

RESOLUCION de 29 de abril de 1993, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se hace pública la modificación de subvenciones concedidas al amparo de la Orden que se cita.

Con carácter informativo, y a efectos de cumplir con lo establecido en el artículo 18 de la Ley 4/1992, de 30 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1993, he resuelto publicar las modificaciones hechas en el importe de subvenciones concedidas al amparo de la Orden de 25 de febrero de 1991 sobre reforma y modernización de estructuras en el sector de la distribución comercial.

Las citadas subvenciones fueron notificadas en su día a los interesados, concediéndoseles los recursos pertinentes, por lo que se consideran firmes.

Expediente: CA.07/91.  
Perceptor: Catalina Delgado Márquez.  
Subvención: 208.000 Ptas.

Expediente: CA.43/91.  
Perceptor: Josefa Prieto Moreno.  
Subvención: 291.138 Ptas.

Cádiz, 29 de abril de 1993.- El Delegado, Daniel Vázquez Salas.

CORRECCION de errata de la Resolución de 26 de marzo de 1993, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se hace pública la modificación de una subvención concedida al amparo de la Orden que se cita. (BOJA núm. 36, de 7.4.93).

Observado error en el texto publicado en el BOJA núm. 36, de 7 de abril de 1993, se transcribe a continuación la oportuna rectificación.

En la página 2.906, donde dice: «Expediente: CA.72.91. Perceptor: Josefa Cabeza Díaz, Subvención: 34.188 Ptas.», debe decir: «Expediente CA.72.91. Perceptor: Josefa Cabeza Díaz. Subvención: 342.188 Ptas.».

Sevilla, 27 de abril de 1993

## CONSEJERIA DE TRABAJO

RESOLUCION de 4 de febrero de 1993, de la Delegación Provincial de Granada, por la que se hace pública la relación de subvenciones que se citan.

Esta Delegación Provincial de conformidad con lo establecido en el Artº 18.5 de la Ley 4/92, de 30 de diciembre, Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, para 1993 ha resuelto hacer pública la siguiente relación de subvenciones concedidas al amparo del Decreto 400/90, de 27 de noviembre, de la Consejería de la Presidencia. Por las que se crea el «Programa de Solidaridad de los Andaluces para la Erradicación de la Marginación y la Desigualdad en Andalucía»:

Expte. PS.E.GR. 1/93 Aytº Almuñécar. 5.202.595.  
Expte. PS.E.GR. 2/93 Aytº Chauchina. 1.179.590.  
Expte. PS.E.GR. 3/93 Aytº Granada. 7.173.384.  
Expte. PS.E.GR. 4/93 Aytº Granada. 18.166.236.  
Expte. PS.E.GR. 5/93 Aytº Guadix. 1.179.530.  
Expte. PS.E.GR. 6/93 Aytº Güéjar Sierra. 1.200.701.  
Expte. PS.E.GR. 7/93 Aytº Huéscar. 2.359.060.  
Expte. PS.E.GR. 8/93 Aytº Láchar. 1.179.530.  
Expte. PS.E.GR. 9/93 Aytº Loja. 3.257.123.  
Expte. PS.E.GR. 10/93 Aytº Maracena. 882.163.  
Expte. PS.E.GR. 11/93 Aytº Motril. 1.010.040.  
Expte. PS.E.GR. 12/93 Aytº Orce. 1.010.270.  
Expte. PS.E.GR. 13/93 Aytº Pinos Puente. 866.838.  
Expte. PS.E.GR. 14/93 Aytº Pulianós. 1.179.530.

Granada, 6 de abril de 1993.- El Delegado, Angel Garza Cristóbal.

RESOLUCION de 2 de abril de 1993, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa Industrial Cervecera Sevillana, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la empresa Industrial Cervecera Sevillana, (Código de Convenio núm. 7100072), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 25 de marzo de 1993, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 11 de marzo de 1993, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, modificado por la Orden de 24 de febrero de 1992 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

### RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Sevilla, 2 de abril de 1993.- El Director General, José Antonio Pérez de Rueda.

### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 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 1.993 y terminará su vigencia el día 31 de Diciembre de 1.993.

#### Artículo 3º.- Prorrogas.

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

#### Artículo 4º.- Revisión.

La representación de los trabajadores podrá pedir la revisión del Convenio, si por disposición legal de cualquier índole 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 concierten.

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 59.- 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 60.- 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 70.- Comisión Paritaria.

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

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

CAPITULO IIORGANIZACION DEL TRABAJOArtículo 80.-

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, según se determina en el artículo 40 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 1.993 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 artº 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, compensándose al trabajador mediante el abono de la gratificación según los valores que figuran en las tablas anexo nº 8.

