

Número 1586

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**Dirección Provincial de Murcia****Ordenación Laboral-Convenios Colectivos**

Expediente 2/86 bis

Visto el expediente de «Revisión de la tabla de salarios» del convenio colectivo de trabajo para Oficinas de Cámaras, Colegios, Asociaciones e Instituciones, de ámbito provincial, suscrito por la Comisión Mixta de Interpretación del referido Convenio, con fecha 11.02.87, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 13.02.87, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

ACUERDA

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

CONVENIO COLECTIVO REGIONAL PARA LOS EMPLEADOS DE OFICINAS DE CÁMARAS, COLEGIOS, ASOCIACIONES E INSTITUCIONES.

TABLA SALARIAL QUE REGIRA DURANTE EL AÑO 1.987

GRUPO 19.- Titulados	Nivel	Salarios 1.987	Total anual
a) Titulado Grado Superior....	1	126.325,00	2.053.200,00
b) Titulado Grado Medio.....	2	100.635,00	1.610.160,00
GRUPO 22.- Administrativos			
a) Jefes Superiores (Oficial Mayor)	2	95.966,00	1.535.456,00
b) Jefes de Primera.....	3	90.060,00	1.440.960,00
c) Jefes de Segunda (Cajero con firma, jefes de reporters, traductores, interpretes jurados de más de un idioma).....	4	86.232,00	1.379.712,00
d) Oficial de primera (Cajero sin firma, interpretes jurados de un idioma, operadores de máquinas).....	5	76.382,00	1.222.112,00
e) Oficiales de segunda (Telefonistas, recepcionistas, reporter de agencias de información, traductores e interpretes no jurados, jefes de visitadores)	6	73.515,00	1.176.240,00
f) Auxiliares (Telefonistas, visitadores).....	11	62.055,00	992.880,00
g) Cobradores-Pagadores.....	11	59.187,00	946.992,00
h) Aspirantes de 16 a 18 años..	13	46.864,00	749.824,00

GRUPO 32.- Técnicos de oficina			
a) Jefes de equipo de información	3	82.775,00	1.324.400,00
b) Analistas.....	3	82.775,00	1.324.400,00
c) Programador-Ordenador.....	3	82.775,00	1.324.400,00
d) Programador de máquinas.....	4	79.664,00	1.274.624,00
e) Jefes de delineación.....	4	79.664,00	1.274.624,00
f) Delineantes Proyectistas....	5	87.843,00	1.405.488,00
g) Delineantes.....	6	76.382,00	1.222.112,00
h) Maquinista.....	5	87.843,00	1.405.488,00
i) Administrador de test.....	4	79.664,00	1.274.624,00
j) Coordinador de tratamiento-cuestionario.....	4	79.664,00	1.274.624,00
k) Coordinador de estudios.....	5	77.553,00	1.240.848,00
l) Jefe de equipo de Encuestas..	5	77.553,00	1.240.848,00
ll) Jefe de explotación.....	4	79.664,00	1.274.624,00
m) Controlador.....	5	77.553,00	1.240.848,00
n) Operador-Ordenador.....	5	77.553,00	1.240.848,00

GRUPO 42.- Especialistas de oficina			
a) Jefe de máquinas básicas....	5	77.553,00	1.240.848,00
b) Operadores de tabuladores....	6	73.515,00	1.176.240,00
c) Operador de máquinas básicas	7	70.503,00	1.128.048,00
d) Dibujantes.....	7	77.553,00	1.240.848,00
e) Calculador.....	8	67.782,00	1.084.512,00
f) Perforista, verificadores y clasificadores.....	8	67.782,00	1.084.512,00
g) Inspectores de entrevistadores	6	73.515,00	1.176.240,00
h) Entrevistadores-encuestadores	7	70.503,00	1.128.048,00
i) Encargado departamento de reprografía.....	6	73.515,00	1.176.240,00

Grupo 52.- Subalternos.			
a) Conserje Mayor.....	8	67.782,00	1.084.512,00
b) Conserje.....	10	59.187,00	946.992,00
c) Ordenanza.....	12	59.187,00	946.992,00
d) Vigilante.....	12	59.187,00	946.992,00
e) Botones de 16 años.....	14	39.124,00	625.984,00
Botones de 17 años.....	14	41.992,00	671.872,00
Botones de 18 años.....	14	44.860,00	717.760,00
f) Limpiadora de apartamentos (jornada completa).....	12	1.795,00	
Por horas.....	12	217,00	
g) Limpiadora (jornada completa)	12	1.795,00	
Por horas.....	12	217,00	

GRUPO 62.- Oficios varios.			
a) Encargado.....	6	73.515,00	1.176.240,00
b) Capataz.....	6	73.515,00	1.176.240,00
c) Oficial 1a Conductores.....	7	71.674,00	1.146.784,00
d) Oficial 2a.....	8	67.782,00	1.084.512,00
e) Ayudante y operadores reproductores de planos y operadores de multacopistas y fotocopiadoras.....	10	57.506,00	920.096,00
f) Peones y Mozos.....	13	53.454,00	855.264,00

GRUPO 72.- Personal de Laboratorio			
a) Encargado de Laboratorio...	4	86.232,00	1.379.712,00
b) Técnico analista.....	5	76.382,00	1.222.112,00
c) Analista de primera.....	5	76.382,00	1.222.112,00
d) Analista de segunda.....	6	73.515,00	1.176.240,00
e) Oficial de primera.....	7	70.503,00	1.128.048,00
f) Oficial de segunda.....	8	67.782,00	1.084.512,00
g) Auxiliar de laboratorio....	10	58.481,00	935.696,00

Murcia a 13 de febrero de 1987.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Fernández-Luna Giménez.

(D.G. 119)

Número 2318

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**Dirección Provincial de Murcia****Ordenación Laboral. Convenios Colectivos. Exp. 7/87**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Estrella de Levante, Fábrica de Cervezas, S.A., de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 28.02.87, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 03.03.87, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como las instrucciones recibidas de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

ACUERDA:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA

«ESTRELLA DE LEVANTE, FÁBRICA DE CERVEZAS, S.A.»

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**Artículo 1.- Ámbito de aplicación**

El presente convenio afectará a todo el personal fijo y eventual que figure en la plantilla de la empresa «Estrella de Levante, Fábrica de Cervezas, S.A.» y sus Delegaciones, dedicada a la fabricación de cerveza y refrescos.

Artículo 2.- Duración

Entrará en vigor el día uno de enero de mil novecientos ochenta y uno y su duración será de un año, o sea, hasta el treinta y uno de diciembre de mil novecientos ochenta y siete, excepto si aquellos artículos cuya continuación establece determinados períodos de vigencia distintos, talge con los artículos cuatro apartado f) párrafo segundo, veintidós y cuarenta y once.

Artículo 1.- Prórroga

Este convenio se considerará prorrogado por la falta, de año en año, si ninguna de las partes lo denuncia ante la autoridad competente con tres meses de antelación al término de la vigencia del mismo, incrementando en todo las concepciones económicas un aumento igual al porcentaje previsto de subida del IPC para el año prorrogado mayor un punto.

Cuando sea denunciado el convenio en las condiciones y plazos previstos en el punto anterior, aunque las negociaciones de un nuevo convenio se inicien y sobrepassen la fecha del treinta y uno de diciembre de 1987, este seguirá en vigor en todos sus términos hasta que no exista un nuevo acuerdo.

Artículo 4.- Revisión

Si el IPC (Índice de Precios al Consumo) del conjunto nacional, fijado por el Instituto Nacional de Estadística, al treinta y uno de diciembre de 1987, supera el cinco y medio por ciento, se abonará en febrero de 1988, la cantidad resultante de aplicar al cien por cien desde el cinco y medio por ciento el porcentaje de exceso, sobre las bases de todos los conceptos económicos del convenio 1986, a los que se hayan aplicado en 1987 un aumento del cinco y medio por ciento. Dicho aumento se hará con carácter retroactivo al uno de enero de mil novecientos ochenta y siete y formará parte de la masa salarial bruta del mismo año 1987.

