Se tendrá derecho a la primera comida cuando se salga de viaje antes de las trece horas o bien se encuentre fuera de su

residencia habitual, entre las trece y las quince horas.

d) Se tendrá derecho a la segunda comida cuando no se encuentre de regreso a su residencia habitual, a partir de las veintiuna horas o cuando salga de viaje antes de las veinte horas.

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

Artículo 64º. 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, tendrá derecho a unas cantidades en conceptos de gasto de representación. Estas cantidades serán fijadas por la Dirección General, que dictará las normas a aplicar en cada caso.

Artículo 65º. Desplazamiento prolongado.

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, a en su defecto, se aplicarán las normas previstas en la legislación vigente.

CAPITULO X

Premios, faltas y sanciones.

Artículo 66º. 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 66.000 ptas., en metálico a todo el personal que cumpla 35 años de servicio o bien al llegar a los 65 años haya permanecido en la Empresa, como mínimo 30 años.

En ambos casos será computada a estos efectos la antigüedad de los fijos discontinuos con el criterio establecido en el artículo 27.

Una medalla de plata y 28.000 pesetas en metálico a los que, en igualdad de circunstancias lleven 20 años de servicio, de conformidad con lo indicado en el artículo 47º de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

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

Artículo 67º. Faltas y Sanciones.

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

CAPITULO XI

Previsión.

Artículo 68º. Complemento de jubilación.

De conformidad con el artículo 56º de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, se establece para el personal que se jubile a partir de 1º de enero de 1986, unas pensiones cuya cuantía anual será la siguiente:

Titulado Grado Superior	244.810 ptas.
Titulado Grado Medio	208.450 ptas.
Jefes de Primera	172.305 ptas.
Jefes de Segunda	157.325 ptas.
Oficial de 1º (Empleados y Obreros)	153.030 ptas.
Oficial de 2º	142.345 ptas.
Ayudante	142.345 ptas.
Auxiliares	134.905 ptas.
Subalternos	134.905 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 69º. Seguro de Vida e invalidez por accidente.

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

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

CAPITULO XII

Artículo 70º. Invierno.

Personal Obrero:

A los grupos de Fermentación y Bodegas.

1 Cazadora blanca	(1)
1 Pantalón blanco	(1)
2 Pantalones de pana	(1)
2 Pares de calcetines de lana	(1)
1 Jersey Lana 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 lana 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).	(2)
1 Chaleco de lana	(2)
1 Par de botas de seguridad	(1)
2 Pares de calcetines de lana	(1)

Conductores Autoelevadores-carretillas, exct.

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

Controladores de expedición.

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

Personal subalterno.

Porteros:	
2 Uniformes invierno	(2)
1 Abrigo o pelliza	(2)
2 Camisas grises	(1)
1 Corbata	(1)
1 Par de zapatos seguridad	(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 71º. Verano.

Personal Obrero

Grupos de Fermentación, Bodegas, Acondicionamiento de aire y Sala de Máquinas.	
1 Par de botas	(1)

Cocimiento:

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

Instalaciones-Distribución:

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

Conductores de Autoelevadores: (Además de lo general de obreros).

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

Controladores de Expedición:

1 Sahariana	(2)
1 Par de zapatos o botas de seguridad	(1)
1 Pantalón Azul	(1)

Restantes Grupos Obreros:

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

Personal Subalterno:

Porteros:	
1 Pantalón verano	(1)
1 Par de zapatos de seguridad	(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 ortopédicos	(1)

Botiquín:

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

Personal femenino:

2 Blusas	(1)
2 Faldas	(1)

Empleados en general:

1 Sahariana	(2)
-------------	-----

Las entregas se efectuarán en los meses de abril y octubre.
El comité de Seguridad e Higiene podrá proponer a la Dirección la reforma que convenga sobre el vestuario.
Las prendas de equipo del personal fijo-discontinuo o eventual,

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

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

CAPITULO XIII

Asistencia Social (Mejora de prestaciones de la Seguridad Social)

Artículo 72°. Ayudas para estudios e hijos subnormales.

La empresa establecerá para 1986, una ayuda escolar para hijos del personal desde los 4 años a los 16 inclusive, por un importe de 1.444, pesetas por mes e hijo, excepto los meses de julio y agosto.

