

Andaluz de Administración Pública, por el que se convocó el I Curso de Iniciación a las Técnicas Bibliotecarias.

La correcta aplicación de los técnicas específicas en el ámbito de la bibliotecomanía es fundamental para el logro de un buen servicio tanto respecto a los ciudadanos, en el caso de bibliotecas públicas, como para la propia Administración cuando se trata de fondos bibliográficos de uso interno.

Teniendo el Instituto Andaluz de Administración Pública, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 50/1987, de 25 de febrero, como una de sus competencias la de formación del personal al servicio de la Junta de Andalucía, se ha estimado conveniente la organización de cursos que permitan introducir en el correcto conocimiento y manejo de las técnicas bibliotecarias al personal que realiza labores auxiliares en los distintos tipos de bibliotecas dependientes de la Administración Andaluza, básicamente funcionarios de los Grupos C, D y personal laboral de los Grupos 3º y 4º.

El primero de dichos cursos tendrá lugar en Sevilla, estando previsto organizar en fechas sucesivas otros tantos en las restantes provincias de la Comunidad Autónoma.

En consecuencia, este Instituto Andaluz de Administración Pública ha resuelto convocar el I Curso de Iniciación a las Técnicas Bibliotecarias, de acuerdo con las siguientes bases:

I. Denominación: I Curso de iniciación a las Técnicas Bibliotecarias.

II. Objetivos: El conocimiento y correcto manejo de las técnicas bibliotecarias por parte del personal que desempeña tareas auxiliares en bibliotecas dependientes de la Junta de Andalucía.

III. Programa: Se publica como Anexo a la presente Resolución.

IV. Lugar y fecha de realización: En Sevilla, del 23 de noviembre al 4 de diciembre, en el local que oportunamente se indique por este Instituto.

V. Duración y Horario: El curso comprenderá 40 horas lectivas en horario de tarde y de lunes a viernes.

VI. Participantes: En número máximo de 25, podrá solicitar su participación en este curso el personal al servicio de la Junta de Andalucía que desempeñe sus funciones en bibliotecas y no posea una especial cualificación en materia de técnicas bibliotecarias.

La selección de los aspirantes a participar en el curso se realizará por este Instituto, aídas la Comisión de Formación Paritaria y las Consejerías en la que estén destinados aquéllos, atendiendo a las necesidades del servicio y al previsible mejor aprovechamiento de los conocimientos a adquirir en las tareas habituales de los solicitantes.

VII. Presentación de solicitudes: Las solicitudes se presentarán en el plazo de quince días hábiles desde la publicación de la presente Resolución, mediante instancia dirigida a la Ilma. Sra. Directora del Instituto Andaluz de Administración Pública, Plaza Cristo de Burgos, nº 31, 41003. Sevilla, hacienda constar los siguientes datos:

Nombre y Apellidos.
Número de D.N.I.
Domicilio y teléfono particulares.
Puesto de trabajo y destino en el que presta sus servicios en la Junta de Andalucía.
Domicilio y teléfono del destino.
Breve exposición de los motivos por el que está interesado en el curso.

VIII. Precio público de inscripción: El precio público de inscripción al curso será de 10.000 Pts, el cual se abonará por las Consejerías de las que dependan los admitidos mediante transferencia al Instituto Andaluz de Administración Pública.

IX. Evaluación y Certificado: El certificado de aprovechamiento será extendido, en su caso, a los participantes, una vez elevada la Memoria que a dicho efecto deberán realizar y remitir al Instituto Andaluz de Administración Pública, en el plazo de dos meses desde la finalización del curso.

Sevilla, 21 de octubre de 1987.- La Directora, Carmen Calleja de Pablo.

ANEXO

PROGRAMA DEL CURSO DE INTRODUCCION A LAS TECNICAS BIBLIOTECARIAS

I. ADMINISTRACION Y ORGANIZACION DE BIBLIOTECAS

1. La Biblioteca: concepto, misión y clases.
2. La Biblioteca especializada.
3. Constitución del fondo de la Biblioteca. Selección. Adquisiciones. Conje de publicaciones. Donaciones.
4. Instalaciones y mobiliario de la Biblioteca.
5. Tratamiento del libro: sellado, registro, tejuelos y colocación del libro.
6. Documentos no librarios (publicaciones periódicas, materiales audiovisuales y otros materiales de la biblioteca).

II. SERVICIO A USUARIOS Y DOCUMENTACION

7. El servicio de información en la biblioteca. El préstamo y sus clases. Cooperación interbibliotecaria.
8. Las bibliografías y otras obras de consulta.
9. Secciones de una biblioteca. La selección de referencia.
10. La documentación. Clases de documentos.
11. El Centro de Documentación. Centros de Documentación Nacionales e Internacionales.