Artículo 5.- Comisión Paritaria de Interpretación

Para las funciones de interpretación y arbitraje del presente convenio y de los problemas o cuestiones derivadas de su aplicación, se constituye una comisión formada por:

- En representación de la Empresa: Cinco vocales, si es posible, y en su defecto aquellos o aquellas personas en quien la Empresa deposita su representación.
- En representación de los trabajadores: Cinco trabajadores elegidos por el Comité de Empresa, de entre sus componentes o en su defecto de los trabajadores de la Empresa.

El voto global de las dos representaciones, será paritario. Las funciones de interpretación y arbitraje asignadas a esta comisión, no podrán obstaculizar en ningún caso las posibilidades de recurso a las jurisdicciones correspondientes.

Ambas representaciones podrán estar asesoradas durante las sesiones de trabajo por expertos técnicos estímulos oportunos, elegidos libremente por ambas partes. Los asesores tendrán voz pero carecerán de voto.

Si no existe acuerdo en la comisión, se recurrirá en primer término al intento de conciliación de la Corporación que sitúa las competencias de la ley en la Comunidad Autónoma de Murcia, siempre que esta no perjudique los derechos de las partes a seguir el procedimiento regulado en la ley, para caso de no darse el desacuerdo.

CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DE TRABAJOArtículo 6.- Jornada Laboral

Se pacta el siguiente régimen de jornada:

Cuarenta horas semanales de media al año, con media hora de descanso para el bocadillo y la distribución siguiente:

-Desde el día uno de enero al veintidos de marzo, jornada de treinta y siete horas y media semanales a razón de siete horas y media diarias de lunes a viernes con los horarios siguientes:

-Turno de mañana: Desde las siete a las catorce treinta horas.

-Turno de tarde: Desde las catorce treinta a las veintidos horas.

-Desde el día veintitres de marzo al treinta y uno de diciembre, jornada de cuarenta horas semanales, a razón de ocho horas diarias de lunes a viernes, con los horarios siguientes:

-Turno de mañana: Desde las seis a las catorce horas.

-Turno de tarde: Desde las catorce a las veintidos horas.

excepto seis semanas comprendidas entre los meses de julio y agosto en las que se trabajarán los sábados, en jornada de mañana, a razón de nueve horas y horario de seis a cuatro horas; no trabajando más de tres sábados cada trabajador, debiéndose conocer las fechas y personas con ocho días de antelación como mínimo y pudiendo ser alternos o seguidos a criterio de la Empresa.

Durante los sábados comprendidos en las semanas con jornada laboral de lunes a viernes, permanecerá en fábrica de rotón y con jornada de cinco horas, un fontanero, para cubrir el servicio de averías, percibiendo en compensación un día de descanso el lunes o día laboral siguiente al sábado trabajado y reconociéndose como horas extras normales las que excedan de cinco.

Los trabajadores de turnos rotativos se comprometen a efectuar mientras dure la jornada de siete horas y media, la de ocho horas, percibiendo como compensación por la media hora de alargamiento de jornada, el valor de media hora extraordinaria normal en la categoría correspondiente. Tales horas, serán consideradas horas extras estructurales.

Aquellos trabajadores que por necesidades del trabajo y a requerimiento de la Empresa, deban renunciar al tiempo de descanso diario señalado para el bocadillo, percibirán como compensación diaria la gratificación siguiente:

-Oficial de primera Jefe de Equipo	426 ptas.
-Oficial de primera	426 "
-Oficial de segunda	407 "
-Ayudante	385 "
-Subalterno de segunda	366 "

Dichos trabajadores podrán tomar el bocadillo en su sección.

Los trabajadores destinados en bodegas, fermentación, colonias u otras secciones, que por la fidelidad de su trabajo, tengan que permanecer en fábrica en sábados, domingos o festivos para tomar las temperaturas, tendrán como compensación, una gratificación de mil seiscientos ochenta y siete pesetas por cada vez que lo hagan.

Artículo 7.- Faltas de Trabajo

Nonualmente se entregará a cada trabajador que así lo solicite una copia de todas las anotaciones pecanas durante el mes en su tarjeta.

Artículo 8.- Cambio turno de trabajo

El personal de los turnos de mañana y tarde, previa autorización de la Empresa, podrá de común acuerdo entre los afectados, cambiar los turnos de trabajo.

CAPÍTULO III.- ASCENSO E INGRESOSArtículo 9.- Ascensos por antigüedad

El Auxiliar de segunda, ascenderá automáticamente a Auxiliar de primera, al cumplir los dos años de antigüedad en la Empresa.

El Auxiliar de primera, ascenderá automáticamente a Ayudante, al cumplir tres años de antigüedad en la categoría.

El Auxiliar Técnico y Administrativo, ascenderá automáticamente a Oficial de segunda, al cumplir cuatro años de antigüedad en la categoría.

Los Oficiales de segunda, Obreros, Técnicos y Administrativos, así como los Inspectores de segunda, ascenderán automáticamente a Oficiales de primera o Inspectores de primera respectivamente, al cumplir los ocho años de antigüedad en la categoría.

El personal que maneje asiduamente carretillas elevadoras, percibirá una gratificación mensual, equivalente a la diferencia existente entre la retribución de su categoría laboral y la de Oficial de segunda. Al año de efectuar estos trabajos ascenderá automáticamente a Oficial de segunda.

Artículo 10.- Ascensos por concurrencia

Cada dos bajas de oficiales del grupo Obrero que se produzcan en la Empresa, habrá de convocarse una plaza vacante de Oficial de segunda para cubrir la entre los Ayudantes de la misma, mediante los exámenes correspondientes.

Si convocados los exámenes para cubrir la vacante, ningún Ayudante hubiese alcanzado la puntuación mínima establecida por el Tribunal examinador, se convocará la plaza vacante y volverá a realizarse una nueva convocatoria en el plazo máximo de un año.

Todos los puestos vacantes o de nueva creación, serán cubiertos necesariamente para la primera convocatoria por personal fijo de la Empresa, quedando excluidos del presente artículo, los Jefes de primera, Titulares Superiores, Apoderados personal directivo, personal del grupo Técnico e Inspectores Comerciales.

Si finalizado el plazo para la presentación de solicitudes a las vacantes convocadas, no se hubiesen presentado aspirantes o si realizadas las pruebas entre el personal de la Empresa, esta no hubiese alcanzado la puntuación mínima, la Empresa, convocará nuevos exámenes para personal ajeno a la misma.

Las normas que regirán en estas convocatorias, serán las señaladas en el artículo doce de este convenio.

Artículo 11.- Ingresos

Para ingresar en la Empresa como trabajador, será necesario cumplir los requisitos siguientes:

- a) Solicitar el ingreso mediante formulario establecido al efecto.
- b) Someterse a examen médico y pruebas profesionales o profesionales por el Tribunal examinador conforme convenientes, de acuerdo con las categorías y clase de trabajo a desempeñar.
- c) Presentar los documentos requeridos por la Empresa, una vez superadas satisfactoriamente todas las pruebas.
- d) Concluidas las pruebas y en caso de empate, tendrán preferencia para ocupar plaza, los hijos de los trabajadores en la Empresa.
- e) No se admitirán solicitudes de ingreso, en esta Empresa, a toda persona que perciba una pensión, con excepción de los casos de pensión por circunstancias.
- f) La Dirección de la Empresa, queda expresamente facultada sin necesidad de efectuar las pruebas antes indicadas, para la contratación o cubrir las vacantes de Inspectores Comerciales, Jefes de primera, Titulares, Apoderados, personal del grupo Técnico y directivo.

Ante cualquier plaza vacante que se produzca, la Empresa, deberá informar al Comité de Empresa, antes de hacer las correspondientes convocatorias.

