

3. Otras disposiciones

CONSEJERIA DE FOMENTO Y TRABAJO

ACUERDO de 12 de agosto de 1988, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por el que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito interprovincial, de la empresa Unión Cervecera, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Unión Cervecera S.A., recibida en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, en fecha 2 de agosto de 1988, suscrito por la representación de la empresa y los trabajadores con fecha 27 de mayo de 1988, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 9/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

ACUERDA

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

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

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

Sevilla, 12 de agosto de 1988. El Director General. Ramón Marrero Gómez.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. Ámbito territorial, funcional y personal.

Las estipulaciones del presente Convenio Colectivo afectarán a todo el personal de la fábrica de Cádiz de UNIÓN CERVECERA, S.A., y a las Delegaciones de Algeciras, Córdoba y Sevilla.

Queda exceptuado de la aplicación del presente Convenio, el personal que desempeñando funciones de mando haya acordado su retribución con la Empresa al margen de las tablas salariales figuradas en el mismo.

Artículo 2º. Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio se extiende desde 1º de Enero al 31 de Diciembre de 1988.

No obstante regirá este Convenio durante el período transitorio hasta la firma del siguiente.

Los efectos retroactivos anteriormente señalados, no serán de aplicación al personal que haya sido despedido y el despido haya sido declarado procedente.

Se entenderá prorrogado de año en año, si no se formula denuncia por alguna de las partes, un mes antes como mínimo de la conclusión de su vigencia, o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia se efectuará mediante escrito con acuse de recibo dirigido a la otra parte.

Artículo 3º. Absorción.

Las condiciones económicas contenidas en el presente Convenio consideradas conjuntamente, compensarán y absorberán en cómputo anual las mejoras

de cualquier clase o género que existieran en la fecha inicial de su vigencia, y las que puedan implantarse en lo sucesivo por Disposición Legal de carácter general o especial de obligado cumplimiento.

Artículo 4º.

Los efectos de aplicación del Convenio y condiciones pactadas en el mismo, forman un todo orgánico indivisible y será considerado globalmente.

Todas las percepciones señaladas en el presente Convenio se referirán a la jornada completa. Los trabajadores que presten sus servicios durante un horario inferior al de la jornada normal, percibirán sus salarios y complementos salariales en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 5º. Comisión Mixta.

Para la interpretación de este Convenio y con carácter previo e ineludible al planteamiento de cualquier cuestión litigiosa que se derive de la referida interpretación o cumplimiento del presente Convenio y en base a lo establecido en las normas vigentes, se crea una Comisión Paritaria que estará integrada por seis vocales, tres elegidos entre los representantes legales de los trabajadores que formaron parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y tres en representación de la Empresa, elegidos de los que formaron parte de la Comisión Negociadora.

Esta Comisión estará formada por los siguientes señores:

En representación de la Sección Social:

- D. Juan Botaro Vela
- D. Antonio Cruz Durán
- D. Emilio Romero Vélez

En representación de la Empresa:

- D. Juan José Ortíz Grau
- D. Otoniel O'Dogherty Ramírez
- D. Antonio García Arcas

Podrán asistir a las reuniones de la Comisión Paritaria, con voz y sin voto, asesores de ambas partes.

Las reuniones habrá de ser obligatoriamente celebradas dentro del plazo de quince días cuando lo hubieran solicitado cualquier miembro de una de las partes.

TÍTULO II

DISPOSICIONES ECONÓMICAS

Artículo 6º. Conceptos que integran la retribución.

Las percepciones económicas de los trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa afectada por el presente Convenio, estarán integradas por los siguientes conceptos:

Percepciones salariales:

- 1.- Salario Base.
- 2.- Complementos personales.
 - 2.1. Antigüedad.
 - 2.2. Pluses especiales de antigüedad.
 - 2.3. Condiciones particulares si las hubiera.
- 3.- Complemento del puesto de trabajo.
 - 3.1. Plus de trabajo nocturno.

- 3.2. Comisiones del personal de distribución y reparto.
3.3. Cumplimiento de objetivos del personal de distribución y reparto.

4.- Complementos por calidad o cantidad de trabajo que comprende:

- 4.1. Plus de Convenio.
4.2. Horas extraordinarias.
4.3. Primas o incentivos en general.
4.4. Remuneración por trabajos de categoría laboral superior.

5.- Complementos de vencimiento periódico superior al mes que comprenden:

- 5.1. Gratificaciones extraordinarias reglamentarias.
5.2. Gratificaciones extraordinarias especiales.

Percepciones No Salariales:

- 6.- Ayuda por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad y accidente, sea o no laboral, y complemento por vacaciones.
7.- Otras ayudas sociales.

Artículo 7º. Salario Base.

Se acuerda establecer para las diferentes categorías los salarios base que se transcriben en la tabla del anexo nº de este Convenio.

De acuerdo con el artículo 10 del Decreto 2.380/73, de 17 de Agosto, sobre Ordenación del Salario, la modificación del salario mínimo interprofesional no modificará las estructuras de salarios fijadas en este Convenio, ni las cuantías de los mismos, siempre que en cómputo anual global, por todos los conceptos sea superior a la cuantía, también en cómputo anual, del salario mínimo interprofesional.

Artículo 8º. Antigüedad.

Todos los trabajadores fijos, con excepción de los Aspirantes Administrativos y Técnicos y de los Aprendices, disfrutarán de bienes del 5 %, calculado exclusivamente sobre el Salario Base, y en la forma en que tradicionalmente se ha venido percibiendo.

Artículo 9º. Plus de trabajo nocturno.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, se abonarán con un incremento del 25 % sobre el salario base, antigüedad y plus convenio.

Quien en el período indicado trabaje por tiempo inferior o igual a cuatro horas, percibirá este plus únicamente sobre las horas trabajadas. Si el tiempo trabajado en el período entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana excediera de cuatro horas, se percibirá por todo el período indicado por el total de la jornada realizada.

Artículo 10. Plus de Convenio.

Durante la vigencia del presente Convenio todos los productores disfrutarán de un complemento de retribución denominado Plus de Convenio, cuya cuantía por categoría y grupo laboral queda reflejado en las tablas del anexo nº de este Convenio.

La percepción de este Plus se devengará por día efectivamente trabajado, con independencia de la duración de la jornada.

Para el personal mensual, la cuantía diaria del Plus de Convenio que servirá de base para los descuentos previstos en este artículo, se obtendrá dividiendo por treinta el importe que figura en la columna correspondiente a la tabla del anexo nº de este Convenio.

Artículo 11. Horas Extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias las que excedan en cada jornada del horario normal, y se abonarán de conformidad a lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Consecuentemente el importe de los mismos se calculará formando el dividendo con la suma de los siguientes conceptos: Salario Base, Antigüedad, Pagas Extraordinarias y Especiales y Plus de Nocturnidad; y como divisor el número de horas efectivas anuales en cada centro de trabajo para cada trabajador. A dicho importe se le aplicará el incremento del 75 %.

Serán estructurales, todas aquellas horas que no superen los límites legales establecidos, y no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales previstas en la Legislación vigente.

No se tendrán en cuenta a los efectos de duración de la jornada ordinaria, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, las que se realicen obligatoriamente con motivo de las situaciones que menciona el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de su abono como horas extraordinarias.

En este último apartado y con dicho tratamiento quedan incluidas las horas realizadas para revisión y reparación de los trenes de envasado, en cuanto se estiman prevención de daños extraordinarios y urgentes dada la necesidad de su buen funcionamiento en la época de mejor climatología para la industria cervicera.

El Comité de Empresa, conocerá mensualmente las horas extraordinarias realizadas en cada centro de trabajo, desglosadas por secciones, especificando la naturaleza de las mismas.

Artículo 12. Prima de Productividad, sistema de incentivos.

La prima de productividad se regulará de conformidad a cuanto se establece en el anexo nº 2 del presente convenio, incrementándose en un 6 %.