Se establece una ayuda mensual de 5.542, pesetas por cada hijo subnormal o mínusválido. Para la percepción de esta ayuda será preciso acreditar que se está recibiendo de la Seguridad Social.

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

Artículo 73°. Préstamos en metálica.

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

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

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

CAPITULO XIV

Vías de reclamación

Artículo 74°. Vías de reclamación

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

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 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 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 Magistratura 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 sustantación 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.

CAPITULO XV

Derechos Sindicales

Artículo 75°.

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

Al Comité de Empresa y Delegado del Personal:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

i) Para el cumplimiento a la 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.

Asamblea de Trabajadores.

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

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

Durante los periodos de negociación de Convenio Colectivo, podrán celebrarse Asambleas con intervalos inferior o 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 solicitado 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, estas podrán celebrarse entre las 17 y las 21 horas, de cualquier día laborables, previa autorización de la Dirección de la Empresa y sólo podrán asistir a la misma el personal libre de servicio.

Secciones Sindicales

Les serán reconocidas a aquellas Centrales Sindicales que demuestren de forma fehaciente una afiliación del 15% del personal fijo de plantilla del Centro de Trabajo de Sevilla, los siguientes derechos:

a) Un delegado Sindical que deberá ser trabajador en activo de la Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien representa. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa. Representará y defenderá los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo en la Empresa y servirá de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de la Empresa.

b) Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

c) Poseerá 60 horas anuales retribuidas, siempre que no coincida esta representación en ningún miembro del Comité de Empresa o delegado de Personal.

d) Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente procedan.

e) Será oído por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los afiliados al Sindicato que representa.

f) El delegado Sindical ceñirá su tarea a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

g) Un tablón de anuncios para su uso exclusivo.

h) La retención a través de la nómina de la cuota sindical de sus

afiliados, previa solicitud por escrito de cada uno de ellos, entregando a cada delegado correspondiente el montante de estas cuotas.

i) Las Centrales Sindicales que demuestren de forma fehaciente en los Depósitos, una afiliación del 15% de la plantilla del personal fijo, podrán, previa petición por escrito de los interesados, solicitar la deducción en nómina de las cuotas de sus afiliados, las cuales les serán entregadas mensualmente.

Para uso general de todas las Centrales Sindicales se facilitará un tablón de anuncios.

CAPITULO XVI
Disposiciones Finales

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

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

Tercera. Trabajos o pluses especiales

En la calificación de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos y aún cuando en la Empresa no existan trabajos específicos que pudieran considerarse como tales, se señala, no obstante, que el personal que por su función trabaja actualmente y de forma habitual en cámaras de frío, bodegas y filtros, además de la jornada de seis horas reconocidas, se les respetará el derecho graciable adquirido de percibir un 20 por ciento del importe del salario de cada mes, calculado siempre sobre el que se tenga cuando esta percepción se le abane. Esta prima desaparecerá cuando el trabajador pase a prestar servicios en otra Sección con función distinta a la que se venía realizando.

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

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

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

Igualmente, tendrán una compensación del 20 por 100 del salario, los trabajadores que realicen limpieza y reparación de condensadores y estén en contacto con amoníaco, bien entendido que esta compensación se referirá únicamente al periodo de tiempo que dichos trabajos se realicen.

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

Cuarta. La Empresa se compromete, asimismo, al mantenimiento del nivel del empleo durante la vigencia del Convenio, de forma que serán cubiertas todas las bajas que se produzcan a partir del día 1º de enero de 1986, manteniéndose el mismo número de personas que en 31 de diciembre de 1985.

Quinta. Durante los tres primeros meses a partir de la firma del Convenio, la Comisión Paritaria estudiará y propondrá a la Dirección general, el ascenso a título personal de aquellos trabajadores que por motivos excepcionales se consideren oportunos, hasta la categoría de Oficial de 1º.

