

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL 1964

\*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

XXX

# CONVENIO COLECTIVO SINDICAL 1964

## I.- GLASIFICACION DEL PERSONAL

1. \* Se mantiene la clasificación del personal que establece la Reglamentación del Trabajo en la Industria Cervecera de 4 enero 1947, subdividiendo a los productores en los 4 grandes grupos siguientes : /

A -Técnicos  
B- Administrativos +  
C- Subalternos  
D- Obreros

2. \* Dentro de cada grupo, además de las categorías reseñadas en la misma Reglamentación, se intercalan otras que, por necesidades de nuestra industria, han debido crearse, asimilándolas a las ya existentes, de acuerdo con el Decreto n° 56/1963 y disposiciones complementarias.

## II.- REGIMEN ECONOMICO

### 3. \* Remuneraciones básicas

A partir de la firma del presente Convenio, las remuneraciones base de cada una de las Categorías laborales de los productores de esta Empresa, serán las que se detallan en el ANEXO A, entendiéndose que para los tres primeros grupos enunciados en el apartado 1 son mensuales, y para el 4º, semanales. +

### 4.- Plus de convenio *asistencia*

- + a) Se establece un plus de *asistencia* convenio para cada una de las categorías laborales, cuya cuantía figura en la columna correspondiente del anexo citado.
- + b) Este plus se percibirá por días efectivamente trabajados, de tal forma que cualquier falta que no esté motivada por alguna de las causas que se especifica en el apartado siguiente, traerá consigo la pérdida de este beneficio.
- + c) Tendrán derecho a la percepción íntegra del plus de *asistencia* convenio :  
1) El personal que se encuentre accidentado de trabajo.  
2) Aquél que, ostentando cargo sindical, sea requerido para asistir a actos o reuniones propias de dicho cometido.  
3) El personal que disfrute de sus vacaciones reglamentarias anuales.  
4) El que asuda a visita médica debidamente justificada.  
5) El que disfrute de las licencias que concede la Empresa con motivo de acontecimientos familiares ( matrimonios, natalicios, defunciones, etc.)
- d) No percibirá este plus de *asistencia* convenio :  
+ 1) El personal que falte al trabajo por cualquier causa que no sea una de las indicadas.  
+ 2) El personal que incurra en más de una falta de puntualidad a la semana o más de tres al mes, según lo exija el personal semanal o mensual. En estos casos se perderán tantas primas diarias como faltas excedan de los límites indicados.  
3) Si bien el plus de *asistencia* convenio se señala por semanas o meses completos, a los efectos de este apartado ~~que~~ se considerará que su

ANEXO "A"  
\*\*\*\*\*

CLASIFICACION Y REMUNERACIONES DEL PERSONAL

**A.- TECNICOS**

	<u>Sueldo base</u>	<u>Plus voluntario</u>	<u>Plus convenio</u>	<u>TOTAL MES</u>
<b>1.- <u>Con titulo</u></b>				
Ingenieros, Licenciados Intendentes Mercantiles )	5.600	2.900	1.000	9.500
Maestros cerviceros Profesores Mercantiles )	5.600	2.000	1.000	8.600
Perito Industrial	4.700	1.900	1.000	7.600
Ayudante de Ingeniero	4.700	-	1.000	5.700
Maestro Industrial	5.400	850	1.000	5.950
Practicante	2.800	1.950	1.000	5.750
Graduado Social	2.800	1.950	1.000	5.750
<b>2.- <u>Sin titulo</u></b>				
Encargado general	3.400	1.700	1.000	6.100
Inspector de personal	2.800	1.250	1.000	5.050
Encargados	2.800	1.950	1.000	5.750
Jesp. distrib.	2.800	1.250	1.000	5.050
Subencargados	2.800	550	1.000	4.350
capataz tecnico	2.800	550	1.000	4.350
Inspector de personal de Laboratorio				
<b>3.- <u>De Laboratorio</u></b>				
Analista 1 <sup>a</sup>	2.800	1.950	1.000	5.750
Analista 2 <sup>a</sup>	2.800	550	1.000	4.350
Auxiliares	1.800	1.225	1.000	4.025
Aspirantes (máximo)	1.800	425	3.500	9.200
<b>4.- <u>De Organización</u></b>				
Jefes de 1 <sup>a</sup>	3.900	2.000	1.000	6.900
Jefes de 2 <sup>a</sup>	3.900	1.200	1.000	6.100
Técnicos de 1 <sup>a</sup>	2.800	1.650	1.000	5.450
Técnicos de 2 <sup>a</sup>	2.800	950	1.000	4.750
Auxiliares	1.800	1.225	1.000	4.025
Aspirantes (máximo)	1.800	425	3.500	9.200

**B.- ADMINISTRATIVOS**

	<u>Sueldo base</u>	<u>Plus voluntario</u>	<u>Plus convenio</u>	<u>TOTAL MES</u>
Jefes de 1ª	3.900	2.000	1.000	6.900
Jefes de 2ª	3.900	1.200	1.000	6.100
Oficiales 1ª	2.800	1.650	1.000	5.450
Oficiales 2ª	2.800	950	1.000	4.750
Auxiliares	1.800	1.225	1.000	4.025
Aspirantes (máximo)	1.800	425	700	2.925

**C.- SUBALTERNOS**

Conductores turismo	2.000	1.425	1.000	4.425
Cobradores de caja	2.000	1.425	1.000	4.425
Servicos y Vigilantes	2.000	925	1.000	3.925
Porteros y Ordenanzas	2.000	825	1.000	3.825
Telefonistas	2.000	625	1.000	3.625
Botones	1.440	-	500	1.940

**D.- CEREROS**

				<u>Total semana</u>
Oficiales 1ª	560	230	210	1.000
Oficiales 2ª	560	160	210	930
Ayudantes fábrica	490	200	210	900
Ayudantes Auxiliares	490	150	210	850
Peón especializado	490	120	210	820
Peón	420	120	210	750
Mujer de limpieza	420	120	210	750
aprendiz	175	-	120	295

Los conductores con carnet 1<sup>a</sup> espec. que ejerzan  
su cometido en cametera disfrutarán de un plus del 20%  
de su salario base mín. aut. mientras realicen <sup>estos servicios</sup>  
perdiéndolos si fueren destinados a otros, <sup>en forma definitiva.</sup> además y en  
compensación de las horas ex<sup>tra</sup> que puedan verse oblig-  
adas a realizar <sup>durante los servicios en cametera</sup> y como estímulo a cumplir con los  
horarios previstos, percibirán una prima en función  
de los Km. recorrido  $T_m$ , transportadas y tiempo,  
de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{prima equipo camion} = K \times T \times \frac{t_p}{t_r} \times 0.027 \text{ en pesetas en la cual}$$

$K$  = Km. recorridos ida más vuelta

$T$  =  $T_m$ . transportadas ida más vuelta

$t_p$  = tiempo previsto en horas

$t_r$  = tiempo real invertido en horas

También percibirán durante los meses de  
Mayo a Oct inclusive al igual que el resto de  
personal de rep. plaza cobrarán 1.000

importe diario es, por categorías: *salvo para las categ. de aspirantes, puentes, aprendices y botones que sera 20 pts día.*

- Obreros y Subalternos : 20,- Ptas. diarias
- Encargados, Oficiales Administrativos y Técnicos no Jefes..... : 50,- " "
- Jefes y Técnicos con título..... : 60,- " "

? } ? 40.  
? }  
?

Por consiguiente, caso de haber lugar a algun descuento por las causas indicadas más arriba, se hará de acuerdo con estos módulos.

- e) El trabajo en Domingos o días Festivos dará derecho a la percepción del plus en la cuantía diaria señalada en el apartado anterior.
- f) Si el trabajo durase media jornada, el plus sería reducido a su mitad. Si excede de media jornada, la prima se pagará íntegra.

*Mujeres limpieza.*

5.- Plus por puesto de trabajo

- a) Todo el personal que trabaje en : cámaras de hielo, bodegas, y fermentación ~~en frío~~, percibirá un plus especial por puesto de trabajo, denominado <sup>cuarta</sup> plus de frío, en la cuantía del 20 % de su salario base, durante el tiempo que ejerza su actividad en estas dependencias, perdiendo este plus al cambiar de puesto de trabajo a petición propia o por estimarlo así necesario la Dirección, por causa justificada. *este 20% no computava*
- b) *los resultados de personal que perciba este plus 20%*
- c) Percibirán también suplementos por puestos de trabajo, en las cuantías que se indican, las personas que ejerzan las siguientes funciones :

*Jefes de departamento de servicios admin. y de organización*  
~~Jefes de 1ª administrativos y de Organización : 2.500 Ptas. al mes.~~  
*Jefes de servicio de*  
 Jefes de Contabilidad, Expediciones y ~~Subdirectat~~  
 Jefes de 2ª *Jefes de servicios* Transporte : 2.500 "+ "  
 Encargado General : 2.500 "+ "  
 Corredores en plaza : 2.000 "+ "  
 Inspectores de distribución : 2.000 "+ "  
 Inspector de personal : 1.000 "+ "  
 Conductores de turismo afectos a Gerencia : 1.000 "+ "  
 Cobradores de Caja : 1.000 "+ "

En estos casos, el plus por puesto de trabajo se abenará en compensación de horas extraordinarias de difícil o imposible control, debiendo siempre acreditar un mínimo de 30 horas al mes

RRJ.

+ La Empresa se reserva el derecho de disminuir o suprimir este plus en los casos citados en este apartado, cuando al ser requeridos para realizar algún trabajo extraordinario, el personal mencionado se negase a ello.

d) Si en una misma persona concurriesen dos o más pluses por puesto de trabajo, se abonará únicamente el de mayor importe.

e+d) En todos los casos, el plus por puesto de trabajo se percibirá por semanas o meses naturales, y se perderá al cesar en el mismo, entrando entonces el personal afectado en el régimen general de los demás productores de la Empresa.

## f. 6.- Gratificaciones fijas

+ a) Las gratificaciones fijas que actualmente viene abonando la Empresa en importe igual para todo su personal, quedarán incrementadas en su cuantía anual, y se distribuirán en los meses del año en la siguiente forma:

Enero	3.000 Ptas.	por persona
Febrero	750 "	"
Abril	750 "	"
Mayo	750 "	"
Junio	750 "	"
Septiembre	750 "	"
Noviembre	750 "	"

7.500 Ptas. por persona al año.  
\*\*\*\*\*

+ b) Los meses en que no se abone gratificación, el personal percibirá una paga extraordinaria obligatoria o voluntaria, en las cuantías que se detallan en el apartado siguiente.

## 7.- Pagas extraordinarias

+ a) La Empresa seguirá abonando las pagas extraordinarias siguientes:

Obligatorias: 16 de julio y Navidad

Voluntarias: Fin meses marzo, agosto, octubre.

+ b) La cuantía de estas pagas seguirá siendo de 15 días para el personal semanal y de un mes para el personal mensual.

+ c) Los conceptos que integrarán estas pagas serán, para todas, los siguientes:

Sueldo base  
Antigüedad  
Plus voluntario.

### 8. Utilidades

Correrá a cargo de la Empresa el pago del Impuesto sobre los Rendimientos del Trabajo personal ( <sup>actual</sup> antigua tarifa 1ª de Utilidades) de todos sus empleados sujetos al mismo.

No obstante si la actual legislación sobre esta Impuesto su-  
friese variación , la Empresa se reserva el derecho a reconsiderar  
su decisión.

### 9. Plus familiar

De común acuerdo , la Empresa y sus productores fijan el  
valor del punto en 225 Ptas. al mes , durante la vigencia del pre-  
sente convenio.

Este valor podrá ser revisado, previa petición de cualquiera  
de las partes contratantes , si la actual legislación sobre el Plus  
Familiar sufre ~~variación~~ <sup>modificación</sup> , e las circunstancias variasen en forma  
substancial.

### 10. Prima de vacaciones

Tal como queda ya indicado en el artículo 4º del presente  
convenio , el personal percibirá durante el periodo anual reglemen-  
tario de vacaciones , el plus de convenio de que se hace mención  
en el mismo artículo. Este plus se devengará por días laborables  
de vacaciones , con exclusión de los Domingos y Festivos que queda-  
sen incluidos en el citado periodo.

### 11. Prima de productividad

- a) Con miras a vincular al personal con la Empresa interesándole di-  
rectamente en un incremento de la producción , se establece con  
carácter general para todos los productores , una prima de pro-  
ductividad , cuya cuantía estará dada por la fórmula :

$$\frac{C}{H} \times K = \text{prima por productor al mes .}$$

en la cual :

- C = Número de cocimientos realizados en el mes anterior.  
H = Número total de horas trabajadas ~~y pagadas~~ según nómina  
en igual periodo de tiempo.  
K = coeficiente fijo anual, que se ha calculado tomando como  
base los datos del año 1963 , y cuyo valor es ;

$$\frac{9.400.000}{112}$$

- + b) Para el cálculo del valor H , y por lo que respecta al personal semanal , se tomarán las horas trabajadas y pagadas en nómina de 4 o 5 semanas del mes anterior que sirvan de base para la liquidación de los Seguros Sociales. Para el personal mensual , las horas que se deduzcan de la nómina , también del mes anterior.
- + c) La percepción de esta prima de productividad estará afectada por las mismas normas que el plus de convenio del que se habla en artículo 4º, y que se dan por reproducidas aquí , considerándose a efectos de descuento que la prima diaria será de 1/25 de la señalada para el mes de que se trate.
- d) *se paga que efectue <sup>trabajo</sup> en plaza*  
 + El personal de transporte seguirá percibiendo una prima suplementaria en la cual se engloban dos conceptos : un valor por prima de venta, y otro por compensación de las horas extraordinarias que eventualmente pueden estar obligados a realizar. *Además entre los meses Mayo a Oct. Personal ocurrencias - abrogadas 12000 Ptas. plus espc. de 1000*
- e) Todas las demás primas , gratificaciones , retribuciones o cualquier otro emolumento sea cual sea su denominación que actualmente se abone en la Empresa sea por el concepto que sea y que no queden expresamente convalidadas en el presente convenio , quedarán abolidas y sin efecto.
- + f) La anterior limitación , no obstante , no abarca al plus extrasalarial que continuará percibiéndose en la misma cuantía y condiciones que en la actualidad .

### III .- ACUERDOS VARIOS

#### 12.- ANTIQUEDAD.-

- + a) Los porcentajes de antigüedad que actualmente tiene devengados cada productor , se calcularán en adelante sobre los nuevos sueldos bases que se asignan por categorías .
- + b) Como premio y estímulo a la vinculación de los Productores con la Empresa , se seguirá concediendo un premio especial de permanencia , que será satisfecho anualmente , y cuyas bases y cuantías quedan modificadas en la forma siguiente :
- |   |              |
|---|--------------|
| Al cumplirse 20 años de servicios activos en la Empresa : | 10.000 Ptas. |
| "    30    "    "    "    "    "    "                     | : 15.000 "   |
| "    40    "    "    "    "    "    "                     | : 25.000 "   |
- + c) Pasados los 10 primeros años de antigüedad , al causar baja por jubilación o defunción , se liquidará a los productores la parte proporcional del premio a quo tengan derecho . No se percibirá esta parte alicuota cuando el cesa sea voluntario o por causa de despido.
- + d) El importe de los expresados premios podrá ser reducido o suprimido en consideración a la conducta personal o falta de rendimiento del productor a quien afecto , oído siempre el Jurado de Empresa. Si el Jurado informase desfavorablemente la reducción propuesta, será

sometido el caso a la consideración del Presidente del Sindicato Provincial de la Vid, Cervezas y Bebidas, quien resolverá inapelablemente.

### 13.- SEGURO DE VIDA COLECTIVO

+ La Empresa está estudiando, para su rápida implementación, un seguro de vida colectivo para todos sus productores, cuyos detalles serán dados a conocer en cuanto haya recaído acuerdo con las Compañías aseguradoras. Las primas de este seguro correrán íntegramente a cargo de la Empresa.

### 14.- VACACIONES

- a) Las vacaciones reglamentarias anuales se podrán realizar durante todo el año, a excepción de los meses de junio, julio y agosto.
- b) La duración de dichas vacaciones será la siguiente:

+ 1.- Técnicos y Administrativos: VEINTE días naturales al año, con <sup>como tipo</sup> aumento de un día al año a partir del 2º de estancia en la Empresa, hasta el máximo de 30 días naturales.

+ 2.- SUBALTERNOS Y OBREROS: QUINCE días laborables al año, con aumento de un día a partir del 2º de estancia <sup>como tipo</sup> en la Empresa, hasta un máximo de 20 días laborables.

### 15.- COMPENSACION POR FIERTAS SUPRIMIDAS.

+ En atención a las importantes mejoras que supone el presente convenio, Empresa y Productores acuerdan suprimir la compensación de 3/4 de jornal que venía satisfaciéndose junto con cada una de las pagas extraordinarias de 15 de julio y Navidad.

