

En cumplimiento de lo ordenado por lo Solo de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia, comunicando la interposición del recurso contencioso-administrativo núm. B-2789/90, interpuesto por D. Pedro José Pérez González Toruño, contra la desestimación presunta por silencio administrativa del recurso de reposición presentado ante el Excmo. Sr. Consejero de la Presidencia de fecha 29.1.1990, contra el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21.11.1989, sobre determinación del reparto lineal de los créditos destinados al Complemento de Productividad correspondientes a 1989.

**HE RESUELTO:**

1. Anunciar la interposición del recurso contencioso-administrativo B-2789/90.

2. Ordenar la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, para que los interesados puedan comparecer ante la Sala con Abogado y Procurador, en el plazo de nueve días.

Sevilla, 3 de agosto de 1990.— El Director General, José Taboada Castiñeiros.

*RESOLUCION de 3 de agosto de 1990, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se anuncia la interposición del recurso contencioso-administrativo núm. B-1898/90.*

En cumplimiento de lo ordenada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia, comunicando la interposición del recurso contencioso-administrativo núm. B-1898/90, interpuesto por D. José Luis Armenteros Castro, contra el Decreto 267/89, de 27 de diciembre, por el que se modifica parcialmente la Relación de Puestos de Trabajo de la Junta de Andalucía.

**HE RESUELTO:**

1. Anunciar la interposición del recurso contencioso-administrativo B-1898/90.

2. Ordenar la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, para que los interesados puedan comparecer ante la Sala con Abogado y Procurador, en el plazo de nueve días.

Sevilla, 3 de agosto de 1990.— El Director General, José Taboada Castiñeiros.

*RESOLUCION de 3 de agosto de 1990, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se anuncia la interposición del recurso contencioso-administrativo núm. B-2683/90.*

En cumplimiento de lo ordenado por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia, comunicando la interposición del recurso contencioso-administrativo núm. B-2683/90, interpuesto por D<sup>o</sup>. Sebastiano Piña Rivera y otros, contra las Resoluciones del Ilmo. Sr. Director General de la Función Pública, de 27 de marzo de 1990, desestimando los recursos de reposición interpuestos contra la citada Resolución, por la que se les concedía, a los recurrentes, determinados plazos para tomar posesión, en concretos destinos, como Administrativos o pedir la excedencia en dicha Escala.

**HE RESUELTO:**

1. Anunciar la interposición del recurso contencioso-administrativo B-2683/90.

2. Ordenar la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, para que los interesados puedan comparecer ante la Sala con Abogado y Procurador, en el plazo de nueve días.

Sevilla, 3 de agosto de 1990.— El Director General, José Taboada Castiñeiros.

*RESOLUCION de 3 de agosto de 1990, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se anuncia la interposición del recurso contencioso-administrativo núm. B-2631/90.*

En cumplimiento de lo ordenado por la Sola de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia, comunicando la interposición del recurso contencioso-administrativo núm. B-2631/90, interpuesto por D. Francisco José Jiménez Velasco, contra la desestimación presunta, por silencio administrativo, del recurso de reposición interpuesto ante el Excmo. Sr. Consejero de la Presidencia el 19 de enero de 1990, contra la Resolución por la que se determina el reparto lineal de los créditos destinados al complemento de productividad, así como los criterios generales en que tal reparto haya podido fundarse, pidiendo percibir los haberes del mes de diciembre de 1989, en concepto de complemento de productividad, las cantidades que correspondan de la aplicación de criterios objetivos.

**HE RESUELTO:**

1. Anunciar la interposición del recurso contencioso-administrativo B-2631/90.

2. Ordenar la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, para que los interesados puedan comparecer ante la Sala con Abogado y Procurador, en el plazo de nueve días.

Sevilla, 3 de agosto de 1990.— El Director General, José Taboada Castiñeiros.

*RESOLUCION de 3 de agosto de 1990, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se anuncia la interposición del recurso contencioso-administrativo núm. B-2336/90.*

En cumplimiento de lo ordenado por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia, comunicando la interposición del recurso contencioso-administrativo núm. B-2336/90, interpuesto por D<sup>o</sup>. M<sup>o</sup>. José de Toro Morón y otros, contra la Orden de la Consejería de Gobernación, de 19 de febrero de 1990, por la que se convocan pruebas selectivas para ingreso en el Cuerpo Superior Facultativo. Opción: Farmacéuticos.

**HE RESUELTO:**

1. Anunciar la interposición del recurso contencioso-administrativo B-2336/90.

2. Ordenar la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, para que los interesados puedan comparecer ante la Sala con Abogado y Procurador, en el plazo de nueve días.

Sevilla, 3 de agosto de 1990.— El Director General, José Taboada Castiñeiros.

## CONSEJERIA DE FOMENTO Y TRABAJO

*ACUERDO de 12 de julio de 1990, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por el que se ordena la inscripción, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo de ámbito interprovincial, de la empresa Industrial Cervecera Sevilla S.A.*

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito Interprovincial de la Empresa Industrial Cervecera Sevillana, S.A. recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, en fecha 9 de julio de 1990, suscrito por la representación de la Empresa y los Trabajadores con fecha 29 de junio de 1990, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social.

## ACUERDA:

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

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

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

Sevilla, 12 de julio de 1990.- El Director General, Ramón Marrero Gómez.

CAPITULO IDISPOSICIONES GENERALESArtículo 1º.- Ámbito personal y territorial.

El presente Convenio regulará desde su entrada en vigor, las relaciones laborales entre la Empresa "INDUSTRIAL CERVECERA SEVILLANA, S.A.", y la totalidad de su personal que trabaje con carácter fijo o de plantilla en su fábrica de cervezas radicada en Sevilla, siendo de aplicación igualmente, al personal de cualquier centro de trabajo que la misma tenga establecido o pudiera establecer en el futuro.

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 1.990 y terminará su vigencia el día 31 de Diciembre de 1.990.

Artículo 3º.- Prorroga.

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 previsara, por lo menos, con tres meses de antelación del término.