III. ANALISIS DOCUMENTAL Y NUEVAS TECNOLOGIAS APLICADAS AL DOCUMENTO Y LA INFORMACION

12. Los catálogos de una biblioteca: finalidad, clases, la ficha catalogación. Normas nacionales e internacionales de catalogación.
13. Las reglas de catalogación.
14. Encabezamientos de materias. Thesaurus.
15. Sistemas de clasificación. La CDU.
16. Biblioteca e informática: mecanización de servicios bibliotecarios.

CONSEJERIA DE ECONOMIA Y FOMENTO

RESOLUCION de 16 de octubre de 1987, de la Delegación Provincial de Córdoba, por la que se hacen públicas las subvenciones concedidos al amparo de la Orden que se cita.

Con carácter informativo y a efectos de insistir en lo establecido en la Ley 1/87 de 30 de enero, he resuelto publicar relación de subvenciones concedidas al amparo de la Orden de 12 de febrero de 1987.

Todas las subvenciones que figuran en la relación anexa, fueron notificadas en su día a los interesados, concediéndoles los recursos pertinentes, por lo que se consideran firmes, a excepción de aquéllos que fueron recurridos en su momento oportuno.

Asimismo se señala que el importe de las subvenciones puede ser modificado e incluso anulado si la inversión para la que se concedió no se ha cumplido en los términos previstos.

Córdoba, 16 de octubre de 1987.- El Delegado, Rafael Gameiro Borrego.

ANEXO

Expediente:	Nombre	Subvención
FC-CO-01/87	Club de Marketing de Córdoba	190.000
FC-CO-02/87	Club de Marketing de Córdoba	240.000
FC-CO-03/87	Colegio de Economistas de Córdoba	240.000

CONSEJERIA DE TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL

ACUERDO de 18 de mayo de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la 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 Sevillana S.A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo, en fecha 6 de mayo de 1986, suscrito por la representación de la Empresa y los trabajadores con fecha 10 de abril de 1987, y de conformidad con la dispuesta en el artículo 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, 18 de mayo de 1987.- El Director General, Faustino Díaz Fernández

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ámbito personal y territorial.

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

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

Artículo 2º.- Vigencia.

Este convenio empezará a regir el día 1º de Enero de 1.987, y terminará su vigencia el día 31 de Diciembre de 1.987.

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 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 ó rango se establecieran mejoras para los trabajadores de la industria que, al ser absorbida por la Empresa, motiven la anulación total de los beneficios que mediante él se conciertan.

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

Artículo 5º.- Compensación y absorción.

Las mejoras económicas establecidas en este Convenio,

podrán ser absorbidas o compensadas con las que puedan establecerse por disposición legal o reglamentaria.

Artículo 6º.- Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 7º.- Comisión Paritaria.

Para la vigencia y cumplimiento de lo acordado en el Convenio, se constituirá, de acuerdo con el artículo 85-2D 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 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

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 8º.-

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, como atributo exclusivo de la misma, según se determina en el artículo 4º 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.

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

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

JORNADA

Se pacta para 1.987 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 Industrial 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 registrarán en la Empresa serán:

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

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

3.- Jornada ininterrumpida, que se realizará en aquellos supuestos en que por la índole del trabajo no exista posibilidad de interrupción, debiendo permanecer en el puesto de trabajo la media hora de parada, compensándosele al trabajador mediante el abono de la gratificación según los valores que

figuran en las tablas anexo nº 8.

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

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

Siempre que se trabaje a turnos, estos continuarán siendo rotativos y variarán semanalmente efectuándose el cambio en la jornada que comienza el Lunes. Afectará todo el personal salvo prescripción facultativa o ciertos trabajos específicos ó 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 períodos de cuatro semanas.

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

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

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

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

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

2ª.- 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.-

3ª.- 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 3.-

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

Con objeto de obtener una mayor productividad de las instalaciones, podrá dosfasarse 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, despues 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 afectado, con intervención del Comité, - suscribiéndose el correspondiente documento conjuntamente - con el Comité, como anexo del presente Convenio.

Artículo 9º.- Viernes de FERIA, 24 y 31 de Diciembre.

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

CAPITULO III

CLASIFICACION DEL PERSONAL

Artículo 10º.- 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 la supresión de la categoría de - Auxiliar Obrero de 2ª.

CAPITULO IV

INGRESOS Y CESES DE PERSONAL

Artículo 11º.- 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 12º.- Admisión hijos de trabajadores.