En caso de reducción de cajas producidas, como consecuencia de un mayor crecimiento de los Hls. de barril, la empresa realizará la oportuna corrección; a tal efecto estimará que debieran producirse las cajas del año anterior, más el porcentaje que represente el incremento de la producción total entre Hls. de botellá más barril. La diferencia entre dichas cajas y la producción real de la misma, se proyectará a caja objeto de prima, teniendo en cuenta para su cálculo las cajas objeto de prima que hayan venido obteniéndose durante el año.

Artículo 13. Domingos y festivos

Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir el salario íntegro del Domingo o día de descanso semanal obligatorio, así como de los festivos determinados de conformidad con los artículos 45 y 46 del Real Decreto - 2.001/1983, de 28 de Julio.

Cuando por necesidad de producción o venta, y a solicitud de la Empresa, se acceda voluntariamente a trabajar en domingo o festivo, con día de descanso compensatorio, se percibirá la retribución normal correspondiente al día trabajado, más otro jornal.

A estos efectos se entiende como retribución normal, el salario base más los aumentos por antigüedad tanto ordinarios como especiales en su caso, más el plus convenio.

Si el trabajador no tuviera descanso compensatorio, cobrará 5.830 pesetas, independientemente del salario correspondiente al día de descanso o festivo semanal a que se refiere el primer párrafo del presente artículo.

Artículo 14. Domingos y festivos.

El personal que habitualmente trabaje los domingos y festivos, en razón de las necesidades de su puesto de trabajo, y tenga fijado un día de descanso semanal compensatorio, que no sea domingo o festivo, percibirá la retribución normal por día trabajado, más un 70 % de dicha retribución.

Se entiende por retribución normal el salario base, el plus de antigüedad y el plus de convenio.

Artículo 15. Trabajo de categoría laboral superior.

El trabajador que durante cuatro meses continuos u ocho discontinuos, dentro de dos años, realice trabajos de superior categoría, será ascendido automáticamente a dicha categoría.

Se exceptúa de lo dispuesto anteriormente, si la realización de dicho trabajo de categoría superior se debiera a incapacidad laboral transitoria de titular, en cuyo caso, solo se tendrá derecho al cobro de la diferencia de salario, y siempre que el sustituido se incorpore a su anterior puesto de trabajo.

Artículo 16. Pagos extraordinarios reglamentarios.

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

-Técnicos, Administrativos, Comerciales y Subalternos, una mensualidad del 10 al 20 de Julio, y otra mensualidad que habrá de pagarse el 15 de Diciembre.

-Obreros, dos pagas en las mismas fechas, de treinta días cada una, que serán satisfechas en los días indicados.

Para el cálculo de estas pagas se computará el salario base, más los aumentos por antigüedad, tanto ordinarios como especiales, en aquellos casos en que los productores los tengan consolidados, más el Plus de Convenio.

Para tener derecho a percibir el importe íntegro de las pagas de Julio y Navidad, será necesario, estar al servicio de la Empresa con seis meses de antelación a la fecha del pago de cada una de ellas, al devengarse la primera de Enero a Junio y la segunda de Julio a Diciembre.

En caso de no estar presente la totalidad del período de devengo, se prorrateará por sextas partes, computándose como meses completos la fracción residual inferior a treinta días, excepto para aquel personal que no lleve al menos dos meses completos de alta en la Empresa, en cuyo caso, el prorrateo se realizará proporcionalmente al número de días efectivamente trabajados.

Artículo 17. Pagos Especiales.

Se establece con carácter fijo una paga especial que se percibirá durante la primera quincena de Septiembre, y que constará de Salario Base, Plus Convenio y Antigüedad.

Para percibirla íntegramente, se requiere estar trabajando en la Empresa con una antelación mínima de doce meses consecutivos, y en caso de no contar con la necesaria antelación, será abonada por doceavas partes computándose como mes completo la fracción de mes, salvo cuando no se lleven los meses trabajados en la Empresa, en cuyo caso, se abonará por días trabajados.

Queda establecido una paga especial de 30.925 pesetas que se abonará en la segunda quincena de Marzo y que tendrá tratamiento idéntico en cuanto al derecho a su percepción a la paga de Septiembre.

Artículo 18. Ayuda por incapacidad laboral transitoria.

Todo trabajador afectado por el presente Convenio, cuando se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria debida a enfermedad y accidente no laboral, percibirá a partir del cuarto día de la fecha de baja, un complemento diario de la cuantía que se indica a continuación:

Técnicos, Administrativos y Comerciales:

-Titulado de grado superior 619 Ptas.

-Titulado de grado medio	520 "
-Jefe de 1º	471 "
-Jefe de 2º	408 "
-Oficial de 1º	372 "
-Oficial de 2º	322 "
-Auxiliar	272 "
-Inspector de 1º	384 "
-Inspector de 2º	347 "

Subalternos:

- Subalterno de 1º Jefe de Equipo	322 "
- Subalterno de 1º	297 "
- Subalterno de 2º	272 "

Obreros :

-Oficial de 1º Jefe de Equipo	372 "
-Oficial de 1º	322 "
-Oficial de 2º	247 "
-Ayudante	224 "
-Auxiliar de 1º	207 "
-Auxiliar de 2º	198 "
-Limpiadora	198 "

Durante los cuatro primeros días correspondientes a la primera enfermedad del año, se percibirá el 50 % del Sueldo Base, Plus Convenio y Antigüedad

En caso de que por Disposición legal se redujera el porcentaje que actualmente abona la Seguridad Social, como subsidio por incapacidad laboral transitoria, se reunirá la Comisión Paritaria para acordar la revisión de las cuantías indicadas, que en todo caso significarían como mínimo un incremento del 50 % de la reducción efectuada en el porcentaje del subsidio.

Sin perjuicio de lo anterior se percibirá el 60 % de las cantidades indicadas durante los cuatro primeros días correspondientes a la primera enfermedad o accidente no laboral.

Artículo 19. Ayuda por incapacidad permanente.

Si como consecuencia de enfermedad o accidente, se produjera alta de la Seguridad Social con alguna secuela, o se apreciara por el Servicio Médico de Empresa, o profesional ajeno a la misma, bien a solicitud de la Dirección o del Comité de Empresa, reducción de la capacidad física que imposibilite la realización de funciones propias de su puesto de trabajo, será obligatorio para el trabajador, dentro de los quince días a partir de la notificación de la Empresa, dándole cuenta de tal extremo, iniciar el expediente solicitando la correspondiente incapacidad ante el Organismo competente.

Cumplidos los anteriores requisitos y solo para los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la Empresa concederá las siguientes ayudas:

- 1.- Si se reconociera la incapacidad permanente total para su profesión habitual, la Empresa complementaría la pensión con un 25 % de la base reguladora que sirva para su fijación, sin que sea revisable en el futuro por ningún concepto.
- 2.- Si la incapacidad permanente reconocida fuera la absoluta, se concederá una indemnización complementaria, por una sola vez, de 100.000 ptas.

Artículo 20. Dietas.

- 1.- Por el desplazamiento en razón del servicio se establece una dieta de 2.100 ptas.

La media dieta será de 850.-ptas.

Dicho desplazamiento deberá ser como mínimo a una distancia superior del centro de trabajo a lugar de partida, de 30 Km.

- 2.- Cuando haya de pernoctarse fuera de la residencia habitual, la Empresa abonará el gasto de Hotel previa presentación del justificante correspondiente.
- 3.- Cuando se retorne al lugar de residencia antes de las 14 horas, no se

percibirá dieta. Si se hiciera entre las 14 horas y las 22 horas, se percibirá media dieta.

Iniciado el desplazamiento desde el domicilio propio después de las 14 h. se percibirá media dieta.

El presente artículo tendrá efectos desde la firma del Convenio.

TÍTULO III

CAPÍTULO I

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 21. Jornada Laboral.

La Jornada Laboral será de 40 horas efectivas de trabajo a la semana, - prestándose de Lunes a Viernes, ambos inclusive, a razón de 8 horas diarias.

El descanso será de media hora diaria, no teniendo carácter de trabajo efectivo.

Durante 1988, se reducirán 16 horas, designando la Dirección dos días en el año, exceptuados los meses de Junio a Septiembre ambos inclusive, que no serán laborables.