Artículo 4º.- Revisión.

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

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

Artículo 5º.- Compensación y absorción.

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

Artículo 6º.- Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 7º.- Comisión Paritaria.

Para la vigencia y cumplimiento de lo acordado en el Convenio, se constituirá, de acuerdo con el artículo 85- 2º del Estatuto de los Trabajadores, una Comisión Paritaria integrada por cuatro representantes de la Empresa y cuatro miembros del comité, la cual actuará sin invadir en ningún momento el ámbito jurisdiccional que corresponde a la Dirección de la Empresa, y sí 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 IIORGANIZACION DEL TRABAJOArtículo 8º.-

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

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

JORNADA

Se pacta para 1.990 una jornada laboral semanal de cuarenta horas, de Lunes a Viernes.

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

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

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

- 1.- Jornada partida con una hora de descanso para comida. En los Depósitos el descanso puede llegar a dos horas.
- 2.- Jornada continuada, con media hora de descanso, que será considerada como tiempo efectivo de trabajo a efectos de remuneración.
- 3.- Jornada ininterrumpida, que se realizará en aquellos supuestos en que por la índole del trabajo, no exista posibilidad de interrupción, debiendo permanecer en el puesto de trabajo la media hora de parada, compensándosele al trabajador mediante el abono de la gratificación según los valores que figuran en las tablas anexo nº 8.

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

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

Siempre que se trabaje a turnos, estos continuarán siendo rotativos y variarán semanalmente efectuándose el cambio en la jornada que comienza el Lunes. Afectará a todo el

personal salvo prescripción facultativa o ciertos trabajos específicos o efectuados por trabajadores de distintas categorías y que por tanto no permitiría la organización del trabajo.

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

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

#### HORARIOS

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

El horario normal del personal será:

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

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

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

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

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

De 07 a 15 h.

De 15 a 23 h.

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

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

De 07 a 15 h.

De 15 a 23 h.

De 23 a 07 h.

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

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

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

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

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

#### TURNO TOTAL

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

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

El horario de trabajo del viernes de feria y 5 de Enero, será de 6 horas ininterrumpidas. Los días 24 y 31 de Diciembre, el horario de trabajo será de 4 horas ininterrumpidas; con las excepciones correspondientes. En los Depósitos la reducción de jornada de feria se adaptará a la 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 y demás disposiciones vigentes.

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

#### CAPITULO IV

##### INGRESOS Y CESES DEL PERSONAL

Artículo 11º.- Ingresos y ceses.

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

Artículo 12º.- Admisión de hijos de trabajadores.

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

Artículo 13º.- Periodo de prueba.

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

Artículo 14º.- Solicitud de ingreso.

Quien desee ingresar en la Empresa deberá presentar solicitud por escrito, según modelo facilitado por el Servicio de

Personal, dirigido al Director General de Industrial Cervecera Sevillana, S.A.

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

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

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

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

#### Artículo 15º.- Baja voluntaria.

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

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

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

- a) El ingreso en el escalafón del personal fijo en trabajos discontinuos, se ajustará a lo dispuesto en las leyes vigentes en materia de colocación y Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera y demás disposiciones que le conciernen y tendrán preferencia los hijos de los trabajadores fijos, de fijos en trabajos discontinuos, de personal jubilado, y los huérfanos de ellos.
- b) Los trabajadores incluidos en el expresado escalafón deberán ser llamados cada vez que se lleve a cabo los trabajos fijos y periódicos que, con carácter discontinuo constituyen el objeto de esta redacción, llevándose a cabo el llamamiento conforme a lo dispuesto en el art. 15, 6 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones que le conciernen. Dichos trabajadores tendrán preferencia, de acuerdo con el orden del escalafón, para ocupar las vacantes que se produzcan en la plantilla de fijos, dentro de la categoría de Auxiliar Obrero.
- c) Los trabajadores fijos, en trabajos discontinuos, al cumplir más de 270 días naturales en la Empresa dentro del año civil, con independencia de la duración de la jornada de trabajo, pasarán automáticamente a ser trabajador fijo de plantilla.
- d) Para el cese del personal fijo en trabajos discontinuos se tendrá en cuenta lo siguiente:  
  
Los ceses comenzaran por los trabajadores más modernos del escalafón y los mismos habrán de ser comunicados con 8 días naturales de anticipación al menos.
- e) Este personal percibirá al cesar y en concepto de indemnización, el importe de 7 días de salario percibido en jornada normal, incrementándose dicha indemnización en 1 día de más de salario y plus de convenio por cada mes o fracción de mes que exceda

de los tres primeros trabajados de cada año civil. Igualmente percibirán los días de salario base y plus de convenio por el sábado y domingo devengados en la semana del cese.

- f) El personal fijo de trabajos discontinuos podrá participar en las pruebas que se convoquen para cubrir plazas que no sean de libre elección y que correspondan a vacantes en la plantilla del personal fijo, una vez queden desiertas de entre el personal fijo, debiendo concurrir a las mismas pruebas que se soliciten para este personal.
- g) Los trabajadores fijos de trabajos discontinuos que resulten aprobados sin plaza, conservarán esta condición durante cuatro años desde la fecha del examen y podrán ocupar la vacante en la categoría y especialidad para la que fué aprobado, siempre que en los futuros exámenes en los que se examinase en 1º lugar el personal fijo, no resultase aprobado ninguno de éstos.

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

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

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

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

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

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

### CAPITULO V

#### ASCENSOS

#### Artículo 19º.- Ascensos.

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

#### Artículo 20º.- 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.

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

#### Artículo 21.- Prueba de aptitud

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

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

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

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

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

Prueba cultural. . . . .	Máximo 15 puntos.
Prueba Prof.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 alcancen el 50 por ciento de los puntos señalados en cada una de las pruebas.

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

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

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

En todo caso tendrá preferencia el trabajador fijo sobre el fijo discontinuo y éste sobre el resto de los trabajadores.