ANEXO NUMERO 1

CATEGORIA	PESETAS
Técnicos, Administrativos y Comerciales:	
Titulado de Grado Superior	93.640
Titulado Grado Medio	82.304
Jefes de Primera	71.167
Jefes de Segunda	61.803
Oficiales de Primera	56.184
Oficiales de Segunda	48.865
Auxiliares Administrativos, Técnicos y Comerciales ..	41.348
Inspectores Comerciales de Primera	61.704
Inspectores Comerciales de Segunda	52.438

Subalternos:

Subalternos de Primera Jefe de Equipo	48.692
Subalternos de Primera	45.106
Subalternos de Segunda	41.348
Limpiadoras	37.589

Obreros:

Oficiales de Primera Jefe de Equipo	1.873,50
Oficiales de Primero	1.629,83
Oficiales de Segunda	1.503,63
Ayudantes	1.378,50
Auxiliares de Primera	1.314,87

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

ANEXO NUMERO 2

TABLA DE PRIMAS DE RENDIMIENTO	(Días Trabajados)
PERSONAL OBRERO	PTAS/HORAS
Oficial de Primera. Jefe de Equipo	38,42
Oficial de Primera	32,93
Oficial de Segunda	30,73
Ayudante	28,54
Auxiliar de Primera	27,44

ANEXO NUMERO 2

TABLA DE PRIMAS DE RENDIMIENTO	(Días Trabajados)
PERSONAL EMPLEADO	PTAS./HORA
Titulado Grado Superior	499,39
Titulado Grado Medio	426,94
Jefe de Primera	361,09
Jefe de Segunda	334,76
Inspector Comercial de Primera	333,65
Inspector Comercial de Segunda	295,24
	PTAS/HORA
Oficial de Primera	42,80
Oficial de Segunda	38,42
Auxiliar	34,02
Subalterno de Primera Jefe de Equipo	35,12
Subalterno de Primera	30,73
Subalterno de Segunda	28,54
Limpiadora	26,34

ANEXO NUMERO 3

TABLA DE PRIMAS DE RENDIMIENTO	(Días Trabajados)
PERSONAL EMPLEADO	PTAS/DIA
Titulado Grado Superior	499,39
Titulado Grado Medio	426,94
Jefe de Primera	361,09
Jefe de Segunda	334,76
Inspector Comercial de Primera	333,65
Inspector Comercial de Segunda	295,24
	PTAS/HORA
Oficial de Primera	42,80
Oficial de Segunda	38,42
Auxiliar	34,02
Subalterno de Primera Jefe de Equipo	35,12
Sublaterno de Primera	30,73
Subalterno de Segunda	28,54
Limpiadora	26,34

ANEXO NUMERO 4

PLUS CONVENIO

	VALOR/DIA
Titulado Grado Superior	1.312,50
Titulado Grado Medio	1.300,40

Jefe de Primera, Técnico, Comercial y Administrativo	1.290,45
Jefe de Segunda, Técnico, Comercial y Administrativo	1.267,60
Oficial de Primera, Técnico y Administrativo	1.272,60
Oficial de Segunda, Técnico y Administrativo	1.285,75
Auxiliar Técnico, Administrativo y Comercial	1.393,80
Inspector Comercial de Primera	1.269,65
Inspector Comercial de Segunda	1.272,30
Subalterno de Primera. Jefe Equipo	1.282,55
Subalterno de Primera	1.296,55
Subalterno de Segunda	1.393,55
Limpiadora	1.429,55
Oficial de Primera. Jefe Equipo	1.267,45
Oficial de Primera	1.279,80
Oficial de Segunda	1.292,15
Ayudante	1.395,65
Auxiliar de Primera	1.409,35

ANEXO NUMERO 5

PLUS COMPENSATORIO

(Personal fijo discontinuo o interino)

	VALOR/DIA
Titulado Grado Superior	523,93
Titulado Grado Medio	439,97
Jefe de Primera, Técnico, Administrativo y Comercial	357,17
Jefe de Segunda, Técnico, Administrativo y Comercial	262,32
Oficial de Primera Técnico y Administrativo	206,70
Oficial de Segunda Técnico y Administrativo	148,63
Auxiliar Administrativo, Técnico y Comercial	110,53
Inspectores Comerciales de Primera	250,40
Inspectores Comerciales de Segunda	178,20
Subalternos de Primera Jefe de Equipo	92,50
Subalternos de Primera	42,77
Subalternos de Segunda	27,73
Limpiadora	5,67
Oficial de Primera Jefe de Equipo	134,76
Oficial de Primera	71,54
Oficial de Segunda	45,44
Ayudante	30,61
Auxiliar de Primera Obrero	18,63