El relevo existente en la actualidad en el embotellado de la fábrica de Cádiz, quedará fijado en 20 minutos.

Artículo 22. Jornada.

El cumplimiento de la jornada se efectuará en forma continuada y en su totalidad en el puesto de trabajo.

Los días de Nochebuena y Nochevieja, se consideran laborables a todos los efectos, terminándose sin embargo la jornada laboral a las 12 horas. En consecuencia, los turnos se cumplirán en su totalidad si finalizan antes de las 12 horas, si bien las horas que excedan de cuatro, se abonarán con tal concepto de extraordinarias.

Artículo 23. Preparación y limpieza.

Cuando por necesidades de producción, la Empresa solicite la realización de trabajos de preparación y limpieza de los tenes de envasado fuera de la jornada normal (inmediatamente antes y después de la misma), se efectuarán, - abonándose las horas trabajadas como extraordinarias, si bien no se computarán como tales a los efectos de los límites legales, de conformidad con lo establecido por el artículo 14 del Real Decreto 2.001/1.983, de 28 de Julio

La realización de dichos trabajos se efectuará por el número de trabajadores que determine la Empresa, rotando equitativamente el personal de embotellado para constituir el equipo correspondiente.

En todo caso por la Dirección se comunicará previamente al Comité de Empresa, la fecha en que sea necesario la preparación y limpieza, y la constitución de equipo.

Artículo 24. Exclusiones de la jornada normal de trabajo.

- 1.- Quedan excluidos del régimen de jornada normal de trabajo, los porteros, guardas y vigilantes que disfruten de casa-habitación con zona limitada de vigilancia y siempre que, no se les exija vigilancia constante.
- 2.- En el caso de los trabajadores cuyas actividades consistan en poner en marcha o cierre el trabajo de los demás, se estará a lo dispuesto en las vigentes disposiciones sobre jornada.

- 3.- Los inspectores comerciales (de venta y reparto), en tanto estén adscritos a estos servicios, quedarán exceptuados del régimen de jornada normal en virtud de las compensaciones económicas pactadas con la Empresa y denominadas comisiones y premios por cumplimiento de objetivos, con lo que entre otros conceptos se compensan las características propias de los servicios de esta categoría.

Artículo 25. Jornada del personal de distribución y reparto.

Siendo imposible determinar previamente la duración del trabajo del personal de distribución y reparto, consistente fundamentalmente en el cumplimiento de la ruta asignada, podrá compensar las posibles prolongaciones de jornada en unos días, con minoraciones de su jornada en otros. Si actuando de esta forma el trabajador se excediera anualmente de la jornada establecida por la Ley 4/1983, de 23 de Julio, podrá optar para que se le abonen las horas de exceso como extraordinarias, sustituir las por descanso, o recibir la compensación económica a que se refiere el artículo 35 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, denominada comisiones o premio de reparto. Si desde el 1º de Noviembre hasta el 15 de Diciembre de cada año, el trabajador no se dirige por escrito a la Dirección de cada centro de trabajo expresando la opción que prefiere, se entenderá que opta por la percepción de la compensación económica a que se alude en el párrafo anterior.

Consecuente con lo expresado, el personal de distribución y reparto que haya cumplimentado la ruta, y efectuado las tareas propias de su puesto de trabajo, por ejemplo, carga y descarga, podrá abandonar el centro de trabajo cualquiera que sea la duración de la jornada realizada.

El personal de Distribución y Reparto se compromete a trabajar un número máximo de 10 sábados o festivos, cuando las necesidades de venta así lo requiriese, abonándose dichos días como festivos en la cuantía que queda indicado en el presente Convenio.

Cualquier trabajo que se encomendara a este personal, distinto del habitual, deberá ser abonado al margen de su retribución normal, en la forma que se acuerde previamente, así como en los casos de averías, revisión y salida con retraso no imputable al trabajador, con posterioridad a las 10,30 horas.

Artículo 26. Compensación económica del personal de distribución y reparto.

El cumplimiento de objetivos del personal de distribución y reparto se incrementará un 6 %, percibiendo igual cantidad por este concepto Vendedor y Ayudante.

Las comisiones se incrementarán igualmente un 6 %.

Artículo 27. Vacaciones.

- 1.- Derecho a vacaciones.- Todos los trabajadores sin distinción de grupo o categoría profesional, tendrá derecho a disfrutar anualmente un período de vacaciones retribuidas de 22 días laborables.

Para adquirir el derecho de disfrute deberá haberse trabajado durante un año en la Empresa. En caso contrario, se disfrutará en proporción al tiempo trabajado. La incapacidad laboral transitoria no privará del derecho al disfrute de las vacaciones, salvo que, haya caducado por transcurso del año.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de cinco días de permiso anuales con cargo a sus vacaciones para realizar gestiones particulares, condicionándose su concesión a los siguientes requisitos:

- a) Solicitar con antelación de 48 horas al menos, expresando la causa de la misma. La Dirección podrá exigir la justificación del motivo alegado.
- b) Que no exista coincidencia de solicitudes en una misma unidad que obligare a la Empresa a la contratación de personal para cubrir las

ausencias o a la realización de horas extraordinarias.

- c) No se concederá el permiso cuando se trate de disfrutar días entre dos festivos, salvo razón especial que sea acreditado debidamente.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores.

Retribución de vacaciones.— La retribución salarial de las vacaciones estará constituida por el salario base, aumento por antigüedad, tanto ordinarios como especiales, en su caso, y plus de convenio.

La prima de productividad se percibirá en vacaciones, en la forma regulada por la normativa establecida en el anexo nº 2.

El personal de distribución y reparto durante sus vacaciones percibirá el 100 % de la media mensual del año anterior de las comisiones correspondientes a su centro de trabajo.

- 3.- En concepto de bolsa de vacaciones se abonarán 7.950 pesetas, a quien las disfrute en su totalidad fuera de los meses de Junio a Septiembre ambos inclusive. Salvo acuerdo en contrario, el pago se efectuará al iniciar las vacaciones.

Si se disfrutan parcialmente en el período indicado, se percibirá la parte proporcional que corresponda.

Artículo 28. Licencias con sueldo.

- 1.- En el caso de fallecimiento de padres, padres políticos, hijos, cónyuges y hermanos, o enfermedad grave de los mismos y alumbramiento de la esposa, se concederá al personal fijo permisos remunerados de tres días laborables, si cualesquiera de las causas antes citadas se produce en la localidad donde reside el trabajador y de 4 días laborables si se produce fuera de ésta.
- 2.- En el caso de fallecimiento de abuelos, hijos políticos, nietos, hermanos políticos, o enfermedad grave de los mismos, el permiso será de dos o tres días laborables, respectivamente, de acuerdo con lo indicado anteriormente.
- 3.- En caso de fallecimiento de tíos y sobrinos el permiso será de uno o dos días laborables, respectivamente, de acuerdo con lo indicado anteriormente.
- 4.- Cuando el trabajador contraiga matrimonio, disfrutará de un permiso remunerado de quince días naturales consecutivos.
- 5.- Se concederá un día por traslado de domicilio.
- 6.- El día de la Primera Comunión y el del matrimonio de hijos, nietos y hermanos, desde las cero hasta las 24 horas, serán de permiso remunerado.
- 7.- Cuando los trabajadores deban cumplir algún deber de carácter público impuesto por la Ley o Disposición Administrativa, se concederá permiso con sueldo por el tiempo necesario. En cualquiera de los casos deberá justificarse documentalmente la necesidad del permiso.
- 8.- Diez días, como máximo, durante todo el año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, debiendo justificar previamente estar matriculado e inscrito en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, ó para la obtención de un título académico, haber sido admitido a oposiciones para ingresar en Cuerpos de Funcionarios Públicos.

Artículo 29. Excedencias.

Para la regulación de las excedencias tanto forzosas, como voluntarias, será conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en su defecto en la Ordenanza Laboral.

Artículo 30. Movilidad funcional por razones físicas.

Una comisión paritaria formada por miembros de la Dirección y el Comité de Empresa, en número de seis, y con el asesoramiento del Servicio Médico de Empresa, definirá los puestos de trabajo que requieran menor actividad o esfuerzo físico.