Aquellos aspirantes que superen el mínimo establecido se considerarán aprobados sin plaza, teniendo derecho a ocupar sin examen las vacantes que surjan en su categoría y especialidad aunque se encontrase en situación de inactividad

laboral derivada del Servicio Militar, Enfermedad o Accidente que no determinen incapacidad para el puesto.

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

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

- Cultural.
- Psicotécnica.

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

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

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

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

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

#### Artículo 23.- Plan de formación.

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

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

### CAPITULO VI

#### PLANTILLAS

#### Artículo 24.- Plantillas.

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

#### Artículo 25.- Escalafones.

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

Artículo 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.

Excedencias.-

La Empresa podrá conceder excedencia por una campaña una sola vez a cada trabajador, y no será contada a efectos de antigüedad llegado el caso de pasar a la plantilla de fijo, de tal manera que ningún trabajador accederá a fijo, mientras exista otro con más campañas efectivas trabajadas.

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

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

CAPITULO VII

RETRIBUCIONES

Artículo 27\*.- 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 o premios por ventas.
    - Plus Convenio.
    - Plus complementario.
    - Plus jornada especial.
    - Plus compensatorio.
    - Horas extraordinarias.
  - d) De vencimiento superior a un mes.
    - Pagas extraordinarias reglamentarias.
    - Gratificación Patrona.
    - Gratificación Enero.
    - Gratificación Febrero.
    - Gratificación Abril.
    - Gratificación Mayo.
    - Gratificación Octubre.
    - Plus de Vacaciones.
  - e) Percepciones no salariales.
    - Quebranto de moneda.
    - Plus Transportes Urbanos.

Artículo 28\*.- Sueldos y jornales base.

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

Artículo 29\*.- Antigüedad.

Se aplicará el sistema vigente en la Empresa.

Artículo 30\*.- Plus nocturno.

A todo el personal de la Empresa que realice funciones de jornada de noche, sin distinción del grupo profesional o categoría que ostente, se le abonará un plus del 60% del salario base sin antigüedad, según lo establecido en el punto 2) del artículo 30º 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 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 60% 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. . . . .	12.767 Ptas.
Titulados y Jefes de 1º . . . . .	9.141 "
Jefes de 2º . . . . .	5.512 "
Subalternos de 1º, Jefes de Equipos y Oficiales de 1º Jefes de Equipos . . . . .	4.787 "

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 Convenio 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 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 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, aplicandose el coeficiente 0'9 a aquellos que les corresponda, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda imputárseles, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales sobre esta materia.

Artículo 37\*.- 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 los días laborables que correspondan en vacaciones, Sabados trabajados y descanso de éstos, según los valores que figuran en el Anexo nº 4.

Artículo 38\*.- 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 81'15 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 39\*.- Plus Compensatorio.

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

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

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

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

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

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

Artículo 40\*.- Plus Vacaciones.

Durante el período de vigencia del Convenio y durante el período de vacaciones, se abonarán 69.891.- pesetas a todas las categorías profesionales laborales, en compensación a las percepciones correspondientes a los complementos salariales en jornada normal que se abonan por día efectivamente trabajado.

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

En los casos de vacaciones fraccionadas, que serán 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, liquidandose al finalizar la campaña los importes devengados y no cobrados.

Artículo 41\*.- 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 42\*.- Gratificación de Abril.

Dentro de la primera decena de Abril, se abonará una gratificación consistente en 55.862 pesetas, para todo el personal fijo, cualquiera que sea su categoría y que no tenga acreditada ninguna antigüedad. Esta cantidad se incrementará en 1.716.- 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 43\*.- Retrasos y salidas particulares.

Se establecen por retrasos los siguientes descuentos:

RETRASOS

- Obreros, Subalternos de 1ª y 2ª y Limpiadoras . . . . .	26'52 Ptas./día
- Empleados, Subalternos de 1ª Jefes de Equipo . . . . .	38'35 " "
- Jefes de 1ª, Jefes de 2ª y Personal Titulado . . . . .	66'46 " "

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 . . . . .	311'50	Ptas./hora
- Ayudantes . . . . .	317'36	" "
- Oficial de 2ª . . . . .	329'12	" "
- Oficial de 1ª . . . . .	355'69	" "
- Oficial de 1ª Jefe de Equipo	402'88	" "
- Limpiadoras . . . . .	298'13	" "
- Subalternos de 2ª . . . . .	315'87	" "
- Subalternos de 1ª . . . . .	329'12	" "
- Subalternos Jefes . . . . .	360'11	" "
- Auxiliares Administrativos y Técnicos . . . . .	332'15	" "
- Oficial de 2ª . . . . .	357'16	" "
- Oficial de 1ª . . . . .	394'02	" "
- Inspectores Comerciales de 2ª	373'44	" "
- Inspectores Comerciales de 1ª	415'19	" "
- Jefes de 2ª . . . . .	435'37	" "
- Jefes de 1ª . . . . .	494'33	" "
- Titulado Grado Medio . . . . .	553'36	" "
- Titulado Grado Superior. . . . .	615'43	" "

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

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

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

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

Artículo 44.- Pagas Extraordinarias reglamentarias de Julio y Navidad.

Todo el personal de la Empresa disfrutará de las Pagas Extraordinarias siguientes: Una con motivo del verano y otra con ocasión de la Navidad.

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

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

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

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

Artículo 45.- Gratificaciones pactadas.

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

- 1.- Una gratificación en Enero de 55.862.- Ptas.
- 2.- Una gratificación en Febrero de 55.862.- Ptas.
- 3.- Una gratificación en Mayo de 55.862.- Ptas.
- 4.- Una gratificación en el mes de Octubre de 55.862.- Ptas.
- 5.- Con ocasión de la festividad de Ntra. Sra. de las Viñas, Patrona de la Empresa, que se celebrará en la fecha que mutuamente se acuerde, se abonará una mensualidad del salario base sin antigüedad al personal fijo empleado, y 30 días de salario base sin antigüedad, al personal obrero.

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

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

Artículo 46.- Quebranto de moneda.