### 16.- HORAS EXTRAORDINARIAS

+ La Empresa manifiesta su decisión de que todas las mejoras que concede no repercutan en el valor de las horas extraordinarias. Por consiguiente queda congelado el importe que actualmente se viene abonando por este concepto a cada una de las diferentes categorías laborales en los diferentes supuestos de antigüedad, y cuyo detalle figura en el ANEXO B al presente convenio.

### 18.- PRODUCTORES CON CAPACIDAD DISMINUIDA

El productor que por enfermedad, accidente o edad, experimente disminución de su capacidad laboral, tendrá derecho a conservar su categoría laboral y el sueldo correspondiente, pero perderá, si es adscrito a otro servicio, el plus por puesto de trabajo de que hubiese disfrutado hasta entonces.

### 19.- VIGENCIA DEL CONVENIO

- a) El presente convenio entrará en vigor el día de su firma y su vigencia

será de DOS AÑOS a partir de la fecha indicada .

b) No obstante lo anterior , para ciertos acuerdos se fija un periodo de vigencia distinto , a saber :

- + 1.- Nuevas retribuciones base , plus de convenio , plus por puesto de trabajo , utilidades , plus familiar ; a partir del día 1º del mes siguiente al de la firma del convenio , para los mensuales , o a partir de la 1ª semana del mes siguiente a la firma del convenio , para los semanales .
- + 2.- Gratificaciones fijas : a partir de la que corresponda abonar en el mes siguiente a la firma del convenio , de acuerdo con el calendario establecido en el artículo 6º .
- + 3.- Pagas extraordinarias : a partir de la del 18 de julio de 1964 .
- + 4.- Prima de vacaciones y días de vacaciones : a partir de 1º de enero de 1965 .
- + 5.- Prima de productividad : Al fin del mes siguiente al de la firma del convenio , se abonará la prima que se habrá calculado tomando como base los datos del mes anterior .
- + 6.- Premio de antigüedad : Se computarán los años de servicios activos que se cumplan en 1964 , abonándose el premio , según costumbre , el día de la Patrona de la Industria . A los productores con más de 25 años de antigüedad , se les liquidarán en aquella fecha las diferencias que puedan existir a su favor por aplicación del nuevo régimen en comparación con el anterior .

*mejoras abonables y compensables* **IV.- DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

20.- Para velar por la adecuada interpretación y exacto cumplimiento de las cláusulas del presente convenio , se nombrará una comisión compuesta por Tres representantes de los productores y otros tantos de la Empresa .

21.- El Convenio forma un conjunto indivisible , considerándose nulo en su totalidad si no es aprobado ~~en su totalidad~~ en todas sus partes .  
por la Autoridad Laboral

22.- Todos los acuerdos de anteriores convenios que no hayan sido modificados por el presente , continuarán en vigor y el texto refundido de todos ellos quedará integrado en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa , el cual deberá quedar redactado y expuesto para general conocimiento en el plazo de SEIS MESES a contar de la firma del presente convenio .

23 *aumento de antigüedad en la sección /peones*

**V.- CLAUSULA ADICIONAL**

Las partes otorgantes hacen constar que , a su juicio y de inmediato , el conjunto de acuerdos adoptados no tendrá repercusión en los precios .

DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO

CONVENIOS COLECTIVOS

1974

Resolucion por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical  
de Trabajo de la Agrupacion Provincial de Cervezas  
de Barcelona

## DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO

### CONVENIOS COLECTIVOS

Visto el expediente del Convenio Colectivo Sindical de Trabajo de la Agrupación Provincial de Cervezas, y

Resultando que la Organización Sindical, de conformidad con lo dispuesto en el art. 15, 2.º de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, y art. 13, 2.º de la Orden de 21 de enero de 1974 que la desarrolla, remitió a esta Delegación lo actuado en el expediente de referencia, a los efectos de que sea dictada Decisión Arbitral Obligatoria, según dispone el art. 15, 3.º de la citada Ley de Convenios Colectivos Sindicales;

Resultando que según lo dispuesto en el art. 14 de la Orden de 21 de enero de 1974, la Comisión asesora designada por la Organización Sindical emitió al respecto el preceptivo dictamen, y debidamente convocada la Comisión deliberadora del Convenio, fue oída en sesión celebrada en esta Delegación, conforme se establece en el art. 15, 3.º de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales;

Considerando que esta Delegación es competente para dictar la presente Decisión Arbitral Obligatoria para todos, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 15 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, y art. 14 de la Orden de 21 de enero de 1974 para su desarrollo;

Considerando que a la vista de las actuaciones practicadas y de las circunstancias que concurren en el presente caso, se hace necesario proceder a una modificación de las condiciones económico-laborales de quienes están afectados por este Convenio en el sentido que más adelante se detalla;

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Delegación de Trabajo, en uso de las facultades que le están conferidas, acuerda:

1.º Dictar la presente Decisión Arbitral Obligatoria para la Agrupación Provincial de Cervezas.

I. La presente Decisión Arbitral Obligatoria será de aplicación en todos los centros de trabajo que las empresas cerveceras

tengan establecidos en la provincia de Barcelona. Sus normas afectarán igualmente a los depósitos que cualquier empresa cervecera tenga abiertos en dicha provincia, aunque su sede central esté radicada en otro lugar.

Las fábricas de malta cervecera de esta provincia que no estén adscritas a ninguna fábrica de cerveza se regirán igualmente por la presente Decisión Arbitral Obligatoria en todos aquellos puntos que les sean de aplicación, efectuando las adaptaciones precisas, de acuerdo con las peculiaridades propias de su proceso industrial.

II. Entrará en vigor el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1.º de enero de 1974.

III. **Conceptos retributivos.** — El personal que presta sus servicios en las empresas comprendidas en el apartado I de esta Decisión percibirá las siguientes retribuciones:

a) **Salario base:** Se entiende por tal el que para cada una de las categorías profesionales se señala bajo este concepto en el anexo salarial.

b) **Complementos personales:**

a) **Antigüedad:**

Los trabajadores fijos de todas las categorías, a excepción de los aspirantes y aprendices, disfrutarán de aumentos periódicos en sus haberes, consistentes en doce bienes del 5 por 100, en razón de su antigüedad en la empresa.

Estos porcentajes se aplicarán exclusivamente sobre el salario base que corresponda a la última categoría laboral que posea el trabajador.

Los trabajadores que acogidos el artículo 7.º, apartado 3, del Convenio Colectivo Provincial anterior, hubiesen optado por un sistema distinto, seguirán disfrutándolo en todas sus partes.

A los aspirantes y aprendices que hubieran ingresado en la empresa antes de cumplir dieciséis años de edad, les será computada la antigüedad a partir del momento en que alcancen dicha edad.

Al personal temporero que a partir de la fecha de publicación de esta Decisión Arbitral Obligatoria pase a formar parte de la plantilla como fijo, le será reconocido el primer bien de antigüedad siempre y cuando haya trabajado en la empresa en temporadas seguidas un período efectivo de 24 meses. El reconocimiento de antigüedad se entiende con efectos exclusivamente retributivos salariales, sin que pueda invocarse para cualquier otra consecuencia laboral o económica.

c) **Complementos por puestos de trabajo:**

a) **Plus de trabajo nocturno:**

En lo que respecta a trabajo nocturno se estará a lo que regula el art. 30 de la vigente Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, si bien respetando las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en cada empresa.

d) **Complementos por calidad o cantidad de trabajo:**

a) **Plus de asistencia:**

1. Las empresas abonarán un plus de asistencia, que percibirán todos sus productores en la cuantía de 103 ptas. diarias, salvo los de las categorías de limpiadores en régimen de media jornada, aspirantes y aprendices, cuyo importe será de 51 ptas. diarias.

2. Este plus se percibirá por días efectivamente trabajados.

3. No obstante, tendrán derecho a la percepción de este plus:

3.1. Los trabajadores que se encuentren accidentados de trabajo.

3.2. Aquellos que ostentando cargo sindical sean requeridos oficialmente para asistir, fuera de las empresas, a actos o reuniones propias de su cometido.

3.3. Los que acudan a visita médica, justificándola en debida forma.

3.4. Los que disfruten de las vacaciones anuales reglamentarias y de las licencias que conceden las empresas por acontecimientos familiares.

4. Dejarán de percibir este plus:

4.1. El productor que falte al trabajo por cualquier causa que no sea alguna de las indicadas en el apartado anterior, o no justifique en debida forma las ausencias autorizadas.

4.2. El que incurra en más de una falta de puntualidad a la semana o más de cuatro al mes, según se trate de trabajadores de devengo diario o mensual. En estos casos serán descontados tantos pluses diarios como faltas excedan de los límites indicados, todo ello sin perjuicio de las demás sanciones a que hubiere lugar.

5. El trabajo en domingo o día festivo dará derecho a la percepción de este plus en la cuantía que corresponda según el apartado 1.º de este artículo.

6. Si el trabajo dura hasta cuatro horas en un día, el plus será reducido a su mitad. Si excede de cuatro horas, el plus se percibirá íntegro. Esta reducción no regirá para los domingos y días festivos, en que el plus se percibirá íntegro, cualquiera que sea el número de horas trabajadas.

7. Dadas las características especiales de trabajo en el Servicio Comercial, los productores pertenecientes a las categorías de este Servicio, así como el personal de distribución y reparto y el destinado a instalación y mantenimiento de aparatos enfriadores de cerveza, a todos los cuales se refieren los apartados 4 y 5 del art. 35 de la vigente Ordenanza Laboral, no percibirán este plus de asistencia siempre y cuando cada empresa establezca, o tenga establecido, de acuerdo con los trabajadores afectados, las compensaciones pertinentes, tales como comisiones, primas de reparto, etc. El importe individual de estas compensaciones no podrá ser nunca inferior, en cómputo anual, a la cuantía que por el concepto de plus de asistencia perciben los demás productores de la empresa.

b) **Plus de actividad:**

1. Los trabajadores disfrutarán de un complemento de retribución denominado plus de actividad, cuya cuantía por categoría y grupo laboral queda reflejada en el anexo.

2. La percepción de este plus, estará supeditada a las siguientes normas:

2.1. Se devengará por días efectivamente trabajados, incluidos domingos y fiestas no recuperables, y se abonará junto con las restantes percepciones del trabajador.

2.2. Este plus formará parte del importe de las pagas extraordinarias.

2.3. Tendrá derecho a la percepción íntegra de este plus:

a) El trabajador que ostentando cargo sindical, sea requerido oficialmente para asistir, fuera de la empresa, a actos o reuniones propias de su cometido.

b) El que acuda a visita médica, justificándola debidamente y por el tiempo que ésta dure.

c) El que disfrute de las licencias reglamentarias con sueldo que se conceden por acontecimientos familiares.

d) El que cumpla su período anual reglamentario de vacaciones.

3. Será descontado el plus de actividad al productor que falte al trabajo por cualquier causa que no sea alguna de las especificadas en el apartado anterior, o no justifique en debida forma las ausencias en él mencionadas.

4. Para el personal mensual la cuantía diaria del plus de actividad que servirá de base para los descuentos previstos en este artículo, se obtendrá dividiendo el importe que figura en la columna correspondiente del anexo, por treinta.

e) **Complementos salariales por vencimiento superior a un mes:**

a) **Gratificaciones extraordinarias:**

1. Los trabajadores percibirán anualmente las siguientes gratificaciones extraordinarias:

Reglamentarias: 18 de Julio y Navidad.  
Convenidas: Meses de marzo, mayo, agosto y octubre.

2. La cuantía de estas pagas será de 30 días para el personal de devengo diario y de un mes para el personal de devengo

mensual, y estarán integradas por los siguientes conceptos retributivos:

Sueldo o salario base.

Antigüedad.

Plus de actividad.

3. Tanto el personal de nuevo ingreso en plantilla en calidad de fijo como el personal temporero, quedará sujeto, para el percibo de estas pagas, al régimen de proporcionalidad, según el tiempo trabajado en cada año.

4. Cuando un productor cause baja en la empresa percibirá la parte proporcional de estas pagas que venzan en los doce meses siguientes a la fecha de su cese, considerándose para estos casos las fracciones de mes como meses completos.

5. No obstante lo anterior, la paga extraordinaria del mes de mayo no es prorrateable en caso de cese.

6. El personal deberá haber cubierto el período mínimo de prueba que establece la Ordenanza para poder percibir la parte proporcional de estas pagas.

#### f) Percepciones no salariales:

##### a) Dietas:

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 1.º del art. 45 de la vigente Ordenanza Laboral, se fija la cuantía de las dietas que deberán pagarse a los trabajadores que se desplacen a prestar sus servicios a localidades situadas en un radio superior a 50 kilómetros de su centro de trabajo. En los casos en que el trabajador pueda regresar el mismo día de su salida, solamente devengará media dieta. Los días de salida y llegada se computarán para el devengo de dietas completas o medias, según proceda.

*Cuantía de las dietas.* — El importe de las dietas será el que se detalla a continuación:

Media dieta, 250 ptas.

Dieta completa, 550 ptas.

En el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año estos trabajadores disfrutarán de un suplemento de 100 ptas.

b) De declara subsistente el art. 25 del texto aprobado el 12 de agosto de 1972.

IV. *Jornada de trabajo.* — Se declaran subsistentes los arts. 30 y 31 del mencionado texto.

V. *Trabajos y turnos de guardia en días festivos.* — Podrán verificarse trabajos, de conformidad con los arts. 12 y 13 del Reglamento de Descanso Dominical, previas las autorizaciones que en su caso correspondan, pudiendo las empresas establecer los turnos oportunos.

#### VI. Vacaciones.

1. Todos los trabajadores tendrán derecho a 20 días naturales de vacaciones durante el año civil, más un día por cada año, a partir del segundo de antigüedad en la empresa, hasta un tope de treinta días naturales.

2. Las empresas que viniesen aplicando un sistema más beneficioso, lo seguirán manteniendo, inclusive para el personal de nuevo ingreso.

3. Durante el período de vacaciones se asegurará al trabajador la percepción del salario base, antigüedad, plus de asistencia y plus de actividad correspondiente a su categoría laboral.

VII. *Licencias con sueldo.* — Se declara subsistente el art. 34 del texto aprobado el 28 de agosto de 1972, si bien se concederá un día natural de licencia por matrimonio de hijos.

#### VIII. Atenciones sociales:

a) Equipo de trabajo. Se declara subsistente el art. 37 del texto aprobado el 12 de agosto de 1972.

b) Premios de vinculación: Idem el art. 21, si bien sustituyéndose las cantidades de 15,000 y 25,000 ptas. por 20,000 y 30,000 ptas., respectivamente.

c) Complemento de pensiones por jubilación: Idem el art. 23, con las siguientes variantes:

Punto 3. La expresión «plus Convenio» queda sustituida por la de «plus de actividad».

Punto 4. Quedan sustituidos los apartados a), b), c) y d) por los siguientes:

4.1. Tres pagas extraordinarias convenidas al año, consistentes cada una en dos semanas del complemento de pensión de las empresas y abonadas a fin de los meses de marzo, agosto y octubre.

4.2. Una gratificación especial de 1,000 pesetas por jubilación, que se abonará al final del mes de mayo de cada año.

Las empresas podrán aplicar las bases que sobre complementos de jubilación y viudedad presentaron en las deliberaciones del Convenio y que obran al respecto en este Organismo.

d) Préstamos para vivienda: Se declara subsistente el art. 36 del texto de 12 de agosto de 1972.

IX. *Condiciones específicas para maternidad.* — Les será de aplicación a este personal cuanto antecede, salvo en jornada de trabajo y trabajos especiales, sobre los que se declaran subsistentes los arts. 57 y 59 del texto de 12 de agosto de 1972. En cuanto al trabajo en domingo y días festivos, se declara subsistente el art. 58 del mismo texto, con supresión del apartado 3.º; su apartado 2.º queda así redactado:

«Las condiciones económicas, cuando se trabaje en domingos o días festivos, serán como sigue: Las horas trabajadas serán abonadas con carácter extraordinario festivo, y además con una gratificación fija

de 440 ptas. por cada día festivo trabajado.»

X. Las horas extraordinarias se remunerarán conforme a lo dispuesto en la normativa vigente.

XI. Si transcurridos dos meses desde los efectos de esta Decisión Arbitral Obligatoria, las partes no hubieran suscrito Convenio Colectivo Sindical de Trabajo, se incrementarán las retribuciones con el porcentaje de aumento experimentado, en ese período, por el índice de coste de carestía de vida, en su conjunto nacional, según datos que publique el Instituto Nacional de Estadística.

2.º Comunicar este acuerdo a la Organización Sindical para su notificación correspondiente a las partes, advirtiéndoles que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 de la Orden de 21 de enero de 1974 (B. O. del E. de 23 de enero de 1974), el referido acuerdo es recurrible ante la Dirección General de Trabajo en el plazo de quince días hábiles, contados a partir del siguiente al de su notificación, y por la totalidad de la representación de los técnicos y trabajadores o por la totalidad de la representación empresarial que haya sido parte en la Comisión deliberadora del Convenio.

3.º Disponer su inserción en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Barcelona, 26 de octubre de 1974. — El Delegado de Trabajo, Jorge Royo Segarra. Sr. Delegado sindical provincial.