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

Artículo 13º.- 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 142.- Solicitud de ingreso.

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

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

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

Industrial Cervecera Sevillana, S. A., establece como requisito previo a todo ingreso de personal, la realización de unas pruebas de aptitud, que serán fundamentalmente, médicas, culturales, profesionales ó 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 152.- 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 - o los pendientes de cobro.

Artículo 162.- Cese del personal fijo discontinuo.

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

Artículo 172.- 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 182.- Contratación personal fijo del exterior.

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

CAPITULO V**ASCENSOS****Artículo 192.- Ascensos.**

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

Artículo 202.- 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

poder 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 aducado en caso necesario a las facultades privativas de la Dirección, y a lo pactado en el actual Convenio, lo pondrá en práctica con arreglo a un calendario determinado.

Artículo 212.- 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 222.- 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 corresponde a la vacante a cubrir y dos vocales designados por el Comité de Empresa. Asistirá con carácter de Asesor, sin voto, el Jefe del Servicio de Personal de la Empresa o persona que lo sustituya, que actuará 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.Theor.Pract.	" 75 "
Prueba Psicotécnica . .	" 10 "

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

Serán declarados aptos aquellos aspirantes que alcan-

con el 50 por ciento de los puntos señalados en cada una de las pruebas.

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

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

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

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

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

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

- Cultural.
- Psicotécnica.

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

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

Artículo 23º.- Trabajos de categoría laboral superior.

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

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

CAPITULO VI

PLANTILLAS

Artículo 24º.- Plantillas.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 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 25º.- 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 26º.- Escalafón de fijos discontinuos.

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

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

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

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 27º.- Principios Generales.

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

- I.- Salario Base.
- II.- Complementos.
 - a) Personales.
 - Antigüedad.
 - b) De puestos de trabajo.
 - Plus Nocturno.
 - Plus rotativo de tarde.
 - Plus turno total o el análogo que exista.
 - c) De calidad o cantidad en el trabajo.
 - Prima 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 feria.
 - Gratificación Fiestas de Primavera.
 - Gratificación Febrero y Octubre.
 - Gratificación Diciembre.
 - Plus de Vacaciones.
 - e) Percepciones no salariales.
 - Quebranto de moneda.
 - Plus Transportes Urbanos.

Artículo 28º.- Sueldos y jornales base.

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

Artículo 29º.- Antigüedad.

Se aplicará el sistema vigente en la Empresa.

Artículo 30º.- Plus nocturno.

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

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

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

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 50%, sin que puedan superarse 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.	10.189
Titulados y Jefes de 1ª.	7.295
Jefes de 2ª.	4.399
Subalternos de 1ª Jefes de Equipos y Oficiales de 1ª Jefes de Equipos.	3.821

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.

A 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 período de vigencia del Convenio, las primas de rendimiento del personal obrero serán las indicadas en las tablas del anexo núm. 2.

Artículo 34º.- Primas de rendimiento personal empleado.

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

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 lleguen a superar las cuatro veces, obliga automáticamente a liquidar la prima, aplicándose el coeficiente 0,9 a aquellos que le correspondan, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda imputárseles, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales sobre esta materia.

Artículo 37º.- Plus Convenio.

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

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

Artículo 38º.- Plus Complementario.

Durante el período de vigencia del Convenio y para el personal fijo discontinuo, se establece un Plus Complementario de Asistencia por valor de 64,76 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 1ª, Obreros, eventuales o interinos y fijos, que no tengan acreditado ningún bienio de antigüedad.

Los Auxiliares de 1ª 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 nú. 5 del Convenio.

Artículo 40º.- Plus Vacaciones.

Durante el período de vigencia del Convenio y durante el período de vacaciones, se abonarán 24.000 pesetas a todas las categorías profesionales laborales, en compensación a las percepciones correspondientes a los complementos salariales en jornada normal que se abonan por día efectivamente trabajado.

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

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

Esta cantidad será prorrateable en caso de no

haber prestado doce meses consecutivos de servicio activo, dentro del año civil.

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

Al personal fijo discontinuo, interino y eventual, se le abonará esta cantidad en función de los días que haya permanecido en alta en cada temporada, 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 realizarán con arreglo a las Leyes vigentes.

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

Artículo 42º.- Gratificación Fiestas de Primavera.

Dentro de la primera decena de Abril, se abonará una gratificación para Fiestas de Primavera consistente en pesetas 36.000,-, para todo el personal fijo, cualquiera que sea su categoría y que no tenga acreditada ninguna antigüedad. Esta cantidad se incrementará en 915,-, pesetas por cada año de antigüedad hasta un máximo de 24 años.