Se establece para el personal de Distribución, Cobradores y Cajeros, la cantidad de 141.- pesetas por cada día efectivamente trabajado en funciones que requieren el manejo de dinero efectivo. Este abono será de liquidación mensual.

Artículo 47.- Plus de transporte urbano.

Para suplir los gastos de transportes urbanos, se mantiene el plus por el concepto de Plus de Transportes Urbanos, cuya cuantía para las distintas categorías laborales y antigüedad de la Empresa, será de QUINCE MIL OCHOCIENTAS TREINTA Y UNA (15.831.-) pesetas mensuales, correspondiendo su percepción a todo el personal.

Este plus se percibirá mensualmente, referido a once mensualidades del año civil, así como en los casos de enfermedad.

Ambas partes acuerdan que el importe de este Plus de Transportes Urbanos no será absorbible ni compensable en futuros convenios.

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

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

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

Artículo 48.- Anticipos mensuales.

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

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

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



- Plus Convenio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 51.- Revisión Salarial

En caso de que el índice de precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrará a 31 de Diciembre de 1.990 un incremento superior al 7'5% respecto a la cifra que resultará de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1.989 se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, con una limitación del 8'5%. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1.990 sirviendo por consiguiente, como base de cálculo, para el incremento salarial de 1.991 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

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

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

Artículo 52.- Retribución de Directivos

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

CAPITULO VIII

ENFERMEDADES, ACCIDENTES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y VACACIONES.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 55.- Trámites para consulta médica de la Seguridad Social.

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

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

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

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

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

Artículo 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 16.265.-Ptas.
- Fallecimiento de padres, padres políticos, hijos, conyuges y hermanos. 3 días laborables.
- Operación quirúrgica mayor y enfermedad grave de padres, padres políticos, hijos, conyuges, hermanos o alumbramiento de la esposa. 3 días laborables.
- Fallecimiento de abuelos, nietos y cuñados. 2 días laborables.
- Operación quirúrgica menor de conyuge e hijos. 2 días naturales
- Traslado de su domicilio habitual. 3 días laborables.
- Fallecimiento de familiar allegado. 1 día natural.

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

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

Artículo 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.

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 46º del Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente.

Artículo 60º.- Excedencia forzosa.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46º 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. Aquellos trabajadores fijos que ingresen en la Empresa en el transcurso de dicho año, les corresponderá la parte proporcional a los meses trabajados.

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

Se disfrutará como norma general 15 días en época de verano, o bien el mes completo en años alternos.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá concederse las vacaciones en su periodo completo de 30 días, añadiendo uno más, durante los meses de Noviembre a Marzo inclusivos, de cada año, y en este caso la Empresa abonará la cantidad

adicional de 13.097.- pesetas al Plus de Vacaciones recogido en el Artº 40º. Dicha cantidad se abonará igualmente en el caso que se tomaran partidas las vacaciones, siempre que las mismas se disfruten en los meses de Noviembre a Marzo inclusivos, en este caso el citado complemento se percibirá al tomar el último periodo de vacaciones.

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

Las vacaciones se iniciarán siempre en días laborales.

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

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

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

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 1º . . . . .	7.963	176	1.756	1.347	4.684
- Jefes de 2º Técnicos, Administrativos, Comerciales, Obreros y Subalternos . . . . .	7.378	176	1.756	1.347	4.099

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.- Norma para el abono de las dietas.

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

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

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

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

d) Se tendrá derecho a la segunda comida cuando no se encuentre de regreso a su residencia habitual, a partir

de las veintiuna horas o cuando salga de viaje antes de las veinte horas.

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

**Artículo 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, tendrán derecho a unas cantidades en concepto de gastos de representación. Estas cantidades serán fijadas por la Dirección General, que dictará las normas a aplicar en cada caso.

**Artículo 65º.- Desplazamientos prolongados.**

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

**CAPITULO X**

**PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES**

**Artículo 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 100.000.- en metálico a todo el personal que cumpla 35 años de servicio o bien al llegar a los 65 años y haya permanecido en la Empresa, como mínimo 30 años.

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

- Una medalla de plata y 50.000.- en metálico a los que, en igualdad de circunstancias lleven 20 años de servicio de conformidad con lo indicado en el artículo 47º de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

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

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

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

**CAPITULO XI**

**PREVISION**

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

De conformidad con el artículo 56º de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, se establece para el personal que se jubile a partir del 1º de Enero de 1.990 unas pensiones cuya cuantía será la siguiente:

- Titulado Grado Superior . . . . .	329.211
- Titulado Grado medio . . . . .	280.314
- Jefes de Primera . . . . .	231.709
- Jefes de Segunda e Inspectores de Primera . . . . .	211.564
- Oficial de 1º Jefe Equipo . . . . .	205.789
- Oficial de 1º Empleados y Obreros . . . . .	205.789
- Oficial de 2º . . . . .	191.420
- Ayudante . . . . .	191.420
- Auxiliares . . . . .	181.414
- Subalternos . . . . .	181.414

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

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

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

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

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

Complementando el sistema de previsión obligatoria y con carácter voluntario, "Industrial Cervecera Sevillana, S. A." mantendrá en vigor la Póliza de Seguro colectivo de vida e invalidez derivada de accidente, que la Empresa tiene concertada con una Compañía Mercantil Aseguradora, de acuerdo con las siguientes normas:

**Seguro de vida:** La Empresa mantendrá en vigor para su personal fijo de plantilla y durante sus periodos de alta laboral al personal fijo-discontinuo, una Póliza de Seguro de Vida, con un capital de CUATROCIENTAS MIL PESETAS.

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

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

Se causará baja en este Seguro:

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

No obstante, el personal que pase a la situación de Pensionista de la Empresa, así como los que actualmente se encuentran en esa situación, se mantendrá en alta en este seguro, con los capitales según su categoría profesional que figuran en Anexo nº

**Seguro de Accidente:** La Empresa mantendrá en vigor para su personal fijo de plantilla y al personal fijo-discontinuo, durante sus periodos de alta laboral, un Seguro de Accidente con un capital de CUATROCIENTAS MIL PESETAS.