#### CUADRO GENERAL DE RETRIBUCIONES (mensual o diario)

Categorías	Salario base	Plus de asistencia (diario)	Plus de actividad
Titulado de Grado superior.....	9.512	103	11.808
Titulado de Grado medio.....	8.077	103	6.834
Jefe de 1.ª.....	7.051	103	10.423
Jefe de 2.ª.....	6.666	103	8.244
Oficial de 1.ª.....	5.692	103	7.936
Inspector 1.ª.....	5.769	103	8.180
Oficial de 2.ª.....	5.384	103	6.962
Inspector 2.ª.....	5.538	103	7.128
Auxiliar.....	4.769	103	6.295
Aspirante 4.º año.....	3.179	51	5.859
Aspirante 3.º año.....	3.026	51	5.308
Aspirante 2.º año.....	2.154	51	5.300
Aspirante 1.º año.....	2.000	51	5.054
Subalterno 1.ª J. E.....	5.077	103	6.885
Subalterno 1.ª.....	4.923	103	6.398
Subalterno 2.ª.....	4.769	103	5.910
Limpiadoras.....	4.615	103	5.205
Oficial 1.ª J. E.....	190	103	226
Oficial 1.ª.....	178	103	201
Oficial 2.ª.....	173	103	193
Ayudante.....	163	103	191
Auxiliar 1.ª.....	160	103	180
Auxiliar 2.ª.....	154	103	173
Aprendiz 4.º año.....	106	51	195
Aprendiz 3.º año.....	101	51	177
Aprendiz 2.º año.....	72	51	183
Aprendiz 1.º año.....	67	51	188

C-3843

Artículos del Convenio aprobado el 12 de Agosto de 1972,  
a que se hace referencia en el texto de la Decisión Arbitral  
Obligatoria, publicada en el B.O. de la Provincia de Barcelona,  
nº 271, de 12 de Noviembre de 1974.

Art. 7º *Aumentos por años de servicio.*

3. El personal fijo disfrutará de los siguientes aumentos periódicos por antigüedad que se calcularán sobre los sueldos o salarios base:

Un bienio del 5 por 100 al cumplir dos años en la empresa.

Un bienio del 5 por 100 al cumplir cuatro años en la empresa.

Un cuatrienio del 10 por 100 al cumplir ocho años en la empresa.

Un cuatrienio del 10 por 100 al cumplir doce años en la empresa.

Un cuatrienio del 21 por 100 al cumplir dieciséis años en la empresa.

Todos estos aumentos tendrán carácter acumulativo, por lo que, cada uno de ellos se añadirá a la retribución base anterior para calcular el siguiente.

A los aspirantes y aprendices que hubiesen ingresado en la empresa antes de cumplir dieciséis años de edad, les será computada la antigüedad a partir del momento en que alcancen dicha edad.

Al personal temporero que pase a formar parte de la plantilla de personal fijo le será reconocido un bienio de antigüedad, siempre y cuando haya trabajado en campañas seguidas un periodo de tiempo equivalente a dicho bienio.

Los devengos por antigüedad se entienden con efectos exclusivamente retributivos salariales, sin que puedan invocarse para cualquier otra consecuencia laboral y económica.

Art. 25. *Situación de baja por enfermedad.* — 1. Todo lo concerniente a los derechos y obligaciones de los trabajadores en caso de enfermedad se regirá por su legislación específica, o por cuantas disposiciones legales se establezcan en el futuro.

2. Los trabajadores fijos excluidos de las prestaciones de la Seguridad Social por enfermedad común o accidente no laboral tendrán derecho, en caso de estas situaciones, al disfrute de su retribución real durante seis meses, y a media retribución durante otros seis.

3. Los trabajadores fijos de cualquier categoría incluidos en la Seguridad Social tendrán opción, en los casos a que se refiere el apartado anterior, a un complemento de retribución hasta el total del salario real correspondiente a su categoría laboral en jornada normal de trabajo. Este beneficio podrá disfrutarse a partir del cuarto día de enfermedad y durante el tiempo en que el trabajador esté acogido a las prestaciones económicas correspondientes a dichas contingencias.

4. Dicho beneficio podrá ser otorgado estudiando cada caso concreto una Comisión, integrada, como mínimo, por el Jefe de Personal de las empresas, o quien lo sustituya, el médico de la empresa, y un representante del Jurado o enlaces sindicales, designado por éste o éstos.

5. El trabajador afectado podrá presentar las pruebas que considere convenientes para su derecho.

6. Las decisiones de la Comisión a este respecto serán inapelables.

7. Cuando un productor presente baja oficial por haber sido sometido a operación quirúrgica o por padecer enfermedad que no se manifieste por síntomas meramente subjetivos, sino por datos objetivos y externamente ostensibles, las empresas podrán, a petición del interesado y previo informe del Jurado y del Servicio Médico propio, asignar al productor afectado una ayuda

de 100 ptas. diarias, para compensar los mayores gastos de enfermedad.

8. La duración de la baja motivada por las circunstancias apuntadas anteriormente deberá alcanzar un mínimo de treinta días naturales, y la percepción de la ayuda será a partir del día treinta y uno de la misma.

9. La decisión de las empresas, que estarán facultadas para solicitar cuanta información y asesoramientos crean necesarios, será inapelable.

Art. 30. *Jornada de trabajo.* — 1. En las industrias afectadas por el presente Convenio se aplicará la jornada de trabajo que señala la legislación reguladora de la jornada máxima legal.

2. No obstante, al personal administrativo se le aplicará la jornada de cuarenta y cinco horas semanales, distribuida en ocho horas diarias, salvo los sábados, que será de cinco horas, que terminarán, como máximo, a las dos de la tarde. Además, a este personal se le respetarán las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en la actualidad.

3. Para el personal que trabaje habitualmente en cámaras de frío y bodegas en las que se mantenga temperatura inferior a cero grados centígrados se estará a lo que establece el art. 34, apartados 3, 4 y 5, de la vigente Ordenanza laboral cervecera.

Art. 31. *Régimen especial de trabajo de invierno.* — 1. Con carácter general, y sin dejación ni renuncia de derechos, se aplicará en las empresas, durante una parte del año, la semana laboral de cuarenta horas, trabajando de lunes a viernes de cada semana.

2. Este régimen especial de trabajo estará en vigor únicamente durante la temporada de invierno, entendiéndose por tal, a estos efectos, el periodo de tiempo que se comprende entre las siguientes fechas:

a) Desde el 1º de noviembre hasta el 15 de diciembre.

b) Desde el 7 de enero hasta el 31 de marzo.

3. No obstante, las indicadas fechas correspondientes a los antes mencionados periodos a) y b) tienen el carácter de fechas límite, expresivas de periodos de mínimos de duración de la semana laboral de cuarenta horas, y por ello las empresas podrán ampliar su duración, si libremente lo estiman conveniente, sin que ello les vincule para sucesivas temporadas, y sin otra limitación que la de no reducir la vigencia de ese régimen especial a periodos de tiempo inferiores a los dos indicados.

4. Las empresas supeditan el beneficio de este régimen especial a los siguientes condicionamientos:

a) El personal no efectuará prestaciones laborales durante el sábado de cada semana, sin que ello implique variación alguna en el salario percibido, cobrando incluso la prima de asistencia, siempre que haya tenido derecho a ella por razón del viernes inmediatamente anterior.

b) De existir un día festivo durante la semana, se trabajará, en sustitución del mismo, el sábado inmediatamente siguiente, percibiendo por tal trabajo de sustitución el haber laboral ordinario. La jornada de dicho sábado sustituido será la propia correspondiente a cualquier sábado ordinario, según el régimen y horario establecidos.

c) Aquellos trabajadores que al presente no tengan obligación de asistencia los días festivos por razón de su cargo, y que a requerimiento de la Dirección se vean obligados a constituir una guardia en día de sábado, tendrán derecho a vacar, en lugar de dicho sábado, el lunes inmediatamente siguiente.

d) Las empresas podrán requerir en todo momento a una parte de su personal para que preste servicios el sábado de una determinada semana. En tal caso, les concederá derecho a vacar, en compensación, el lunes inmediatamente siguiente.

e) No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si por avería en las instalaciones o por cualquier otra causa ajena a la voluntad de la empresa se interrumpe el ciclo productivo o la actividad en cualquier sección, total o parcialmente, las empresas podrán exigir a su personal que presten trabajo el sábado de una determinada semana sin la vacación compensatoria del lunes, procurando, empero, que su número sea el menor posible.

Art. 34. *Licencias con sueldo.* — 1. Las empresas concederán licencias con sueldo a sus productores fijos en los casos siguientes y de la duración que se indica:

a) Ocho días por causa del matrimonio del productor.

b) Tres días por nacimiento de un hijo, defunción de los padres, padres políticos, esposa, hijos, abuelos o nietos del productor.

c) Dos días por defunción de hermanos o cuñados que convivan con el productor.

d) Un día por operación quirúrgica mayor de esposa, hijos o padres del productor.

e) Un día por defunción de hermanos o cuñados, cuando no convivieren con el productor.

2. El disfrute de los anteriores permisos se entenderá con derecho a percibir la retribución íntegra por todos conceptos.

3. El productor vendrá obligado a presentar documentos o justificantes legales o médicos que acrediten la existencia de las circunstancias alegadas para la obtención de las anteriores licencias. Caso de comprobarse la falsedad de las causas invocadas, se abrirá expediente por abandono de trabajo, sin perjuicio de la pérdida total de las retribuciones durante los días de ausencia.

4. Al personal temporero se le concederá un permiso retribuido de cuatro días naturales por causa de su matrimonio, dejando a discreción de las empresas, concederle permisos en los demás casos previstos en este artículo.

Art. 37. *Equipos de trabajo.* — 1. Las empresas facilitarán periódicamente a su personal equipos de ropa en consonancia con el trabajo a realizar y de acuerdo con las costumbres establecidas.

2. Si el equipo recibido quedase inservible o gravemente deteriorado antes de cumplir el año de uso, podrá serle entregado otro, previa comprobación.

3. El personal administrativo recibirá un guardapolvo u otra prenda adecuada a su trabajo, en las mismas condiciones que el personal de fabricación.

Art. 21. Premios de antigüedad. — 1. Como estímulo y premio a su vinculación con las empresas se concederá a los productores una gratificación especial de permanencia, que será satisfecha por una sóla vez en los vencimientos y por las cuantías mínimas siguientes:

- Al cumplirse veinte años de servicios activos en la empresa: 10,000 ptas.
- Al cumplirse treinta años de servicios activos en la empresa: 15,000 ptas.
- Al cumplirse cuarenta años de servicios activos en la empresa: 25,000 ptas.

2. Pasados los diez primeros años de antigüedad, al causar baja por jubilación se liquidará a los productores, o en caso de defunción a los beneficiarios que se dirán, la parte proporcional del premio a que tengan derecho. No se percibirá esta parte alcuota cuando el cese sea voluntario o por causa de despido.

3. Los beneficiarios referidos en el párrafo anterior son los que a continuación se expresan y por el siguiente orden de prelación:

- a) El cónyuge viudo, no separado legalmente. La empresa entenderá no existe separación, si previamente no se le ha justificado documentalmente su existencia.
- b) En su defecto, los hijos del productor, pudiendo la empresa distribuir entre ellos la cantidad en la forma que estime conveniente, e incluso designar entre ellos un solo beneficiario.
- c) En su defecto, los padres del productor, por mitad a cada uno de ellos, o la totalidad al sobreviviente en el momento de producirse la obligación de pagar.
- d) En defecto de dichas personas, a quien o quienes justifiquen cumplidamente su condición de herederos y en la proporción en que lo sean. En tanto no medie dicha justificación no nace la obligación de pagar.

4. El importe de los expresados premios podrá ser reducido o suprimido en consideración a la conducta personal o falta de rendimiento del productor a quien afecte, oído siempre el Jurado de Empresa. Si el Jurado informase desfavorablemente la reducción propuesta, será sometido el caso a la consideración del Presidente del Sindicato Provincial de la Vid, Cervezas y Bebidas, quien resolverá inapelablemente.

Art. 23. Complemento de pensiones por jubilación. — 1. Las empresas abonarán a los productores jubilados un complemento de pensión consistente en la diferencia entre la cantidad que reglamentariamente perciban de los organismos de Previsión Social y el importe del salario que estuviesen percibiendo en la fecha de la jubilación.

2. Les abonarán, asimismo, dos gratificaciones extraordinarias: una, con motivo de la festividad del 18 de Julio, y otra, con ocasión de la Navidad. El importe de estas gratificaciones será, en cada caso, de dos semanas del complemento de pensión que las empresas les hayan asignado.

3. El complemento de pensión por jubilación se obtendrá de la siguiente forma:

El salario base neto que el productor perciba (con deducción, por tanto, de impuestos y cargas sociales) se incrementará con la antigüedad que le corresponda y el plus de Convenio que tenga asignado por su categoría, todo ello referido a la fecha de la jubilación. De la suma obtenida se restará la pensión total que determine el Instituto Nacional de Previsión. La diferencia resultante constituirá el complemento a cargo de las empresas.

4. Los productores jubilados disfrutarán, además, de las siguientes percepciones complementarias:

- a) Ayuda extrasalarial en la cuantía de 1,088 ptas. por mes natural (equivalente al 50 por 100 de la que se abona al personal en activo).
- b) Tres pagas extraordinarias voluntarias al año, consistentes cada una en dos semanas del complemento de pensión de las empresas, y abonables a fin de los meses de marzo, agosto y octubre.
- c) Gratificaciones de cuantía fija por importe de 7,750 ptas. anuales, pagaderas en las mismas fechas en que se abonen al personal en activo, según el art. 10.
- d) Una gratificación especial de 1,000 pesetas por jubilado, que se abonará al final del mes de mayo de cada año.

5. Para tener derecho a la totalidad de las retribuciones que abonan las empresas por jubilación será condición indispensable aceptar la baja voluntaria por este motivo durante el año en que se cumplan los sesenta y cinco de edad, salvo que las empresas soliciten su continuidad en el trabajo. Por cada año que exceda de este límite, la pensión será reducida de acuerdo con el siguiente escalado:

- Jubilándose a los sesenta y seis años se percibirá el 75 por 100 de las retribuciones de las empresas.
- Jubilándose a los sesenta y siete años se percibirá el 50 por 100 de las retribuciones de las empresas.
- Jubilándose a los sesenta y ocho años se percibirá el 25 por 100 de las retribuciones de las empresas.
- Jubilándose a los sesenta y nueve años no se percibirá retribución alguna de las empresas.

6. El personal jubilado dejará de percibir de las empresas toda otra clase de retribución, como son: primas, pluses por puesto de trabajo, ayuda familiar, etc.

7. No obstante, este personal continuará disfrutando de por vida de los beneficios del seguro colectivo mencionado en el art. 22, en las condiciones que en las pólizas se fijan y con primas a cargo de las empresas.

Art. 36. Préstamos para vivienda. —

- 1. Las empresas podrán conceder a sus productores préstamos sin interés para adquisición o mejoramiento de sus viviendas en la cuantía cuya cifra máxima cada una de ellas fijará.
- 2. Tales préstamos estarán sujetos a las garantías hipotecarias, notariales y jurídicas que juzguen convenientes las empresas.
- 3. El plazo de devolución de estos préstamos será también señalado por las empresas al concederlos.
- 4. Las empresas gozarán de plena libertad en la concesión o denegación de estos préstamos sin derecho a reclamación alguna.

CONDICIONES ESPECIFICAS PARA MALTERIAS

Art. 57. Jornada de trabajo. — 1. En las industrias afectadas por el presente Convenio se aplicará la jornada de trabajo que señala la Legislación reguladora de la jornada máxima legal.

2. No obstante, al personal administrativo se le aplicará la jornada de cuarenta y cinco horas semanales, distribuidas en ocho horas diarias, salvo los sábados, que será de cinco horas, que terminarán, como máximo, a las dos de la tarde.

Art. 59. Trabajos especiales. — 1. Dadas las características y necesidades especiales de la industria es preciso, en determinadas fechas del año, mantener en actividad algunos servicios, contando para ello con las debidas autorizaciones.

2. A tal fin, el Jefe de 1.ª Técnico establecerá, entre todo el personal a sus órdenes que sea necesario y se preste libremente a esta justa colaboración, los turnos de rotación que aseguren la realización de trabajos especiales, particularmente en domingos y festivos.

Art. 58. Trabajo en domingo y días festivos. — 1. Los trabajadores que por el departamento en que están adscritos y desempeñen su cometido tengan que trabajar en tales días podrán optar en percibir los porcentajes de aumento que están establecidos, sin fiesta compensatoria, o bien disfrutar del descanso de una jornada igual a la trabajada en festivo, dentro de los seis días siguientes en que dicha circunstancia se produzca.

2. Las condiciones económicas serán como sigue:

- a) Las horas trabajadas abonadas con carácter extraordinario festivo.
- b) Percibo de la prima de asistencia y puntualidad.
- c) Suplemento de 440 ptas. por jornada festiva trabajada. Este suplemento estará exento de cotización por Seguridad Social y Mutualidad Laboral.
- 3. Tanto la prima de asistencia y puntualidad como el suplemento mencionados se abonarán al 50 por 100, si las horas trabajadas corresponden a media jornada. Cuando las horas trabajadas son más de cuatro, estas percepciones se abonarán íntegras.