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

Artículo 43º.- Retrasos y salidas particulares.

Se establecen por retrasos los siguientes descuentos:

RETRASOS

- Obreros, Subalternos de 1ª y 2ª y Limpiadoras. 21,20 Ptas/Día.
- Empleados, Subalternos de 1ª, Jefes de Equipo 30,60 Ptas/Día.
- Jefes de 1ª, Jefes de 2ª y personal Titulado 53,02 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 de duración de la ausencia, los siguientes descuentos:

- Auxiliar Obrero de 1ª	248,55	Ptas./hora.
- Ayudantes	253,28	" "
- Oficial de 2ª	262,67	" "
- Oficial de 1ª	283,86	" "
- Oficial 1ª, Jefe Equipo	321,53	" "
- Limpiadoras.	237,93	" "
- Subalternos de 2ª.	252,09	" "
- Subalternos de 1ª.	262,67	" "
- Subalternos Jefes.	287,40	" "
- Auxiliares Administrativos y Técnicos	265,08	" "
- Oficiales de 2ª.	285,04	" "
- Oficiales de 1ª.	314,45	" "
- Inspectores Comerciales de 2ª.	298,03	" "
- Inspectores Comerciales de 1ª.	331,35	" "
- Jefes de 2ª.	347,45	" "

- Jefes de 1ª.	394,51	" "
- Titulado Grado Medio	441,62	" "
- Titulado Grado Superior.	491,15	" "

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 implícita el descuento, serán las que se produzcan por tener que realizar trabajo de Fábrica en el exterior o visitas al Médico de la Seguridad Social, debidamente justificadas a juicio de la Empresa y aquellas que estén amparadas en una norma legal.

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

Artículo 44º.- 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 12.000,- 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 los Viñas, Patrona de la Empresa, que se celebrará en la fecha que mutuamente se acuerde, se abonará una mensualidad del Salario Base sin antigüedad al personal fijo empleado y 30 días de Salario Base sin antigüedad al personal fijo obrero.
- 3.- Una gratificación en el mes de febrero, de ----- 30.000.-pesetas.
- 4.- Una gratificación en el mes de octubre de ----- 30.000.-pesetas.
- 5.- Durante la primera quincena del mes de diciembre se abonará una gratificación consistente en 20.000,-pesetas sin distinción de categoría ni antigüedad. Al personal fijo discontinuo, eventual o interino se le abonará esta gratificación por dozas 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 46º.- Quebranto de Moneda.

Se establece para el personal de Distribución, Cobradores y Cajeros, la cantidad de 55,80.-pesetas por cada día efectivamente trabajado en funciones que requieren el manejo de dinero efectivo. Este abono será de 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 DOCE MIL CUATROCIENTAS CUARENTA Y SIETE PESETAS MENSUALES (12.447,-) 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 laborales, incluidas en el Convenio.

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

Para el personal fijo discontinuo, eventual 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 482.- 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 492.- Trabajo en Domingos, Festivos y Sábados.

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

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

- 75 por ciento del jornal o sueldo base más la antigüedad 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 autorizado por la Dirección General, a través de la Dirección correspondiente, percibirá:

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

Artículo 509.- 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 519.- Revisión Salarial.

En caso de que el índice de precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara a 31 de Diciembre de 1.987, un incremento superior al 7% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC a 31 de Diciembre de 1.986, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, con una limitación del 9%. Tal incremento se abonaría con efectos de 1 de Enero de 1.987, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1.988, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

En el supuesto de que se opere la revisión, el porcentaje resultante guardará en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en el Convenio, a fin de que 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 529.- Retribución de Directivos.

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

CAPITULO VIII

ENFERMEDADES, ACCIDENTES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y VACACIONES.

Artículo 539.- Complemento subsidio Incapacidad Laboral Transitoria derivada de enfermedad común.

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

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

Artículo 549.- Condiciones para el abono del complemento subsidio I.L.I. 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 recibe de dicho Servicio Médico.

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

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

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

Artículo 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 al 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 12.395.- Ptas.
- Fallecimiento de Padres, Padres políticos, hijos, conyuges y hermanos.	3 días laborables.
- Operación quirúrgica mayor y enfermedad grave de padres, padres políticos, hijos, conyuges, hermanos o alumbramiento de la esposa	3 días laborables.
- Fallecimiento de abuelos, nietos y cuñados.	2 días laborables.
- Operación quirúrgica menor de conyuge e hijos.	2 días naturales.
- Ingreso 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 necesario 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 servicios haya prestado, sin que excedan de doce.