Cuando se produzca vacante en algunos de ellos, la Dirección lo comunicará al Comité y procederá a la convocatoria de la misma entre el personal fijo de plantilla del Centro en la que se recogerán los requisitos básicos precisos para cubrirla, y se indicará la categoría laboral y retribución del puesto vacante.

Presentadas solicitudes por los interesados, se seleccionarán aquellas que cumplan los requisitos exigidos, pasando posteriormente reconocimiento médico.

La Comisión decidirá por mayoría simple, y en caso de empate, resolverá el médico del centro de trabajo correspondiente a la vista del historial clínico de los solicitantes.

La ocupación del nuevo puesto de trabajo implicará asumir la categoría laboral que el mismo corresponde, excepto cuando fuera superior a la que ostentase el aspirante, en cuyo caso, la conservará, así como su retribución.

En cualquiera de los supuestos anteriores, la prima de productividad o sistema de incentivos en general, serán los correspondientes al nuevo puesto de trabajo.

Queda exceptuado de lo establecido en el presente artículo el personal que se reincorpore después de haber permanecido en situación de invalidez provisional, siempre que, cuando se reincorpore lo haga sin merma de sus condiciones físicas y que la desempeñe en su mismo puesto de trabajo o similar.

CAPITULO II

INGRESOS, VACANTES Y ASCENSOS

Artículo 31. Ingresos.

Para ingresar en la Empresa será necesario, aparte de lo que se dispone en las leyes vigentes en materia de contratación, cumplir los siguientes requisitos:

- a) Solicitar el ingreso mediante formulario establecido al respecto.
- b) Someterse a examen médico y pruebas psicotécnicas o profesionales, que la Empresa considere convenientes, de acuerdo con la categoría y clase de trabajo a desempeñar.
- c) Presentar los documentos requeridos por la Empresa, una vez superadas satisfactoriamente todas las pruebas.

Para aquellas categorías o puestos que se cubran con personal de nuevo ingreso, y siempre que se cumplan las exigencias legales y los requisitos necesarios, tendrán preferencia en igualdad de condiciones de aptitud los hijos del personal en activo, jubilado o fallecido.

El Comité de Empresa será informado de los ingresos que se vayan a producir.

Artículo 32. Ascensos.

Los ascensos se producirán en razón de la capacidad del trabajador para desempeñar el nuevo puesto de trabajo, y por ello siempre mediante prueba, de conformidad a lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior y en la Ordenanza Laboral. No obstante, se reconocen las siguientes excepciones:

- 1.- Todo trabajador fijo que ostente la categoría de Auxiliar de 2º Obrero, transcurridos tres años, pasará a la de Auxiliar de 1º, sin perjuicio de seguir efectuando las funciones que viniera realizando en la anterior categoría, y sin ocupar plaza dentro de los puestos fijados en la plantilla.

para dicha categoría. Quedan exceptuados aquellos trabajadores que, hubieran renunciado voluntariamente a categorías superiores a la que ostentan.

- 2.- Los Auxiliares Administrativos y Técnicos, transcurridos cinco años en la categoría, ascenderán a la superior.
- 3.- El personal de mantenimiento de fábrica en posesión de oficio y los de máquinas y calderas con permanencia durante cuatro años en la categoría de Oficial de 2ª, ascenderán a la de Oficial de 1ª.
- 4.- Los carretilleros con más de cinco años continuos en ese puesto de trabajo, en posesión de la categoría de Ayudantes, pasarán a la categoría de Oficial de 2ª.
- 5.- Los Subalternos de 2ª con más de cinco años en la categoría pasarán a la de Subalternos de 1ª.
- 6.- Transcurridos cuatro años de permanencia en la categoría de Auxiliar de ., se ascenderá a la de Ayudante.
- 7.- El trabajador que permaneciera durante quince años como fijo en una de las categorías que a continuación se expresan, ascenderá a la categoría inmediata superior, con iguales condiciones que los expresados en el apartado primero:
 - Grupo de Técnicos y Administrativos: Oficial de 2ª.
 - Grupo Comercial : Inspectores de 2ª.
 - Grupo Obrero : Oficial de 2ª y Ayudante

En los supuestos anteriormente expuestos, en que se produce ascenso de categoría por transcurso del tiempo en el puesto de trabajo, será requisito previo el informe favorable de los Jefes del Servicio a que el productor pertenezca, del Comité de Empresa, y consiguiente propuesta igualmente favorable del Director de fábrica a la Dirección Social.

De este requisito quedarán exentos los supuestos recogidos en los apartados primero y séptimo, así como el personal de mantenimiento en posesión de oficio.

TITULO IV

PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 33. Pensión a hijos minusválidos.

La Empresa se compromete a mantener su aportación a la Mutualidad de Previsión Social para ayuda a minusválidos que garantice la percepción por los beneficiarios minusválidos de una pensión vitalicia anual de 144.000,- ptas, en caso de muerte o incapacidad absoluta del mutualista asociado (trabajador).

El compromiso de la Empresa se entiende mientras el trabajador forme parte de su plantilla y durante el tiempo en que permanezca en situación de jubilado.

Para tener derecho deberá solicitarlo formalmente a la Empresa y ésta le acusará recibo y no tendrá efectividad hasta tanto la Mutualidad acepte la solicitud.

Se perderá, por trabajar por cuenta ajena, contraer matrimonio o pasar a depender de otras personas o instituciones.

Artículo 34. Ayuda para hijos minusválidos.

Se establece una ayuda de 6.000 ptas, mensuales para cada hijo minusválido, o disminuido físicamente.

Para la percepción de esta ayuda será preciso presentar los justificantes necesarios del percibo de la pensión correspondiente de la Seguridad Social

Artículo 35. Préstamos sin interés.

El personal fijo podrá solicitar préstamos sin interés, cuando concurren circunstancias de especial necesidad, que habrán de ser probadas cuando así lo exigiese la Dirección; ésta contestará dentro del plazo de un mes a partir de la presentación de la solicitud.

Se establece un fondo para hacer frente a los citados préstamos, de -- 1.500.000 ptas.,

Para su concesión será preceptivo el informe previo del Comité de Empresa rigiéndose referida concesión por la circular nº 9 de la Dirección Social de fecha 4 de Julio de 1979.

No se incluirán en la cuantía indicada, los préstamos que pudieran concederse a personal de retribución contratada.

Artículo 36. Premio a la antigüedad por una sola vez.

Al personal que cumpla los veinte, los treinta y los treinta y cinco años de servicio ininterrumpidos a la Empresa, a partir del 1º de Enero de 1988, se le concederá un premio de vinculación que se pagará de una sola vez, dentro del mismo mes en que cumpla los años de servicio, en las siguientes cuantías:

- A los veinte años de servicio 30.000 Ptas.
- A los treinta años de servicio 36.000 "
- A los treinta y cinco años de servicio 40.000 "

Artículo 37. Ayuda para gastos por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador, independientemente de la liquidación de haberes que legalmente corresponda a sus derecho-habientes, la Empresa abonará a éstos una ayuda para gastos de entierro de 60.000 ptas.

Se considerará derecho-habientes, a efectos de percibir la ayuda que se establece, las siguientes personas y en el siguiente orden: Viuda, descendientes matrimoniales y extramatrimoniales, adoptivos menores de 18 años o incapacitados para el trabajo, hermanos y ascendientes en primer grado.

Esta percepción sustituye a las que hubiera establecidas por este concepto por Disposición Legal.

Artículo 38. Ropa de trabajo.