En cada sección se implantará la jornada que en cada momento convenga a la organización del trabajo y la produc-

tividad 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.

2º.- 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 35º, 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 la sección de Sala de Máquinas, tendrán como cuadro horario, el expuesto en el anexo al presente Convenio. Las compensaciones que percibirá el personal que trabaje a turno total son las relacionadas en el anexo II.

#### 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. El día 24 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. En el presente año 1993 tendrá carácter de día no laborable el Viernes 31 de Diciembre. El personal que tenga que asistir al trabajo en ese día por necesidades de producción, cobrará las cantidades indicadas para trabajos en jornadas especiales.

### 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 del exterior, excepto para las plazas de Auxiliares Obreros, en que tendrán derecho preferente, en igualdad de condiciones de aptitud y antigüedad, si proceden del escalafón de fijos-discontinuos.

#### Artículo 13º.- 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 la Dirección de Personal, dirigido al Director Gerente 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 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 artº 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 de plantilla.

d) Para el cese del personal fijo en trabajos discontinuos se tendrá en cuenta lo siguiente:

Los ceses comenzarán 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 un 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 nin-

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

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

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 los 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 al examen, todo el personal fijo de la Empresa, aunque no haya asistido al curso, siempre que solicite esta modalidad al convocarse el curso.

En aquellas plazas que por la Empresa se exija 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 21º.- Prueba de aptitud.

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

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

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

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

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

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

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

Con objeto de que todo el personal de la Empresa tenga igualdad de oportunidades para acceder a unos mejores conocimientos y perfeccionar su formación, se acuerda estudiar y poner en práctica un plan general de formación que incluirá 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 24º.- 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 25º.- 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 26º.- Escalafón de fijos discontinuos.

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

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

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

#### 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.

### CAPITULO VII

#### RETRIBUCIONES

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

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

- I.- Salario Base.
- II.- Complementos.
  - a) Personales:
    - Antigüedad.
  - b) De puestos de trabajo:
    - Plus Nocturno.
    - Plus rotativo de tarde.
    - Plus turno total o el análogo que exista.
  - c) De calidad o cantidad en el trabajo:
    - Prima de responsabilidad.
    - Primas 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 Patrons.
    - Gratificación Enero.
    - Gratificación Febrero.
    - Gratificación Abril.
    - Gratificación Mayo.
    - Gratificación Octubre.

Plus de Vacaciones.

- c) Percepciones no salariales:
  - Quebranto de moneda.
  - Plus Transportes Urbanos
  - Economato
  - Ayuda Cafetería

Artículo 28º.- Sueldos y jornales base.

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

Artículo 29º.- Antiquedad.

Se aplicará el sistema vigente en la Empresa.

Artículo 30º.- Plus nocturno.

A todo el personal de la Empresa que realice funciones de jornada de noche, sin distinción del grupo profesional o categoría que ostente, se le abonará un plus del 60% del salario base sin antigüedad, según lo establecido en el punto 2) del artículo 30º de la ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

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

Aquellos trabajadores que realicen su jornada de trabajo en horario correspondiente a turnos rotativos de tarde, percibirán un plus del 30% 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 32º.- Prima de responsabilidad.

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

Jefes de Departamento. . . . .	14.890.- Ptas.
Titulados y Jefes de 1º . . . . .	10.661.- "
Jefes de 2º. . . . .	6.429.- "
Subalternos de 1º, Jefes de Equipos y Oficiales de 1º Jefes de Equipos . . . . .	5.583.- "

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 33º.- 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 34º.- Primas de rendimiento personal empleado.

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

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

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

- 1-1 Bueno
- 1-0 Normal
- 1-9 Deficiente

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

- Un 20% Bueno, como máximo
- Un 20% Deficiente, como máximo

La calificación será mensual.

Artículo 36º.- Corrección de primas por impuntualidades

Las faltas de puntualidad en el mes por cualquier trabajador de la Empresa que llegue 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 imputarseles, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales sobre esta materia.

Artículo 37º.- Plus Convenio.

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

Este Plus se percibirá durante los días laborales que correspondan en vacaciones, así como los descansos de los 5º badps y Festivos trabajados, según los valores que figuran en el Anexo nº 4.

Artículo 38º.- Plus Complementario.

Durante el periodo de vigencia del Convenio y para el personal fijo discontinuo, se establece un Plus Complementario de Asistencia por valor de 103'16 pesetas por día efectivamente trabajado, con independencia de la duración de la jornada.