Artículo 12.- Pruebas de aptitud

Para los ingresos en la Empresa y ascensos por capacitación, las pruebas de aptitud, se desarrollarán con arreglo a las siguientes normas:

- a) Se constituirá un Tribunal en el seno de la Empresa, compuesto por dos vocales designados por la Dirección y otros dos vocales elegidos por el Comité de Empresa, que podrán pertenecer o no a dicho Comité, y un vocal fijo de la Empresa que será nombrado por la Dirección, de entre una terna presentada por el Comité de Empresa.
- b) Todos los componentes del Tribunal deberán ostentar como mínimo la categoría profesional que corresponda a las vacantes de los nuevos puestos a cubrir.
- c) El Jefe de Personal o persona delegada, podrá pertenecer al Tribunal con carácter asesor pero sin voto.
- d) Las pruebas de aptitud serán confeccionadas por el Tribunal examinador, con arreglo a los programas fijados en la convocatoria.
- e) Las calificaciones globales para las pruebas de aptitud, se puntuarán en una escala de cero a cien. La puntuación mínima para estas pruebas será determinada por el Tribunal.
- f) Los trabajadores de la Empresa, que se presenten como aspirantes, una vez terminadas las pruebas y habiendo superado la puntuación mínima exigida por el Tribunal, tendrán un punto más por año de antigüedad en la Empresa. Todo trabajador que supere la puntuación mínima exigida por el Tribunal, se le considerará aprobado sin plaza y cuando haya vacantes de la misma especialidad o categoría opuesta, estas plazas se cubrirán por el orden de puntuación obtenida.
- g) Todo aspirante tendrá derecho, en virtud de la calificación obtenida y no estando conforme con ella, a revisar el examen conjuntamente con el Tribunal.
- h) La Empresa deberá antes publicar la convocatoria y comunicarla al Comité de Empresa con el máximo de tiempo posible, y como mínimo en el plazo de un mes antes de celebrarse las pruebas, debiendo figurar en la misma los siguientes requisitos:

- 1) Número de plazas a cubrir.
- 2) Fecha y lugar de celebración de las pruebas.
- 3) Temáticas y programas a realizar.
- 4) Plazo, lugar y forma de presentar las solicitudes.
- 5) Fecha en que se hará pública la relación de aspirantes.

- 1) El Tribunal examinador deberá hacer público y comunicarlo al Comité de Empresa, en el plazo de tres días, a partir de la finalización de las pruebas, las calificaciones finales de todos los aspirantes que hayan obtenido plaza a las vacantes.

Artículo 13.- Formación Profesional

La Empresa, celebrará cursos de formación profesional para trabajadores fijos de la misma, cuando sea requerida al efecto por el Comité de Empresa y para un número no inferior a diez trabajadores. Con este fin, después de finalizada la negociación del presente convenio, se celebrará una reunión entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa para programar los cursos a celebrar durante el presente año y las correspondientes gestiones con el I.M.I.

A tal efecto, la Empresa facilitará los medios adecuados para su realización durante cualquier época del año y fuera de las horas de trabajo, preferentemente fuera de campaña.

En los cursos que tengan relación directa con los trabajos que se realicen en la fábrica, se programará la realización de un examen final, entregando al cursillista un certificado en el que figure el nivel de aprovechamiento y conocimientos adquiridos en el curso. En el caso de no presentarse a examen o no superar la calificación mínima exigida, se entregará al cursillista un certificado de asistencia.

Los que superen los exámenes citados en el punto anterior, obtendrán una puntuación mínima de dos puntos y máxima de doce, que será fijada entre la Dirección y el Comité de Empresa al programar dichos cursos, teniendo en cuenta para ello, la duración y el nivel de los mismos.

Cuando estos cursos coincidan con la especialidad de categorías vacantes, — convocados mediante examen para ascensos por capacitación o plazas de nueva creación en la Empresa, se tendrá en cuenta su puntuación para acceder a los mismos, pudiendo acumular los de varios cursos con un tope máximo de veinte sobre una base de cien puntos y en los casos de igualdad de puntuación, tendrá preferencia el trabajador de la Empresa, por el orden de antigüedad en la misma.

CAPÍTULO IV VACACIONES, EXCEDENCIAS, LICENCIAS, ENFERMEDAD Y ACCIDENTES**Artículo 14.- Vacaciones**

a) Todos los trabajadores con un año de antigüedad en la Empresa, disfrutarán de un periodo de vacaciones de treinta días naturales, excepto los que las tomen en los meses que a continuación se indican, que disfrutarán los siguientes días:

—Treinta y dos días para quien las tome en Enero, Febrero, Marzo, Octubre y Noviembre.

b) Cuando un trabajador se encuentre disfrutando las vacaciones y por enfermedad obtenga su médico la Baja correspondiente, automáticamente quedará en suspensión las vacaciones, reanudándose las mismas al obtener el alta médica.

c) Cuando se tomen vacaciones en los meses para los que se han establecido treinta y dos días, si no se toma el mes entero, se aplicará la proporción de la forma siguiente:

Si al acabar la proporción sale una fracción superior a 0'50, se considerará el día completo.

Si al acabar la proporción sale una fracción inferior a o igual a 0'50, se despreciará la fracción.

d) Si por alguna circunstancia, las vacaciones se toman en días sueltos cada día se contará como un solo día, pero si se acumulan varios días en estas condiciones, se aplicarán los criterios siguientes:

1) Si la mayoría de los días son tomados durante los meses que tienen establecida jornada laboral en sábado, al llegar a seis días acumulados, se contarán siete.

2) Si la mayoría de los días son tomados durante los meses que no tienen establecida jornada laboral en sábado, al llegar a cinco días acumulados se contarán siete.

e) Cuando un trabajador contraiga matrimonio, podrá unir a los días de permiso retribuido por este concepto, los días de vacaciones del año en curso que estime convenientes, aunque estas vacaciones coincidan con el periodo de mayor actividad productiva fijada por la Empresa.

f) Calendario de vacaciones: Se nombrará una Comisión, compuesta por dos miembros de cada parte de la Comisión Negociadora de este convenio, que lo hará teniendo en cuenta las necesidades de la Empresa, los casos de los trabajadores y la limitación que impone el artículo 38,2 apartado a) del Estatuto de los Trabajadores. Las dudas y dificultades que surjan en la aplicación del calendario, serán estudiadas por la Comisión, que resolverá con flexibilidad sobre cada caso que se presente.

A tal efecto y habiéndose hecho la previa consulta que preceptúa el artículo y apartado citados anteriormente, la Empresa establece como periodo de mayor actividad productiva el comprendido, entre el quince de junio y el quince de septiembre; no obstante, la Dirección de la Empresa, podrá excepcionalmente autorizar a algún trabajador que así lo solicite, para que tome su descanso en dichos meses de forma total o parcial, siempre que su actividad no sea juzgada imprescindible para la Empresa en dicha época y en el momento que empiece a funcionar la aplicación de maquinaria prevista para botellería, se negociará como mínimo una semana de vacaciones en verano a todo el personal de la Empresa.

El calendario deberá realizarse en los dos últimos meses del año anterior al de su aplicación, y entregarlo al Comité de Empresa antes del día veintidós de diciembre del año en que se realiza.

En caso de desacuerdo entre los trabajadores de cada sección, se dará preferencia para el disfrute de vacaciones, a la petición del trabajador más antiguo, siguiendo después el mismo orden y manteniendo criterios de rotación en los calendarios posteriores.

Artículo 15.- Excedencias voluntarias

1º) Podrán solicitar el pase a esta situación, aquellos trabajadores que lleven como mínimo dos años de servicio ininterrumpido en la empresa, cuando existan circunstancias que hagan necesario ausentarse a este servicio, tanto por la importancia como por la duración y trascendencia de la misma.

2º) La importancia y duración de las razones alegadas se estimarán libremente por la Dirección de la Empresa, que resolverá, previo informe del Comité de Empresa, facultativa e inapelablemente sobre las peticiones que se formulen y en la vista de los datos aportados por el interesado, al que podrá pedir aclaración o ampliación de los mismos.

3º) No se concederán excedencias en ningún caso, cuando las mismas se soliciten para trabajar por cuenta ajena, al servicio de otra empresa del mismo ramo de tres años.

4º) La excedencia voluntaria tendrá una duración mínima de un año y máxima de tres años.

5º) Los trabajadores a quienes se les conceda el pase a esta situación no percibirán sueldo ni retribución alguna mientras dure la excedencia, tampoco se computará la duración de la misma a efectos de antigüedad en la Empresa.