*NUEVAS NORMAS SOBRE  
JUBILACION Y VIUDEDAD*

**S. A. DAMM**

BARCELONA, JUNIO 1977

TEXTO PARA INCORPORAR AL ACTA DE LA REUNION DEL JURADO  
DE EMPRESA DE 10 DE MAYO DE 1977

---

"Por acuerdo entre la Dirección y este Jurado, se da nueva redacción, a nivel de Empresa, del artículo 20º del Convenio Colectivo Sindical de Trabajo de la Agrupación Provincial de Cervezas de Barcelona, que quedará como sigue :

I.- JUBILACIONES NORMALES

1.- Condiciones generales

- 1.1.- Los trabajadores de S.A. DAMM podrán solicitar la baja voluntaria por jubilación, dentro del año natural en que cumplan los 65 de edad.
- 1.2.- Si la Empresa pidiese al productor, y este lo aceptase, continuar en el servicio activo, los beneficios de jubilación que se detallan a continuación, se entenderán trasladados a la fecha en que cause baja por jubilación.
- 1.3.- Si el productor, por decisión propia, no se acogiese a la jubilación en el año natural en que cumpla los 65 de edad, por cada año que exceda de este límite, el complemento de pensión de la Empresa y todas las demás retribuciones que le hubiesen correspondido según se especifica más adelante, sufrirán unas reducciones, de acuerdo con el siguiente escalado :
  - Jubilándose a los 66 años se percibirá el 75 por 100 de las retribuciones de la Empresa.
  - Jubilándose a los 67 años se percibirá el 50 por 100 de las retribuciones de la Empresa.
  - Jubilándose a los 68 años se percibirá el 25 por 100 de las retribuciones de la Empresa.
  - Jubilándose a los 69 años no se percibirá retribución alguna de la Empresa.

2.- Condiciones económicas

- 2.1.- La Empresa S.A. DAMM abonará a sus productores que se jubilen, de acuerdo con las normas establecidas en los apartados anteriores, y que reúnan las condiciones que, sobre vejez y jubilación, establezcan en cada momento las disposiciones legales en la materia, un complemento de pensión que se calculará de la siguiente forma :
- 2.2.- El salario base mensual del productor, se incrementará con la "antigüedad" que le corresponda personalmente, el "plus de actividad" y el "complemento de Empresa" que corresponda a su categoría

laboral, y el "plus de Convenio", todos ellos mensuales y referidos al momento de su jubilación. De la suma obtenida se deducirán los impuestos y cuotas de Seguridad Social, Desempleo, Cuota Sindical o cualquier otro concepto que sea a su cargo y que conste en su nómina de salarios. Del resto se deducirá la pensión mensual que le sea asignada, por todos conceptos, salvo ayuda familiar, por las instituciones oficiales de la Seguridad Social. La diferencia resultante será el complemento de pensión mensual a cargo de la Empresa.

2.3.- La Empresa les abonará, además, seis gratificaciones extraordinarias, que serán hechas efectivas en las mismas fechas que al personal en activo, a saber :

- |                   |                     |
|-------------------|---------------------|
| -18 de Julio      | -Fin mes de Mayo    |
| -Navidad          | -Fin mes de Agosto  |
| -Fin mes de Marzo | -Fin mes de Octubre |

2.4.- El importe de cada una de estas seis gratificaciones extraordinarias se determinará en la siguiente forma :

-El sueldo base mensual del productor se incrementará con la "antigüedad" que le corresponda personalmente y con el "plus de actividad" correspondiente a su categoría laboral, todos ellos referidos al momento de su jubilación. De la suma obtenida, se deducirán los impuestos y cuotas de la Seguridad Social, Desempleo, Cuota Sindical o cualquier otro concepto que sea a su cargo y que conste en su nómina de salarios.

-La diferencia resultante, servirá para determinar el importe de las gratificaciones extraordinarias indicadas en el apartado anterior. Las gratificaciones de fin de los meses de Marzo, Mayo, Agosto y Octubre, serán abonadas por la diferencia antes indicada. Las correspondientes a 18 de Julio y Navidad, se abonarán por el importe que resulte de deducir de la diferencia indicada, la gratificación que en esas fecha perciba de los organismos de previsión social.

2.5.- El personal jubilado dejará de percibir de la Empresa toda otra clase de retribuciones que no sean las especificadas anteriormente, y, en particular, todos aquellos conceptos que están supeditados a la presencia física del productor en la Empresa como son : primas de asistencia, primas de producción, pluses por puestos de trabajo, horas extraordinarias, ayuda familiar, etc.

3.- Otros beneficios

3.1.- Seguro de Vida.- El productor jubilado seguirá disfrutando, mientras viva, del Seguro Colectivo de Vida que la Empresa tiene concertado para su personal, con primas a cargo de la Empresa, pero sin posibilidad de variar en el futuro el capital asegurado en el momento de la jubilación.

4.- Cláusula final

La Empresa se reserva la facultad de amortizar las plazas que sean dejadas vacantes con motivo de la jubilación.

5.- Entrada en vigor

- 5.1.- Para el personal que está actualmente en activo, las nuevas normas entrarán en vigor en las jubilaciones que se produzcan a partir del día 1º de Julio de 1977.
- 5.2.- Para los productores que están ya en situación de jubilados, se efectuará una actualización de sus pensiones, y los nuevos complementos de empresa entrarán en vigor a partir de 1º de Julio de 1977, para todas las percepciones a que haya lugar a partir de esta fecha, según las normas antes indicadas.

II-JUBILACIONES ANTICIPADAS

6.- Condiciones generales

6.1.- Los trabajadores de S.A. DAMM podrán solicitar su baja en la Empresa por jubilación anticipada, siempre que reúnan todas y cada una de las siguientes condiciones :

6.1.1.- Haber cumplido los 60 años de edad, o cumplirlos durante el año natural en que dicha jubilación se solicite.

6.2.2.- Reunir las condiciones legales que, en esta materia, establezcan en cada momento las disposiciones vigentes, y que, en la actualidad, de acuerdo con la Orden de 17 de Septiembre de 1976, son las siguientes :

"Los trabajadores que hubieran tenido la condición de mutualistas en cualquier Mutualidad Laboral de Trabajadores por cuenta ajena, en 1º de Enero de 1967, o en cualquier otra fecha con anterioridad, podrán causar derecho a la pensión de jubilación a partir de los 60 años. En tal caso, el porcentaje de la pensión que en el nuevo Régimen les correspondería, de acuerdo con los años de cotización, experimentará la disminución resultante de aplicarles la siguiente escala de coeficientes reductores:

a los sesenta años .....	0,60
a los sesenta y un años .....	0,68
a los sesenta y dos años .....	0,76
a los sesenta y tres años .....	0,84
a los sesenta y cuatro años .....	0,92 "

6.2.3.- Llevar un mínimo de 25 años completos de servicios activos en la Empresa, como fijos. A los productores que hubiesen trabajado como temporeros en la Empresa antes de ingresar como fijos en plantilla, se les considerarán, a estos únicos

efectos, cada dos temporadas, como un año de antigüedad a añadir a los que acrediten como fijos.

6.2.4.- Comunicar a la Dirección de la Empresa por escrito y con una antelación mínima de 4 meses, su deseo de acogerse a esta modalidad de jubilación anticipada.

7.- Condiciones económicas

7.1.- Independientemente de la pensión que a cada jubilado asignen los Organismos Oficiales de Previsión Social, la Empresa abonará a estos productores un complemento de pensión que se calculará de la siguiente forma :

-El salario base mensual del productor se incrementará con la "antigüedad" que individualmente le corresponda, el "plus de actividad" y el "complemento de Empresa" correspondientes a su categoría laboral, y el "plus de Convenio", todos ellos mensuales y referidos a la fecha de la jubilación. De la suma obtenida se deducirán los impuestos y cuotas de Seguridad Social, Desempleo, Cuota Sindical o cualquier otro concepto que sea a su cargo y que consten en su nómina de salarios. Del noventa y cinco por ciento del resto, se deducirá la pensión mensual que le sea asignada por todos conceptos, salvo ayuda familiar, por las instituciones oficiales de Seguridad Social. La diferencia resultante será el complemento de pensión mensual a cargo de la Empresa.

7.2.- El importe del complemento de pensión de la Empresa, cuya modalidad de cálculo se determina en el párrafo anterior, tendrá una bonificación de un entero por cada cinco años o fracción que exceda de los 25 de antigüedad en la Empresa. Así pues, el porcentaje del 95 % de que se habla en dicho apartado, adoptará, según las circunstancias de cada trabajador, el siguiente escalado :

De 25 a 29 años de antigüedad	:	95 %	de las retribuciones
" 30 a 34 " " "	:	96 %	" " "
" 35 a 39 " " "	:	97 %	" " "
" 40 a 44 " " "	:	98 %	" " "
" 45 a 49 " " "	:	99 %	" " "
" 50 años en adelante	:	100 %	" " "

7.3.- La Empresa abonará, además, a estos jubilados, seis gratificaciones extraordinarias, que serán hechas efectivas en las mismas fechas que al personal en activo, a saber :

- |                   |                     |
|-------------------|---------------------|
| -18 de Julio      | -Fin mes de Mayo    |
| -Navidad          | -Fin mes de Agosto  |
| -Fin mes de Marzo | -Fin mes de Octubre |

7.4.- El importe de cada una de estas seis gratificaciones extraordinarias se determinará de la siguiente forma :

-El sueldo base mensual del productor se incrementará con la "antigüedad" que le corresponda personalmente, y con el "plus de actividad" correspondiente a su categoría laboral, todos ellos referidos

al momento de su jubilación. De la suma obtenida, se deducirán los impuestos y cuotas de la Seguridad Social, Desempleo, Cuota Sindical o cualquier otro concepto que sea a su cargo y que consten en su nómina de salarios.

-El 95 % de la diferencia resultante servirá para determinar el importe de las gratificaciones extraordinarias indicadas en el apartado anterior. Las gratificaciones de fin de los meses de Marzo, Mayo, Agosto y Octubre, serán abonadas por la cantidad antes indicada. Las correspondientes a 18 de Julio y Navidad, se abonarán por el importe que resulte de deducir de la cantidad indicada, la gratificación que en esas fechas perciba de los Organismos de Previsión Social.

7.5.- El personal jubilado dejará de percibir de la Empresa toda otra clase de retribuciones que no sean las especificadas anteriormente, y, en particular, todos aquellos conceptos que están supeditados a la presencia física del productor en la Empresa como son : primas de asistencia, primas de producción, pluses por puestos de trabajo, horas extraordinarias, ayuda familiar, etc.

#### 8.- Otros beneficios

##### 8.1.- Seguro de Vida

El productor jubilado seguirá disfrutando, mientras viva, del Seguro Colectivo de Vida que la Empresa tiene concertado para su personal, con primas a cargo de la Empresa, pero sin posibilidad de variar en el futuro el capital asegurado en el momento de la jubilación.

#### 9.- Cláusula final

La Empresa se reserva la facultad de amortizar las plazas que sean dejadas vacantes con motivo de la jubilación anticipada.

#### 10.- Entrada en vigor

Las normas sobre jubilaciones anticipadas serán de aplicación a partir de esta misma fecha, considerando el actual mes de Mayo como mes completo a los efectos de lo previsto en el apartado 6.2.4.

### III.- PENSIONES DE VIUDEDAD

#### 11.- Viudedad por defunción de un productor en activo

- 11.1.- Al producirse el fallecimiento de un productor en activo, si deja viuda no separada mediante la oportuna sentencia, salvo que fuera por culpa declarada del marido, la Empresa abonará a ésta, de por vida, el 50 % del complemento de la pensión que hubiese correspondido al productor difunto si la baja en la Empresa hubiese sido debida a jubilación en lugar de fallecimiento.
- 11.2.- La Empresa abonará también a la viuda, el 50 % de las gratificaciones extraordinarias que hubiesen correspondido al difunto si hubiese estado en situación de jubilado, calculando su importe de la misma forma y con los mismos condicionamientos que en ese mismo supuesto de jubilación.
- 11.3.- La pensión de viudedad se extinguirá por las siguientes causas :
- a) por contraer nuevas nupcias o tomar estado religioso.
  - b) por observar conducta deshonesto o inmoral.
  - c) por estar incurso en causas de indignidad o incapacidad para suceder a su conyuge.
  - d) por fallecimiento de la beneficiaria.

#### 12.- Viudedad por defunción de un productor jubilado

- 12.1.- Al producirse el fallecimiento de un productor jubilado, si deja viuda no separada mediante la oportuna sentencia, salvo que fuera por culpa declarada del marido, la Empresa abonará a ésta, de por vida, el 50 % del complemento de pensión que estuviese satisfaciendo al jubilado en el momento de su defunción.
- 12.2.- La Empresa abonará también a la viuda, el 50 % de las gratificaciones extraordinarias que venía percibiendo su marido, y cuya modalidad de cálculo y fechas de abono se detallan en las normas generales tanto de jubilación normal como de jubilación anticipada.
- 12.3.- La pensión de viudedad se extinguirá por las siguientes causas :
- a) por contraer nuevas nupcias o tomar estado religioso.
  - b) por observar conducta deshonesto o inmoral.
  - c) por estar incurso en causas de indignidad o incapacidad para suceder a su conyuge.
  - d) por fallecimiento de la beneficiaria.

13.- Entrada en vigor

- 13.1.- Las pensiones de viudedad por causa de fallecimiento de un productor, tanto en activo como jubilado, entrarán en vigor, en cuanto a efectos económicos para la Empresa, a partir de 1º de Enero de 1978.
- 13.2.- Hasta dicha fecha de 1º de Enero de 1978, las viudas existentes en la actualidad deberán justificar ante la Empresa las circunstancias que den lugar a los derechos que ahora se les conceden, aportando la documentación necesaria para determinar la cuantía de las prestaciones que deban serles abonadas por la misma.
- 13.3.- Una vez determinado el complemento de pensión por parte de la Empresa, el primer pago se realizará a fines del mes de Enero de 1978, por este mismo mes. Y en lo sucesivo las percepciones seguirán el mismo calendario que para el personal jubilado.
- 13.4.- Las pensiones de viudedad que se originen con posterioridad al 1º de Enero de 1978, entrarán en vigor automáticamente y con derecho a percepciones a partir del mes natural siguiente al del fallecimiento del productor causante."

Barcelona, 4 de Junio de 1977.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DEL GRUPO PROVINCIAL

DE CERVEZAS DE BARCELONA

1.978

# CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DEL GRUPO PROVINCIAL DE CERVEZAS

=====

## I. DISPOSICIONES GENERALES.

Art. 1º.- Ambito de aplicación. - 1. El presente Convenio Colectivo Sindical será de aplicación en todos los centros de trabajo que las empresas cerveceras tengan establecidos en la provincia de Barcelona.

2. Las fábricas de malta cervecera de esta provincia que no estén adscritas a ninguna fábrica de cerveza se regirán igualmente por el presente Convenio en todos aquellos puntos que les sean de aplicación, efectuando las adaptaciones precisas de acuerdo con las peculiaridades propias de su proceso industrial.

3. Sus normas afectarán igualmente a los depósitos, delegaciones, despachos, y en general cualquier centro de trabajo que las empresas cerveceras y malteras tengan abiertos en dicha provincia, aunque su sede central este en otro lugar.

Art. 2º.- Vigencia. - 1. El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su homologación por la Autoridad Laboral competente, y se prolongará hasta el 31 de Diciembre de 1978, quedando prorrogado por la tática, de año en año, si una de las partes no lo denuncia con tres meses de antelación, al menos, a su vencimiento.

2. Caso de producirse esta denuncia, el Convenio continuará aplicándose mientras no recaiga acuerdo en firme sobre nuevas condiciones laborales.

3. No obstante, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 1978, con las excepciones que aparecen en el propio texto del articulado de éste Convenio.

4. Los beneficios de éste Convenio afectarán en cuanto a sus efectos retroactivos exclusivamente al personal que preste sus servicios en las empresas en la fecha de su homologación, salvo para el que se haya jubilado desde el 1 de Enero de 1978.

./..

## II. CLASIFICACION LABORAL.

Art. 3º. - Categorías laborales. - 1. (De acuerdo con el art. 9º de la vigente Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera,) el personal de las empresas quedará encuadrado en los grupos y categorías laborales que se relacionan en el cuadro anexo a este Convenio.

2. Los conductores de camión, con el título oficial correspondiente y contratados en función de ese título, ostentarán la categoría laboral de Oficial de 1ª del grupo obrero una vez hayan superado satisfactoriamente el oportuno período de prueba, (tal como se establece en el artículo 20 de la Ordenanza Laboral Cervecera.)

3. Los conductores de carretillas elevadoras, a quienes sus empresas les exijan que estén en posesión del carnet oficial de conducción, ostentarán la categoría de Oficial de segunda del Grupo Obrero, una vez hayan superado satisfactoriamente el oportuno período de prueba, tal como se indica en el apartado anterior.