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

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

Artículo 39º.- Plus Compensatorio.

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

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

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

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

El cálculo de este porcentaje medio se realizará tomando la media aritmética de los porcentajes de aumento so-

bre el Convenio anterior de cada una de las categorías laborales sin antigüedad.

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

**Artículo 40º.- Plus Vacaciones.**

Durante el periodo de vigencia del Convenio y durante el periodo de vacaciones, se abonarán 100.509.- 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 a la Dirección 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 cinco días laborables, el importe indicado se abonará en la primera de las ausencias.

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

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

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

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

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

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

**Artículo 42º.- Gratificación de Abril.**

Dentro de la primera decena de Abril, se abonará una gratificación consistente en 74.701.- pesetas, para todo el personal fijo, cualquiera que sea su categoría y que no tenga acreditada ninguna antigüedad. Esta cantidad se incrementará en 2.304.- pesetas, por cada año de antigüedad, hasta un máximo de 24 años.

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

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

Se establecen por retrasos los siguientes descuentos:

**RETRASOS**

- Obreros, Subalternos de 1ª y 2ª y Limpiadoras . . . . .	33'70	Ptas./día.
- Empleados, Subalternos de 1ª Jefes de Equipo . . . . .	48'75	" "

- Jefes de 1ª, Jefes de 2ª y Personal Titulado . . . . .	84'50	" "
--	-------	-----

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 . . . . .	396'00	Ptas./d.
- Ayudantes . . . . .	403'44	" "
- Oficial de 2ª . . . . .	418'40	" "
- Oficial de 1ª . . . . .	452'17	" "
- Oficial de 1ª Jefe Equipo . . . . .	512'16	" "
- Limpiadoras . . . . .	379'00	" "
- Subalternos de 2ª . . . . .	401'55	" "
- Subalternos de 1ª . . . . .	418'40	" "
- Subalternos Jefes . . . . .	457'80	" "
- Auxiliares Administrativos y Técnicos . . . . .	422'24	" "
- Oficial de 2ª . . . . .	454'04	" "
- Oficial de 1ª . . . . .	500'90	" "
- Inspectores Comerciales de 2ª . . . . .	474'73	Ptas./d.
- Inspectores Comerciales de 1ª . . . . .	527'82	" "
- Jefes de 2ª . . . . .	553'47	" "
- Jefes de 1ª . . . . .	628'42	" "
- Titulado de Grado Medio . . . . .	703'46	" "
- Titulado de Grado Superior . . . . .	782'37	" "

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

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

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

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

**Artículo 44º.- Pagas Extraordinarias 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 acreditados.

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 dobles 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

se los días que hayan permanecido en alta, liquidándose al causar baja los importes devengados y no cobrados.

Artículo 45º.- Gratificaciones pactadas.

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

- 1.- Una gratificación en Enero de 74.701'- Ptas.
- 2.- Una gratificación en Febrero de 74.701'- Ptas.
- 3.- Una gratificación en Mayo de 74.701'- Ptas.
- 4.- Una gratificación en Octubre de 74.701'- 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 computándosele las fracciones de un mes como meses completos.

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

Artículo 46º.- Quebranto de moneda.

Se establece para el personal de Distribución, Cobradores y Cajeros, la cantidad de 179'25 pesetas por cada día efectivamente trabajado en funciones que requieren el sanejo de dinero efectivo. Este abono será de liquidación mensual.

Artículo 47º.- Plus de transportes 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 DIECISEIS MIL NOVECIENTAS TREINTA Y NUEVE (16.939.-) Ptas. 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 48º.- Anticipos mensuales.

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

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

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

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

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

La jornada laboral de Domingos, Festivos y Sábados, en los que sea 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 de Plus de Convenio.
- 1 Plus de jornada especial en la cuantía señalada en las tablas adjuntas núm. 7.
- 1 día de Plus Complementario en aquellas cosas que proceda.

El trabajador, en aquel caso excepcional de que no fuera posible descansar, 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 50º.- Trabajo en Sábados, Domingos y Festivos del personal sujeto a turno total o al análogo que esté establecido.

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

Artículo 51º.- Revisión Salarial.

En caso de que el índice de precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara al 31 de Diciembre de 1.993 un incremento superior al 7'5% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1.992, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata 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 1.993 sirviendo por consiguiente como base de cálculo, para el incremento salarial de 1.994 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 52º.- Retribución de Directivos.



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

### CAPITULO VIII

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

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

Todo el personal de la Empresa percibirá, a partir del decimiseisavo 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 54º Condiciones para el abono del complemento subsidio I.L.T. derivada de enfermedad común y accidente laboral.