- 1.- A los trabajadores de las secciones donde existe humedad, y temperaturas extremas, se les proporcionará calzado y prendas adecuadas a sus condiciones de trabajo, en las diferentes estaciones climatológicas del año.
 - 2.- A los demás trabajadores fijos se les proveerá de dos monos al año, y a los que manipulen hielo, de delantales y manoplas de goma u otro material impermeable.
 - 3.- A los guardas y serenos, se les facilitará un abrigo cada dos años y un mono o uniforme al año.
 - 4.- Para el personal de oficinas y laboratorio, un guardapolvo o prenda similar al año.
 - 5.- La Empresa facilitará dos uniformes, uno de invierno y otro de verano cada dos años, a los repartidores-conductores de automóviles de turis. o cobradores, ordenanzas y porteros. Los cobradores serán provistos además de una gabardina cada dos años. A los conductores-repartidores se les proveerá de un chubasquero o prenda para preservarse de la lluvia, cada cuatro años.
- Respecto al personal de distribución y reparto, habrá de atenderse especialmente por la Dirección de Ventas de cada centro a su uniformidad; de tal forma que si es necesario para ello, pueda ampliarse la dotación indicada.

TÍTULO VACCION SINDICALArtículo 39. Comité de Empresa.

Se reconoce al Comité de Empresa y a los Delegados de Personal como interlocutores válidos para el tratamiento y sustanciación de las relaciones industriales.

Artículo 40.-

Los miembros de los Comités de Empresa, dispondrán de una reserva de cuarenta horas mensuales para el cumplimiento de sus actividades sindicales. Entre estas se cuentan:

- a) La asistencia a cualquier clase de reuniones a las que fuesen formalmente convocados por las centrales sindicales u órganos de la Administración, en su calidad de representantes de los trabajadores.
- b) La participación en cursos o actividades de carácter formativos, promovidas por su respectiva central sindical, a las que fueran citados formalmente por su central sindical.
- c) La asistencia a las reuniones del Comité de Empresa, no convocadas por la Empresa.
- d) La información sobre temas laborales que les afectan directamente a los trabajadores que representan, sin que en ningún caso perturbe la normal actividad del trabajo.
- e) El acompañamiento por el Presidente, Secretario o por un miembro en que delegue el Comité, al trabajador que con carácter individual fuera citado por Autoridad Laboral, administrativa o jurisdiccional.

A los efectos de justificar la ausencia de los miembros del Comité de sus puestos de trabajo y computar las horas concedidas como reserva, se proveerán del volante correspondiente expedido por su jefe inmediato.

Artículo 41. Información al Comité de Empresa.

El Comité de Empresa, con independencia de la información prescrita por el Estatuto de los Trabajadores, será informado con carácter mensual sobre la cuenta de resultados del mes precedente, dando cuenta de sus desviaciones en relación con el presupuesto y el ejercicio anterior.

Artículo 42.

El Comité de Empresa, previa comunicación a la Dirección, podrá insertar en los centros de trabajo, publicaciones y avisos de carácter laboral que afecten a las relaciones laborales en la Empresa, en los tableros destinados al efecto por la Dirección.

Artículo 43.

El Comité de Empresa o un número de trabajadores fijos que represente el 33 % de la plantilla, podrá instar de la Dirección la convocatoria de -- asamblea.

La convocatoria deberá solicitarse con una antelación mínima de veinticuatro horas, notificándose a la Dirección el orden del día.

Se acuerda una hora de trabajo al mes, en total doce al año para la celebración de asambleas, debiendo acordarse con la Dirección la hora más conveniente de celebración. Agotado dicho cupo, las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo.

El Comité de Empresa o el grupo de trabajadoras que convoque, se responsabilizará del buen orden de la asamblea.

Artículo 44.-

A solicitud expresa y escrita del trabajador, se le descontará de la nómina el importe de la cuota sindical.

Artículo 45. Secciones Sindicales.

La Dirección de la Empresa reconocerá las Secciones Sindicales de Empresa de aquellas Centrales Sindicales legalmente constituidas.

La representación ante la Empresa de la Sección Sindical, se ostentará por el Delegado Sindical de cada centro.

Las Centrales Sindicales deberán notificar por escrito a la Empresa el nombre del trabajador designado Delegado Sindical.

Artículo 46.- Funciones de los Delegados Sindicales.

Representar y defender los intereses del Sindicato al que representa, y a los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la Empresa.

Dicho representante tendrá capacidad legal de negociación reconocida por ambas partes y se le reconoce los mismos derechos y garantías que la Ley prevé para los Comités y Delegados del personal.

Artículo 47. Garantías Sindicales.

Ningún miembro del Comité de Secciones Sindicales o cargo sindical podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, (salvo en aquellos casos de dimisión voluntaria), y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, a parte de los interesados, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal y el delegado del sindicato al que pertenezca.

DISPOSICION FINAL

En todos aquellos aspectos no determinados concretamente en el presente Convenio, que se aplicará en sus propios términos, se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general y en la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, que se mantendrá en su plena vigencia, en todas aquellas materias que no se opongan a lo estipulado en el Convenio, o no hayan sido derogadas por el mismo.

Queda derogado el Reglamento de Régimen Interior, excepto sus artículos 46 y 47, comprometiéndose la Dirección a presentar en la negociación del próximo Convenio Colectivo, artículos que regulando faltas y sanciones, sustituyan a las citadas anteriormente.

UNION CERVECERA, S.A.

ar.-

TABLAS SALARIALES - CONVENIO FABRICA DE CADIZ Y SUS DELEGACIONES - AÑO 1.988

C A T E G O R I A S	RETRIBUCION BRUTA MENSUAL				TOTAL BRUTO EN 15 PAGAS O 455 DIAS	TOTAL ANUAL CON PAGA DE MAYO	SEGUROS SOCIALES 6 %
	SUELDO BASE	PLUS CONV.	TOTAL MES O DIA	P.EXTRA			
TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS							
Titulado Grado Superior ...	72.934	41.597	114.531	114.531	1.717.965	1.748.892	104.934
Titulado Grado Medio	63.089	41.496	104.585	104.585	1.568.775	1.599.702	95.982
Jefe de 1ª	58.351	32.287	90.638	90.638	1.359.570	1.390.497	83.430
Jefe de 2ª	52.149	29.344	81.493	81.493	1.222.395	1.253.322	75.199
Oficial de 1ª	48.500	30.605	78.540	78.540	1.178.100	1.209.027	72.542
Oficial de 2ª	43.761	30.605	74.366	74.366	1.115.490	1.146.417	68.785
Auxiliar	38.658	23.662	62.320	62.320	934.800	965.727	57.944
COMERCIALES							
Inspector de 1ª	49.597	30.639	80.236	80.236	1.203.540	1.234.467	74.068
Inspector de 2ª	45.950	32.844	78.794	78.794	1.184.910	1.212.837	72.770
SUBALTERNOS							
Subalterno de 1ª J. E.	43.761	19.557	63.318	63.318	949.770	980.697	58.842
Subalterno de 1ª	41.209	20.091	61.300	61.300	919.500	950.427	57.026
Subalterno de 2ª	38.658	20.628	59.286	59.286	889.290	920.217	55.213
OSBREROS							
Oficial de 1ª Jefe Equipo ..	1.616,7	582,1	2.198,8	65.964	1.000.454	1.031.381	61.883
Oficial de 1ª	1.458,8	605,1	2.063,9	61.917	939.075	970.002	58.200
Oficial de 2ª	1.373,7	614,9	1.988,6	59.658	904.813	935.740	56.144
Avudante	1.288,4	582,3	1.870,7	56.121	854.169	882.096	52.926
Auxiliar de 1ª	1.252,1	576,2	1.828,3	54.849	834.877	862.804	51.768
Auxiliar de 2ª	1.215,7	536,9	1.752,6	52.578	797.433	828.360	49.702
Limpiadora	1.215,7	476,5	1.692,2	50.766	769.951	800.878	48.053

A N E X O II

SISTEMA DE INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD

1.1.- PERSONAL AFECTADO.

El personal afectado será el encuadrado en las siguientes secciones de nómina:

- 3.0. Técnicos de Producción
- 3.1. Laboratorio.
- 3.2. Elaboración.
- 3.3. Embotellado.
- 3.4. Embarrillado.
- 3.5. Almacén de lleno y vacío.
- 3.6. Mantenimiento.
- 3.7. Taller de Crupos.
- 3.8. Taller de vehículos.
- 3.9. Servicios auxiliares.

1.2.- PARAMETROS DEL SISTEMA.