## III. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

El personal que presta sus servicios en las empresas comprendidas en el apartado I de este Convenio, percibirá las siguientes retribuciones :

### - Salario Base

Art. 4º. - Salario Base. - 1. Se entiende por tal el que para cada una de las categorías profesionales se señala bajo este concepto en el anexo salarial.

2. El salario base a que se refiere el anterior punto 1. se ha obtenido por la acumulación del salario base y plus actividad que figuraba en el anterior Convenio.

3. Por tal motivo, y de acuerdo entre las partes, las nuevas cuantías del salario base no serán tenidas en cuenta para fijar los importes de aquellos conceptos retributivos cuyo cálculo se fundamenta en dicho salario base.

.../...

COMPLEMENTOS PERSONALES.

Art. 5º.- Antigüedad.- 1. Los trabajadores fijos de carácter continuo de todas las categorías, a <sup>como</sup> ~~excepción de~~ los aspirantes y aprendices, disfrutarán de aumentos periódicos en sus haberes, consistentes en doce bienios del 5 %, calculados sobre los salarios Base anuales existentes en cada empresa en 31 de Diciembre de 1978, y cuyos importes quedarán inamovibles.

2. Este sistema de cálculo sustituirá al establecido en el art. 26 de la vigente Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera de 23-7-71, por cuanto ambas representaciones reconocen y manifiestan que el sistema retributivo establecido en este Convenio mejora en su conjunto el previsto en tal Ordenanza y sin que por tanto y a ningún efecto pueda efectuarse otro cálculo de la antigüedad distinto del especialmente aquí pactado y convenido.

3. Las empresas que tengan establecido otro sistema de antigüedad más beneficioso seguirán aplicándolo en todas sus partes, si bien, teniendo en cuenta lo especialmente estipulado en los dos apartados anteriores.

4. A los aspirantes y aprendices que hubieran ingresado en la empresa antes de cumplir 16 años de edad, les será computada la antigüedad a partir del momento en que alcancen dicha edad.

5. Al personal temporero que a partir de la fecha de publicación de este Convenio pase a formar parte de la plantilla como fijo, le será reconocido el primer bienio de antigüedad siempre y cuando haya trabajado en la empresa, en temporadas seguidas, un período efectivo de veinticuatro meses. (El reconocimiento de antigüedad se entiende con efectos exclusivamente retributivos salariales, sin que pueda invocarse para cualquier otra consecuencia laboral o económica.)

.../....

### COMPLEMENTOS POR PUESTO DE TRABAJO

Art. 6º.- Plus de trabajo nocturno. - 1. En lo que respecta a trabajo nocturno se estará a lo que regula el artículo 30 de la vigente Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera y el apartado 5 del artículo 23 de la Ley de Relaciones Laborales, si bien respetando las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en cada empresa. *20% sobre el sueldo base*

*como mínimo 360 pbs por jornada*

2. (Por acuerdo entre las partes, los importes que se venían abonando por este concepto seguirán rigiendo en idéntica cuantía durante 1978.)

### COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO.

Art. 7º.- Plus de asistencia y puntualidad. - 1. Las empresas abonarán un plus de asistencia, que percibirán todos sus productores en la cuantía de 121 pesetas diarias, salvo los de las categorías de limpiadores en régimen de media jornada, ~~(aspirantes y aprendices)~~ cuyo importe será ~~de~~ 60 pesetas diarias.

2. Este plus se percibirá por días efectivamente trabajados.
3. No obstante, tendrán derecho a la percepción de este plus :
  - 3.1. Los trabajadores que se encuentren accidentados de trabajo.
  - 3.2. Aquellos que ostentando cargo sindical sean requeridos oficialmente para asistir fuera de las empresas, a actos o reuniones propias de su cometido.
  - 3.3. Los que acudan a visita médica, justificándola en debida forma.
  - 3.4. Los que disfruten de las vacaciones anuales reglamentarias y de las licencias que conceden las empresas por acontecimientos familiares, previstos en el artículo 16 de este Convenio.

.... / .....

4. Dejarán de percibir este plus :

4.1. El productor que falte al trabajo por cualquier causa que no sea alguna de las indicadas en el apartado anterior, o no justifique en debida forma las ausencias autorizadas.

4.2. El que incurra en más de una falta de puntualidad a la semana o más de cuatro al mes, según se trate de trabajadores de devengo diario o mensual. En estos casos serán descontados tantos pluses diarios como faltas excedan de los límites indicados, todo ello sin perjuicio de las demás sanciones a que hubiere lugar.

5. El trabajo en domingo o día festivo dará derecho a la percepción de este plus en la cuantía que corresponda según el apartado 1º de este artículo. *se percibirá un suplemento de 600 ptes por fiesta*  
*indulgencia y la fiesta semanal será obligatoria*

6. Si el trabajo dura hasta cuatro horas en un día, el plus será reducido a su mitad. Si excede de cuatro horas, el plus se percibirá íntegro. Esta reducción no regirá para los domingos y días festivos, en que el plus se percibirá íntegro cualquiera que sea el número de horas trabajadas.

7. Dadas las características especiales de trabajo en el servicio comercial, los productores pertenecientes a las categorías de este servicio, así como el personal de distribución y reparto, y el destinado a instalación y mantenimiento de aparatos enfriadores de cerveza, a todos los cuales se refieren los apartados 4 y 5 del art. 35 de la vigente Ordenanza Laboral, no percibirán este plus de asistencia siempre y cuando cada empresa establezca, o tenga establecidas, de acuerdo con los trabajadores afectados, las compensaciones pertinentes, tales como comisiones, primas de reparto, etc. El importe individual de estas compensaciones no podrá ser nunca inferior, en cómputo anual, a la cuantía que por el concepto de plus de asistencia perciben los demás productores de la empresa. La aceptación de estas compensaciones, sustitutorias del plus de asistencia, presupone un pacto libremente acordado por ambas partes.

...../.....

Art. 8º.- Plus de Convenio 1978.- 1. Por el presente Convenio se asegura a todos los productores una mejora mínima anual sobre los anteriores niveles salariales, cuya cuantía se fija en 8.000 pesetas netas por mes natural y por el concepto de complemento salarial por cantidad de trabajo ( párrafo C del art. 5º del Decreto de 17 de Agosto de 1973).

2. Esta mejora se acumulará a los anteriores Pluses de Convenio y la cuantía total será abonada por meses naturales bajo el concepto de " Pluses de Convenio ".

3. A los productores en régimen de jornada incompleta se les abonará el montante total a percibir por el concepto de " Pluses de Convenio", a prorrata de las horas trabajadas diariamente, en comparación con la jornada normal de ocho horas. Igualmente, a los aspirantes y aprendices menores de 18 años les será asegurada por este concepto la cantidad mínima equivalente al 50 % del total " Pluses de Convenio ".

4. Es decisión unánime de las partes contratantes que este concepto retributivo no tenga repercusión en ningún otro aspecto y, concretamente, en el valor de las horas extraordinarias, antigüedad, pagas extraordinarias o cualquier otro tipo de remuneración.

5. La percepción de este plus estará supeditada a las siguientes normas :

5.1. Se devengará por días efectivamente trabajados, incluidos domingos y fiestas no recuperables, y se abonará junto con las restantes percepciones del trabajador.

5.2. Tendrá derecho a la percepción íntegra de este Plus :

5.2.1. El trabajador que ostentando cargo sindical sea requerido oficialmente para asistir fuera de la empresa a actos o reuniones propias de su cometido.

5.2.2. El que acuda a visita médica, justificándola debidamente y por el tiempo que ésta dure.

...../.....

5.2.3. El que disfrute de las licencias reglamentarias con sueldo que se conceden por acontecimientos familiares, previstos en el artículo 16 de éste Convenio.

5.2.4. El que cumpla su período anual reglamentario de vacaciones.

6. Será descontado el Plus de Convenio al productor que falte al trabajo por cualquier causa que no sea alguna de las especificadas en el apartado anterior, o que no justifique en debida forma las ausencias en él mencionadas.

7. La cuantía diaria que servirá de base para los descuentos previstos en este artículo, se obtendrá dividiendo el importe mensual del Plus de Convenio por treinta.

Art. 9º. - Horas extraordinarias. - El valor de las horas extraordinarias pactado en cada empresa, vigentes en 31-12-77, no sufrirá variación por haber sido tenido en cuenta su importe al establecer los incrementos salariales del presente Convenio, y ser decisión unánime de las partes el que su valor quede congelado durante el año 1978.

*El 100 x 100 del sueldo real o el 50 x 100 según la ley*

Complementos salariales de vencimiento periódico superior a un mes.

Art. 10º. - Pagas extraordinarias. - 1. Los trabajadores percibirán anualmente dos pagas extraordinarias abonables respectivamente en 15 de Julio y 20 de Diciembre o día siguiente si cualquiera de esas fechas fuese inhábil.

2. La cuantía de cada una de estas pagas será de 30 días para el personal de devengo diario y de un mes para el personal de devengo mensual, y estarán integradas por los siguientes conceptos retributivos:

- Sueldo o Salario Base
- Antigüedad

...../.....

3. Tanto el personal de nuevo ingreso en la plantilla en calidad de fijo, como el personal temporero, eventual o interino, quedará sujeto para el percibo de estas pagas al régimen de proporcionalidad según el tiempo trabajado en cada año.

4. Cuando un productor cause baja en la empresa percibirá la parte proporcional de estas pagas que venzan en los doce meses siguientes a la fecha de su cese, considerándose para estos casos las fracciones de mes como meses completos.

PERCEPCIONES NO SALARIALES.

Art. 11º. - Dietas y Gastos de Locomoción. - 1. Dietas. - De conformidad con lo dispuesto en el apartado 1º del art. 45 de la vigente Ordenanza Laboral, se fija la cuantía de las dietas que deberán pagarse a los trabajadores que se desplacen a prestar sus servicios a localidades situadas en un radio superior a 50 kilómetros de su centro de trabajo. En los casos en que el trabajador pueda regresar el mismo día de su salida, solamente devengará media dieta. Los días de salida y llegada se computarán para el devengo de dietas completas o medias, según proceda.

2. El importe mínimo de las dietas será durante la vigencia del presente Convenio el que se detalla a continuación :

400 -	Derecho comida. . . . .	355 pesetas	
600 -	Media dieta . . . . .	495 pesetas	
1700 -	Dieta completa . . . . .	<del>1.050 pesetas</del>	1200ptn

En el período comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Setiembre de cada año, estos trabajadores disfrutarán de un suplemento de 170 pesetas, sólo en el supuesto de dieta completa.

3. - Vigencia. - Los importes antes reseñados tendrán efectividad a partir del día primero de ~~Abril~~ de 1979.

*Enero*

4. Gastos de Locomoción. - Dadas las peculiaridades de cada empresa, los gastos de desplazamiento, serán objeto de acuerdo en el seno de cada una de ellas.

*cuidel Ormelon: 125 ptn  
Sobre 50 Km 105 ptn  
Camelón 95 "*

5. Condiciones mas ventajosas que puedan existir en las empresas seran respetadas .

*REHISA : PRIMA-UBICACION-ESPECIAL- 300ptn DIARIAS*

Art. 12º. - Situación de Baja por enfermedad. - 1. Todo lo concerniente a los derechos y obligaciones de los trabajadores en caso de enfermedad se regirá por su legislación específica o por cuantas disposiciones legales se establezcan en el futuro.

2. Los trabajadores ~~de carácter continuo,~~ de cualquier categoría, incluidos en la Seguridad Social, tendrán opción, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, a un complemento de retribución hasta el total del salario real correspondiente a su categoría laboral, en jornada normal de trabajo. Este beneficio podrá disfrutarse a partir del tercer día de enfermedad y durante el tiempo en que el trabajador esté acogido a las prestaciones económicas correspondientes a dichas contingencias, dentro de la primera baja anual. Las posteriores bajas dentro del año natural darán opción a la retribución total del salario real, desde el primer día.

3. Dichos beneficios podrán ser otorgados estudiando cada caso concreto una comisión, integrada como mínimo por dos representantes de la empresa y dos representantes del Comité o, en su caso, Delegados sindicales designados por éste o éstos.

4. El trabajador afectado podrá presentar las pruebas que considere convenientes para su derecho, salvo en el supuesto de intervención de cirugía mayor.

5. Las decisiones de la comisión a este respecto serán inapelables.

6. Cuando un productor presente baja oficial por haber sido sometido a operación quirúrgica o por padecer enfermedad que no se manifieste por síntomas meramente subjetivos, sino por datos objetivos y externamente ostensibles, las empresas podrán, a petición del interesado y previo informe del Comité de Empresa y del Servicio Médico propio, asignar al productor afectado una ayuda de 100 pesetas diarias, para compensar los mayores gastos de enfermedad.

...../.....  
 El que cause Baja por enfermedad o accidente por seguro de enfermedad.  
 se le descuentan la primera baja los 3 primeros días y las bajas  
 siguientes no se les descuentan nada y de mas se le daran 100 ptas  
 diarias si la enfermedad es grave o larga

7. La duración de la baja motivada por las circunstancias apuntadas anteriormente deberá alcanzar un mínimo de treinta días naturales, y la percepción de la ayuda será a partir del día treinta y uno de la misma.

8. La decisión de las empresas, que estarán facultadas para solicitar cuanta información y asesoramiento crean necesarios, será inapelable.

#### IV. JORNADA LABORAL.

Art. 13º. - En todo lo concerniente a jornada laboral se estará a lo previsto en la Ley de Relaciones Laborales, estándole facultadas las empresas para fijarla, de común acuerdo con su respectivo Comité o previo informe del mismo, ya sean en cómputo diario, semanal, mensual o anual, según sus particulares necesidades.  
*de 40 semanas todo el año*

#### V. TRABAJOS Y TURNOS DE GUARDIA EN DIAS FESTIVOS.

Art. 14º. - Podrán verificarse estos trabajos de acuerdo con las normas vigentes en la materia.

#### VI. VACACIONES.

Art. 15º. - 1. Todos los trabajadores tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones durante el año civil.

2. El número de días de vacaciones a disfrutar por cada trabajador será prorrateado en proporción al tiempo efectivo de trabajo durante el año natural, tanto por lo que respecta a la fecha de ingreso, como a la del cese.

3. Durante el período de vacaciones se asegurará al trabajador la percepción del salario base, antigüedad, Plus de asistencia, y pluses de Convenio correspondiente a su categoría laboral.

...../.....  
4. Se disfrutaran por turnos rotativos dentro de cada sección o departamento

*septiembre*

*en el mes de junio, julio, agosto y*

VII. LICENCIAS CON SUELDO.

Art. 16º.- 1. En todo lo concerniente a licencias con sueldo se estará a lo dispuesto en el apartado 3. art. 25 de la Ley de Relaciones Laborales, si bién se concederá además un día natural de licencia por matrimonio de hijos.

2. ~~Al personal temporero se le concederá una licencia natural de cinco días natural en caso de enfermedad grave, de acuerdo con la Ley de Relaciones Laborales, y de acuerdo con la Ley de Discreción de las Empresas, con respecto a los demás casos previstos en este artículo.~~

VIII. ATENCIONES SOCIALES.

Art. 17º.- Equipos de Trabajo.- 1. Las Empresas facilitarán periódicamente a su personal equipos de ropa en consonancia con el trabajo ~~a realizar y de acuerdo con las costumbres establecidas.~~ *a realizar*

2. Si el equipo recibido quedase inservible o gravemente deteriorado antes de cumplir el año de uso, deberá serle entregado otro, previa comprobación.

3. El personal administrativo recibirá un guardapolvo u otra prenda adecuada a su trabajo, en las mismas condiciones que el personal de fabricación.

Art. 18º.- Premios de Vinculación.-

1. Como estímulo y premio a su vinculación con las empresas, se concederá a los productores una gratificación especial de permanencia, que será satisfecha por una sola vez en los vencimientos y por las cuantías mínimas siguientes :

- Al cumplir veinte años de servicios activos en la empresa :  
20 100.000 pesetas. *1 mensualidad*
- Al cumplirse treinta años de servicios activos en la empresa :  
40 200.000 pesetas. *2 mensualidades*
- Al cumplirse cuarenta años de servicios activos en la empresa :  
60 300.000 pesetas. *3 mensualidades*

*Las empresas no pueden prescindir del trabajador que cause baja definitiva con sentencia del Tribunal médico*

~~6) Seguro de enfermedad en una paga sobre salario~~

~~6) Seguro de vejez 500.000 y 1.000.000 pts en caso de muerte~~

*15 mensualidad*  
*5 alubimantán*  
*3 un día de licencia*  
*enfermedades graves*  
*1 mensualidad por hijo*  
*hijeros huérfanos*  
*2 herederos de muerte*

*4.º La empresa concederá 1500 pts por hijo en concepto de escuela y 4500 pts por hijo subnormal al mes*

2. Pasados los diez primeros años de antigüedad, al causar baja por jubilación se liquidará a los productores, o en caso de defunción a los beneficiarios que se dirán, la parte proporcional del premio a que tengan derecho. No se percibirá esta parte alícuota cuando el cese sea voluntario o por causa de despido.