El personal que cause baja por enfermedad o accidente y no pueda asistir al trabajo, vendrá obligado a 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 proceden 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 55º.- Límites para consulta médica de la Seguridad Social.

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

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

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

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

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

##### Artículo 57º.- Licencias.

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

- Matrimonio	15 días naturales y una prestación de 20.678.- Pt
- Fallecimiento de padres, padres políticos, hijos, conyuges y hermanas.	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 mas antigüedad, como años de servicio haya prestado, sin que exceda 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 23 días laborables 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, 12 días en época de verano, o bien la totalidad, en años alternos.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá concederse las vacaciones, en su periodo completo de 23 días laborales. Durante los meses de Noviembre a Marzo inclusivos, la Empresa abonará la cantidad adicional de 17.108.- 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 establecerá en periodos mínimos de cinco días laborales, 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 cinco días laborales de vacaciones, siempre que tenga trabajadas seis campañas e ingresen con anterioridad al 15 de Mayo. Al objeto de poder programar las mismas, deberá indicar al ingreso, su deseo de disfrutarlas. Le serán concedidas en un solo periodo que se iniciará en Lunes y serán distribuidas 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 1ª . . . . .	10.124	224	2.232	1.712	5.956
- Jefes de 2ª Técnicos, Administrativos, Comerciales, Obreroa y Subalternos. . . . .	9.379	224	2.232	1.712	5.211

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 implique, 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 116.630.- Ptas. en metálico a todo el personal que cumpla 35 años de servicio o bien al llegar a los 65 años y haya permanecido en la Empresa, como mínimo 30 años.

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

- Una medalla de plata y 58.315.- Ptas. en metálico a los que, en igualdad de circunstancias lleven 20 años de servicio de conformidad con lo indicado en el artículo 47º de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

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

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

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

**CAPITULO XI**

**PREVISION**

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

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

- Titulado Grado Superior. . . . . 418.511.- Ptas.

- Titulado Grado Medio . . . . .	356.359.-	"
- Jefes de Primera . . . . .	294.567.-	"
- Jefes de Segunda e Inspectores de Primera . . . . .	268.951.-	"
- Oficial de 1º Jefe Equipo . . . . .	261.611.-	"
- Oficial de 1º Empleados y Obreros . . . . .	261.611.-	"
- Oficial de 2º . . . . .	243.350.-	"
- Ayudante . . . . .	243.350.-	"
- Auxiliares . . . . .	230.632.-	"
- Subalternos . . . . .	230.632.-	"

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 Accidentes.

Complementando al 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 el Anexo nº 13.

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 sire, 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 c/cremallera . . . (1)
- 1 Par de botas . . . . . (1)
- 1 Cazadora de pana . . . . . (2)
- 1 Camisa 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-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 Sahariana. . . . . (2)
- 1 Par de zapatos o botas de seguridad . . . . . (1)
- 1 Pantalón azul . . . . . (1)

Restantes Grupos Obreros

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

Personal subalterno

Porteros

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

Vigilancia

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

Conserjes - Ordenanzas

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

Limpiadoras

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

Personal empleado

Laboratorio

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

Botiquín

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

Personal femenino

- 2 Blusas . . . . . (1)
- 2 Faldae . . . . . (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 frecuencias de sucesivas entregas.

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

CAPITULO XIII

ASISTENCIA SOCIAL (MEJORA DE PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL)

Artículo 72º.- 1º.- Ayudas para estudios e hijos disminuidos.

La Empresa establecerá para 1.993, una ayuda escolar para hijos del personal desde los 4 años a los 16 años

clusives, por un importe de 2.911.- pesetas por mes e hijo, excepto los meses de Julio y Agosto.

Se establece una ayuda mensual de 15.255.- 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 y superiores, para los hijos de todo el personal de la Empresa, de 909.700 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.

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

La Empresa establece para el año 1.993, una prestación voluntaria de mejora asistencial para subvencionar el coste de los alimentos, consistente en la cantidad de 688.- pesetas mensuales, a todos los trabajadores fijos de la Empresa.

#### 3º.- Ayuda Cafetería.

La Empresa establece para el año 1.993, una prestación voluntaria de mejora asistencial, para subvencionar el coste de Cafetería, consistente en la cantidad de 80'68 pesetas, que se abonará por día efectivamente trabajado.

Esta prestación quedaría sin efecto en el momento en que la Empresa facilitara servicio de Comedor.