6º) La solicitud de reintegro podrá presentarse en cualquier momento, pero nunca después de los tres meses anteriores a la fecha que tenga vencimiento la excedencia concedida. Transcurrido este periodo último sin haber solicitado el reintegro, quedará extinguido automáticamente el contrato de trabajo.

7º) La reincorporación al servicio activo habrá de ser solicitada mediante escrito a la Dirección de la Empresa, y el excedente permanecerá sin incorporación hasta que exista vacante en su categoría y especialidad, salvo que la solicitud de reintegro se presente dentro de los tres meses anteriores al final del periodo de excedencia, en cuyo caso el reintegro se hará efectivo al cumplirse el primer año.

Los oficiales administrativos, de fábrica y técnicos, así como los correspondientes categorías inferiores, podrán solicitar la reincorporación una vez conseguida la excedencia, dentro de los tres meses anteriores al final de cualquiera de los años, efectuándose la reincorporación al final del año en que se solicite el reintegro.

8º) Tanto al iniciarse la excedencia como al reintegrarse al trabajo, el trabajador que haya obtenido esta situación, habrá de ser sometido a reconocimiento médico y no podrá pasar nuevamente al servicio activo ni durante el tiempo de excedencia, la contrada enfermedad profesional o sufrido accidente que suponga una limitación en el normal desenvolvimiento de su trabajo habitual.

9º) Una vez agotado el periodo de excedencia total o parcial, no se tendrá derecho a solicitar otra hasta que haya transcurrido un nuevo periodo de dos años.

10º) Si una vez concedida la excedencia se comprobara que los datos aportados por el interesado fueran incorrectos, se producirá automáticamente la rescisión del contrato de trabajo.

11º) Excedencias especiales: En los casos en que algún trabajador deba cumplir deberes de carácter público, con el Estado, Municipio o Sindicato, que requiera ausentarse a esta circunstancia, la excedencia será obligatoria y su duración, por el tiempo que dure el cargo para el que fue elegido. El reintegro a su puesto de trabajo, se realizará automáticamente, dentro de las dos semanas siguientes al cese en estas funciones.

Artículo 16.- Licencias con sueldo

En caso de fallecimiento de padres, hijos, cónyuge, padres políticos, hermanos y hermanos políticos, o enfermedad grave de padres, hijos o cónyuges, se concederán permisos remunerados que no excederán de tres días si cualquiera de las causas indicadas se producen en la localidad donde radica la Empresa y de cinco días si se producen fuera de esta.

En caso de alumbramiento de esposa, se concederán licencias con sueldo por un periodo de tres días laborales, en situaciones normales, ampliables a tres más en caso de que se justifique la interconurrencia de enfermedad grave.

Cuando el trabajador contraiga matrimonio, tendrá derecho a una licencia con sueldo de quince días naturales y consecutivos, pudiendo elegir libremente cualquier época del año.

El trabajador que tenga necesidad de cambio de domicilio habitual, tendrá derecho a un día de permiso retribuido para este menester.

Cuando el trabajador deba cumplir algún deber de carácter público, dispuesto por la Ley, o disposiciones administrativas, se concederá permiso con sueldo, por el tiempo indispensable. En cualquiera de los casos se deberá justificar fehacientemente la necesidad del permiso.

Artículo 17.- Licencias sin sueldo

Se concederán quince días al año, con un máximo de tres días al mes, que deberá solicitarse por escrito con cinco días de antelación. Estos tres días podrán ampliarse a siete, siempre que no coincidan con el periodo de campaña.

Cuando en la misma sección hayan ausente una solicitud para las mismas fechas se le concederá al trabajador que primero lo hubiese solicitado.

No se concederán estas licencias cuando suponga adelanto o prolongación de las previstas en el artículo dieciséis del presente convenio.

Artículo 18.- Complementos por enfermedad, accidente laboral y no laboral

Cuando un trabajador se encuentre en situación de baja por enfermedad, accidente laboral o accidente no laboral, la Empresa, completará su salario real hasta el primer día de la baja, como si prestara servicio activo.

Artículo 19.- Reconocimientos e informes médicos especiales

Los trabajadores que presten sus servicios en el taller y pantallas de botellería, así como los soldadores, serán reconocidos de la vista, como mínimo una vez al año, por personal especializado en esta materia.

Los trabajadores que presten sus servicios en las secciones de frío y para determinar posibles enfermedades profesionales (artritis, reumatismo, etc.), se les reconocerá, como mínimo una vez al año, por personal especializado.

Los trabajadores que presten sus servicios en las secciones de taller de botellería, botellería, barrillería, sala de máquinas y generadores de vapor, se les efectuará reconocimiento médico de oídos, cada año, por personal especializado, estando obligados a llevar el material de protección que se les facilite.

Así mismo, a todos los trabajadores de la Empresa, se les efectuará reconocimiento médico general una vez al año.

A cada trabajador se le facilitará los resultados de las exploraciones médicas siempre que sean solicitados por los interesados.

Con el fin de poder hacer un seguimiento de las enfermedades que padecen los trabajadores de esta Empresa y su correlación con el puesto de trabajo que desarrollan en la misma, el Servicio Médico de Empresa, elaborará un informe anual en el que figurarán como mínimo, los siguientes datos:

a) Tipo de enfermedades y accidentes que han padecido durante el año, los trabajadores de cada sección o departamento de la Empresa.

b) Frecuencia y grado de dichas enfermedades y accidentes.

c) Medidas de corrección y seguridad existentes en cada sección y grado de utilización de las mismas.

d) Antigüedad de los trabajadores en las citadas secciones o departamentos.

Dicho informe lo entregará a la Dirección de la Empresa y al Comité de Empresa.

CAPÍTULO V PREMIOS, RENTAS Y SANCIONES**Artículo 20.- Premios a la antigüedad por una sola vez**

Para premiar la lealtad en el trabajo, de los que ostentan una larga experiencia a través de sus años de servicio, se crean unos premios como reconocimiento a sus méritos que se concederán con arreglo a los siguientes cánones:

- a) Personal con veinte años de servicio 31.500,- ptas.
b) Personal con treinta años de servicio 41.500,- "

El cómputo por años de servicio se efectuará el día 31 de diciembre de cada año, y el premio en metálico que se menciona se hará efectivo dentro del mes de enero siguiente.

Artículo 21.- Faltas y sanciones

Las faltas de puntualidad de hasta quince minutos, llevarán consigo la pérdida del 50 por cien del plus de asistencia correspondiente a cada uno de los días en que haya incurrido en falta. Si estas exceden de tres en el mismo mes, se perderá el 50 por cien del plus de asistencia correspondiente a todo el mes. Las faltas de asistencia al trabajo no comprendidas en el artículo veintinueve, del presente convenio y no justificadas reglamentariamente serán sancionadas de la forma siguiente:

- La primera falta llevará consigo la pérdida del veinticinco por ciento del plus de asistencia correspondiente a un mes.
- Cuando dentro de un mismo mes se ha cometido una segunda falta, será sancionada con la pérdida del cincuenta por ciento del plus de asistencia correspondiente a un mes.
- Cuando dentro de un mismo mes, se ha cometido una tercera falta, comprobada, esta será sancionada con la pérdida del cien por cien del plus de asistencia correspondiente a un mes.
- Las sanciones de carácter grave y muy grave, requerirán la realización de un expediente, en el que necesariamente deberá ser citada al trabajador, pudiendo aportar en su descargo las pruebas y testigos que estime oportuno, durante el proceso de realización del expediente, que no será superior a quince días. El Comité de Empresa, podrá recabar cualquier información y aportar las pruebas que estime oportunas, antes de efectuarse la sanción definitiva.
- Una copia del expediente con todos los datos y testimonios aportados, será facilitada al Comité de Empresa.

CAPÍTULO VI PREVISIONES

Artículo 22.- Retirada del permiso de conducir

Los trabajadores que por la índole de su trabajo tengan necesidad de utilizar el carnet de conducir al servicio de la Empresa, y por resolución administrativa o judicial, se viera privado del mismo, la Empresa podrá clasificarlo de nuevo en otra categoría laboral, inferior pero sin que ello sea causa de despido. En ningún momento los trabajadores afectados podrán perder más de una categoría profesional.