PLUS COMPENSATORIOANEXO NUMERO 5MENSUAL

CATEGORIAS	S/ANT.	5% ANT.	10% ANT.	20% ANT.	30% ANT.	40% ANT.	50% ANT.	60% ANT.
Titulado Grad.Sup.	15.718	16.590	17.461	19.210	20.928	22.642	24.378	26.126
Titulado Grad.Medio	13.199	13.967	14.736	16.273	17.783	19.295	20.823	22.361
Jefe de Primera	10.715	11.378	12.042	13.370	14.676	15.981	17.299	18.629
Jefe de Segunda	7.869	8.446	9.022	10.174	11.308	12.441	13.588	14.741
Oficial Primera	6.201	6.726	7.249	8.298	9.327	10.355	11.398	12.444
Oficial Segunda	4.459	4.910	5.366	6.272	7.165	8.056	8.960	10.137
Auxil.Adm.Tec.Com.	3.316	3.585	3.853	4.620	5.374	6.131	6.894	7.660
Inspector Comer.1ª	7.512	8.088	8.665	9.819	10.949	12.084	13.228	14.380
Inspector Comer.2ª	5.346	5.835	6.325	6.762	8.263	9.225	10.196	11.174
Subalterno J.Equipo	2.775	3.231	3.686	4.593	5.484	6.378	7.280	8.191
Subalterno Primera	1.283	1.701	2.122	2.959	3.783	4.516	5.442	6.280
Subalterno Segunda	832	1.214	1.599	2.366	3.124	3.880	4.645	5.411
Limpiadora	170	518	869	1.568	2.252	2.940	3.634	4.332
Oficial 1ª J.Eg.Obr.	4.099	4.631	5.161	6.623	7.261	8.305	9.361	10.421
Oficial Primera	2.176	2.634	3.093	4.012	4.915	5.820	6.735	7.655
Oficial Segunda	1.382	1.807	2.232	3.080	3.913	4.748	5.591	6.439
Ayudante	931	1.320	1.709	2.486	3.251	4.016	4.790	5.568
Auxiliar 1ª Obrero	566	939	1.310	2.052	2.782	3.512	4.252	4.994

ANEXO NUMERO 6

VALORES HORAS EXTRAORDINARIAS

CATEGORIA	PESETAS
OPERARIOS	
Oficial de 1º Jefe de Equipo	706,81
Oficial de Primera	612,41
Oficial de Segunda	565,23
Ayudante	518,03
Auxiliar de Primera	494,99
SUBALTERNOS	
Subalterno de 1º Jefe de Equipo	605,84
Subalterno de Primera	559,74
Subalterno de Segunda	512,55
Limpiadora	466,45
EMPLEADOS	
Oficial de Primera	699,13
Oficial de Segunda	605,84
Auxiliar	512,55

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

TABLA NUMERO 7

PLUS DE JORNADAS ESPECIALES

CATEGORIA	PESETAS/DIA
OPERARIOS	
Oficial de 1º Jefe de Equipo	1.413,62
Oficial de Primera	1.224,82
Oficial de Segunda	1.130,46
Ayudante	1.036,06
Auxiliar Obrero	989,98
SUBALTERNOS	
Subalterno de 1º Jefe de Equipo	1.211,68
Subalterno de Primera	1.119,48
Subalterno de Segunda	1.025,10
Limpiadora	932,90
EMPLEADOS	
Oficial de Primera	1.398,26
Oficial de Segunda	1.211,68
Auxiliar	1.025,10

Los valores indicados son los que corresponden al personal sin antigüedad.

TABLA NUMERO 8

CATEGORIA	VALOR/DIA
EMPLEADOS	

Oficial de Primera	349,55
Oficial de Segunda	302,95
Auxiliar	256,30

SUBALTERNOS

Subalternos de 1º Jefe de Equipo	302,92
Subalterno de Primera	279,90
Subalterno de Segunda	256,30

OPERARIOS

Oficial de 1º Obrero Jefe de Equipo	353,40
Oficial de Primera Obrero	306,20
Oficial de Segunda Obrero	282,62
Ayudante	259,02
Auxiliar Obrero de Primero	247,50

Los valores indicados son los que corresponden al personal sin antigüedad.