Los parámetros que definen el incentivo por incremento de productividad, son los siguientes:

- Número de cajas totales objeto de prima, obtenidas en embotellado, por turno de trabajo y durante el mes objeto de cálculo (COP).
- Horas de presencia por turno de trabajo en el mes considerado (HP).
- Horas de funcionamiento del tren por turno de trabajo, durante el mes objeto de cálculo (HF).
- Valor en pesetas de cada caja objeto de prima, según las distintas categorías laborales (V).
- Horas de absentismo de cada productor en el mes considerado (HA).
- Coeficiente de absentismo de cada productor.
- Parámetro específico del puesto de trabajo del productor (PM).

1.3.- FORMULA DE CALCULO.

El valor en pesetas de la prima correspondiente al mes natural objeto de cálculo, se obtendrá aplicando la siguiente fórmula

$$PRIMA : (Ptas) = COP \times \left[\frac{HP}{HP} - 0,41 \right] \times V \times \frac{HP - HA}{HP} \times Ca \times PM.$$

1.3.1.- Cálculo de COP.

COP es un parámetro general cuyo valor afecta a todo el personal a prima.

De acuerdo con los estudios realizados, el rendimiento teórico máximo y el rendimiento normal de los trenes de embotellado, son los siguientes:

TREN	RENDIMIENTO MAXIMO TEORICO			Rendimiento Normal Cajas/hora.
	Envase	Bot./hora	Cajas/hora	
1	1/5	13.500	450	273
1	1/3	13.500	563	342
1	1/1	7.800	650	395
2	1/5	30.000	1.000	660
2	1/3	28.000	1.166	770

Las COP se calcularán por la siguiente fórmula:

$$COP = \left[(p \ T1 \ 1/5 - HF1 \ 1/5 \times 273 \times 1,60 + \right. \\ \left. + (p \ T1 \ 1/3, 1/1 - HF1 \ 1/3, 1/1 \times 342 \times 1,94 + \right. \\ \left. + (p \ T1 \ 1/3, 1/1 - HF1 \ 1/3, 1/1 \times 395 \times 1,94 + \right. \\ \left. + (p \ T2 \ 1/5 - HF2 \ 1/5 \times 660) \times 1,25 + \right. \\ \left. + (p \ T2 \ 1/3 - HF2 \ 1/3 \times 770) \times 1,07 \right]$$

Nº turnos de embotellado.

Siendo :

- .PT1 1/5 producción en cajas de 1/5 tren nº 1.
- .HF1 1/5 horas de funcionamiento tren nº 1 en cajas 1/5.
- .PT1 1/3, 1/1 producción cajas 1/3 y 1/1 del tren nº 1.
- .HF1 1/3, 1/1 horas de funcionamiento del tren nº 1 en cajas de 1/3 y 1/1.
- .PT2 1/5 producción cajas 1/5 del tren nº 2.
- .HF2 1/5 horas de funcionamiento del tren nº 2 en cajas de 1/5.
- .PT2 1/3 producción en cajas de 1/3 en el tren nº 2.

.HF2 1/3 horas de funcionamiento del tren nº 2 en cajas de 1/3.

COP/HF 165

1.3.2.- Cálculo de HP.

Las horas de presencia serán el total de las horas (normales y extraordinarias), que durante el mes objeto de cálculo, realice (n) el (los) turno (s) de embotellado. En ellos estarán incluidos las horas de comida, las de preparación y limpieza diaria de máquinas, las de limpiezas generales, así como todo tipo de horas de paro, por averías o cualquier otro concepto.

$$HP = \frac{\text{Total horas de presencia en el mes}}{\text{Nº de turnos en el mes}}$$

Cuando la preparación y limpieza diaria, sean efectuadas por un equipo reducido de personas, (definido por la Dirección de Fábrica), las horas dedicadas a tal efecto, no se computarán como horas de presencia.

1.3.3.- Cálculo de HF.

Las horas de funcionamiento de cada tren, se calcularán descargando de las horas de presencia del (o) de los turno (s) del tren, los siguientes conceptos:

- ... 30 minutos diarios de comida por turno, siempre que aquella esté contenida en las horas de presencia del tren (jornada continuada) y no hay producción durante la misma.
- ... 30 minutos diarios de preparación de máquinas, si se hace dentro de las horas de presencia del turno.
- ... Si la limpieza diaria se hace dentro de las horas de presencia del turno, se descontará el tiempo real de la misma, contando desde que se corta el suministro de cajas en despaletizado y por un tiempo máximo de 45 minutos. En el caso de tres turnos de producción continuados en un tren (24 horas), se descontará el tiempo real dedicado a limpieza.
- ... La limpieza periódica general se descontará, si se realiza dentro de las horas de presencia del turno y a partir del momento en que se corta el suministro de cajas en despaletizado.
- ... Se descontarán aquellas paradas excepcionales debidas a:
 - .. Falta de vacío (si la falta es superior a una hora continuada).
 - .. Falta de fluido eléctrico, vapor, etc.
 - .. Aquellas otras que determine el Director Técnico.

Una vez calculadas las horas de funcionamiento de cada tren:

$$HF = \frac{\text{Horas de funcionamiento de los trenes}}{\text{Nº de turnos}}$$

1.3.4.- Cálculo de V.

V es un parámetro económico (pesetas por COP) y por categorías profesionales, cuyo valor es el siguiente:

-Auxiliar 2º	0,155
-Auxiliar 1º	0,160
-Ayudante	0,165
-Oficial 2º	0,170
-Oficial 1º	0,175
-Oficial 1º Jefe Equipo	0,180
-Oficial 2º Técnico	0,180
-Oficial 1º Técnico	0,185
-Jefe 2º Técnico	0,185
-Jefe 1º Técnico	0,190

1.3.5.- Cálculo de HA.

Se computarán como horas de absentismo, (HA), el tiempo que un productor no esté presente en su centro de trabajo, sea cual fuere el motivo (baja, licencia con sueldo, vacaciones, etc.)

No se considerarán como horas de absentismo, las dedicadas por los componentes del Comité de Empresa para realizar las funciones propias de su cargo, de acuerdo con lo que establece la vigente Ley.

1.4.- COMPLEMENTO POR CONSECUION DE OBJETIVOS.

Se establece por cada ciclo de Prima (mes natural) un complemento lineal por consecución de objetivos cuyo valor será:

-Para los meses de Enero a Mayo y de Octubre a Diciembre:

$$1.331 \times \frac{HP - HA}{HP} \times Ca \times PM$$

-Para los meses de Junio a Septiembre:

$$2.663 \times \frac{HP - HA}{HP} \times Ca \times PM$$

Puesto que la estructuración económica del sistema de incentivo está basada en una mayor productividad en los medios de producción de cajas y barriles, las condiciones previa para que cualquier productor perciba el complemento por consecución de objetivos será la de obtener en cada mes correspondiente un valor de:

Una vez conseguido este objetivo, será necesario, para percibir el complemento, que PM = 1.

1.5.- FORMULA GENERAL PARA EL CALCULO DEL SISTEMA DE INCENTIVO.

$$\text{Prima (Ptas)} = COP \times \left[2,08 \frac{HF}{HP} - 0,41 \right] \times V \times \frac{HP - HA}{HP} \times Ca \times PM$$

Se llamará R = $(2,08 \frac{HF}{HP} - 0,41)$

Siendo sus valores :

Para $\frac{HF}{HP}$ 0,70 R = Constante = 1,20

Para $\frac{HF}{HP}$ 0,70 R = $\left[2,08 \frac{HF}{HP} - 0,41 \right] \times V \times \frac{HP - HA}{HP} \times Ca$.

Siendo A = 1.331 para los meses de Enero a Mayo y de Octubre a Diciembre.

A = 2.663 para los meses de Junio a Septiembre.

Para un absentismo general de fábrica superior al 4 %, el cálculo del coeficiente Ca se hará de acuerdo con las condiciones vigentes en el actual Sistema de Incentivos (Disposición Común II). Las cantidades que se descuenten, pasarán a un fondo común. El Comité de Empresa pondrá al Director de la fábrica la aplicación de dicho fondo.