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

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

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

Se causará baja en este Seguro:

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

CAPITULO XII

PRENDAS DE EQUIPO

Artículo 70º.- Invierno

Personal Obrero:

A los grupos de Fermentación y Bodegas:

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

Acondicionamiento de aire, filtros, Sala de Máquinas:

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

Cocimiento:

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

Instalaciones - Distribución:

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

Restantes grupos obreros:

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

Conductores autoelevadoras-carretillas, etc.:

- 1 Cazadora de cuero . . . . . (3)
- 1 Equipo de pana (Cazadora y pantalón) (2)
- 2 pares de calcetines de lana . . . (1)
- 1 Par de guantes de lana . . . . . (1)
- 1 Par de zapatos o
- 1 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 . . . . . (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, Acondicionamientos de aire y Sala de Máquinas.

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

Cocimiento:

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

Instalaciones - Distribución:

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

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

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

Controladores de Expedición:

- 1 Zahariana . . . . . (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 empleadoLaboratorio:

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 facilita la Empresa.

CAPITULO XIIIASISTENCIA SOCIAL (MEJORA DE PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL)Artículo 72º.- Ayudas para estudios e hijos disminuidos.

La Empresa establecerá para 1.990 una ayuda escolar para hijos del personal desde los 4 años a los 16 inclusive, por un importe de 2.400 pesetas por mes e hijo, excepto los meses de Julio y Agosto.

Se establece una ayuda mensual de 12.000 pesetas por cada hijo subnormal o minusválido. Para la percepción de esta ayuda será preciso acreditar que se está recibiendo de la Seguridad Social.

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

Se crea una ayuda para estudios medios superiores,

para los hijos de todo el personal de la Empresa, de 750.000.- pesetas.

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

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

Artículo 73º.- Préstamos en metálico.

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

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

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

CAPITULO XIVVÍAS DE RECLAMACIONArtículo 74º.- 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 efectue 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 el Juzgado de lo Social o la Delegación de Trabajo.

La tramitación de cualquier queja o reclamación no deberá interrumpir la marcha del trabajo, que habrá de continuar durante la 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 XVDERECHOS SINDICALESArtículo 75º.-

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

Al Comité de Empresa y Delegado del Personal:

a) Reconocimiento del derecho a reserva de un máximo de 40 horas mensuales para la dedicación a temas relacionados con su carácter de representantes de los trabajado-

res. No se incluirán en este cómputo las reuniones celebradas a solicitud de la Empresa, de mutuo acuerdo con ella.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### ASAMBLEA DE TRABAJADORES

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

Para la asistencia de los trabajadores fijos discontinuos que no esten prestando servicio en la Empresa en

la fecha de la Asamblea, el Comité de Empresa se pondrá de acuerdo con la Dirección a estos efectos.

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

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

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

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

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

#### SECCIONES SINDICALES

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

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

#### CAPITULO XVI

##### DISPOSICIONES FINALES

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

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

TERCERA.- Trabajos o pluses especiales.

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

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

La Empresa respetará igualmente el 20 por ciento del salario mensual que viene percibiendo el personal de lle-

nado de barriles y fermentación, si bien y, como en el caso anterior, dejará de percibirse cuando el trabajador pase a prestar servicios a otras Secciones de Fábrica.

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

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

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

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

**CUARTA.-** La Empresa se compromete, asimismo, al mantenimiento del nivel del empleo durante la vigencia del Convenio, de forma que serán cubiertas todas las bajas que se produzcan a partir del día 1º de Enero de 1.990, manteniéndose el mismo número de personas, en el escalafón de fijos, que en 31 de Diciembre de 1.987, que es de 338.

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

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

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

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

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

**NOVENA.-** La Empresa abonará la cantidad de 17.000.- pesetas, las cuales serán percibidas durante el año 1.990 al inicio del periodo de vacaciones. Dicha cantidad no será absorbible pero si compensable en futuros convenios.

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

En compensación de esta jornada especial, se percibirá por cada sábado trabajado, la cantidad de 10.087.- pesetas, con un descanso de media hora en cada turno.

Las jornadas especiales que anteceden tendrán efectividad durante el año 1.990.

**ANEXO NUMERO 1**

**SUELDOS Y JORNAL:ES BASE POR CATEGORIA Y SIN ANTIGÜEDAD**

Categoría	Pesetas
<b>Técnicos, Administrativos y Comerciales:</b>	
- Titulado de grado superior . . . . .	125.925
- Titulado de grado medio . . . . .	110.630
- Jefes de primera . . . . .	95.703
- Jefes de segunda . . . . .	83.111
- Oficiales de primera . . . . .	75.555
- Oficiales de segunda . . . . .	65.712
- Auxiliares Administrativos, Técnicos y Comerciales. . . . .	55.603
- Inspectores comerciales de primera . . . . .	82.977
- Inspectores comerciales de segunda . . . . .	70.517
<b>Subalternos:</b>	
- Subalternos de primera jefe de equipo. . . . .	65.480
- Subalternos de primera . . . . .	60.658
- Subalternos de segunda . . . . .	55.603
- Limpiadoras . . . . .	50.549
<b>Obreros:</b>	
- Oficiales de primera jefes de equipo . . . . .	2.519'43
- Oficiales de primera . . . . .	2.191'77
- Oficiales de segunda . . . . .	2.022'03
- Ayudantes. . . . .	1.853'80
- Auxiliares de primera . . . . .	1.768'20

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

**ANEXO NUMERO 2**

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

PERSONAL OBRERO	PTAS./HORA
- Oficiales de primera jefes de equipo . . . . .	51'68
- Oficiales de primera . . . . .	44'27
- Oficiales de segunda . . . . .	41'32
- Ayudantes. . . . .	38'37
- Auxiliares de primera . . . . .	36'90

**ANEXO NUMERO 3**

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

PERSONAL EMPLEADO	PTAS./HORA
- Titulado de grado superior. . . . .	83'94
- Titulado de grado medio . . . . .	71'76
- Jefes de primera . . . . .	60'70
- Jefes de segunda. . . . .	56'27

INDUSTRIAL CERVECERA SEVILLANA, S.A.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA - AÑO 1.990.