INGRESOS ANUALES POR CATEGORIAS

Titulado Grado superior	2.330.748
Titulado Grado medio	2.111.352
Jefe Primero, Administrativo, Técnico y Comercial ..	1.897.257
Jefe Segunda, Administrativo, Técnico y Comercial ..	1.678.833
Oficial de Primera, Admon. y Técnicos	1.528.806
Oficial de Segunda, Admon. y Técnicos	1.392.507
Auxiliar Administrativo y Técnico	1.284.972
Inspector Comercial de Primera	1.624.176
Inspector Comercial de Segunda	1.451.190
Subalterno de 1º Jefe de Equipo	1.405.776
Subalterno de Primera	1.287.138
Subalterno de Segundo	1.244.004
Limpiadora	1.185.903
Oficial de 1º Jefe Equipo	1.546.714
Oficial de Primera	1.363.789
Oficial de Segunda	1.295.064
Ayudante	1.252.837
Auxiliar de Primera Obrero	1.220.415

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

Industrial Cervecera Sevillana, S.A.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA, AÑO 1986

ANEXO

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

En compensación de esta jornada especial se percibirá por cada sábado trabajado la cantidad de 9.000 Ptas. con un descuento de media hora en cada turno.

Las jornadas especiales que anteceden tendrá efectividad durante el año 1986.

A N E X O

FUNCIONAMIENTO DE LA CLAUSULA DE REVISION SALARIAL 1.986

DEFINICION SALARIOS	8.1	8.2	8.3	8.4	8.5	8.6	8.7	8.8	8.9	9.0	9.1	9.2	9.3	9.4	9.5	9.6	9.7	9.8	9.9	10.0	10.1	10.2	10.3	10.4	10.5	10.6	10.7	10.8	10.9	11.0	
5.50	0,07	0,14	0,21	0,27	0,34	0,41	0,48	0,55	0,62	0,69	0,76	0,82	0,89	0,95	1,03	1,10	1,17	1,24	1,31	1,37	1,44	1,51	1,58	1,65	1,72	1,79	1,86	1,93	2,00	2,07	2,14
5.75	0,07	0,14	0,22	0,29	0,36	0,43	0,50	0,57	0,65	0,72	0,79	0,86	0,93	1,01	1,09	1,15	1,22	1,29	1,37	1,44	1,51	1,58	1,65	1,72	1,80	1,87	1,94	2,01	2,08	2,15	2,22
6.00	0,07	0,15	0,22	0,30	0,37	0,45	0,52	0,60	0,67	0,75	0,82	0,90	0,97	1,05	1,12	1,20	1,27	1,35	1,42	1,50	1,57	1,65	1,72	1,80	1,87	1,95	2,02	2,10	2,17	2,25	2,32
6.25	0,08	0,16	0,23	0,31	0,39	0,47	0,55	0,62	0,70	0,78	0,86	0,94	1,02	1,09	1,17	1,25	1,33	1,41	1,49	1,56	1,64	1,72	1,80	1,87	1,95	2,03	2,11	2,19	2,27	2,35	2,43
6.50	0,08	0,16	0,24	0,32	0,41	0,49	0,57	0,65	0,73	0,81	0,89	0,97	1,06	1,14	1,22	1,30	1,38	1,46	1,54	1,62	1,71	1,79	1,87	1,95	2,03	2,11	2,19	2,27	2,36	2,44	2,52
6.75	0,09	0,17	0,25	0,34	0,42	0,51	0,59	0,67	0,76	0,84	0,93	1,01	1,10	1,18	1,27	1,35	1,43	1,52	1,60	1,69	1,77	1,86	1,94	2,02	2,11	2,19	2,28	2,36	2,45	2,53	2,62
7.00	0,09	0,17	0,26	0,35	0,44	0,52	0,61	0,70	0,79	0,87	0,96	1,05	1,14	1,22	1,31	1,40	1,49	1,57	1,66	1,75	1,84	1,92	2,01	2,10	2,19	2,27	2,35	2,45	2,54	2,62	2,71
7.25	0,09	0,18	0,27	0,36	0,45	0,54	0,63	0,72	0,82	0,91	1,00	1,07	1,18	1,27	1,36	1,45	1,54	1,63	1,72	1,81	1,90	1,99	2,08	2,17	2,27	2,36	2,45	2,54	2,63	2,72	2,81
7.50	0,09	0,19	0,28	0,37	0,47	0,56	0,66	0,75	0,84	0,94	1,03	1,12	1,22	1,31	1,41	1,50	1,59	1,69	1,78	1,87	1,97	2,06	2,16	2,25	2,34	2,44	2,53	2,62	2,71	2,80	2,89
7.75	0,10	0,19	0,29	0,39	0,49	0,58	0,68	0,77	0,87	0,97	1,07	1,16	1,26	1,36	1,45	1,55	1,65	1,74	1,84	1,94	2,03	2,13	2,23	2,32	2,42	2,52	2,62	2,71	2,81	2,90	2,99
8.00	0,10	0,20	0,30	0,40	0,50	0,60	0,70	0,80	0,90	1,00	1,10	1,20	1,30	1,40	1,50	1,60	1,70	1,80	1,90	2,00	2,10	2,20	2,30	2,40	2,50	2,60	2,70	2,80	2,90	3,00	3,10
8.25	0,10	0,21	0,31	0,41	0,52	0,62	0,72	0,82	0,93	1,03	1,13	1,24	1,34	1,44	1,55	1,65	1,75	1,86	1,96	2,06	2,17	2,27	2,37	2,47	2,57	2,67	2,77	2,87	2,97	3,07	3,17
8.50	0,11	0,21	0,32	0,42	0,53	0,64	0,74	0,85	0,95	1,06	1,17	1,27	1,38	1,49	1,59	1,70	1,81	1,91	2,02	2,12	2,23	2,34	2,44	2,55	2,66	2,76	2,87	2,97	3,08	3,18	3,28
8.75	0,11	0,22	0,33	0,44	0,55	0,66	0,77	0,87	0,98	1,09	1,20	1,31	1,42	1,53	1,64	1,75	1,86	1,97	2,08	2,19	2,30	2,41	2,52	2,62	2,73	2,84	2,95	3,06	3,17	3,28	3,38
8.99	0,11	0,21	0,32	0,42	0,53	0,64	0,75	0,85	0,96	1,07	1,18	1,29	1,39	1,50	1,61	1,71	1,82	1,93	2,03	2,14	2,25	2,35	2,46	2,57	2,67	2,78	2,88	2,99	3,10	3,21	3,31