Artículo 23.- Cambio de vendedor a otro departamento por anulación de venta directa en plaza

Cuando por decisión unilateral de la Empresa, se anule la venta directa o cualquier ruta de plaza, al vendedor destinado en ella, se le facilitará un puesto de trabajo en el mismo departamento comercial u en otra sección de fábrica manteniéndole la misma categoría que ostentará en el momento de la anulación de la venta.

Artículo 24.- Complemento pensiones de jubilación e invalides permanente absoluto

Con el fin de estimular y compensar los años de servicios prestados por el personal perteneciente a la plantilla de esta Empresa, se establecen mejoras a las pensiones de jubilación e invalides permanente absoluto, de acuerdo con las siguientes bases mínimas reguladoras:

- 1º) Para acceder a los beneficios que se establecen en las presentes bases, es necesario, cumplir todas y cada una de las siguientes condiciones:

- Pertenecer a la plantilla de la Empresa con un mínimo de diez años de servicios ininterrumpidos.
- Solicitar la jubilación voluntaria para el mismo día que se cumplan los sesenta y cinco años de edad, con treinta días de anticipación por lo menos.
- Solicitar igualmente la pensión de jubilación al Instituto Nacional de la Seguridad Social u otro organismo que le supla.
- Jubilarse en la fecha solicitada.

- 2º) Las partes adquirieron el compromiso de mantener por tiempo indefinido, un complemento de jubilación que habrá de sumarse a la pensión que por este mismo concepto, el trabajador tenga derecho a percibir del Instituto Nacional de la Seguridad Social u otro organismo que le supla.

La cuantía de este complemento se calculará aplicando al montante del salario percibido por el trabajador, en los últimos doce meses anteriores al momento de la jubilación, el porcentaje que corresponda a sus años de servicio en la Empresa, según la tabla siguiente:

- 25 % para los jubilados con 30 años de servicios.
- 20 % para los jubilados entre 25 y 29 años de servicios.
- 10 % para los jubilados entre 20 y 24 años de servicios.
- 3 % para los jubilados entre 15 y 19 años de servicios.

La suma de la pensión y el complemento de jubilación no sobrepasará en ningún caso y en cómputo anual el cien por cien del salario percibido en los últimos doce meses anteriores a la jubilación.

La suma de la pensión y el complemento no superará en ningún momento, la cantidad inicial, reduciéndose por tanto del complemento las subidas que se produzcan en la pensión.

- 3º) Se considerará como salario percibido, al montante comprendido por el salario base, plus de actividad, plus de asistencia y antigüedad.

- 4º) La cantidad que resulte al aplicar los porcentajes y condiciones establecidas en los puntos segundo y tercero del presente artículo, será distribuida en once mensualidades, abonando doce en los meses naturales vencidos y las dos restantes en 30 de Junio y 15 de Diciembre respectivamente.

El pago se efectuará en las oficinas de la Empresa sin perjuicio de esta bloquear otra forma o lugar de pago, siempre que se solicite razonadamente por el interesado.

- 5º) Cesará el abono de los complementos de pensión de jubilación e invalides permanente absoluto, al fallecer el beneficiario. La Empresa podrá solicitar la prestación del certificado de vida del titular de la pensión, cuando el pago no se realice directamente al interesado.

- 6º) El personal que hubiera caído bajo en la Empresa, antes de cumplir los sesenta y cinco años por invalidez, tendrá derecho a percibir un complemento de pensión que corresponda una vez cumplida la edad reglamentaria, cuando los preceptos de las presentes bases. El salario regulador será el percibido durante los doce meses precedentes a su baja por invalidez, de conformidad con lo establecido en los puntos segundo y tercero del presente artículo.

- 7º) La Empresa se reserva el derecho de prorrogar, de mutuo acuerdo con los interesados la edad tope de los sesenta y cinco años, establecida en las presentes bases, cuando se trate de trabajadores cuya sustitución ofrezca alguna dificultad, quedando obligada a jubilar al interesado una vez transcurrido dicho plazo, como si lo hubiera hecho en el momento oportuno.

- 8º) Una vez oído el Comité de Empresa, las vacantes producidos por la jubilación de estos beneficiarios podrán ser cubiertas por la Empresa, si algunas de ellas, no resultara necesaria de acuerdo con su organización actual, aunque dando cuenta de ello a la Dirección Provincial de Trabajo para su conocimiento.

- 9º) Si las edades mínimas de jubilación fueran modificadas por disposición legal, las presentes normas se modificarán automáticamente en cuanto a la edad se refiere, substituyéndose los sesenta y cinco años actuales, por la edad que se implante.

- 10º) Dadas condiciones se mantendrán por tiempo indefinido, salvo que la legislación imponga condiciones más gravosas para algunas de las partes, en cuyo caso, se revisará este acuerdo, manteniendo el espíritu del mismo pero adaptándolo a las nuevas circunstancias.

CAPÍTULO VII PENSIONES

Artículo 25.-

Las percepciones económicas de los trabajadores afectados por el presente convenio, estarán integradas exclusivamente, por los conceptos siguientes:

- Salario base
- Plus de antigüedad
- Retribuciones de domingos y fiestas no recuperables
- Retribución de vacaciones
- Pagos extraordinarios
- Plus de actividad
- Plus de asistencia
- Horas extraordinarias
- Gratificación por renuncia al descuento para el boquilla

Artículo 26.- Salario base

Dicho salario se fija para el auxiliar de 2º, en cuarenta y dos mil ciento ochenta pesetas mensuales y para las restantes categorías se aplicará a dicho salario los coeficientes establecidos en el artículo veintinueve de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, cuyos resultados se especifican, en la columna primera del anexo número uno del presente convenio.

Artículo 27.- Plus de actividad

Todos los trabajadores fijos con excepción de los apartados Administrativos y Aprendices, disfrutará de aumentos periódicos en sus haberes, comprendidos en los bienes establecidos en el artículo veintinueve, apartado primero, de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera. A tal efecto, se establece el precio del bien por categoría que figura en el anexo número tres del presente convenio.

El precio del bien que se aplicará, será el que corresponda a la última categoría del trabajador a que se trate.

Artículo 28.- Plus de actividad

Queda establecido el plus de actividad en la cuantía que figura en la correspondiente columna de la tabla salarial anexa a este convenio.

Este plus, se aboneará por días laborables efectivamente trabajados, por domingos, festivos, gratificaciones extraordinarias de marzo, junio, septiembre y diciembre, así como por los días de vacaciones.

Asimismo percibirán este plus aquellos trabajadores que sean dados de baja por enfermedad, previa justificación de la misma, expedida por el facultativo de la Seguridad Social, que le asista durante el periodo de dicha baja y los comprendidos en el artículo dieciocho de este convenio, sobre accidentes laborales.

Artículo 29.- Plus de asistencia

Este plus tiene como finalidad estimular la asiduidad al trabajo y lo percibirán los trabajadores que, realicen una jornada completa, quedando establecido en la cuantía que figura en la columna tercera de la tabla salarial anexa a este convenio. No obstante, tendrán derecho a percibir este plus íntegro:

- El personal que se encuentre accidentado de trabajo.
- El personal que se encuentre dado de baja por enfermedad.
- Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de las Secciones Sindicales cuando sean requeridos para asistir a actos o reuniones propias de dichos cargos.
- El personal que acuda a visitas médicas debidamente justificadas.
- El que disfrute de licencias reglamentarias con motivo de los acontecimientos familiares a que se refiere el artículo dieciséis de este convenio.

Artículo 30.- Pluses varios

Dentro de este apartado, quedan comprendidos los plus de toxicidad, peligrosidad, nocturnidad, etc., que se abonarán a razón del veinticinco por ciento del salario pactado por categoría para este fin y que figura en el anexo número cuatro del presente convenio, más antigüedad.

Por el plus de frío se abonará el quince por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.

El plus de nocturnidad lo percibirá el personal que preste sus servicios desde las veintidós hasta las seis horas del día siguiente.