**A N E X O**

Se establece que si por alguna necesidad de producción o venta, fuera necesario trabajar durante

- Inspectores comerciales de primera . . .	56'08
- Inspectores comerciales de segunda . . .	49'63
- Oficialés de primera . . . . .	57'57
- Oficiales de segunda . . . . .	51'68
- Auxiliares . . . . .	45'76
- Subalternos de primera jefe de equipo .	47'24
- Subalternos de primera . . . . .	41'32
- Subalternos de segunda . . . . .	38'37
- Limpiadoras . . . . .	35'42

ANEXO NUMERO 4

PLUS CONVENIO (Por día efectivo de trabajo)

<u>CATEGORIA</u>	<u>PESETAS</u>
- Titulado de grado superior . . . . .	1.869'90
- Titulado de grado medio . . . . .	1.828'65

- Jefes de Primera Técnico, Comercial y Administrativo . . . . .	1.793'95
- Jefes de Segunda Técnico, Comercial y Administrativo . . . . .	1.745'20
- Oficiales de Primera Técnico, Comerciales y Administrativos . . . . .	1.739'85
- Oficiales de Segunda Técnico, Comerciales y Administrativos . . . . .	1.740'50
- Auxiliares Técnicos, Comerciales y Administrativos . . . . .	1.874'35
- Inspectores comerciales de primera . .	1.747'27
- Inspectores comerciales de segunda . .	1.732'69
- Subalternos de primera jefe de equipo .	1.736'38
- Subalternos de primera . . . . .	1.745'43
- Subalternos de segunda . . . . .	1.873'98
- Limpiadoras . . . . .	1.922'45
- Oficiales de primera jefes de equipo .	1.726'13
- Oficiales de primera . . . . .	1.726'35
- Oficiales de segunda . . . . .	1.738'44
- Ayudantes . . . . .	1.876'85
- Auxiliares de primera . . . . .	1.895'39



## ANEXO NUMERO 5 (Mensual)

TABLA DE PLUS COMPENSATORIO DEL AÑO 1.990  
 \*\*\*\*\*

C A T E G O R I A *****	Sin antigüed	01 5%	02 10%	03 20%	04 30%	05 40%	06 50%	07 50%
TITULADO GRADO SUPERIOR	21.138	22.309	23.481	25.833	28.143	30.448	32.792	35.133
TITULADO GRADO MEDIO	17.749	18.792	19.817	21.883	23.914	25.947	28.002	30.070
JEFE DE 1ª	14.409	15.301	16.193	17.980	19.735	21.491	23.263	25.052
JEFE DE 2ª	10.582	11.359	12.132	13.582	15.207	16.731	18.273	19.823
OFICIAL DE 1ª AD,CO,TCO	8.339	9.044	9.749	11.158	12.543	13.925	15.327	16.734
OFICIAL DE 2ª AD,CO,TCO	5.996	6.602	7.216	8.434	9.635	10.934	12.049	13.632
AUXILIAR AD,CO,TCO	4.450	4.920	5.181	6.213	7.225	8.245	9.271	10.301
INSPECTOR COMERCIAL 1ª	10.102	10.975	11.582	13.205	14.723	16.251	17.798	19.339
INSPECTOR COMERCIAL 2ª	7.189	7.847	8.506	9.093	11.112	12.405	13.711	15.026
SUBALTERNO J. EQUIPO	3.732	4.345	4.957	6.176	7.374	8.577	9.790	11.015
SUBALTERNO DE 1ª	1.725	2.298	2.253	3.980	5.087	6.073	7.319	9.445
SUBALTERNO DE 2ª	1.119	1.633	2.150	3.191	4.201	5.219	6.246	7.276
LIMPIADORA	228	697	1.159	2.109	3.029	3.953	4.987	5.925
OFICIAL DE 1ª J.EQUIPO	5.512	6.229	6.941	8.907	9.765	11.158	12.588	14.014
OFICIAL DE 1ª OBRERO	2.926	3.542	4.159	5.396	6.610	7.826	9.057	10.294
OFICIAL DE 2ª OBRERO	1.959	2.430	3.001	4.141	5.262	6.365	7.518	8.659
AYUDANTE	1.252	1.776	2.299	3.343	4.372	5.401	6.442	7.488
AUXILIAR DE 1ª OBRERO	761	1.243	1.762	2.759	3.742	4.723	5.719	6.715

ANEXO NUMERO 5

PLUS COMPENSATORIO (Personal fijo discontinuo, eventual o interino)

<u>CATEGORIA</u>	<u>VALOR/DIA</u>
- Titulado de grado superior . . . . .	704'59
- Titulado de grado medio . . . . .	591'68
- Jefes de primera Técnico, Comercial y Administrativo . . . . .	480'28
- Jefes de segunda Técnico, Comercial y Administrativo . . . . .	352'73
- Oficiales de primera Técnico, Comercial y Administrativo . . . . .	277'99
- Oficiales de segunda Técnico, Comercial y Administrativo . . . . .	199'87
- Auxiliares Técnicos, Comerciales y Administrativos . . . . .	148'66
- Inspectores comerciales de primera . . . . .	336'71
- Inspectores comerciales de segunda . . . . .	239'63
- Subalternos de primera jefe de equipo . . . . .	124'37
- Subalternos de primera . . . . .	57'50
- Subalternos de segunda . . . . .	37'30
- Limpiadoras . . . . .	7'62
- Oficiales de primera jefe de equipo . . . . .	181'24
- Oficiales de primera . . . . .	96'18
- Oficiales de segunda . . . . .	61'10
- Ayudantes . . . . .	41'17
- Auxiliares de primera . . . . .	24'99

ANEXO NUMERO 6

VALORES DE HORAS EXTRAORDINARIAS

<u>CATEGORIA</u>	<u>PESETAS</u>
<u>OPERARIOS</u>	
- Oficiales de primera jefe de equipo . . . . .	950'48
- Oficiales de primera . . . . .	823'54
- Oficiales de segunda . . . . .	760'09
- Ayudantes . . . . .	696'62
- Auxiliares de primera . . . . .	665'63