Esta 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

Todos los trabajadores fijos 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 rotativa 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 trabajados seis campañas e ingresen con anterioridad el 15 de mayo. Al objeto de poder programar las mismas, deberá indicar el ingreso, su deseo de disfrutarlas; le serán concedidas en un solo periodo que se iniciará en Lunes y serán distribuidas del 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.- Dietas

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

-Titulado de Grado Medio, Jefes de 1ª.....	4.920,-	80,-	1.500,-	1.150,-	2.190,-
-Jefes de 2ª Técnicos, Administrativos, Comerciales Obreros y Subalternos..	4.310,-	80,-	1.500,-	1.150,-	1.580,-

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 las dietas.

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

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

b) Se tendrá derecho al importe asignado para desayuno, cuando se viaje antes de las ocho de la mañana.

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

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

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

Artículo 64º Gastos de representación.

Los Jefes Comerciales e Inspectores Comerciales que residan habitualmente trabajos en el exterior, dada la índole especial de su función y la representación que ello implica, aparte de las dietas fijadas, tendrán derecho a unas cantidades en concepto de gastos de representación. Estas cantidades serán fijadas por la Dirección General, que dictará las normas e 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, o 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 70.000 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.

En ambos casos será computada a estos efectos la antigüedad de los fijos discontinuos con el criterio establecido en el artículo 26.

- Una medalla de plata y 35.000 Ptas. en metálico a los que, en igualdad de circunstancias lleven 20 años de servicio, de conformidad con lo indicado en el artículo 47º de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

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

Artículo 67º.- faltas y Sanciones

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

CAPITULO XI

PREVISION

Artículo 68º.- Complemento de jubilación.

De conformidad con el artículo 56º de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, se establece para el personal que se jubile a partir de 1º de Enero de 1.987, unas pensiones cuya cuantía será la siguiente:

- Titulado Grado Superior.	262.730	Ptas.
- Titulado Grado Medio	273.708	"
- Jefes de Primera	184.918	"
- Jefes de Segunda e Inspectores de Primera.	168.841	"
- Oficial de 1º (Empleados y Obreros)	164.232	"
- Oficial de 2º	152.765	"
- Ayudante.	152.765	"
- Auxiliares	144.780	"
- Subalternos	144.780	"

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.

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

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

CAPITULO XII

PRENDAS DE EQUIPO

Artículo 70º.- Invierno

Personal Obrero:

A los grupos de Fermentación y Bodegas.

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

Conductores autoelevadores-carretillas, etc.:

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

Controlodares de expedición:

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

Personal subalterno:

- Porteros:**
- 2 Uniformes invierno (2)
- 1 Abrigo o pelliza (2)
- 2 Camisas grises (1)

1 Corbata	(1)
1 Par de zapatos	(1)
1 Equipo de Agua	(2)
1 Par de botas de agua	(2)

Vigilantes:

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

Conserjes - Ordenanzas

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

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

Artículo 71º.- Verano:Personal ObreroGrupos 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 Autoelevadoras: (Además de los general de Obreros)

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

Controladores de Expedición:

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

Restantes Grupos Obreros:

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

Personal Subalterno:Porteros:

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

Vigilancia:

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

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.

CAPÍTULO XIIIASISTENCIA SOCIAL (MEJORA DE PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL)Artículo 72º.- Ayudas para estudios a hijos subnormales.

La empresa establecerá para 1.987, una ayuda escolar para hijos del personal desde los 4 años a los 16 inclusive, por un importe de 1.700.-pesetas por mes e hijo, excepto los meses de Julio y Agosto.

Se establece una ayuda mensual de 6.750.-pesetas por cada hijo subnormal o minusválido. Para la percepción de esta ayuda será preciso acreditar que se está recibiendo de la Seguridad Social.

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

Se crea una ayuda para estudios medios y superiores, para los hijos de todo el personal de la empresa, de 500.000.-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.

Artículo 73º.- Préstamos en metálico.

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

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

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

CAPÍTULO XIVVIAS DE RECLAMACION

Artículo 749.- 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 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 escrita 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 sustentación 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 XVDERECHOS SINDICALESArtículo 750.-

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

Al Comité de Empresa y Delegado del Personal:

a) Reconocimiento del derecho a reserva de un máximo de 40 horas mensuales para 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, tableros adecuados para la exposición de comunicados de índole sindical o laboral, de cada comunicado se dará previamente una copia a la Empresa.