CONSEJERIA DE EDUCACION Y CIENCIA

ORDEN de 7 de julio de 1986, por la que se revisa y actualiza la Orden de clasificación del Centro de Bachillerato privado Maravillas de Arroyo de la Miel, término municipal de Benalmádena (Málaga).

Examinado el expediente del Centro privado de Bachillerato Maravillas de Arroyo de la Miel, en solicitud de revisión de la Orden por la que se le asignaba su clasificación definitiva.

Resultando que se aporta nueva documentación en lo que se pone de manifiesto la variación de las circunstancias y datos que se reflejaron en las anteriores Ordenes de clasificación;

Resultando que la Delegación Provincial de Educación y Ciencia de Málaga ha elevado la correspondiente propuesta, acompañada del preceptivo informe de la Inspección de Bachillerato;

Vistos el Decreto 1855/1974, de 7 de junio (BOE de 10 de julio); los Ordenes ministeriales de 8 de mayo de 1978 (BOE del 15), reguladora de la clasificación de Centros privados de Bachillerato, y 17 de julio de 1980 (BOE del 24), reguladora de la autorización para impartir el Curso de Orientación Universitaria y demás disposiciones complementarias.

Esta Consejería de Educación y Ciencia ha resuelto revisar y actualizar la respectiva Orden de clasificación del Centro «Maravillas» de Arroyo de la Miel del término municipal de Benalmádena (Málaga). Domicilio: Avda. Salvador Vicente. Titular: Compañía Mercantil, S.A. Cal. Maravillas. Clasificación definitiva como Centro homologado de Bachillerato con 8 unidades y capacidad para 320 puestos escolares, autorizándose en consecuencia, ampliación del Centro y modificándose en tal sentido la Orden ministerial de 23 de septiembre de 1978 (BOE de 4.12.78) y la Orden de 19 de septiembre de 1984 (BOJA de 9.10.84).

La clasificación señalada anula cualquier otra anterior y los datos especificados en la misma se inscribirán en el Registro Especial de Centros Docentes.

El Centro habrá de solicitar la oportuna reclasificación cuando haya variación de los datos con que se clasifica en la presente Orden, especialmente en cuanto a su capacidad, que no podrá sobrepasar sin nueva Orden que la autorice.

Lo que comunico a V.I. para su conocimiento y efectos.