Para un absentismo general de fábrica igual o inferior al 4 %, el coeficiente Ca será constante para todos los productores, siendo su valor de 1,15.

ADMINISTRACION

1.- PERSONAL AFECTADO

El personal afectado será el encuadrado en las siguientes acciones de nómina:

-FABRICA:

1.0.- Dirección y Administración de fábrica.

Personal administrativo de fábrica (incluidos aprovisionamiento, comercial y técnico.)

1.1.- Personal auxiliar de fábrica.

- Cobradoros.
- Telefonista.
- Porteros.
- Vigilantes.
- Almacén de aprovisionamiento (subalterno y el personal obrero).
- Limpieza.
- Servicios (Comedor ...).

-DELEGACIONES:

-Personal Administrativo.

2.- FORMULA DE CALCULO.

La prima se calculará y percibirá mensualmente y la fórmula de cálculo de la cantidad a percibir en el mes correspondiente tiene la siguiente expresión:

$$\text{PRIMA (Ptas.)} = K \times V \times Ca \times P \times \frac{HP - HA}{HP}$$

Siendo :

K = Coeficiente de retraso de los bloques de información.

V = Coeficiente de categoría laboral.

Ca = Coeficiente de absentismo de cada persona.

P = Modulo unitario de prima.

HP = Horas del mes objeto del cálculo correspondiente a la jornada de trabajo necesaria (jornada laboral normal más horas extraordinarias) para cumplir los objetivos del equipo o personas.

HA = Horas, de la jornada de trabajo necesarias, en las que la persona no está presente en su centro de trabajo, sea cual fuese el motivo (baja, licencia con sueldo, vacaciones, no realización de horas extraordinarias necesarias, etc.)

2.1.- Bloque de información

Los bloques de información que servirán de control al sistema de incentivos son:

ADMINISTRACION

Bloques de Información Destino Media recepción en destino.

Delegaciones :

1 Documentación mensual Fábrica 5 mes siguiente.

- 2 Balance Clientes Fábrica 10 mes siguiente.
- 3 Fichas de clientes Delegaciones Actualizada 10 días último movimiento.
- Fábrica :
- 1 Diskette contabilidad S.Centrales 15 mes siguiente
- 2 Análisis Cuenta Result. S.Centrales 28 mes siguiente.
- 3 Parte de Tesorería " Día anterior al período a que se refiere.
- 4 Parte de Novedades " 21 mes en curso.
- 5 Gastos personal fuera nómina " 10 mes siguiente
- 6 Estadística semanal ventas " Martes por la mañana
- 7 Estadística mensual ventas por formatos. " 15 mes siguiente.
- 8 Estadísticas producción " 10 mes siguiente.
- 9 Control semanal sistema de incentivos " Cada jueves
- 10 Facturación distribuidores Fábrica Diaria.
- 11 Facturación Clientes Plaza " 5 días hábiles mes siguiente.

(Para los bloques de información de frecuencia inferior a la normal, los retrasos serán acumulativos en el mes).

PERSONAL AUXILIAR

Cobradores

- Cumplimiento 100 % objetivo K = 1
- Cumplimiento 90 % objetivo K = 0,8
- Cumplimiento 80 % objetivo K = 0,5
- Cumplimiento menor 80 % objetivo K = 0

Resto del personal.

- Hasta 1 día de absentismo en el mes objeto de cálculo K = 1
- Hasta 3 días " " " " K = 0,8
- Hasta 5 días " " " " K = 0,5
- Más de 5 días " " " " K = 0

La reducción del coeficiente de retraso (K) será decidida por la Dirección Social (Central) a petición de las Direcciones de Fábrica o de Servicios Centrales (que son receptores de bloques de información retrasada o con errores), después de oír (mediante pliego de descargo) al equipo o persona afectada por dicha reducción.

En el caso de existir una petición de reducción del coeficiente de retraso (K), la prima correspondiente al equipo o persona afectada no se calculará hasta que la Dirección Social haya resuelto.

Los miembros de cada equipo:

- Se autoorganizarán para mejor cumplir los objetivos.
- Suplirán las ausencias de los otros miembros del equipo y colaborarán entre sí para resolver las "puntas" de trabajo (horas 6 días) sin necesidad de superar las horas extraordinarias legales (120 horas/año).

CALCULO DEL COEFICIENTE DE RETRASO (K).

El objetivo de cada persona, sujeta al sistema de incentivo de Administración, es la correcta realización de las funciones inherentes al puesto de trabajo que desempeña, así como la de aquellas otras que la Dirección pueda encomendarle, de acuerdo con las necesidades existentes. En el caso de no cumplir este objetivo el valor de K será cero.

Administración

Una vez designado cada bloque de información a un equipo o persona, el Jefe Administrativo controlará en un registro las fechas de entrega (o envío) de todos los bloques, así como la fecha de recepción de informaciones del exterior que influyan en los mismos.

Los valores del coeficiente de retraso de un bloque (b) son:

- .Sin retraso Kb = 1
- .Hasta 2 días de retraso Kb = 0,8
- .Hasta 5 días de retraso Kb = 0,5
- .Más de 5 días de retraso Kb = 0

La fórmula de cálculo del coeficiente de retraso (K) es :

$$K = Kb_1 \times Kb_2 \times Kb_3$$

Siendo :

- Kb₁ coeficiente de retraso del bloque b₁
- Kb₂ coeficiente de retraso del bloque b₂
- Kb₃ coeficiente de retraso del bloque b₃

correspondientes a un equipo o personas.

2.2.- Coeficiente de categoría laboral (V)

Categoría	Valor de V.
Jefe de 1ª	1,20
Jefe de 2ª	1,15
Oficial de 1ª Administrativo	1,10
Oficial de 2ª Administrativo	1,05
Auxiliar Administrativo	1,00
Subalterno de 1ª y 2ª	1,00
Grupo Obrero	1,00

Se respetarán los valores actuales de V que no coincidan con los anteriormente expuestos.

2.3.- Módulo unitario de prima (P)

P = 6.198 ptas/mes (para el personal de jornada completa).

P = 3.099 ptas/mes (para el personal a media jornada).

DISPOSICIONES COMUNES I

CONDICIONES GENERALES DEL SISTEMA DE INCENTIVO

1.- Todo el personal que devengue prima, tendrá derecho en vacaciones a una prima, cuyo valor máximo será la media de la prima mensual, recibida durante los últimos once meses de trabajo, multiplicada por el coeficiente de absentismo anual, según la siguiente tabla:

Horas de absentismo en el año	Coficiente de absentismo anual
De 0 a 80	1,0
De 80 a 120	0,9
De 120 a 160	0,8
De 160 a 200	0,6
De 200 a 240	0,3
Más de 240	0,--

Esta cantidad a percibir será a su vez proporcional al tiempo de vacaciones disfrutadas.

2.- Puesto que la productividad, factor al que premia la prima, está medida en equipo de trabajo, en salvaguardia de los intereses de dicho equipo, se establece que si la actuación de algún productor lesionado se lesa los intereses del resto del equipo, al Director de fábrica, previo aviso del Jefe de dicho productor y comunicación al Comité de Empresa, podrá reducir excepcionalmente la prima correspondiente al productor, en un porcentaje y en un tiempo de aplicación del mismo, que determinará de acuerdo con el Comité de Empresa.

Teniendo en cuenta que la estructuración económica del sistema de incentivo se ha establecido condicionalmente por el máximo de repercusión en el coste unitario de la producción, cualquier variación en los conceptos que intervienen en el sistema de incentivo, por decisiones ajenas a la Empresa, obligará a revisar la cuantía del resto de los conceptos parciales, que dicha repercusión no supere el máximo condicionado.

Modificaciones en las instalaciones o cambios del sistema organizativo que puedan variar los parámetros definidos o implique necesidad de nuevos parámetros, determinarán la revisión y/o definición de dichos parámetros, salvaguardando los intereses de los productores, de acuerdo con las normas básicas de los sistemas de incentivo por productividad.

El rendimiento normal de un tren será objeto de revisión, en el caso de que el porcentaje anual medio de averías eléctricas y mecánicas, supere el 15 % de las horas de funcionamiento del tren.