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

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

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

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

ASAMBLEA DE TRABAJADORES

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

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

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

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

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

No obstante lo establecido sobre horarios de celebración de Asamblea en los apartados anteriores, estas 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

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

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

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

En el caso de trabajadores comprendidos en el artículo 34 de la Ordenanza Laboral de estas industrias, se estará a los -

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 período 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 1.987, manteniéndose el mismo número de personas que en 31 de diciembre de 1.986.

ANEXO NUMERO 1

SUELDOS Y JORNALES BASE POR CATEGORIA, SIN ANTIGUEDAD.

CATEGORIA	PESETAS
Técnicos, Administrativos y Comerciales:	
-Titulado de Grado Superior.....	100.495.-
-Titulado Grado medio.....	88.329.-
-Jefes de Primera.....	76.377.-
-Jefes de Segunda.....	66.327.-
-Oficiales de Primera.....	60.297.-
-Oficiales de Segunda.....	52.442.-
Auxiliares Administrativos, Técnicos y Comerciales.....	
-Inspectores Comerciales de Primera.....	66.221.-
-Inspectores Comerciales de Segunda.....	56.277.-
Subalternos:	
-Subalternos de Primera Jefe Equipo.....	52.257.-
-Subalternos de Primera.....	48.408.-
-Subalternos de Segunda.....	44.375.-
-Limpiadoras.....	40.341.-
Obreros:	
-Oficiales de Primera Jefe de Equipo.....	2.010,66
-Oficiales de Primera.....	1.749,16
-Oficiales de Segunda.....	1.613,70
-ayudantes.....	1.479,43
-Auxiliares de Primera.....	1.411,13

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

ANEXO NUMERO 2

TABLAS DE PRIMAS DE RENDIMIENTO (Por días trabajados)

PERSONAL OBRERO	PTAS./HORA.
-Oficial de Primera. Jefe Equipo.....	41,24,-
-Oficial de Primera.....	35,34,-

-Oficial de Segunda.....	32,98,-
-Ayudante.....	30,63,-
-Auxiliar de Primera.....	29,45,-

ANEXO NUMERO 3

TABLAS DE PRIMA DE RENDIMIENTO (Días Trabajados)

PERSONAL EMPLEADO	PTAS./DÍA.
-Titulado Grado Superior.....	535,95,-
-Titulado Grado Medio.....	458,20,-
-Jefe de Primera.....	387,52,-
-Jefe de Segunda.....	359,26,-
-Inspector Comercial de Primera.....	358,08,-
-Inspector Comercial de Segunda.....	316,86,-

	PTAS./HORA.
-Oficial de Primera.....	45,94,-
-Oficial de Segunda.....	41,24,-
-Auxiliar.....	36,51,-
-Subalterno de Primera.Jefe Equipo.....	37,70,-
-Subalterno de Primera.....	32,98,-
-Subalterno de Segunda.....	30,63,-
-Limpiadora.....	28,27,-

ANEXO NUMERO 4

PLUS CONVENIO (Día efectivo de trabajo)

	VALOR/DIA.
-Titulado Grado Superior.....	1.408,60,-
-Titulado Grado Medio.....	1.395,60,-
-Jefe de Primera, Técnico, Comercial y Administrativo.....	1.384,90,-
-Jefe de Segunda, Técnico, comercial y Administrativo.....	1.360,40,-
-Oficial de Primera, Técnico y Administrativo.....	1.365,75,-
-Oficial de Segunda, Técnico y Administrativo.....	1.379,90,-
-Auxiliar Técnico, Administrativo y Comercial.....	1.495,85,-
-Inspector Comercial de Primera.....	1.362,60,-
-Inspector Comercial de Segunda.....	1.365,45,-
-Subalterno de Primera.Jefe Equipo.....	1.376,45,-
-Subalterno de Primera.....	1.391,45,-
-Subalterno de segunda.....	1.495,55,-
-Limpiadora.....	1.534,20,-
-Oficial de Primera.Jefe Equipo.....	1.360,25,-
-Oficial de Primera.....	1.373,50,-
-Oficial de Segunda.....	1.386,75,-
-Ayudante.....	1.497,85,-
-Auxiliar de Primera.....	1.512,60,-