Sevilla, 7 de julio de 1986

MANUEL GRACIA NAVARRO
Consejero de Educación y Ciencia

ORDEN de 8 de julio de 1986, por la que se asigna la clasificación definitiva al Centro privado de Bachillerato «Ecos-Las Chapas», de Marbella (Málaga).

Ilmo. Sr.

Examinado el expediente del Centro privado de Bachillerato «Ecos-Las Chapas» de Marbella (Málaga), en solicitud de la clasificación definitiva como centro Homologado de Bachillerato;

Resultando que dicho expediente ha sido presentado en tiempo y forma reglamentarios, siendo informado favorablemente por la Inspección de Bachillerato y elevándose propuesta por la Delegación Provincial de Educación y Ciencia de Málaga, con valoración del rendimiento educativo después de haber funcionado dos años con clasificación provisional;

Considerando que el Centro que se expresa reúne todos los requisitos exigidos para la clasificación definitiva correspondiente, especificados en la Orden ministerial de 8 de mayo de 1978 (BOE del 15);

Vistas la Ley General de Educación de 4 de agosto de 1970, las Ordenes ministeriales de 12 de abril de 1975 y 8 de mayo de 1978, que establecen los requisitos necesarios para la clasificación definitiva de los actuales centros de enseñanza de Bachillerato;

Esta Consejería de Educación y Ciencia ha resuelto asignar la clasificación definitiva como Centro Homologado de Bachillerato al Centro «Ecos-Las Chapas» de Marbella (Málaga). Domicilio: Urbanización Las Chapas. Titular: Proemasa. Can 4 unidades y 160 puestos escolares, con los efectos previstos en el artº 95 de la Ley General de Educación, quedando obligado el Centro al cumplimiento de los requisitos establecidos por la legislación vigente para mantener la clasificación como Centro Homologado que actualmente le corresponde, pudiendo ser modificado el tipo de clasificación si variasen las circunstancias y condiciones que lo originaron. Igualmente de producirse cualquier modificación que afecte a cualquiera de los datos con que se clasifica dicho Centro, habrá de solicitarse por el interesado la oportuna reclasificación.

Esta clasificación anula cualquier otra anterior y los datos especificados en la misma se inscribirán en el Registro Especial de Centros Docentes y el Centro en sus escritos habrá de referirse a su Orden de clasificación definitiva, que reproducirá en cuanto le afecte.

Lo que comunico a V.I. para su conocimiento y efectos.

Sevilla, 10 de julio de 1986

MANUEL GRACIA NAVARRO
Consejero de Educación y Ciencia

4. Administración de Justicia**JUZGADO DE DISTRITO NUM. CINCO DE SEVILLA**

CEDULA de citación en juicio de faltas núm. 7/1986.

El Sr. D. Angel Salas Gallego Juez de Distrito del Número Cinco, de Sevilla, por resolución de esta fecha dictada en el juicio de faltas

número 7 de 1986, que se sigue por hurto, ha acordado citar por la presente a Trudy Hale en calidad de perjudicada en ignorado paradero, para que como denunciante y con las pruebas que tengan comparezca al juicio verbal que se celebrará en la Sala de Audiencias de este Juzgado, Palacio de Justicia, el día 9 de septiembre próximo a las 11'00, previniéndole que de no hacerlo podrá ser multado hasta el máximo de 100 pesetas.

Sevilla, 14 de julio de 1986.— El Secretario

5. Anuncios**5.1. Subastas y concursos de obras, suministros y servicios públicos****CONSEJERIA DE POLITICA TERRITORIAL**

RESOLUCION de 2 de mayo de 1986, sobre adjudicación de las obras de edificación de 4 viviendas en C/ Agustín Parejo, nº 19, Bda. Trinidad-Perchel, de Málaga. (MA-85/10-AS).

En cumplimiento de lo preceptuado en el Art. 119. del Reglamento General de Contratación del Estado, esta Consejería hace público que las Obras de Edificación de 4 viviendas en C/ Agustín

Parejo, nº 19, Bda. Trinidad-Perchel de Málaga, Expte. MA-85/10-AS, han sido adjudicadas a favor de la Empresa Sociedad Cooperativa Limitada Torroxera de la Construcción, en la cantidad de 12.799.614, Ptas., lo que representa una baja del 1% sobre el Presupuesto de Contrata.

Sevilla, 2 de mayo de 1986

JAIME MONTANER ROSELLO
Consejero de Política Territorial