Plus de toxicidad: Además de los trabajos que la Ley establece como tales, queda incluido en este concepto el pintar a pistola, y por la complejidad que representa el ir anotando las horas dedicadas a esta especialidad, se abonarán todos los días del mes a los trabajadores fijos en la plantilla de pintores, y a los que con carácter eventual efectúen trabajos de esta índole, su abono será por días efectivamente trabajados en dicha especialidad.

Para su contenido, se estará a lo dispuesto en cada momento de las leyes vigentes.

Artículo 31.- Remuneraciones obligatorias en domingos y festivos

Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir el salario íntegro del domingo o días de descanso semanal obligatorio, según se establece en el Estatuto de los Trabajadores, así como en los días festivos.

Cuando el personal haya de trabajar cinco o más horas en domingos o festivos, tendrá un día de descanso en compensación, en cualquiera de los días laborales inmediatamente posteriores, y la retribución será la del jornal de domingo o festivo, incrementado en un ciento por ciento. En caso de no cubrir las cinco horas señaladas como mínimo de jornada en festivo, las horas trabajadas serán remuneradas de acuerdo con el precio establecido para las horas festivas en el anexo correspondiente. El personal que trabaje en día festivo más de la jornada establecida percibirá el exceso de horas con arreglo al valor fijado para las horas festivas.

Artículo 32.- Pagos extraordinarios

Todo el personal afectado por el presente convenio, disfrutará de las siguientes pagas extraordinarias:

- Una paga de 30 días pagadera el día 31 de Marzo.
- Una paga de 30 días pagadera el día 30 de Junio.
- Una paga de 30 días pagadera el día 30 de Septiembre.
- Una paga de 30 días pagadera el día 15 de Diciembre.

Para el cálculo de estas pagas extraordinarias, se computarán las volúmenes de sueldo base, plus de actividad y plus de antigüedad de la tabla salarial, más los aumentos de antigüedad en su caso. Para tener derecho a recibir el importe íntegro en cada una de ellas, es preciso estar al servicio de la Empresa con doce meses de antigüedad como mínimo en la fecha señalada para hacer efectiva cada paga. En otro caso, serán abonadas por doceavas partes, computándose como meses completos las fracciones de mes.

Artículo 33.- Gratificaciones especiales

Todo el personal afectado por el presente convenio, disfrutará de dos gratificaciones extraordinarias especiales, abonadas en las fechas y cuantías siguientes:

- 50.000 ptas. (cincuenta mil pesetas) pagadera el día 31 de Mayo.
- 6.000 ptas. (seis mil pesetas) con motivo del día de la Patrona del Puro — (Virgen de las Viñas), pagadera el día 30 de Septiembre.

Artículo 34.- Horas extraordinarias

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan en cada jornada, de las señaladas para la prestación del horario normal. Las horas extraordinarias trabajadas serán abonadas en la cuantía establecida en el anexo correspondiente a este texto.

Las horas que se trabajen en los sábados comprendidos en las semanas con jornada laboral de lunes a viernes, serán retribuidas como horas extras normales, más un suplemento de setenta y seis pesetas por jornada completa de trabajo, prorrateable según horas trabajadas.

Artículo 35.- Quebranto de morada

El personal administrativo y subalterno que por la índole de su trabajo, está obligado a manejar continuamente dinero en efectivo, tendrá una gratificación anual de mil quinientas sesenta y tres pesetas.

Artículo 36.- Taller de fontanería

Por el carácter especial del trabajo a realizar por el personal de esta sección al tener que verificarse en el domicilio del cliente, lugar donde están instalados los aparatos expendedores de cerveza, los trabajadores que hayan de desplazarse haciendo uso de vehículo al servicio de la Empresa, no necesitarán conducir, están obligados a conducirlos ellos mismos; en consecuencia, la categoría mínima para tener que conducir el citado vehículo será la de oficial de segunda.

El personal adscrito a esta sección que viniera disfrutando alguna gratificación por conducción de vehículo, le será respetada durante la vigencia del presente convenio, siempre que a la entrada en vigor del mismo, su categoría profesional no haya sufrido variación.

Artículo 37.- Departamento comercial

El personal adscrito a este departamento, exceptuando a conductores y conductores-vendedores, percibirán como incentivo por posible prolongación de jornada, la cantidad de veintinueve mil doscientas cincuenta pesetas anuales.

Artículo 38.- Incentivo por posible prolongación de jornada

De acuerdo con lo establecido en el artículo treinta y cinco de la vigente Ordenanza Laboral de la Industria Cervecería, para el personal que a continuación se relaciona, se pactan los siguientes incentivos por posible prolongación de jornada:

	envases devueltos		
	Sin clasificar	Clasificados	Barril
-conductores-vendedores:			
-Cajones	7'40	10'25	—
-Barril	—	—	24'
-Conductores-ayudantes:			
-Cajones	5'90	8'45	—
-Barril	—	—	13'30
-Conductores servicios a depósitos			

Tendrán una prima por kilómetro recorrido de 5'25 ptas. (cinco pesetas con veinticinco céntimos) quedando exentos de retribución los primeros docecientos kilómetros realizados durante una jornada.

-Fontaneros

Tendrán una prima por kilómetro recorrido de 4'25 ptas. (cuatro pesetas y veinticinco céntimos) quedando exentos de retribución los primeros docecientos kilómetros realizados durante una jornada.

Artículo 39.- Dietas

Para los conductores de servicios a depósitos, se fija el importe de las dietas en las cantidades siguientes:

- Dieta completa 1.850 ptas.
- Media dieta 1.000 ptas.

Artículo 40.- Personal temporero

Para el personal temporero con categoría de Auxiliar de segunda del Grupo — Obrero, se fija un salario diario de tres mil doscientas cincuenta pesetas. En este salario están incluidas las partes proporcionales de vacaciones, pagas y gratificaciones extraordinarias.

Artículo 41.- Condición para tener derecho a la totalidad de las percepciones

Todas las percepciones señaladas en el presente convenio, se refieren a la jornada completa que establece el artículo sexto y en tanto no se establezcan las tablas de rendimientos mínimos, para tener derecho a la totalidad de las percepciones es preciso haber cubierto íntegramente la jornada. Los trabajadores que presten su servicio con horario inferior a la jornada normal, percibirán sus salarios en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 42.- Absorción

Las mejoras que representan las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, en relación con las disposiciones legales aplicables, tienen la consideración de absorbibles y compensables en cómputo anual, a todos los efectos con aquellas distribuciones establecidas o que pudieran establecerse con carácter normal y obligatorio.

CAPÍTULO VIII. DERECHOS SINDICALES Y SOCIALESArtículo 43.- Representantes de los trabajadores en la empresa

Se reconocen como representantes de los trabajadores en la empresa al Comité de Empresa y los representantes de las Secciones Sindicales de Empresa.

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa.

Los representantes de las Secciones Sindicales de Empresa, representarán a su sindicato y a los trabajadores de la Empresa afiliados al mismo.

Artículo 44.- Comité de Empresa

Tendrá las siguientes competencias:

- a) Recibir información trimestral sobre la evolución general del sector y — en particular de la Empresa sobre su producción, ventas, horas extras y evolución probable del empleo en la misma.
- b) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria, la documentación que reciban los socios y los programas de inversiones.
- c) Emitir informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que adopte la Empresa sobre las cuestiones siguientes:
 - 1) Reestructuración de plantillas.
 - 2) Reducción de jornada y traslado de instalaciones.
 - 3) Planes de formación profesional.
 - 4) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
 - 5) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- d) Conocer los modelos de contrato escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- e) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.
- f) Conocer al menos trimestralmente, la estadística sobre el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- g) Ejercer labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes — en materia laboral, seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor formulando en su caso las acciones oportunas ante la Dirección de la Empresa y organismos competentes.
- h) Colaborar con la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantías — medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
- i) Velar para que las medidas de reforzamiento de la figura de los representantes de secciones lleguen a buen término.
- j) Los informes que deba emitir el Comité de Empresa a tenor de las competencias reconocidas en el apartado c), deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días.

Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los datos internos de la Empresa, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial sobre todas aquellas materias que la Dirección de la Empresa, señale expresamente sobre su carácter reservado. Ningún dato entregado por la Empresa al Comité, podrá ser utilizado por este fuera del ámbito de la Empresa.

El Comité de Empresa elegirá, de entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborará su propio reglamento de procedimiento, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral a efectos de registro, y a la Empresa.

El Comité de Empresa deberá reunirse cada dos meses, o siempre que lo soliciten un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores de la plantilla.

Ningún miembro del Comité de Empresa, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni al año siguiente a su actuación como tal, salvo — que el caso se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación — como miembro del Comité. Si el despido o sanción correspondiere a faltas graves o muy graves, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos a favor del interesado, el Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa, gozarán prioridad de permanencia respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción de contrato por causas tecnológicas o económicas. Tampoco podrán ser discriminados en su promoción profesional o económica por causas o razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en materias propias de su representación, pudiendo distribuir publicaciones o insertar — anuncios en el tablón colocado en la Empresa para este fin, dentro del horario — concedido para el bocadillo o fuera de las horas de trabajo, comunicándolo — previamente a la Empresa.

Dispondrán de un local adecuado que lo compartirán con las Secciones Sindicales de Empresa.

Dispondrán de un crédito de treinta horas mensuales para el ejercicio de funciones de representación, que podrán destinarse a la asistencia de cursos de formación. Las horas de reunión de la Comisión Negociadora del Convenio (entendida como Comisión Negociadora a la formada por la parte Social y Económica) no computarán en dicho crédito.

Artículo 45.- Secciones Sindicales de Empresa

La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales. A tal efecto los serán reconocidos a aquellas Centrales sindicales que hayan obtenido el diez por ciento de los votos en las elecciones a Comité de Empresa, el derecho a constituir su Sección Sindical con arreglo a sus propios Estatutos.

Las Secciones Sindicales en el ámbito de la Empresa, tendrán los derechos siguientes:

- 1) Elegir un Delegado sindical que deberá ser trabajador en activo de la Empresa, y que representará y defenderá los intereses del Sindicato a quien represente y de los afiliados al mismo en la Empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre su Central sindical y la Dirección de la Empresa.
- 2) En el supuesto de que dicho delegado no forme parte del Comité de Empresa, tendrá las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa, así como los siguientes derechos:
 - a) Acceso a la misma información y documentación que recibe el Comité de Empresa, estando obligados igualmente a guardar sigilo profesional, en las mismas materias que obligan a dicho Comité.
 - b) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las administraciones públicas, con voz pero sin voto.
 - c) Ser oídos por la Empresa, previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo, que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.
 - d) Dispondrán de un tablón de anuncios situado en el centro de trabajo y en un lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
 - e) Dispondrán de un local adecuado para sus reuniones, que lo compartirán con el Comité de Empresa.
- 3) La Empresa procederá al descuento en nómina de la cuota sindical y la correspondiente transferencia al Sindicato del trabajador afiliado, previa conformidad de éste y solicitud de dicho Sindicato.
- 4) Podrán celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección de la Empresa recaudar cuotas, recibir la información que les remita su Sindicato y distribuir información sindical sin perturbar la actividad normal de la Empresa, fuera de las horas de trabajo.

Artículo 46.- Asambleas

La Empresa reconoce el derecho a la celebración de Asambleas en el centro de trabajo, dentro de la jornada laboral, con los siguientes requisitos:

- a) Deberá convocarlas el Comité de Empresa.
- b) La Empresa deberá conocer previamente el orden del día.
- c) No podrá celebrarse más de una al mes.
- d) No podrá prolongarse más de una hora.
- e) El Comité de Empresa acordará con la Dirección de la Empresa el horario y medidas oportunas para el menor quebranto de la producción.
- f) Para la celebración de Asambleas extraordinarias, será necesaria la autorización de la Empresa.

Artículo 47.- Actividades sociales

Para el desarrollo de actividades sociales, culturales y deportivas, se formará una Comisión integral por una representación de la Empresa y de los trabajadores, que será la encargada de la organización y administración de los fondos, que procederán a estos últimos, de aportaciones o cuotas mensuales de los trabajadores y de la Empresa. La aportación de la Empresa y los trabajadores será de docecientas pesetas mensuales cada parte, por trabajador dado de alta en el grupo de actividades. Esta cuota tendrá una vigencia de dos años, es decir hasta el 31 de diciembre de 1.988.

Los trabajadores miembros de la Comisión, serán elegidos mediante voto secreto y por un período de cuatro años, coincidiendo así con el mandato y elecciones del Comité de Empresa.

Obligatoriamente al mes siguiente de su elección, la Comisión deberá presentar a la aprobación de la Asamblea de trabajadores de la Empresa, el plan de trabajo que desarrollará durante su mandato.

La cantidad a pagar por los trabajadores, será descontada del importe de la nómina, salvo negativa en contrario.

Las altas y bajas de trabajadores solo podrán producirse durante el mes de enero de cada año, garantizando siempre la cotización mínima de todo el año, excepto en los casos de altas y bajas en la Empresa.

Las altas y bajas de los trabajadores, se harán por escrito mediante impreso facilitado por la Comisión, excepto en los casos de baja en la Empresa, que será comunicado por ésta, lo antes posible, a la Comisión.

Artículo 48.- Seguro de vida colectivo

Con primas a su cargo, la Empresa concertará un seguro de vida colectivo de trescientas treinta y dos mil trescientas veintiocho pesetas para todo el personal fijo, de fábrica y sus delegaciones.

En el año 1.988 se aumentará este seguro en la misma proporción que al resto económicamente el convenio.

Artículo 49.- Despido imprevisto

En los casos de despido imprevisto, el trabajador podrá optar por la readmisión o indemnización correspondiente.

CAPÍTULO II.- DISPOSICIONES FINALES

Artículo 50.- Pauta de trabajo

Además de la ropa de trabajo habitual que la Empresa proporciona, se facilitará un anorak, a los trabajadores destinados en Fontanera, Taller mecánico y

Tractoristas, Carpinteros y Mallería (sección de clasificados y limpieza de maquinaria), ropa de abrigo adecuada para el personal destinado en la sección de Guiso y Descarga y calzado de protección adecuado para las secciones de Botellaría y Descarga y Descarga. Dentro de la ropa habitual que la Empresa proporciona se contarán las camisas que se facilitan a conductores, conductores-vendedores, subalternos de segunda y personal del grupo obrero, quedando establecida en los anexos al año la dotación para dicho personal.

Artículo 51.- Rendimientos mínimos

Teniendo en cuenta las características especiales de la Industria Cervecera la determinación de los rendimientos mínimos, presenta serios obstáculos técnicos de salvar, máxime cuando estos rendimientos están condicionados por elementos mecánicos, por estas circunstancias, no es posible incluir en el presente convenio una tabla de rendimientos.

Artículo 52.- Legislación supletoria

En todos aquellos aspectos no determinados por el presente convenio, se aplicará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

El enunciado del presente texto de convenio, refleja plena y exactamente la voluntad concorde de ambas partes negociadoras, por lo cual y en prueba de conformidad con dicho texto, firman el mismo, los miembros de la Comisión Negociadora, en Espinardo-Murcia, a veintiocho de febrero de mil novecientos ochenta y siete.