#### Artículo 73º.- Préstamos en metálico.

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

- ADQUISICION DE VIVIENDA: Hasta 600.000 pesetas en 25 mensualidades como máximo.
- REFORMA DE VIVIENDA: Hasta 350.000 pesetas en 16 mensualidades como máximo.
- CASAMIENTO: Hasta 300.000 pesetas en 15 mensualidades como máximo.
- CASAMIENTO DE HIJO/A: Hasta 250.000 pesetas en 10 mensualidades como máximo.
- CASOS ESPECIALES: La Comisión atenderá los casos que aún no encontrándose comprendidos en las situaciones anteriores, considere que son necesarios de estudio por las circunstancias que rodean al mismo.

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

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

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

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

### CAPITULO XIV

#### VÍAS DE RECLAMACION

##### Artículo 74º.- Vía de reclamación

Todo 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 del Trabajo.

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

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

### CAPITULO XV

#### DERECHOS SINDICALES

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

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

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

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

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

d) Dentro de la bolsa común de horas, podrán asignarse más de 40 horas mensuales a los cargos de Presidente y Secretario General del Comité, 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, tablones adecuados para la exposición de comunicados de índole sindical o laboral. De cada comunicado se dará previamente una copia a la Empresa.

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

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

i) Para el cumplimiento a 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 Artº 64º del Estatuto de los Trabajadores, en su totalidad.

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

#### ASAMBLEA DE TRABAJADORES

a) El derecho a celebrar una Asamblea dentro del recinto de 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 estén 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. No obstante los trabajadores fijos-discontinuos podrán asistir a las Asambleas en las que se vean afectados directamente.

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

Durante los periodos de negociación del Convenio Colectivo, podrán celebrarse Asambleas con intervalos 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 Asambleas 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 32º de la Ordenanza Laboral, la posibilidad de adaptar a puestos de trabajo a disminuidos físicos, por edad, enfermedad o accidente, cubriendo con ellos las vacantes que puedan haber para este tipo de trabajo.

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 filtro se le respetará el derecho graciable adquirido, de percibir un 20 por ciento del importe del salario de cada mes, calculado siempre sobre el que se tenga cuando esta percepción se le abone.

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

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

En el caso de trabajadores comprendidos en el artº 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. No obstante, la Empresa y durante la vigencia de este Convenio Colectivo, abonará con carácter graciable y sin que en ningún caso se reconozca como derecho adquirido, el plus de frío, a los trabajadores que realicen sus funciones durante el año 1.993 en la sección de Bodegas.

Igualmente, tendrán una compensación del 20% del salario, los trabajadores que realicen limpieza y reparación de condensadores y estén en contacto con amoníaco, bien enten-

dido 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 al mantenimiento del nivel de empleo durante la vigencia del presente Convenio, de forma que serán cubiertas todas las bajas que se produzcan, a partir del 01-01-1.993, en el escalafón de fijos que en la actualidad es de 313 trabajadores. No obstante, no existirá esta obligación por parte de la Empresa, cuando la baja o vacante se produzca por el acuerdo libre y voluntario entre Empresa y trabajador. Entendiéndose a este efecto, por acuerdo libre y voluntario, tanto el realizado sin actuación administrativa, como el alcanzado por la avenencia entre las partes en acto de conciliación ante el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, o en su caso, ante la jurisdicción Social.

**QUINTA.-** Si por infracción cometida en el desempeño de su función, a algún trabajador de la Empresa le 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, respetandosele 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, descontandosele las cantidades percibidas.

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

**OCTAVA.-** Quedan indultadas todas las faltas cuyas sanciones consten en 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 las que se impusieran por apropiación indebida o análoga.

**NOVENA.-** La Empresa abonará la cantidad de 73.007.- pesetas las cuales serán percibidas durante el año 1.993, al inicio del periodo de vacaciones. Dicha cantidad no será absorbible pero si compensable en futuros Convenios.

**ANEXO Nº 1**

**SUELDOS Y JORNALES BASE POR CATEGORIA Y SIN ANTIGUEDAD**

Categoría	Pesetas
Técnicos, Administrativos y Comerciales:	
- Titulado Grado Superior . . . . .	160.084.-
- Titulado Grado Medio . . . . .	140.704.-
- Jefes de Primera . . . . .	121.664.-
- Jefes de Segunda . . . . .	105.656.-
- Oficiales de Primera . . . . .	96.051.-

- Oficiales de Segunda . . . . .	83.537.-
- Auxiliares Administrativos, Técnicos y Comerciales . . . . .	70.686.-
- Inspectores comerciales de Primera . . . . .	105.486.-
- Inspectores Comerciales de Segunda . . . . .	89.646.-