SUBALTERNOS

- Subalternos de primera jefe de equipo . . . . .	814'71
- Subalternos de primera . . . . .	752'70
- Subalternos de segunda . . . . .	689'26
- Limpiadoras . . . . .	627'26

EMPLEADOS

- Jefes de segunda . . . . .	1.034'--
- Oficiales de primera . . . . .	940'17
- Oficiales de segunda . . . . .	814'71
- Auxiliares . . . . .	689'26

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

ANEXO NUMERO 7

PLUS DE JORNADAS ESPECIALES (Artículo 49º)

<u>CATEGORIA</u>	<u>PTAS./DIA</u>
- Oficiales de primera jefe de equipo . . . . .	1.900'98
- Oficiales de primera . . . . .	1.647'09
- Oficiales de segunda . . . . .	1.520'18

- Ayudantes . . . . .	1.393'25
- Auxiliares de primera . . . . .	1.331'27

SUBALTERNOS

- Subalternos de primera jefe de equipo . . . . .	1.629'42
- Subalternos de primera . . . . .	1.505'42
- Subalternos de segunda . . . . .	1.378'51
- Limpiadoras . . . . .	1.254'51

EMPLEADOS

- Jefes de segunda . . . . .	2.067'98
- Oficiales de primera . . . . .	1.880'33
- Oficiales de segunda . . . . .	1.629'42
- Auxiliares . . . . .	1.378'51

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

ANEXO NUMERO 8

PLUS DE JORNADA ININTERRUMPIDA

<u>CATEGORIA</u>	<u>PTAS./DIA</u>
<u>OPERARIOS</u>	
- Oficiales de primera jefe de equipo . . . . .	475'25
- Oficiales de primera . . . . .	411'77
- Oficiales de segunda . . . . .	380'04
- Ayudantes . . . . .	348'31
- Auxiliares de primera . . . . .	332'82

SUBALTERNOS

- Subalternos de primera jefe de equipo . . . . .	407'36
- Subalternos de primera . . . . .	376'36
- Subalternos de segunda . . . . .	344'63

EMPLEADOS

- Oficiales de primera . . . . .	470'09
- Oficiales de segunda . . . . .	407'36
- Auxiliares . . . . .	344'63

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

A N E X O

Año 1.989

<u>COMISIONES CAJAS</u>	<u>(Ventas)</u>
Cerveza, todas . . . . .	9'37
" particulares . . . . .	10'54
" Barril . . . . .	29'28
Resto, Zumos, Trinaránjus y Piña Colada . . . . .	16'39

POR IR SOLO EN RUTA

Gratificación . . . . .	292'77
-------------------------	--------

PERCIBEN ADEMAS

Quebranto de moneda (art. 46 Convenio) . . . . . 140'96

A N E X OREVISION 1.990

INFLACION	7'60	7'70	7'80	7'90	8'00	8'10	8'20	8'30	8'40	8'50
7'50	0'10	0'20	0'30	0'40	0'50	0'60	0'70	0'80	0'90	1'00

A N E X O

INDUSTRIAL CERVECERA SEVILLANA, S.A.

1º.- Prorrogar para el año 1.990, el sistema de Turno Total actualmente establecido para el Personal de Portuaria en las mismas condiciones a que se refiere el acuerdo del día 21 de Mayo de 1.982 y posteriores, quedando modificada la cláusula de compensaciones económicas en el sentido de que este año 1.990 percibirá mensualmente cada trabajador de la Sección la cantidad de 41.248.- pesetas, (cuarenta y una mil doscientas cuarenta y ocho)

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

Y para que conste, en prueba de conformidad, se firma el presente en Sevilla, en la fecha anteriormente indicada.

POR EL COHITE,  
EL PRESIDENTE,

EL DIRECTOR GENERAL DE LA  
EMPRESA,

EL SECRETARIO DE LA COMISION  
DELIBERADORA DEL CONVENIO,

A N E X O

INDUSTRIAL CERVECERA SEVILLANA, S.A.

1º.- Prorrogar para el año 1.990 el sistema de turno total actualmente establecido para el personal de la sala de máquinas, en las mismas condiciones a que se refiere el acuerdo del 20 de marzo de 1.981 y posteriores, si bien queda modificada la cláusula de condiciones económicas en el

sentido de que cada trabajador de la sección, percibirá mensualmente la cantidad de 50.941.- pesetas CINCUENTA MIL NOVE CIENTAS CUARENTA Y UNA que serán incrementadas en la correspondiente liquidación.

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

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

ANEXO N°CAPITAL POR CATEGORIAS

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

ACUERDO de 25 de julio de 1990, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por el que se ordena la inscripción, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo de ámbito interprovincial, de la empresa Compañía del Sur de Bebidas Gaseosas.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito Interprovincial de la Empresa Compañía del Sur de Bebidas Gaseosas, S.A. (SURBEGA, S.A.) recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, en fecha 9 de julio de 1990, suscrito por la representación de la Empresa y los Trabajadores con fecha 29 de junio de 1990, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social.

#### ACUERDA:

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

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

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

Sevilla, 25 de julio de 1990.- El Director General, Ramón Marrero Gómez.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COMPAÑÍA DEL SUR DE BEBIDAS GASEOSAS, SOCIEDAD ANÓNIMA (SURBEGA, S.A.)

##### CONDICIONES GENERALES

**ARTÍCULO PRIMERO.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.-** El presente convenio colectivo de la empresa Compañía del Sur de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima (SURBEGA, S.A.) afecta a todo el personal de la misma en sus distintos centros de trabajo, sea su ubicación dentro o fuera de la provincia de Málaga, y ya se trate de trabajadores fijos, temporeros o de campaña, eventuales, interinos o contratados para obras o servicios determinados.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- VIGENCIA.-** La vigencia de este convenio será desde el 1 de Enero de 1990 hasta el 31 de Diciembre de 1990, incluido el período que se establece para la denuncia del mismo.