TABLA DE SALARIOS 1.987
(anexo número 1)

Categorías	Salario Base	Paga Actividad	Paga Anticipo	Total
Grupo A.- Técnicos:				
Titulado Grado Superior	105.375	70.248	3.700	179.323
Titulado Grado Medio	88.515	72.642	3.700	164.857
Jefe de primera	80.085	81.072	3.700	164.857
Jefe de segunda	69.548	88.590	3.700	161.838
Oficial de primera	63.225	83.527	3.700	150.452
Oficial de segunda	54.795	74.392	3.700	132.887
Auxiliar	46.365	64.399	3.700	114.464
Aspirante 2º año	33.720	45.698	1.850	81.268
Aspirante 1º año	29.505	39.643	1.850	70.999
A.T.S. de Empresa	88.515	63.015	3.700	155.230
Grupo B.- Administrativos:				
Titulado Grado Superior	105.375	70.248	3.700	179.323
Titulado Grado Medio	88.515	72.642	3.700	164.857
Jefe de primera	80.085	81.072	3.700	164.857
Jefe de segunda	69.548	88.590	3.700	161.838
Oficial de primera	63.225	83.527	3.700	150.452
Oficial de segunda	54.795	74.392	3.700	132.887
Auxiliar	46.365	64.399	3.700	114.464
Aspirante 2º año	33.720	45.698	1.850	81.268
Aspirante 1º año	29.505	39.643	1.850	70.999
Grupo C.- Comercial:				
Titulado Grado Superior	105.375	70.248	3.700	179.323
Titulado Grado Medio	88.515	72.642	3.700	164.857
Jefe de primera	80.085	81.072	3.700	164.857
Jefe de segunda	69.548	88.590	3.700	161.838
Inspector de primera	65.333	80.187	3.700	149.220
Inspector de segunda	59.010	71.422	3.700	134.132
Conductor-vendedor	54.795	73.624	3.700	132.119
Conductor	54.795	73.624	3.700	132.119
Grupo D.- Obreros:				
Oficial primera Jefe Equi	63.225	76.647	3.700	143.572
Oficial de primera	54.795	73.624	3.700	132.119
Oficial de segunda	50.580	73.309	3.700	127.589
Ayudante	46.365	68.919	3.700	118.984
Auxiliar de primera	44.258	60.465	3.700	108.423
Auxiliar de segunda	42.150	57.572	3.700	103.422
Aprendiz de 2º año	33.720	45.698	1.850	81.268
Aprendiz de 1º año	29.505	39.643	1.850	70.999
Grupo E.- Subalternos:				
Subalterno 1º Jefe Equipo	54.795	76.595	3.700	135.090
Subalterno de primera	50.580	80.191	3.700	134.471
Subalterno de segunda	46.365	73.041	3.700	123.506
Limpiadora	42.150	54.572	3.700	100.422

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS 1.987
(anexo número 2)

Categorías	Normales	Extraordinarias
Grupo A.- Técnicos:		
Titulado Grado Superior	1.071,-	1.298,-
Titulado Grado Medio	976,-	1.145,-
Jefe de primera	917,-	1.042,-
Jefe de segunda	820,-	931,-
Oficial de primera	851,-	933,-
Oficial de segunda	829,-	912,-
Auxiliar	814,-	917,-
Grupo B.- Administrativos:		
Titulado Grado Superior	1.071,-	1.298,-
Titulado Grado Medio	976,-	1.145,-
Jefe de primera	917,-	1.042,-
Jefe de segunda	820,-	931,-
Oficial de primera	851,-	933,-
Oficial de segunda	829,-	912,-
Auxiliar	814,-	917,-
Grupo C.- Obreros:		
Oficial de primera Jefe de Equipo	851,-	953,-
Oficial de primera	851,-	933,-
Oficial de segunda	814,-	917,-
Ayudante	771,-	909,-
Auxiliar de primera	690,-	851,-
Auxiliar de segunda	690,-	851,-
Grupo D.- Subalternos:		
Subalterno de primera Jefe de Equipo	851,-	953,-
Subalterno de primera	851,-	933,-
Subalterno de segunda	771,-	909,-
Limpiadora	690,-	851,-

TABLA DE PRECIOS DE BIENIOS PARA ANTIGÜEDAD DURANTE 1987

CATEGORÍAS	PRECIO POR CATEGORÍA
Grupo A.- Técnicos:	
Titulado Grado Superior	2.954
Titulado Grado Medio	2.500
Jefe de primera	2.268
Jefe de segunda	2.047
Oficial de primera	1.815
Oficial de segunda	1.593
Auxiliar	1.361
Grupo B.- Administrativos:	
Titulado Grado Superior	2.954
Titulado Grado Medio	2.500
Jefe de primera	2.268
Jefe de segunda	2.047
Oficial de primera	1.815
Oficial de segunda	1.593
Auxiliar	1.361
Grupo C.- Comercial:	
Titulado Grado Superior	2.954
Titulado Grado Medio	2.500
Jefe de primera	2.268
Jefe de segunda	2.047
Inspector de primera	1.931
Inspector de segunda	1.709
Comisario-Vendedor	1.593
Conductor	1.593
Grupo D.- Obreros:	
Oficial primera Jefe Equipo	1.815
Oficial primera	1.593
Oficial segunda	1.477
Ayudante	1.361
Auxiliar de primera	1.308
Auxiliar de segunda	1.255
Grupo E.- Subalternos:	
Subalterno de primera Jefe Equipo	1.593
Subalterno de primera	1.477
Subalterno de segunda	1.361
Limpiadora	1.255

(anexo número 4)

TABLA DE SALARIOS PACTADOS PARA LOS PLACES VARIOS 1.587

Categorías	Salario por cat.
Grupo D.- Obreros:	
Oficial de primera Jefe de Equipo	50.772,-
Oficial de primera	44.084,-
Oficial de segunda	40.618,-
Ayudante	37.233,-
Auxiliar de primera	35.542,-
Auxiliar de segunda	33.850,-
Grupo E.- Subalternos:	
Subalterno de segunda	37.233,-

Murcia a 5 de marzo de 1987.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Fernández-Luna Giménez.

(D.G. 151)

Número 2456

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral. Convenios Colectivos. Exp. 9/87

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Carbónica Murciana, S.A., de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 23.02.87, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 12.03.87, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como las instrucciones recibidas de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

ACUERDA:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

PREAMBULO

Presentada a la Dirección de la Empresa, la propuesta de los trabajadores de actualizar el Convenio Interior de la Empresa, que finalizó el 31 de Diciembre de 1.986, denunciado en tiempo y forma, por los representantes de los trabajadores, la Empresa aceptó la petición formulada para su revisión y actualización conforme a la nueva normativa laboral.

Este nuevo Convenio Interior de Empresa, refleja los criterios propuestos por ambas partes, ampara algunas mejoras y ofrece unas perspectivas de claridad en los datos y soportes para los sucesivos CONVENIOS INTERNOS.

CAPITULO I.- NATURALEZA

ARTICULO 1º.- OBJETO

Es objeto de este CONVENIO DE EMPRESA, mejorar las relaciones laborales internas y contar con una base para los acuerdos colectivos que, sucesivamente vayan mejorando las condiciones de vida del personal adscrito a CARBONICA MURCIANA, S. A., todo ello amparando una productividad adecuada en toda la actividad empresarial.

ARTICULO 2º.- AMBITO DE APLICACION

-**Funcional:** Este Convenio afecta a CARBONICA MURCIANA, S.A. sociedad comprendida en el sector de Alimentación, grupo de Bebidas/Refrescantes, en las que las relaciones de trabajo están reguladas por la Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes de fecha 14 de mayo de 1.977 (B.O.E. de 1 de junio de 1.977) y modificaciones a la misma según Orden de 27 de agosto del mismo año.

Su actividad principal es la elaboración y/o distribución de productos propios, así como la fabricación y/o comercialización de otros de los que pueda ser licenciataria.

-**Funcional:** A los centros de trabajo que CARBONICA MURCIANA, S. A., tenga o pueda tener en Murcia y su región.

-**Personal:** Afectará a todo el personal adscrito a CARBONICA MURCIANA, S. A., en los centros de trabajo incluidos en el ámbito territorial.

-**Temporal:** Entrada en Vigor: Este Convenio regirá a todos los efectos, a partir del 1 de enero de 1.987, sea cual fuere la fecha de acuerdo entre la representación laboral y empresarial y la del refrendo por la autoridad laboral.

-**Duración:** El presente Convenio tendrá una duración de 1 año a contar del 1º de Enero de 1.987 al 31 de Diciembre de 1.987, y se considerará prorrogado tácitamente de no efectuarse denuncia expresa, hecha esta con tres meses de antelación tanto por la parte empresarial como laboral.

ARTICULO 3º CONDICIONES POSTERIORES A LA ENTRADA EN VIGOR DEL CONVENIO

Al establecer el presente Convenio, se pretende alcanzar los límites superiores que le son posibles a CARBONICA MURCIANA, S. A.