**Subalternos:**

- Subalternos de Primera-Jefe Equipo . . . . .	83.243.-
- Subalternos de Primera . . . . .	77.112.-
- Subalternos de Segunda . . . . .	70.686.-
- Limpiadoras . . . . .	64.261.-

**Obreros:**

- Oficiales de Primera-Jefe Equipo . . . . .	3.202'87
- Oficiales de Primera . . . . .	2.786'31
- Oficiales de Segunda . . . . .	2.570'57
- Ayudantes . . . . .	2.356'68
- Auxiliares de Primera . . . . .	2.247'86

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

**ANEXO Nº 2**

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

Personal Obrero	Ptas. /horas.
- Oficiales de Primera-Jefe equipo . . . . .	65'70
- Oficiales de Primera . . . . .	56'27
- Oficiales de Segunda . . . . .	52'52
- Ayudantes . . . . .	48'77
- Auxiliares de Primera . . . . .	46'91

**ANEXO Nº 3**

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

Personal empleado	Ptas. /Hora
- Titulado de Grado Superior . . . . .	106'70
- Titulado de Grado Medio . . . . .	91'22
- Jefes de Primera . . . . .	77'16
- Jefes de Segunda . . . . .	71'53
- Inspectores comerciales de Primera . . . . .	71'28
- Inspectores Comerciales de Segunda . . . . .	63'09
- Oficiales de Primera . . . . .	73'19
- Oficiales de Segunda . . . . .	65'70
- Auxiliares . . . . .	58'17
- Subalternos de Primera-Jefe Equipo . . . . .	60'05
- Subalternos de Primera . . . . .	52'52
- Subalternos de Segunda . . . . .	48'77
- Limpiadoras . . . . .	45'01

**ANEXO Nº 4**

**PLUS CONVENIO (Por día efectivo de trabajo)**

Categoría	Pesetas
- Titulado Grado Superior . . . . .	2.377'17
- Titulado Grado Medio . . . . .	2.324'74
- Jefes de Primera Técnico, Comercial y Administrativo . . . . .	2.280'60
- Jefes de Segunda Técnico, Comercial y Administrativo . . . . .	2.218'65

- Oficiales de Primera Técnico, Comercial y Administrativo . . . . .	2.211'80
- Oficiales de Segunda Técnico, Comercial y Administrativo . . . . .	2.212.'65
- Auxiliares Técnico, Comercial y Administrativo . . . . .	2.382'78
- Inspectores Comerciales de Primera . . . . .	2.221'27
- Inspectores Comerciales de Segunda . . . . .	2.202'76
- Subalternos de Primera-Jefe Equipo . . . . .	2.207'41
- Subalternos de Primera. . . . .	2.218'91
- Subalternos de Segunda. . . . .	2.382'36
- Limpiadoras. . . . .	2.443'93
- Oficiales de Primera-Jefe Equipo . . . . .	2.194'41
- Oficiales de primera . . . . .	2.194'62
- Oficiales de Segunda . . . . .	2.210'03
- Ayudantes. . . . .	2.389'99
- Auxiliares de Primera . . . . .	2.409'53

**ANEXO Nº 5**

US COMPENSATORIO (Personal fijo discontinuo, eventual e interino)

<u>Categoría</u>	<u>Valor/Día</u>
Titulado de Grado Superior. . . . .	895'73
Titulado de Grado Medio . . . . .	752'18
Jefe de Primera, Técnico, Comercial y Administrativo . . . . .	610'57
Jefe de Segunda Técnico, Comercial y Administrativo . . . . .	448'40
Oficial de Primera Técnico, Comercial y Administrativo . . . . .	353'39
Oficial de Segunda Técnico, Comercial y Administrativo . . . . .	254'09
Auxiliar Técnico, Comercial y Administrativo . . . . .	188'96
Inspectores Comerciales de Primera . . . . .	428'07
Inspectores Comerciales de Segunda . . . . .	304'63
Subalterno de Primera-Jefe Equipo . . . . .	158'11
Subalterno de Primera. . . . .	73'08
Subalterno de Segunda . . . . .	47'43
Limpiadoras . . . . .	9'66
Oficiales de Primera-Jefe Equipo . . . . .	230'38
Oficiales de Primera. . . . .	122'28
Oficiales de Segunda. . . . .	77'67
Ayudantes. . . . .	52'31
Auxiliares de Primera . . . . .	31'77