3. Los beneficiarios referidos en el párrafo anterior son los que a continuación se expresan y por el siguiente orden de prelación :

3.1. El conyuge viudo, no separado legalmente. La Empresa entenderá no existe separación, si previamente no se le ha justificado documentalmente su existencia.

3.2. En su defecto, los hijos del productor, pudiendo la empresa distribuir entre ellos la cantidad en la forma que estime conveniente, e incluso designar entre ellos un sólo beneficiario.

3.3. En su defecto, los padres del productor, por mitad a cada uno de ellos, o la totalidad al sobreviviente en el momento de producirse la obligación de pagar.

3.4. En defecto de dichas personas, a quién o quienes justifiquen cumplidamente su condición de herederos y en la proporción en que lo sean. En tanto no medie dicha justificación no nace la obligación de pagar.

4. El importe de los expresados premios podrá ser reducido o suprimido en consideración a la conducta personal o falta de rendimiento del productor a quién afecte, oído siempre el Comité de Empresa. Si el Comité informase desfavorablemente la reducción propuesta, será sometido el caso a la consideración del Delegado Provincial de trabajo, quién resolverá inapelablemente.

...../.....

Art. 19º. - Servicio Militar. - 1. Al personal que se incorpore al Servicio Militar obligatorio no le será efectuada liquidación alguna con motivo de esta baja, dejando de percibir toda clase de retribución por parte de las empresas durante la duración del mismo. En sustitución, a este personal le será abonada la cantidad de 8.333 pesetas mensuales pagaderas por meses naturales y prorrateables por días, de los 12 meses del año.

*10000 al mes*

Estas condiciones regirán para el personal que se haya incorporado a filas a partir del día 1º de Enero de 1979.

2. Una vez terminado el Servicio Militar, sea por la causa que fuere o concedido Licencia ilimitada, el trabajador deberá incorporarse al servicio activo de la Empresa en el plazo máximo de dos meses.

En el supuesto de que así no lo haga, perderá el derecho a percibir la especial retribución convenida en el presente artículo y será baja definitiva en la Empresa.

Art. 20º. - Préstamos para Vivienda. - 1. Las Empresas podrán conceder a sus productores préstamos sin interés para adquisición o mejoramiento de sus viviendas en la cuantía cuya cifra máxima cada una de ellas fijará.

2. Tales préstamos estarán sujetos a las garantías hipotecarias, notariales y jurídicas que juzguen convenientes las empresas.

3. El plazo de devolución de estos préstamos será también señalado por las empresas al concederlos.

4. Las empresas gozarán de plena libertad en la concesión o denegación de estos préstamos sin derecho a reclamación alguna.

5. Las empresas que tengan constituido un Fondo de Atenciones Sociales podrán, previo informe favorable del Comité de Empresa, destinar este Fondo a los fines previstos en este art. en las condiciones que libremente se determinen.

...../.....

*100.000 por reparación de vivienda*  
*600.000 por compra de vivienda*  
*siempre bajo vigilancia del comité*

## IX. JUBILACION Y VIUDEDAD

### Art. 21 9. - 1. Jubilaciones normales.

1. Condiciones generales. - 1.1. Los trabajadores de las Empresas podrán solicitar la baja ~~voluntaria~~ por jubilación, dentro del año natural en que cumplan los 65 de edad,

*obligatoria a los 65 años*

1.2. Si las Empresas pidiesen a los productores, y estos lo aceptasen, continuar en el servicio activo, los beneficios de jubilación que se detallan a continuación, se entenderán trasladados a la fecha en que causen baja por jubilación.

1.3. Si los productores, por decisión propia, no se acogiesen a la jubilación en el año natural en que cumplan los 65 de edad, por cada año que exceda de este límite, el complemento de pensión de las Empresas y todas las demás retribuciones que les hubiesen correspondido según se especifica más adelante, sufrirán unas reducciones, de acuerdo con el siguiente escalado :

- Jubilándose a los 66 años se percibirá el 75 por 100 de las retribuciones de las Empresas.
- Jubilándose a los 67 años se percibirá el 50 por 100 de las retribuciones de las Empresas.
- Jubilándose a los 68 años se percibirá el 25 por 100 de las retribuciones de las Empresas.
- Jubilándose a los 69 años no se percibirá retribución alguna de las Empresas.

2. Condiciones económicas. - 2.1. Las Empresas abonarán a sus productores que se jubilen, de acuerdo con las normas establecidas en los apartados anteriores, y que reúnan las condiciones que, sobre vejez y jubilación, establezcan en cada momento las disposiciones legales en la materia, un complemento de pensión que se calculará de la siguiente forma :

...../.....

2.2. El salario base mensual del productor, se incrementará con la " antigüedad" que le corresponda personalmente, y el " plus de Convenio", todos ellos mensuales y referidos al momento de su jubilación. De la suma obtenida se deducirán los impuestos y cuotas de Seguridad Social, Desempleo, o cualquier otro concepto que sea a su cargo y que conste en su nómina de salarios. Del resto se deducirá la pensión mensual que le sea asignada, por todos conceptos, salvo ayuda familiar, por las instituciones oficiales de la Seguridad Social. La diferencia resultante será el complemento de pensión mensual a cargo de la Empresa.

2.3. La Empresa les abonará, además, dos gratificaciones extraordinarias, que serán hechas efectivas en las mismas fechas que al personal en activo, a saber :

Mes de Julio

Mes de Diciembre

2.4. El importe de cada una de estas dos gratificaciones extraordinarias se determinará en la siguiente forma :

- El sueldo base mensual del productor se incrementará con la " antigüedad" que le corresponda personalmente, ambos referidos al momento de su jubilación. De la suma obtenida, se deducirán los impuestos y cuotas de la Seguridad Social, Desempleo, o cualquier otro concepto que sea a su cargo y que conste en su nómina de salarios.
- La diferencia resultante, servirá para determinar el importe de las gratificaciones extraordinarias indicadas en el apartado anterior, cuya cuantía consistirá en la diferencia entre la suma indicada en el apartado anterior y la gratificación que en esas fechas perciba de los organismos de Previsión Social.

...../.....

2.5. El Personal jubilado dejará de percibir de la Empresa toda otra clase de retribuciones que no sean las especificadas anteriormente, y, en particular, todos aquellos conceptos que están supeditados a la presencia física del productor en la Empresa como son : primas de asistencia, primas de producción, pluses por puestos de trabajo, horas extraordinarias, ayuda familiar etc.

3. Otros beneficios. - 3.1. Seguro de Vida. - El productor jubilado disfrutará mientras viva, del Seguro Colectivo de Vida que la Empresa tenga concertado para su personal, con primas a cargo de la Empresa, en las condiciones establecidas en las Pólizas de Seguros contratadas,

4. Cláusula final. - La Empresa se reserva la facultad de amortizar las plazas que sean dejadas vacantes con motivo de la jubilación.

5. Entrada en vigor. - 5.1. Estas normas entrarán en vigor a partir de la homologación del presente Convenio.

5.2. Para los productores que están ya en situación de jubilados, se efectuará una actualización de sus pensiones y los nuevos complementos de la Empresa entrarán en vigor a partir del mes de su homologación, para todas las percepciones a que haya lugar a partir de esa fecha según las normas antes indicadas.

5.3. Las pensiones del personal que se jubile, tanto a la edad de 65 años como por jubilación anticipada en las condiciones establecidas, serán revisadas automáticamente, cada vez que se produzca uno de los supuestos siguientes :

- a) Modificación de las pensiones por parte de los Organismos de Previsión Social.
- b) Modificación del nivel salarial del personal en activo.

...../.....

En consecuencia, la Empresa se compromete a actualizar el complemento de pensión que abona a sus jubilados, teniendo en cuenta en cada momento y de forma automática, la pensión oficial que perciba el jubilado de los organismos de Previsión Social y el nivel retributivo de un productor en activo de su misma categoría y antigüedad.

## II. Jubilaciones Anticipadas.

6. Condiciones generales. 6.1. Los trabajadores podrán solicitar su baja por jubilación anticipada, siempre que reúnan todas y cada una de las siguientes condiciones :

6.1.1. Haber cumplido los 60 años de edad, o cumplirlos durante el año natural en que dicha jubilación se solicite.

6.2.2. Reunir las condiciones legales que, en esta materia, establezcan en cada momento las disposiciones vigentes, y que, en la actualidad, de acuerdo con la Orden de 17 de Setiembre de 1976, son las siguientes :

" Los trabajadores que hubieran tenido la condición de mutualistas en cualquier Mutualidad Laboral de Trabajadores por cuenta ajena, en 1º de Enero de 1967, o en cualquier otra fecha con anterioridad, podrán causar derecho a la pensión de jubilación a partir de los 60 años. En tal caso, el porcentaje de la pensión que en el nuevo Régimen les correspondería, de acuerdo con los años de cotización, experimentará la disminución resultante de aplicarles la siguiente escala de coeficientes reductores :

a los sesenta años.....	0,60
a los sesenta y un años .....	0,68
a los sesenta y dos años .....	0,76
a los sesenta y tres años.....	0,84
a los sesenta y cuatro años.	0,92

...../.....

6.2.3. Llevar un mínimo de 25 años completos de servicios activos en la Empresa, como fijos. A los productores que hubiesen trabajado como temporeros en la Empresa antes de ingresar como fijos en plantilla, se les considerarán, a estos únicos efectos, cada dos temporadas, como un año de antigüedad a añadir a los que acrediten como fijos.

6.2.4. Comunicar a la Dirección de la Empresa por escrito y con una antelación mínima de 4 meses, su deseo de acogerse a esta modalidad de jubilación anticipada.

7. Condiciones económicas. 7.1. Independientemente de la pensión que a cada jubilado asignen los Organismos Oficiales de Previsión Social, la Empresa abonará a estos productores un complemento de pensión que se calculará de la siguiente forma :

- El salario base mensual del productor se incrementará con la " antigüedad " que individualmente le corresponda, y el " plus de Convenio ", todos ellos mensuales y referidos a la fecha de la jubilación. De la suma obtenida se deducirán los impuestos y cuotas de Seguridad Social, Desempleo, o cualquier otro concepto que sea a su cargo y que consten en su nómina de salarios. Del noventa y cinco por ciento del resto, se restará la pensión mensual que le sea asignada por todos conceptos, salvo ayuda familiar, por las instituciones oficiales de Seguridad Social. La diferencia resultante será el complemento de pensión mensual a cargo de la Empresa,

7.2. El importe del complemento de pensión de la Empresa, cuya modalidad de cálculo se determina en el párrafo anterior, tendrá una bonificación de un entero por cada cinco años o fracción que exceda de los 25 de antigüedad en la Empresa. Así pues, el porcentaje del 95 % de que se habla en dicho apartado, adoptará, según las circunstancias de cada trabajador, el siguiente escalado :

...../.....

20-24	De 25 a 29 años de antigüedad	: 95 %	de las retribuciones.
25-29	" 30 a 34 " " "	: 96 %	" " "
30-34	" 35 a 39 " " "	: 97 %	" " "
35-39	" 40 a 44 " " "	: 98 %	" " "
40-44	" 45 a 49 " " "	: 99 %	" " "
45-49	" 50 años en adelante	: 100 %	" " "
<del>50-54</del>			

7.3. La Empresa abonará, además, a estos jubilados, dos gratificaciones extraordinarias, que serán hechas efectivas en las mismas fechas que al personal en activo, a saber :

Mes de Julio

Mes de Diciembre

7.4. El importe de cada una de estas gratificaciones extraordinarias se determinará de la siguiente forma :

- El sueldo base mensual del productor se incrementará con la " antigüedad " que le corresponda personalmente, ambos al momento de su jubilación. De la suma obtenida, se deducirán los impuestos y cuotas de la Seguridad Social, Desempleo, o cualquier otro concepto que sea a su cargo y que consten en su nómina de salarios.
- El 95 % de la diferencia resultante servirá para determinar el importe de las gratificaciones extraordinarias indicadas en el apartado anterior, y cuya cuantía será la diferencia que resulte de restar de la cantidad indicada la gratificación que en esas fechas perciba de los Organismos de Previsión Social.

7.5. El personal jubilado dejará de percibir de la Empresa toda otra clase de retribuciones que no sean las especificadas anteriormente, y, en particular, todos aquellos conceptos que están supeditados a la presencia física del productor en la Empresa como son : primas de asistencia, primas de producción, pluses por puesto de trabajo, horas extraordinarias, ayuda familiar, etc.

...../.....

8. Otros beneficios. 8.1. Seguro de Vida. El productor jubilado disfrutará, mientras viva, del Seguro Colectivo de Vida que la Empresa tenga concertado para su personal, con primas a cargo de la Empresa, en las condiciones establecidas en las Pólizas de Seguro contratadas.

9. Cláusula final. La Empresa se reserva la facultad de amortizar las plazas que sean dejadas vacantes con motivo de la jubilación anticipada.

10. Entrada en vigor. Las normas sobre jubilaciones anticipadas serán de aplicación a partir del mes natural de la homologación del presente Convenio, consierando dicho mes como completo a los efectos de lo previsto en el apartado 6.2.4.

10.1. Las pensiones del personal que se jubile, tanto a la edad de 65 años como por jubilación anticipada en las condiciones establecidas, serán revisadas automáticamente, cada vez que se produzca uno de los supuestos siguientes :

- a) Modificación de las pensiones por parte de los Organismos de Previsión Social.
- b) Modidificación del nivel salarial del personal en activo.

En consecuencia, la Empresa se compromete a actualizar el complemento de pensión que abona a sus jubilados, teniendo en cuenta en cada momento y de forma automática, la pensión oficial que perciba el jubilado de los organismos de Previsión Social y el nivel retributivo de un productor en activo de su misma categoría y antigüedad.

### III. Pensiones de Viudedad.

11. Viudedad por defunción de un productor en activo. 11.1. Al producirse el fallecimiento de un productor en activo, si deja viuda no separada mediante la oportuna sentencia, salvo que fuera por culpa declarada del marido, la Empresa abonará a ésta, de por vida, el 50 % del complemento de la pensión que hubiese correspondido al productor difunto si la baja en la Empresa hubiese sido debida a jubilación en lugar de fallecimiento.

...../.....

11.2. La Empresa abonará también a la viuda, el 50 % de las gratificaciones extraordinarias que hubiesen correspondido al difunto si hubiese estado en situación de jubilado, calculando su importe de la misma forma y con los mismos condicionamientos que en ese mismo supuesto de jubilación.

11.3. La pensión de viudedad se extinguirá por las siguientes causas :

- a) por contraer nuevas nupcias o tomar estado religioso.
- b) por observar conducta deshonesta o inmoral.
- c) por estar incurso en causas de indignidad o incapacidad para suceder a su conyuge.
- d) por fallecimiento de la beneficiaria.

12. Viudedad por defunción de un productor jubilado.

12.1. Al producirse el fallecimiento de un productor jubilado, si deja viuda no separada mediante la oportuna sentencia, salvo que fuera por culpa declarada del marido, la Empresa abonará a ésta, de por vida, el 50% del complemento de pensión que estuviese satisfaciendo al jubilado en el momento de su defunción.

12.2. La Empresa abonará también a la viuda, el 50 % de las gratificaciones extraordinarias que venía percibiendo su marido, y cuya modalidad de cálculo y fechas de abono se detallan en las normas generales tanto de jubilación normal como de jubilación anticipada.

...../.....

12.3. La pensión de viudedad se extinguirá por las siguientes causas :

- a) por contraer nuevas nupcias o tomar estado religioso.
- b) ~~por observar conducta deshonesto o inmoral.~~
- c) ~~por estar incurso en causas de indignidad o incapacidad para suceder a su conyuge.~~
- d) por fallecimiento de la beneficiaria.

13. Entrada en vigor. 13.1. Las pensiones de viudedad por causas de fallecimiento de un productor, tanto en activo como jubilado, entrarán en vigor, en cuanto a efectos económicos para la Empresa, a partir de la homologación del presente Convenio.

13.2. Las viudas existentes en la actualidad deberán justificar ante la Empresa las circunstancias que den lugar a los derechos que ahora se les conceden, aportando la documentación necesaria para determinar la cuantía de las prestaciones que deban serles abonadas por la misma.

13.3. Las pensiones de viudedad que se originen en el futuro entrarán en vigor automáticamente y con derecho a percepciones a partir del mes natural siguiente al del fallecimiento del productor causante.

13.4. Será condición imprescindible para disfrutar de un complemento de pensión de viudedad por parte de la Empresa, que la viuda esté percibiendo y justifique debidamente la pensión de viudedad que tenga asignada por los organismos oficiales de Previsión Social.

...../.....  
*Por fallecimiento de la beneficiaria*

X. REVISION

Art. 22. - En cuanto a revisión de las condiciones salariales previstas en este Convenio se estará a lo dispuesto en el art. Tercero - Uno del Real Decreto - Ley 43/1977, de 25 de Noviembre sobre política salarial y empleo.