PLUS COMPENSATORIO

ANEXO NUMERO 5

MENSUAL

CATEGORIAS	S/ANT.	5% ANT.	10% ANT.	20% ANT.	30% ANT.	40% ANT.	50% ANT.	60% ANT.
Titulado Grad.Sup.	16.869	17.804	18.739	20.616	22.460	24.299	26.162	28.038
Titulado Grad.Medio	14.165	14.989	15.815	17.464	19.085	20.707	22.347	23.998
Jefe de Primera	11.499	12.211	12.923	14.349	15.750	17.151	18.565	19.993
Jefe de Segunda	8.445	9.064	9.682	10.919	12.136	13.352	14.583	15.820
Oficial Primera	6.655	7.218	7.780	8.905	10.010	11.113	12.232	13.355
Oficial Segunda	4.785	5.269	5.759	6.731	7.689	8.646	9.616	10.879
Auxil.Adm.Tec.Com.	3.559	3.847	4.135	4.958	5.767	6.580	7.399	8.221
Inspector Comer.1ª	8.062	8.680	9.299	10.538	11.750	12.969	14.196	15.433
Inspector Comer.2ª	5.737	6.262	6.788	7.257	8.868	9.900	10.942	11.992
Subalterno J.Equipo	2.978	3.468	3.956	4.929	5.885	6.845	7.813	8.791
Subalterno Primera	1.377	1.826	2.277	3.176	4.060	4.847	5.840	6.740
Subalterno Segunda	893	1.303	1.716	2.539	3.353	4.164	4.985	5.807
Limpiadora	182	556	933	1.683	2.417	3.155	3.900	4.649
Oficial 1ª J.Eq.Obr.	4.399	4.970	5.539	7.108	7.793	8.913	10.046	11.184
Oficial Primera	2.335	2.827	3.319	4.306	5.275	6.246	7.228	8.215
Oficial Segunda	1.483	1.939	2.395	3.305	4.199	5.096	6.000	6.910
Ayudante	999	1.417	1.834	2.668	3.489	4.310	5.141	5.976
Auxiliar 1ª Obrero	607	1.008	1.406	2.202	2.986	3.769	4.563	5.360

ANEXO NUMERO 5

PLUS COMPENSATORIO

(Personal fijo discontinuo, eventual o interino)

VALOR/DIA.

-Titulado Grado Superior.....	562,30,-
-Titulado Grado Medio.....	472,17,-
-Jefe de Primera, Técnico, Administra tivo y Comercial.....	383,30,-
-Jefe de segunda, Técnico, Administra tivo y Comercial.....	281,50,-
-Oficial de Primera, Técnico y Adminis trativo.....	221,83,-
-Oficial de Segunda, Técnico y Adminis trativo.....	159,50,-
-Auxiliar Administrativo, Técnico y Co mercial.....	118,63,-
-Inspectores Comerciales de Primera..	268,73,-
-Inspectores Comerciales de Segunda..	191,23,-
-Subalternos de Primera.Jefe Equipo..	99,27,-
-Subalternos de Primera.....	45,90,-
-Subalterno de Segunda.....	29,77,-
-Limpiadora.....	6,07,-
-Oficial de Primera.Jefe de Equipo...	144,62,-
-Oficial de Primera.....	76,77,-
-Oficial de Segunda.....	48,76,-
-Ayudante.....	32,84,-
-Auxiliar de Primera Obrero.....	19,96,-

-Oficial de 1ª Jefe de Equipo.....	758,55,-
-Oficial de Primera.....	657,24,-
-Oficial de Segunda.....	606,60,-
-Ayudante.....	555,95,-
-Auxiliar de Primera.....	531,22,-

SUBALTERNOS

-Subalternos de 1ª Jefe de Equipo.....	650,19,-
-Subalterno de Primera.....	600,71,-
-Subalterno de Segunda.....	550,07,-
-Limpiadora.....	500,59,-

EMPLEADOS

-Jefe de Segunda.....	825,19,-
-Oficial de Primera.....	750,31,-
-Oficial de Segunda.....	650,19,-
-Auxiliar.....	550,07,-

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

TABLA NUMERO 7

PLUS DE JORNADAS ESPECIALES (Artículo 49)

CATEGORIA

PESETAS/DIA.

OPERARIOS

-Oficial de 1ª Jefe de Equipo.....	1.517,10,-
-Oficial de Primera.....	1.314,48,-
-Oficial de Segunda.....	1.213,20,-
-Ayudante.....	1.111,90,-
-Auxiliar Obrero.....	1.062,44,-

ANEXO NUMERO 6

VALORES HORAS EXTRAORDINARIAS

CATEGORIA

PESETAS

OPERARIOS

SUBALTERNOS

-Subalterno de 1ª Jefe de Equipo.....	1.300,38,-
-Subalterno de Primera.....	1.201,42,-
-Subalterno de Segunda.....	1.100,14,-
-Limpiadora.....	1.001,18,-

EMPLEADOS

-Jefes de Segunda.....	1.650,38,-
-Oficial de Primera.....	1.500,62,-
-Oficial de Segunda.....	1.300,38,-
-Auxiliar.....	1.100,14,-