Caso de no denunciarse por alguna de las partes, por lo menos con dos meses de antelación al término de su vigencia, se considerará prorrogado por un año, salvo norma de mayor rango en contra, en cuyo supuesto las retribuciones señaladas en las tablas que, como anexos números 2 y 3 se unen al convenio, se aumentarán con el incremento de los precios de consumo que facilite el Instituto Nacional de Estadística más tres puntos o el organismo que pueda sustituirle en la publicación de dicha magnitud.

Además, y para el caso de que al término fijado para este convenio fuera prorrogado expresa o tácitamente, queda expresamente convenido que sea cual fuere la jornada semanal que se estableciera por disposición legal, su distribución semanal nunca afectará a los sábados de cada semana ya que ambas partes han convenido que no se laborará ningún sábado.

**ARTÍCULO TERCERO.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.-** Las condiciones del presente convenio constituyen un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y computadas por todo el tiempo de su vigencia. Por tanto, si la autoridad competente anulase alguna de sus cláusulas, éste tendría que ser renegotiado de nuevo en su totalidad.

Tanto las condiciones salariales como no salariales pactadas en el convenio son irrenunciables.

**ARTÍCULO CUARTO.- COMPENSACIONES.-** Se hace constar expresamente que las mejoras que quedan establecidas en el presente convenio serán compensadas con las que durante la vigencia del mismo pudieran establecerse por disposiciones oficiales.

**ARTÍCULO QUINTO.- CONDICIONES MINIMAS.-** Las mejoras contenidas en este convenio tienen la condición de mínimas de obligado cumplimiento.

**ARTÍCULO SEXTO.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.-** No serán absorbibles ni compensables aquellas condiciones particulares establecidas por la Empresa, tales como primas, gratificaciones especiales, reducción de jornada, etc., que serán abonadas por la empresa con absoluta independencia del condicionante económico de este convenio y que serán respetadas individualmente. Cualquier sistema que se adopte no perjudicará la situación actual del personal, económicamente, más al contrario, tenderá a mejorar las condiciones laborales y económicas de los trabajadores.

##### CONDICIONES SOCIALES

**ARTÍCULO SEPTIMO.- VACACIONES.-** El período de vacaciones será de treinta días naturales para todo el personal, excluyéndose de dicho cómputo los sábados que comprenda.

Las vacaciones se disfrutarán fuera del período estival, excepto el diez por ciento, al menos, del personal de cada departamento que disfrutará la mitad de sus vacaciones entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, y la otra mitad en la época que la empresa determine. Dicho porcentaje anual será rotatorio.

Las listas de vacaciones serán confeccionadas conjuntamente por la empresa y el comité de empresa o delegados de personal.

Durante el disfrute de las vacaciones los trabajadores percibirán las mismas retribuciones como si prestaran servicio activo, es decir, salario base, antigüedad, pluses voluntarios si los tuviere y plus de convenio, así como el promedio mensual y personal de las comisiones, primas o incentivos que hubiera percibido durante el año 1.989, incrementándose las comisiones en un 8,5 % y las primas e incentivos en un 15 %.

Para obtener este promedio se dividirá el total de las comisiones, primas e incentivos percibidos, por el número de meses en que se haya prestado servicio de modo efectivo más vacaciones.

Igual retribución percibirán los trabajadores eventuales, temporeros o de campaña y, por tanto, al practicarse su liquidación, al término del contrato, se incluirá en la parte proporcional de vacaciones, el correspondiente promedio de primas, comisiones o incentivos, incrementándose las comisiones en un 8,5 % y las primas e incentivos en un 15 %.

Los restantes trabajadores percibirán dicha retribución al inicio de sus vacaciones.

En concepto de "bolsa de vacaciones", se abonará a cada trabajador que lleve más de un año al servicio de la empresa una gratificación en el mes de Octubre según la adjunta tabla anexa número tres.

El personal eventual, interino, temporero o de campaña, -- percibirá dicha gratificación en proporción correspondiente al tiempo trabajado.

**ARTÍCULO OCTAVO.- BAJAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO.-** Cuando un trabajador sea dado de baja por enfermedad común, la empresa, sobre la prestación económica que abone el correspondiente seguro le completará hasta el cien por cien de los salarios del presente convenio, según la tabla anexa número 2, más los aumentos por antigüedad que correspondan y las diferencias voluntarias, en su caso.

A partir de la firma de este convenio, caso de baja por accidente, intervención quirúrgica de nivel alto, (o sea aquellas que se efectúen en el interior de cavidades cerradas del cuerpo), hospitalización o enfermedad con secuelas funcionales u orgánicas, la empresa, sobre la prestación económica que abone el correspondiente seguro, completará al trabajador y desde el primer día hasta el cien por cien del salario real percibido. Dicho porcentaje se obtendrá con los salarios reales, las primas del mes en curso y el promedio de comisiones de su categoría del mes en curso, de cada Sala de Ventas.

**ARTÍCULO NOVENO.- VESTUARIO Y CONSERVACION DEL MISMO.-** La empresa entregará a los trabajadores las prendas necesarias para desarrollar su trabajo, según departamentos:

-Sección de ventas, transporte y ómnibus: una camisa y un pantalón de invierno y dos camisas y un pantalón de verano. Una cazadora o chaqueta de invierno cada dos años. Todo el personal tendrá un conjunto impermeable de dos piezas (chubasquero), cuya renovación se irá realizando a medida que su estado lo requiera, con una duración mínima prevista de dos años.

Todo el personal percibirá 3.595 pesetas semestrales, condicionadas a la utilización por parte del mismo, en invierno y verano, de zapatos negros y cerrados, por razones de estética y uniformidad.

-Sección de producción y almacén: un uniforme de invierno compuesto de un pantalón, una cazadora de invierno, una camisa y un par de botas de seguridad. Un uniforme de verano compuesto por una camisa, un pantalón y un par de botas de seguridad.

En concepto de conservación de vestuario se abonarán 282.