DISPOSICIONES FINALES.

Art. 23. - Absorción y compensación. Las mejoras que representan las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio, en relación con las disposiciones legales aplicables en las Empresas, tienen la consideración de absorbibles y compensables en cómputo anual, a todos los efectos, con aquellas retribuciones establecidas o que pudiera establecer con carácter general y obligatorio cualquier disposición de rango igual o superior a este Convenio.

Art. 24. - Aplicación e interpretación del Convenio. 1. Cualquier discrepancia en la aplicación e interpretación de este Convenio será sometida al arbitraje de una Comisión constituida, como máximo, por tres vocales económicos y tres vocales sociales.

2. De no existir avenencia, sería sometido el caso al Ilmo. Sr. Delegado Provincial de Trabajo.

Art. 25. - Régimen Interior. El Reglamento de Régimen Interior de las Empresas será mantenido en tanto y cuanto no vaya en contra de lo dispuesto en el presente Convenio.

Art. 26. - Todos los conceptos retributivos existentes en 31-12-77 y que han sido computados en cada Empresa a efectos de determinar las mejoras que se establezcan en este Convenio quedarán congelados en sus importes y condiciones durante el año 1978.

...../.....

*Revisión salarial  
al cubrir el nivel de vida*

Art. 27. - Modalidad de cobro. 1. A partir de la firma del presente Convenio el pago de la retribución de todo el personal, tanto de devengo diario como mensual, se hará por meses naturales, con supresión de las entregas a cuenta semanales o quincenales.

2. Una vez efectuada la firma del Convenio se procederá en cada empresa a reestructurar las respectivas nóminas de acuerdo con los conceptos retributivos que se establecen en el presente Convenio.

3. A partir de la firma del presente Convenio y al amparo de lo establecido en el art. 30 de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de Abril de 1976, el pago de las retribuciones se efectuará mediante talón Bancario u otra modalidad similar de entidad bancaria o Caja de Ahorros.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES.

Art. 28. - Ingresos. (Como complemento a lo establecido en el art. 13 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera) Las empresas concederán preferencia para ocupar los puestos de trabajo que puedan quedar vacantes, a los hijos de viuda y familia numerosa del personal ~~fijo~~ dentro de cada empresa, pero siempre en igualdad de aptitudes con los otros posibles candidatos.

Art. 29. - Personal temporero. Al personal que sea contratado por las Empresas con carácter de temporero para cubrir necesidades de campaña les será asegurada una permanencia mínima de tres meses ó 90 días naturales, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 15 y 16 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera de 23-7-71.

Art. 30. - Amnistía Laboral. 1. Se acepta por parte de las Empresas el principio de la amnistía Laboral por actos anteriores, salvo que se tratara de sanciones impuestas por fraude, deslealtad o falta grave de disciplina, que haya llevado aparejada por razón de su gravedad, la de despido.

.....

*Para ingresar en la empresa en carácter fijo*

2. Las empresas, para el caso, de ser condenadas por sentencia que sea firme, a la readmisión de un productor despedido, se obligan a cumplir tal sentencia en la forma así específicamente ordenada, sin pretender su sustitución por la indemnización de daños y perjuicios.

Art. 31. - Garantía de puestos de trabajo. Las empresas se obligan durante la vigencia de este Convenio a no reducir la plantilla; salvo en los casos de jubilación ordinaria o anticipada, defunción, invalidez total o permanente o baja voluntaria.

#### DISPOSICION ESPECIAL.

Art. 32. - No existe inconveniente por parte de las Empresas afectadas por este Convenio en declarar que, si alguna entidad del ramo sucediera a Cervezas de Barcelona, S.A., en la fecha que fuese, tiene que ser con la totalidad de la plantilla existente en aquel momento.

---

A N E X O

CUADRO GENERAL DE GRUPOS LABORABLES, CATEGORIAS Y RETRIBUCIONES. -

	<u>Salario o Sueldo Base</u>	<u>Pluses de Convenio al 31-12-77</u>	<u>Plus de Convenio 1978</u>	<u>Plus de Asistencia Diario</u>
<u>I. Grupo técnico.</u>				
Titulado Grado Superior	33.282	13.156	8.000	121
Titulado Grado Medio	27.279	13.156	8.000	121
Jefe de 1ª	27.279	13.156	8.000	121
Jefe de 2ª	23.276	13.156	8.000	121
Oficial de 1ª	21.274	13.156	8.000	121
Oficial de 2ª	19.272	13.156	8.000	121
Auxiliar	17.273	13.156	8.000	121
Aspirante 4º año	14.108	6.578	4.000	60
Aspirante 3º año	13.010	6.578	4.000	60
Aspirante 2º año	11.949	6.578	4.000	60
Aspirante 1º año	11.949	6.578	4.000	60
<u>II. Grupo administrativo.</u>				
Titulado Grado Superior	33.282	13.156	8.000	121
Titulado Grado Medio	27.279	13.156	8.000	121
Jefe de 1ª	27.279	13.156	8.000	121
Jefe de 2ª	23.276	13.156	8.000	121
Oficial de 1ª	21.274	13.156	8.000	121
Oficial de 2ª	19.272	13.156	8.000	121
Auxiliar	17.273	13.156	8.000	121
Aspirante 4º año	14.108	6.578	4.000	60
Aspirante 3º año	13.010	6.578	4.000	60
Aspirante 2º año	11.949	6.578	4.000	60
Aspirante 1º año	11.949	6.578	4.000	60

	Salario o Sueldo Base	Pluses de Convenio al 31-12-77	Plus de Convenio 1978	Plus de Asistencia Diario
<u>III. Grupo comercial.</u>				
Titulado Grado Superior	33.282	13.156	8.000	121
Titulado Grado Medio	27.279	13.156	8.000	121
Jefe de 1 <sup>a</sup>	27.279	13.156	8.000	121
Jefe de 2 <sup>a</sup>	23.276	13.156	8.000	121
Inspector de 1 <sup>a</sup>	21.774	13.156	8.000	121
Inspector de 2 <sup>a</sup>	19.771	13.156	8.000	121
Auxiliar	17.273	13.156	8.000	121
<u>IV. Grupo Subalterno.</u>				
Subalterno 1 <sup>a</sup> Jefe Equipo	18.673	13.156	8.000	121
Subalterno de 1 <sup>a</sup>	17.672	13.156	8.000	121
Subalterno de 2 <sup>a</sup>	16.671	13.156	8.000	121
Limpiadores (J. completa )	15.329	13.156	8.000	121
<u>V. Grupo obrero.</u>				
Oficial 1 <sup>a</sup> Jefe Equipo (Mes)	19.663	13.156	8.000	121
Oficial 1 <sup>a</sup> J.E. ( Diario )	648	13.156	8.000	121
Oficial de 1 <sup>a</sup>	591	13.156	8.000	121
Oficial de 2 <sup>a</sup>	571	13.156	8.000	121
Ayudante	551	13.156	8.000	121
Auxiliar de 1 <sup>a</sup>	530	13.156	8.000	121
Auxiliar de 2 <sup>a</sup>	510	13.156	8.000	121
Aprendiz de 4 <sup>o</sup> año	470	6.578	4.000	60
Aprendiz de 3 <sup>o</sup> año	434	6.578	4.000	60
Aprendiz de 2 <sup>o</sup> año	398	6.578	4.000	60
Aprendiz de 1 <sup>o</sup> año	398	6.578	4.000	60
Limpiadores ( Media jornada )	255	6.578	4.000	60

.../...

Observaciones. - 1. Las remuneraciones contenidas en la presente Tabla anexa al Convenio se considerarán como mínimas en todo caso, y sin perjuicio por ello, de aquellas otras más beneficiosas que tenga establecida cada Empresa particularmente.

2. Las categorías laborales y cargos de mando que se detallan en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las categorías y cargos que se mencionan si las necesidades o el volumen de la industria no lo requieren.

3. Los salarios o sueldos bases que aparecen reflejados en la columna de esta denominación del Cuadro anterior, se percibirán por 14 mensualidades ó 425 días, según se trate de trabajadores de cobro mensual o diario, respectivamente, dentro del año natural.

4. Los pluses de Convenio se percibirán en 12 mensualidades, dentro del año natural.

1479

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO  
=====

DEL GRUPO PROVINCIAL DE CERVEZAS  
=====

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DEL GRUPO PROVINCIAL DE CERVEZAS

I. DISPOSICIONES GENERALES  
=====

ARTICULO 1º. AMBITO DE APLICACION . - .

1. El presente Convenio Colectivo Sindical será de aplicación en todos los centros de trabajo que las empresas cerveceras tengan establecidos en la provincia de Barcelona.

2. Las fábricas de malta cervecera de esta provincia que no estén adscritas a ninguna fábrica de cerveza se regirán igualmente por el presente Convenio en todos aquellos puntos que les sean de aplicación, efectuando las adaptaciones precisas de acuerdo con las peculiaridades propias de su proceso industrial.

3. Sus normas afectarán igualmente a los depósitos, delegaciones, despachos, y en general cualquier centro de trabajo que las empresas cerveceras y malteras tengan abiertos en dicha provincia, aunque su sede central esté en otro lugar.

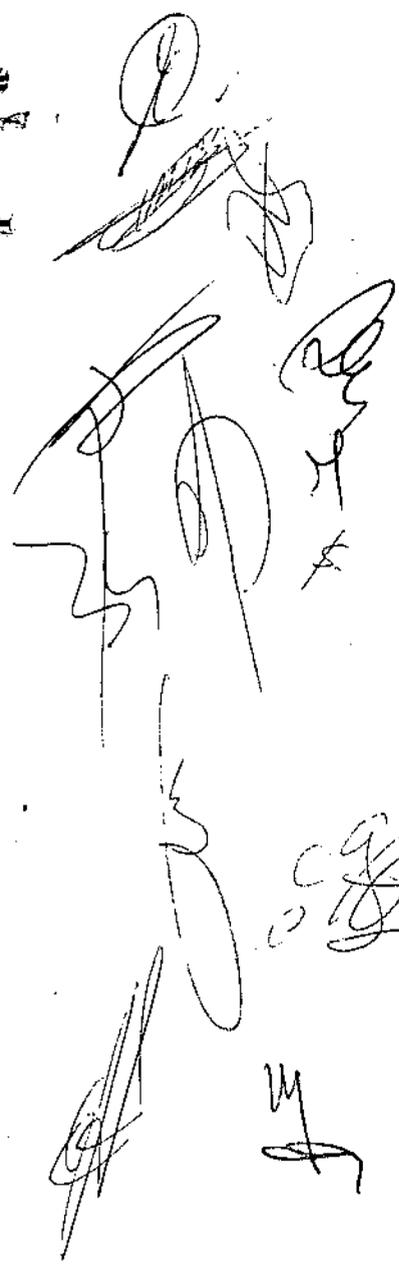
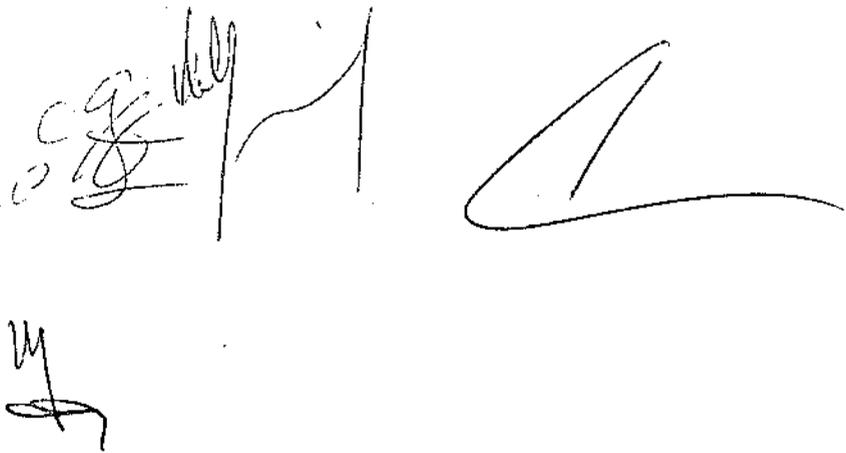
A vertical column of handwritten signatures and scribbles on the left side of the page. The signatures are in various styles, some appearing to be initials or names, and are written in dark ink.

A handwritten signature in the middle of the page, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.

A large, prominent handwritten signature on the right side of the page, featuring a large, sweeping initial 'M' followed by several loops and a long horizontal tail.

ARTICULO 2º. VIGENCIA . -

1. El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su homologación por la Autoridad Laboral competente, y se prolongará hasta el 31 de diciembre de 1.979, quedando prorrogado por la tática, de año en año, si una de las partes no lo denuncia con tres meses de antelación, al menos, a su vencimiento.
2. Caso de producirse esta denuncia, el Convenio continuará aplicándose mientras no recaiga acuerdo en firme sobre nuevas condiciones laborales.
3. No obstante, los efectos económicos se retrotraerán al 1º de Enero de 1.979, con las excepciones que aparecen en el propio texto del articulado de este Convenio.
4. Los beneficios de este Convenio afectarán en cuanto a sus efectos retroactivos exclusivamente al personal que preste sus servicios en las empresas en la fecha de su homologación.

A vertical column of handwritten signatures and scribbles on the left side of the page. From top to bottom, there is a large circular scribble, a signature that appears to be 'P.', another signature, and several other illegible marks and scribbles.A cluster of handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page. It includes a signature that looks like 'C. G.', a large signature that resembles 'M.', and several other illegible marks and scribbles.

ARTICULO 3º . CATEGORIAS LABORALES . .

1. De acuerdo con el art. 9º de la vigente Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, el personal de las empresas quedará encuadrado en los grupos y categorías laborales que se relacionan en el cuadro anexo a este Convenio.

2. A partir de la vigencia del presente Convenio se procederá a la reestructuración económica de algunas de las categorías de los grupos laborales, que se irá realizando en forma escalonada en el tiempo de acuerdo con el siguiente calendario :

A) Durante el año 1. 979 se equiparán económicamente a las categorías de : Auxiliar de los grupos Técnico, Administrativo y Comercial ; las de Auxiliar de 2ª, Auxiliar de 1ª, y Ayudante del Grupo obrero y la de Subalterno de 2ª y Limpiadores del Grupo subalterno.

B) También durante el año 1. 979 se procederá a la equiparación económica de los Oficiales de 2ª de los grupos Administrativo y Técnico a las de Inspector de 2ª del grupo Comercial. Igualmente se equipará económicamente a la categoría de Inspector de 1ª, las de Oficial de 1ª administrativo y técnico.

C) En un plazo de cuatro años se procederá a la equiparación económica de las diferencias existentes entre las categorías laborales que se relacionan a continuación, a razón de un 25% cada año:

Subalterno de 1ª	se equipara a	Inspector de 2ª
Subalterno de 1ª Jefe de Equipo	se equipara a	Inspector de 1ª
Oficial de 2ª Obrero	se equipara a	Inspector de 2ª
Oficial de 1ª Obrero	se equipara a	Inspector de 1ª

En el quinto año (1983) se procederá al estudio de los casos especiales existentes por conceptos retributivos especiales (plus por puesto de trabajo, mejoras contractuales, primas especiales, etc...)

D) Se mantiene dentro del grupo obrero la categoría de Oficial de 1ª Jefe de Equipo por entender que su existencia es necesaria para la buena organización del trabajo. No obstante, en el seno de cada una de las empresas, se estudiará individualmente la posibilidad de ascenso de los productores que ostentan esta categoría a la de Jefe de 2ª del grupo técnico, siendo condición indispensable el que tengan a su cargo un mínimo de quince trabajadores de forma continuada y la responsabilidad de un turno completo de trabajo. Sin embargo aquellos oficiales de 1ª Jefes de Equipo que en aplicación de las condiciones anteriormente establecidas no asciendan a la categoría de Jefe de 2ª, percibirán la remuneración económica que figura en el anexo salarial.

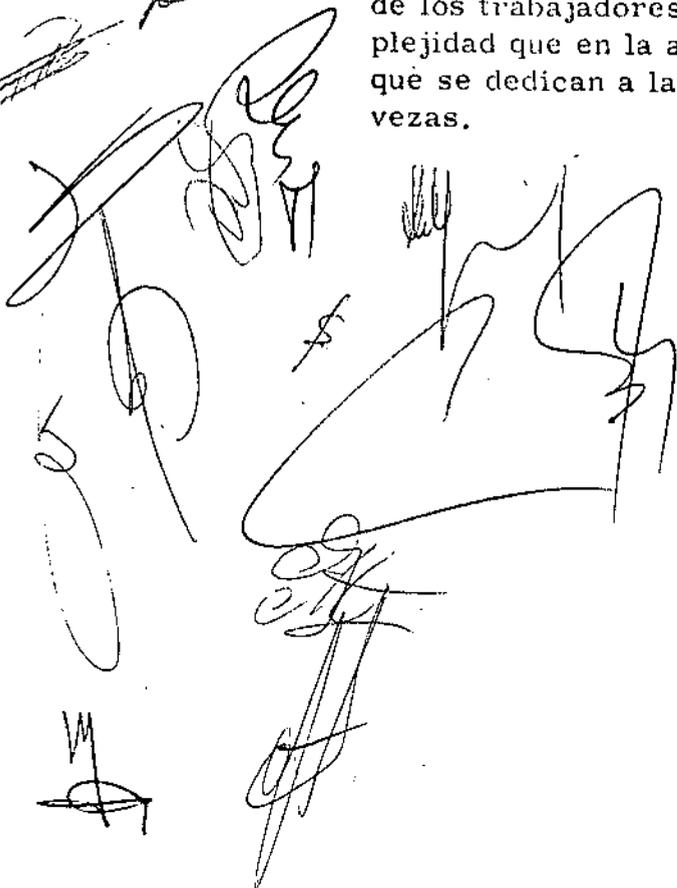
E) Todas las equiparaciones económicas a que se hace mención anteriormente, se realizarán sobre los conceptos retributivos que constan en las tablas salariales anexas al presente Convenio.