**ANEXO Nº 6**

VALORES DE HORAS EXTRAORDINARIAS

<u>Categoría</u>	<u>Peetas</u>
<b>Operarios:</b>	
- Oficial Primera-Jefe Equipo. . . . .	1.175'05
- Oficial Primera. . . . .	1.018'13
- Oficial Segunda. . . . .	939'67
- Ayudante. . . . .	861'21
- Auxiliar de Primera . . . . .	822'89
<b>Subalternos:</b>	
- Subalterno de Primera-Jefe Equipo . . . . .	1.007'20
- Subalterno de Primera. . . . .	930'55
- Subalterno de Segunda. . . . .	852'09
- Limpiadora. . . . .	775'45
<b>Empleados:</b>	
- Jefes de Segunda. . . . .	1.278'31
- Oficial de primera . . . . .	1.162'31
- Oficial de Segunda . . . . .	1.007'20
- Auxiliar. . . . .	852'11

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

**ANEXO Nº 7**

PLUS DE JORNADAS ESPECIALES (Artº 49º)

<u>Categoría</u>	<u>Ptas./Día</u>
- Oficial Primera-Jefe Equipo. . . . .	2.350'10
- Oficial de Primera. . . . .	2.036'25
- Oficial de Segunda. . . . .	1.879'34
- Ayudante. . . . .	1.722'42
- Auxiliar de Primera . . . . .	1.645'78
<b>Subalternos:</b>	
- Subalternos de Primera-Jefe Equipo . . . . .	2.014'40
- Subalterno de Primera . . . . .	1.861'09
- Subalterno de Segunda . . . . .	1.704'19
- Limpiadora. . . . .	1.550'90

**Empleados:**

- Jefes de Segunda . . . . .	2.556'62
- Oficial de Primera . . . . .	2.324'62
- Oficial de Segunda . . . . .	2.014'40
- Auxiliar. . . . .	1.704'21

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

**ANEXO Nº 8**

PLUS DE JORNADA ININTERRUMPIDA

<u>Categoría</u>	<u>Ptas./Día</u>
- Oficial de Primera-Jefe Equipo. . . . .	587'53
- Oficial de Primera. . . . .	509'06
- Oficial de Segunda. . . . .	469'84
- Ayudante. . . . .	430'61
- Auxiliar de Primera . . . . .	411'45
<b>Subalternos:</b>	
- Subalterno de Primera-Jefe Equipo . . . . .	503'61
- Subalterno de Primera. . . . .	465'28
- Subalterno de Segunda. . . . .	426'05

**Empleados:**

- Oficial de Primera. . . . .	581'16
- Oficial de Segunda. . . . .	503'61
- Auxiliar. . . . .	426'05

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

**ANEXO Nº 9**

Año 1.993

Comisiones Cajen (Ventaa)

Cerveza, todas. . . . .	11'91	Ptaa.
" particulares . . . . .	13'40	"
" barril . . . . .	37'23	"
" Litro s/r. . . . .	5'96	"

Por ir solo en Ruta

Gratificación. . . . .	372'19
------------------------	--------



Perciben además

Quebranto de moneda (Artº 46 Convenio)

179'25

ANEXO Nº 10REVISION 1.993

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 Nº 11

Se establece que si por alguna necesidad de producción o venta, fuera necesario trabajar durante los sábados del mes de Julio, mes de Agosto y primera quincena 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 12.705.- pesetas, con un descanso de media hora en cada turno.

Las jornadas especiales que anteceden tendrán efectividad durante el año 1.993.

ANEXO Nº 12

1º.- Prorrogar para el año 1.993, 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 SESENTA Y CINCO MIL TRESCIENTAS CINCUENTA Y NUEVE PESETAS (65.359.-), 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.

ANEXO Nº 13CAPITAL POR CATEGORIAS

<u>Categoría</u>	<u>Capital</u>
Titulado Grado Superior	500.00
Titulado Grado Medio	500.00
Jefe Primera Técnico	500.00
Jefe Segunda Técnico	500.00
Oficial 1º Técnico	275.00
Oficial 2º Técnico	275.00
Auxiliar Técnico	150.00
Jefe 1º Administrativo	500.00
Jefe 2º Administrativo	500.00
Oficial 1º Administrativo	275.00
Oficial 2º Administrativo	275.00
Auxiliar Administrativo	150.00
Jefe 1º Comercial	500.00
Jefe 2º Comercial	500.00
Inspector Comercial 1º	275.00
Inspector Comercial 2º	275.00
Subalterno Jefe	200.00
Subalterno Primera	200.00
Subalterno Segunda	200.00
Limpiadora	150.00
Oficial 1º Jefe Equipo	200.00
Oficial 1º Obrero	200.00
Oficial 2º Obrero	200.00
Ayudante	150.00
Auxiliar 1º Obrero	150.00