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

TABLA NUMERO 8CATEGORIA VALOR/DIA.EMPLEADOS

-Oficial de Primera.....	375,16,-
-Oficial de Segunda.....	325,10,-
-Auxiliar.....	275,04,-

SUBALTERNOS

-Subalterno de 1ª Jefe Equipo.....	325,10,-
-Subalterno de Primera.....	300,36,-
-Subalterno de Segunda.....	275,04,-

OPERARIOS

-Oficial de 1ª obrero Jefe Equipo.....	379,28,-
-Oficial de Primera Obrero.....	328,62,-
-Oficial de Segunda Obrero.....	303,30,-
-Ayudante.....	277,98,-
-Auxiliar Obrero de Primera.....	265,61,-

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

INGRESO ANUALES POR CATEGORIAS (TOTALES)

-Titulado Grado Superior.....	2.557.385,-
-Titulado Grado Medio.....	2.321.915,-
-Jefe Primera, Administrativo, Técnico y Comercial.....	2.092.151,-
-Jefe Segunda, Administrativo, Técnico y Comercial.....	1.857.737,-
-Oficial de Primera, Admon y Técnicos.....	1.696.823,-
-Oficial de Segunda, Admon y Técnicos.....	1.550.450,-
-Auxiliar Administrativo y Técnico.....	1.435.049,-
-Inspector Comercial de Primera.....	1.799.075,-
-Inspector Comercial de Segunda.....	1.613.435,-
-Subalterno de 1ª Jefe Equipo.....	1.564.703,-
-Subalterno de Primera.....	1.437.368,-
-Subalterno de Segunda.....	1.391.069,-
-Limpiadora.....	1.328.723,-
-Oficial de 1ª Jefe Equipo.....	1.715.958,-
-Oficial de Primera.....	1.519.640,-
-Oficial de Segunda.....	1.445.873,-
-Ayudante.....	1.400.565,-

-Auxiliar de Primera Obrero..... 1.365.763,-

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

Industrial Cervecera Sevillana, S.A.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA, AÑO 1.987A N E X O

Se establece que si por alguna necesidad de producción o venta, fuera necesario trabajar durante los sábados del mes de Julio, mes de Agosto y primera quincena de Septiembre, con un máximo de nueve semanas, se efectuarán jornadas normales de seis horas de trabajo, en turnos de noche y mañana, debiendo descansarse en compensación un día por cada sábado trabajado, a partir del 15 de Septiembre, La ejecución de ésta 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 ésta jornada especial se percibirá por cada sábado trabajado la cantidad de 7.244,-Ptas. con un descanso de media hora en cada turno.

Las jornadas especiales que anteceden tendrá efectividad durante el año 1.987

CONSEJERIA DE SALUD

RESOLUCION de 8 de octubre de 1987, del Servicio Andaluz de Salud, por la que se modifica la de 23 de junio de 1987, relativo a la creación del registro de profesionales cualificados para proyectar y dirigir obras promovidas por este Servicio.

Estimada la reclamación interpuesta por el Ilustre Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de la provincia de Jaén, este Director Gerente del Servicio Andaluz de Salud ha resuelto modificar el apartado 4º del Anexo II de la Resolución 5/1987, de 23 de junio, publicada en el BOJA nº 69 de 6 de agosto de 1987, por la que se crea el Registro de Profesionales cualificados para proyectar y dirigir obras promovidas por el Servicio Andaluz de Salud y cuya nueva redacción queda como sigue:

«4º Certificado de la correspondiente compatibilidad, cuando se trate de personal sujeto a la Ley 53/1984, de 26 de diciembre».

Sevilla, 8 de octubre de 1987.- El Director Gerente, Agustín Ortega Limón.

CONSEJERIA DE EDUCACION Y CIENCIA

ORDEN de 15 de septiembre de 1987, por la que se autoriza cese de actividades en el nivel de BUP al centro privado Nuestro Señor del Carmen de San Fernando (Cádiz).

Ilmo. Sr.

Examinado el expediente promovido por el titular del Centro privado de Bachillerato que se relaciona al final, en solicitud de autorización de cese de actividades;

Resultando que el citado expediente ha sido tramitado de forma reglamentaria por la respectiva Delegación Provincial de Educación y Ciencia de Cádiz la cual ha elevado propuesta favorable sobre la referida petición acompañando el preceptivo informe del Servicio de Inspección de Educación;

Resultando que del cese solicitado no resulta grave menoscabo del interés público;

Vistos la Ley Orgánica reguladora del Derecho de Educación