Variaciones superiores a un 5 % del rendimiento teórico máximo de los trenes de embotellado, definido en este anexo, determinarán la actualización de dicho rendimiento y en consecuencia, la del rendimiento normal. Esta revisión tendrá una validez mínima de un año.

Puesto que el objetivo de un sistema de incentivo es la productividad y la mejora de la rentabilidad de la Empresa, la reducción de la actividad de ésta a consecuencia de huelgas o circunstancias análogas, supondrá la pérdida total de la prima mensual correspondiente para el personal implicado.

DISPOSICIONES COMUNES II

Cálculo de Ca.

La finalidad del coeficiente por absentismos mensual medio, es la de premiar la asistencia del productor al trabajo y la de defender la productividad los intereses comunes del equipo.

Siendo HA las horas de absentismo de un productor en el mes correspondiente al cálculo del sistema de incentivo, el Ca a aplicar en dicho cálculo será definido por la siguiente tabla:

HA	Ca
De 0 a 12	1,15
De 12 a 16	1,--
De 16 a 20	0,9
De 20 a 24	0,8
Más de 24	0,7

La cantidad que se le descuenta a un productor por aplicación de su coeficiente de absentismo, pasará a un fondo común. El Comité propondrá a la Dirección la aplicación de dicho fondo.

A los productores que causen baja por accidente de trabajo u operación quirúrgica, o disfrute vacaciones, o licencia con sueldo, no se les computará, a efectos del cálculo de Ca, ni tiempo que dure la misma.

CONSEJERIA DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES

ORDEN de 30 de junio de 1988, por la que se acuerda dar publicidad a la subvención concedida al municipio que se cita.

Ilmos. Sres.:

Siendo uno de los objetivos de la Consejería de Obras Públicas y Transportes la concesión de subvenciones a Corporaciones Locales para financiar obras de Saneamiento y Abastecimiento, recibida la solicitud de la Corporación de Niebla, previo informe favorable de la Dirección General de Obras Hidráulicas y de conformidad con lo previsto en los artículos 18 de la Ley 10/1987 de 23 de diciembre y 53.4 de la Ley 5/1983 de 19 de julio y en la Orden Reguladora del Régimen de Concesión de Subvenciones en materia de Obras Públicas de 27 de mayo de 1986, por esto Consejería se ha dispuesto lo siguiente:

Primero. Autorizar la concesión de una subvención al Ayuntamiento de Niebla (Huelva), por una cuantía de 47.147.544 pesetas, para la realización de las obras de «Abastecimiento de agua a los Núcleos la Peñuela y Lavapiés de Niebla. Huelva».

Segundo. La contratación de las obras se hará de acuerdo con la legislación de Régimen Local, siendo su plazo de ejecución de cinco meses a partir de la fecha del acta de comprobación del replanteo.

Tercero. La subvención se abonará en un 50 por ciento a la aprobación de la Orden de Concesión, abonándose el 50 por ciento restante una vez haya sido certificada la totalidad de la obra.

Lo que se publica como extracto en el BOJA, en cumplimiento de lo dispuesto en el apartado Quinto de la mencionado Orden de 27 de mayo de 1986, a los efectos de publicidad y cuantos otras procedan.

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

Sevilla, 18 de julio de 1988.

JAIME MONTANER ROSELLO
Consejero de Obras Públicas y Transportes

Ilmos. Sres.: Viceconsejero, Secretario General Técnico y Director General de Obras Hidráulicas.

ORDEN de 14 de julio de 1988, por la que se acuerda dar publicidad a la subvención concedida al ayuntamiento que se cita.

Ilmos. Sres.:

Siendo uno de los objetivos de la Consejería de Obras Públicas y Transportes la concesión de subvenciones a Corporaciones Locales para financiar obras de Saneamiento y Abastecimiento, recibida la solicitud de la Corporación de Alfaratejo (Málaga), previo informe favorable de la Dirección General de Obras Hidráulicas y de conformidad con lo previsto en los artículos 18 de la Ley 10/1987 de 23 de diciembre y 53.4 de la Ley 5/1983 de 19 de julio y en la Orden Reguladora del Régimen de Concesión de Subvenciones en materia de Obras Públicas de 27 de mayo de 1986, por esto Consejería se ha dispuesto lo siguiente:

Primero. Autorizar la concesión de una subvención al Ayuntamiento de Alfaratejo (Málaga), por una cuantía de 1.000.000 pesetas, para la realización de las obras de «Abastecimiento de agua a Alfaratejo».

Segundo. La contratación de las obras se hará de acuerdo con la legislación de Régimen Local, siendo su plazo de ejecución de dos meses a partir de la fecha del acta de comprobación del replanteo.

Tercero. La subvención se abonará en un 50 por ciento a la aprobación de la Orden de Concesión, abonándose el 50 por ciento restante una vez haya sido certificada la totalidad de la obra.

Lo que se publica como extracto en el BOJA, en cumplimiento

de lo dispuesto en el apartado Quinto de la mencionada Orden de 27 de mayo de 1986, a los efectos de publicidad y cuantos otros procedan.

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

Sevilla, 14 de julio de 1988.

JAIME MONTANER ROSELLO
Consejero de Obras Públicas y Transportes

Ilmos. Sres.: Viceconsejero, Secretario General Técnico y Director General de Obras Hidráulicas.

Orden de 4 de agosto de 1988, por la que se autoriza una subvención al ayuntamiento de Zufre (Huelva), para terminación de los obras de consolidación y reforma del ayuntamiento de Zufre.

Ilmos. Sres.:

Visto el expediente presentado al efecto por la Dirección General de Arquitectura y Vivienda en el que consta, entre otros extremos, informe favorable de la existencia de crédito para conceder una subvención de cuatro millones novecientos cincuenta y cuatro mil novecientos sesenta y tres pesetas (4.954.963), con cargo a Inversiones Autofinanciadas, capítulo 7, artículo 764.00, Subvenciones a Corporaciones Locales, de la sección 16 de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma Andaluza de 1988, y en virtud de las facultades que confiere el artículo 10 de la Ley de 5/1983 de 19 de julio de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma Andaluza y el artículo 18 de la Ley 10/1987 de 23 de diciembre del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1988, esta Consejería ha dispuesto lo que sigue:

Primera. Autorizar la concesión de una subvención al Ayuntamiento de Zufre (Huelva), para las obras de «Consolidación y Reforma del Ayuntamiento de Zufre», por importe de cuatro millones novecientos cincuenta y cuatro mil novecientos sesenta y tres pesetas (4.954.963), que representan el total de presupuesto de las obras.

Segunda. Dicha subvención se hará efectiva previo publicación de la presente Orden en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y presentación de certificados de obra ejecutada, expedidos por el Arquitecto Director de las obras y suscrito por la Corporación Municipal.

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

Sevilla, 4 de agosto de 1988

JAIME MONTANER ROSELLO
Consejero de Obras Públicas y Transportes

Ilmos. Sres.: Viceconsejero, Secretario General Técnico y Director General de Arquitectura y Vivienda.

ORDEN de 30 de agosto de 1988, por la que se concede una subvención al Centro de Investigación de Técnicas y Materiales Autóctonos y de Construcciones Experimentales de Navapalos.

Ilmos. Sres.:

La Asociación Cultural «Inter-Acción» viene celebrando, en el Centro de Investigación de Técnicas y de Materiales Autóctonos y Construcciones Experimentales de Navapalos, cursos teórico-prácticos sobre la tierra como material de construcción (adobe y tapial) y sobre energías renovables y tecnologías adaptadas, todo ello encaminado al desarrollo integrado en el ámbito rural.

Este año, la Consejería de Obras Públicas y Transportes desea continuar su aportación a la formación en estas técnicas, a los alumnos de estos cursos, entre los que se incluyen algunos de esta Comunidad.

En su virtud, visto el expediente instruido por la Secretaría General Técnico a instancias de la Dirección General de Arquitectura y Vivienda y conforme a las facultades que me vienen atribuidas por el Artículo 39 de la Ley de Gobierno y Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía y por el Artículo 18 de la Ley