## I TABLA DE PLUS COMPENSATORIO DEL AÑO 1.993

## ANEXO Nº 14

\*\*\*\*\*

CATEGORIA *****	Sin antigüedad	01 5%	02 10%	03 20%	04 30%	05 40%	06 50%	07 60%
TITULADO GRADO SUPERIOR	26.871	28.361	29.850	32.840	35.778	38.707	41.675	44.663
TITULADO GRADO MEDIO	22.564	23.877	25.192	27.819	30.401	32.985	35.598	38.228
JEFE DE 1ª	18.317	19.451	20.586	22.857	25.089	27.321	29.573	31.848
JEFE DE 2ª	13.452	14.438	15.423	17.393	19.332	21.269	23.230	25.200
OFICIAL DE 1ª AD,CO,TCO	10.601	11.498	12.393	14.185	15.945	17.702	19.485	21.274
OFICIAL DE 2ª AD,CO,TCO	7.622	8.393	9.174	10.722	12.248	13.773	15.318	17.330
AUXILIAR AD,CO,TCO	5.669	6.128	6.587	7.898	9.187	10.482	11.786	13.096
INSPECTOR COMERCIAL 1ª	12.842	13.827	14.813	16.786	18.717	20.659	22.613	24.584
INSPECTOR COMERCIAL 2ª	9.139	9.975	10.813	11.560	14.126	15.770	17.430	19.103
SUBALTERNO J. EQUIPO	4.744	5.524	6.302	7.852	9.375	10.904	12.446	14.004
SUBALTERNO DE 1ª	2.193	2.909	3.627	5.059	6.467	7.721	9.303	10.736
SUBALTERNO DE 2ª	1.423	2.076	2.733	4.044	5.341	6.633	7.941	9.250
LIMPIADORA	290	886	1.486	2.681	3.850	5.026	6.212	7.406
OFICIAL DE 1ª J.EQUIPO	7.007	7.917	8.823	11.323	12.414	14.198	16.003	17.816
OFICIAL DE 1ª OBRERO	3.720	4.503	5.287	6.859	8.403	9.950	11.514	13.086
OFICIAL DE 2ª OBRERO	2.362	3.089	3.815	5.265	6.689	8.118	9.558	11.007
AYUDANTE	1.591	2.257	2.921	4.250	5.558	6.866	8.189	9.519
AUXILIAR DE 1ª OBRERO	967	1.606	2.240	3.508	4.757	6.004	7.269	8.538

**CONSEJERIA DE TRABAJO**

*CORRECCION de errores a la Orden de 6 de abril de 1993, por la que se convoca concurso público para la adjudicación de becas destinadas a la realización de trabajos de investigación o estudio, en materia de condiciones de trabajo. (BOJA núm. 43, de 27.4.93).*

Advertidos errores en la Orden de 6 de abril de 1993, publicada en BOJA núm. 43 de 27 de abril, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En página 3592

En donde dice:

**BASES DE LA CONVOCATORIA**

**OBJETO.** Los trabajos presentados deberán versar sobre algunos de los siguientes temas:

Debe decir:

**BASES DE LA CONVOCATORIA**

**OBJETO.** Los trabajos presentados deben versar sobre algunos de los siguientes temas:

En página 3594

En donde dice:

**PRESENTACION DE TRABAJOS.** Los adjudicatarios deberán entregar original y copia del trabajo realizado en formato DIN-A-4, mecanografiado por una sola cara y debidamente encuadernado.

Debe decir:

**PRESENTACION DEL TRABAJO.** Los adjudicatarios deberán

entregar original y copia del trabajo realizado en formato DIN-A-4, mecanografiado o doble espacio por una sola cara y debidamente encuadernado.

Sevilla, 4 de mayo de 1993

*CORRECCION de errores a la Orden de 6 de abril de 1993, por la que se establecen diversos programas de subvenciones destinadas a mejorar las condiciones de trabajo en las empresas andaluzas. (BOJA núm. 43, de 27.4.93).*

Advertidos errores en la Orden de 6 de abril de 1993, publicada en BOJA núm. 43, de 27 de abril, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En página 3.584, párrafo cuarto, línea quinta

En donde dice:

... la incorporación a la normativa española del acervo...

Debe decir:

... la incorporación a la normativa española del acervo...

En página 3.590

En donde se inserta:

**ANEXO II****PLANES PREVENTIVOS LABORALES****ANEXO I****PROYECTOS E INVERSIONES**

Sevilla, 4 de mayo de 1992