3. Los conductores de camión, con el título oficial correspondiente y contratados en función de este título, ostentarán la categoría laboral de Oficial de 1ª del grupo obrero una vez hayan superado satisfactoriamente el oportuno período de prueba, tal como se establece en el art. 20 de la Ordenanza Laboral Cervecera.

4. A partir de la vigencia del presente convenio, el personal que ingrese en el servicio de carretillas mecánicas, tendrá derecho a ascender a la categoría inmediata superior, hasta el límite de Oficial de 1ª Obrero, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Por el transcurso de cinco años en el servicio sin haberle sido impuesta y adquiriera firmeza una sanción de carácter grave, o tres o más de grado inferior, impuesta o impuestas dentro del último quinquenio.
- b) Cuando la Empresa lo estime conveniente, habida cuenta las necesidades de la producción y las características, singularidades y méritos del productor. En igualdad de tales circunstancias, tendrá preferencia el más antiguo en la Empresa.  
El personal ingresará con la categoría de Oficial de 2ª Obrero, si dispone de carnet de conducir por lo menos de segunda categoría y domina el arte de conducir la carretilla con experiencia y capacidad acreditados. En otro caso ingresará con la categoría de Auxiliar.
- c) Con independencia de lo dispuesto en los párrafos anteriores, el personal hoy adscrito a este servicio, ascenderá a la categoría inmediata superior siempre que reúna las condiciones establecidas en los párrafos a) y b) que preceden. Tales ascensos se producirán en 1º de Enero de 1.980.  
Los ascendidos podrán permanecer en el propio servicio u ocupar otro puesto de trabajo, a juicio de la empresa.
- d) En virtud de las mejoras que se establecen en la presente disposición, el personal afectado desarrollará su labor con cualquier tipo de carretilla transportadora elevadora, cuya conservación le compete.

5. Las Empresas se comprometen a desarrollar un plan conjunto con los representantes de los trabajadores para llevar a término una valoración de los puestos de trabajo que refleje de manera justa las competencias de cada uno de los trabajadores que se encuentran afectados por la complejidad que en la actualidad se desenvuelven las fábricas que se dedican a la elaboración, venta y distribución de cervezas.

A collection of handwritten signatures and scribbles in black ink, located on the left side of the page. The signatures are stylized and difficult to decipher, but they appear to be multiple distinct marks, possibly representing different individuals or roles. Some are large and bold, while others are smaller and more delicate. There are also some vertical lines and loops that do not clearly form recognizable words or names.

### III. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

El personal que presta sus servicios en las empresas comprendidas en el apartado I de este Convenio, percibirá las siguientes retribuciones :

#### SALARIO BASE

#### ARTICULO 4º . SALARIO BASE . -

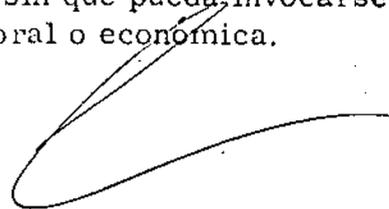
1. Se entiende por tal el que para cada una de las categorías profesionales se señala bajo este concepto en el anexo salarial.
2. Por acuerdo entre las partes las nuevas cuantías del salario base que resultan de tal anexo no serán tenidas en cuenta para fijar los importes de aquellos conceptos retributivos cuyo cálculo se fundamente en dicho salario base.

COMPLEMENTOS PERSONALES

=====

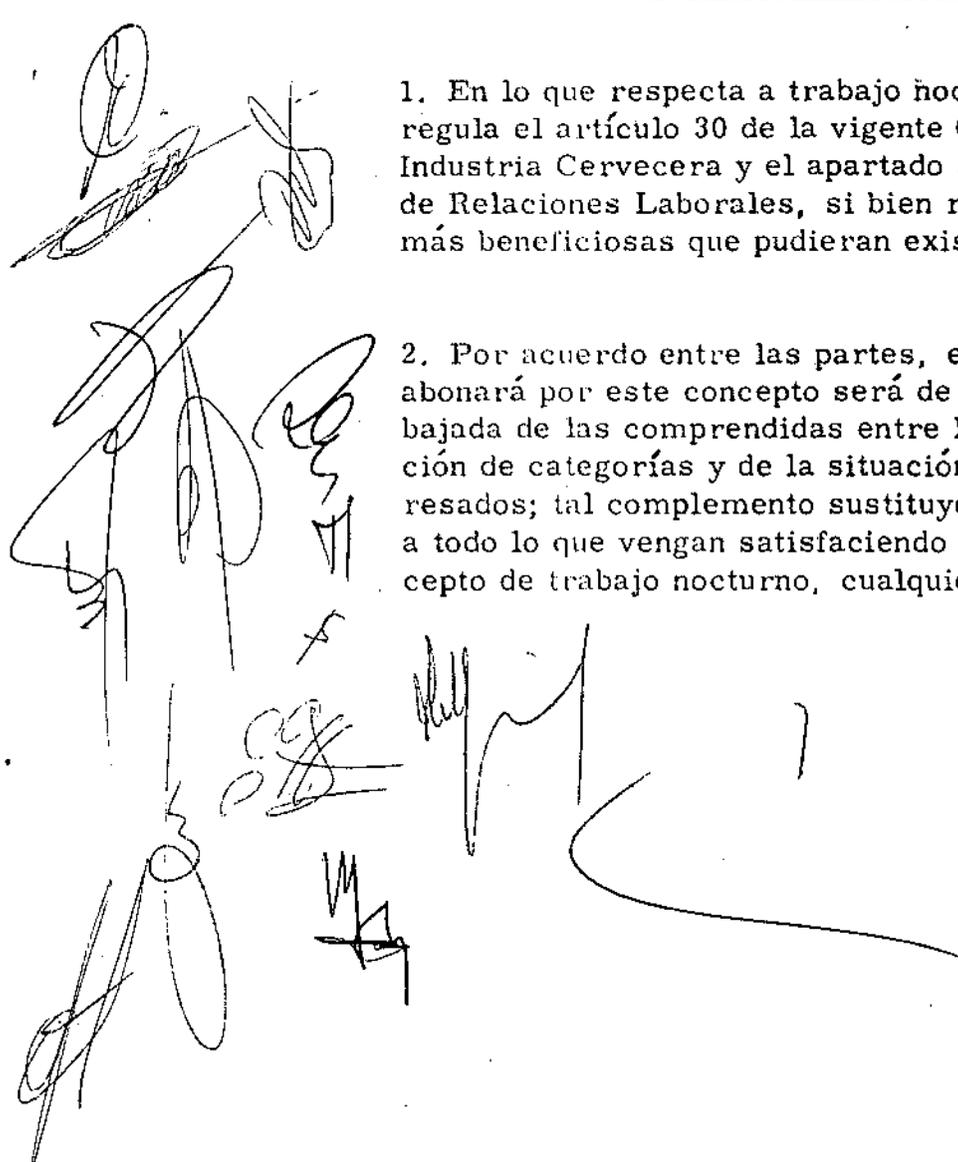
ARTICULO 5º . ANTIGUEDAD. -

1. Los trabajadores fijos de carácter continuo de todas las categorías, a excepción de los aspirantes y aprendices, disfrutarán de aumentos periódicos en sus haberes, consistentes en doce bienios del 5 por 100, calculados sobre los salarios base anuales existentes en cada empresa en 31 de diciembre de 1977, y cuyos importes quedarán inamovibles.
2. Este sistema de cálculo sustituirá al establecido en el art. 26 de la vigente Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera de 23.7.71, por cuanto ambas representaciones reconocen y manifiestan que el sistema retributivo establecido en este Convenio - como lo era en el anterior - mejora en su conjunto el previsto en tal Ordenanza y sin que por tanto y a ningún efecto pueda efectuarse otro cálculo de la antigüedad distinto del especialmente aquí pactado y convenido.
3. Las empresas que tengan establecido otro sistema de antigüedad más beneficioso seguirán aplicándolo en todas sus partes, si bien, teniendo en cuenta lo especialmente estipulado en los dos apartados anteriores.
4. A los aspirantes y aprendices que hubieran ingresado en la empresa antes de cumplir 16 años de edad, les será computada la antigüedad a partir del momento en que alcancen dicha edad.
5. Al personal temporero que a partir de la fecha de publicación de este Convenio pase a formar parte de la plantilla como fijo, le será reconocido el primer bienio de antigüedad siempre y cuando haya trabajado en la empresa, en temporadas seguidas, un período efectivo de veinticuatro meses. El reconocimiento de antigüedad se entiende con efectos exclusivamente retributivos salariales, sin que pueda invocarse para cualquier otra consecuencia laboral o económica.

## COMPLEMENTOS POR PUESTO DE TRABAJO

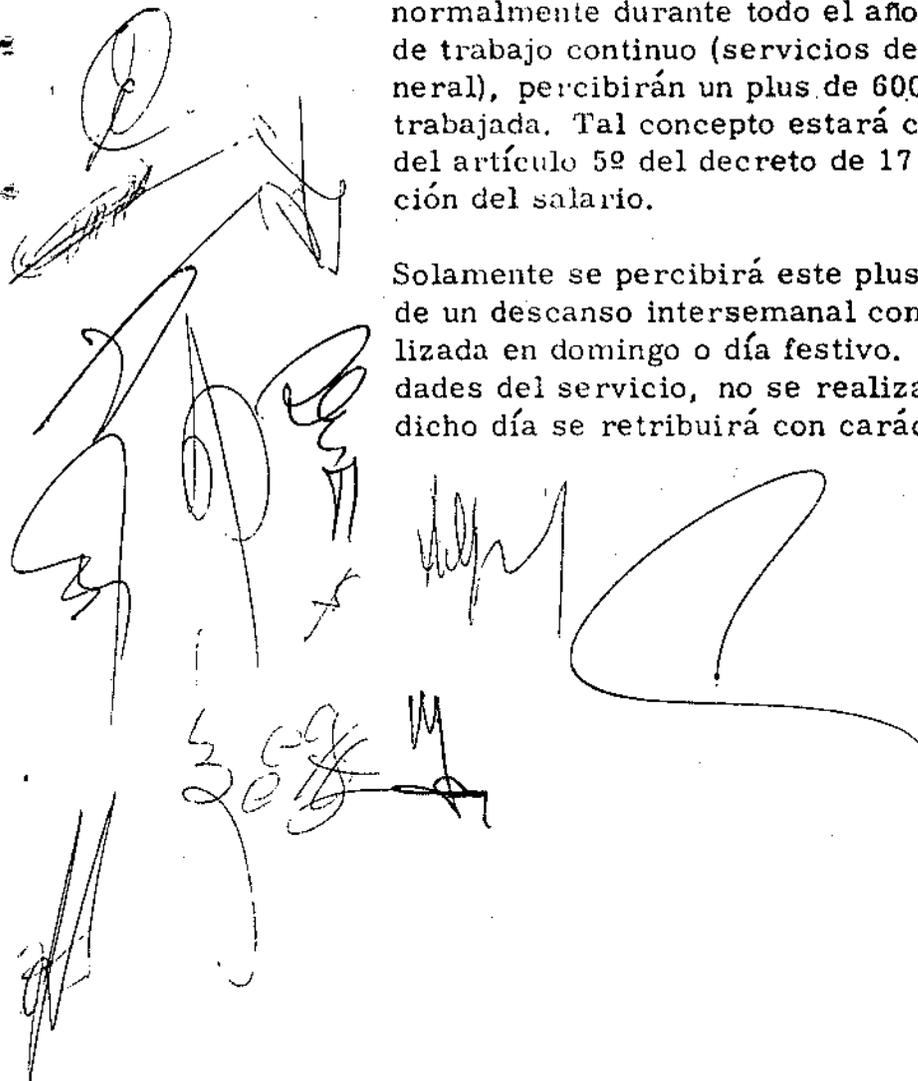
ARTICULO 6º. TRABAJO NOCTURNO . -

- 
1. En lo que respecta a trabajo nocturno se estará a lo que regula el artículo 30 de la vigente Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera y el apartado 5 del artículo 23 de la Ley de Relaciones Laborales, si bien respetando las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en cada empresa.
  2. Por acuerdo entre las partes, el importe total que se abonará por este concepto será de 35 pesetas por hora trabajada de las comprendidas entre las 22 y las 6, sin distinción de categorías y de la situación de antigüedad de los interesados; tal complemento sustituye en la cuantía a-hora fijada, a todo lo que vengan satisfaciendo las empresas, por el concepto de trabajo nocturno, cualquiera que sea su denominación.

ARTICULO 7º. TRABAJO EN DOMINGO Y FESTIVOS. -

1. Aquellos trabajadores adscritos a secciones que funcionan normalmente durante todo el año sin interrupción, en régimen de trabajo continuo (servicios de vigilancia, de máquinas y general), percibirán un plus de 600 pesetas por jornada completa trabajada. Tal concepto estará comprendido en el apartado(B) del artículo 5º del decreto de 17 Agosto de 1973 sobre ordenación del salario.

Solamente se percibirá este plus, en el supuesto de realización de un descanso intersemanal compensatorio de la fiesta no realizada en domingo o día festivo. En el caso de que por necesidades del servicio, no se realizara este descanso intersemanal, dicho día se retribuirá con carácter extraordinario.

The left side of the page contains several handwritten signatures and scribbles. At the top left, there is a large, stylized signature. Below it, there are several smaller, less legible signatures and scribbles. Some of these appear to be initials or names, but they are difficult to decipher due to the cursive and overlapping nature of the handwriting. There are also some vertical lines and other marks that could be part of the document's content or just noise from the scanning process.

## COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

ARTICULO 8º . PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD. -

1. Las empresas abonarán un plus de asistencia, que percibirán todos sus productores en la cuantía de 138 pesetas diarias, salvo los de las categorías de limpiadores en régimen de media jornada, aspirantes y aprendices, cuyo importe será de 69 pesetas diarias.
2. Este plus se percibirá por días efectivamente trabajados.
3. No obstante, tendrán derecho a la percepción de este plus:
  - 3.1 Los trabajadores que se encuentren accidentados de trabajo.
  - 3.2 Aquellos que ostentando cargo sindical sean requeridos oficialmente para asistir fuera de las empresas, a actos o reuniones propias de su cometido.
  - 3.3 Los que acudan a visita médica, justificándola en debida forma.
  - 3.4 Los que disfruten de las vacaciones anuales reglamentarias y de las licencias que conceden las empresas por acontecimientos familiares, previstos en el artículo 17 de este Convenio.
4. Dejarán de percibir este plus :
  - 4.1 El productor que falte al trabajo por cualquier causa que no sea alguna de las indicadas en el apartado anterior, o no justifique en debida forma las ausencias autorizadas.
  - 4.2 El que incurra en más de una falta de puntualidad a la semana o más de cuatro al mes, según se trate de trabajadores de devengo diario o mensual. En estos casos serán descontados tantos pluses diarios como faltas excedan de los límites indicados, todo ello sin perjuicio de las demás sanciones a que hubiere lugar.
5. El trabajo en domingo o día festivo dará derecho a la percepción de este plus en la cuantía que corresponda según el apartado 1º de este artículo.

6. Si el trabajo dura hasta cuatro horas en un día, el plus será reducido a su mitad. Si excede de cuatro horas, el plus se percibirá íntegro. Esta reducción no regirá para los domingos y días festivos, en que el plus se percibirá íntegro cualquiera que sea el número de horas trabajadas.

7. Dadas las características especiales de trabajo en el servicio comercial, los productores pertenecientes a las categorías de este servicio, así como el personal de distribución y reparto, y el destinado a instalación y mantenimiento de aparatos enfriadores de cerveza, a todos los cuales se refieren los apartados 4 y 5 del art. 35 de la vigente Ordenanza Laboral, no percibirán este plus de asistencia siempre y cuando cada empresa establezca, o tenga establecidas, de acuerdo con los trabajadores afectados, las compensaciones pertinentes, tales como comisiones, primas de reparto, etc. El importe individual de estas compensaciones no podrán ser nunca inferior, en cómputo anual, a la cuantía que por el concepto de plus de asistencia perciben los demás productores de la empresa. La aceptación de estas compensaciones, sustitutorias del plus de asistencia, presupone un pacto libremente acordado por ambas partes.

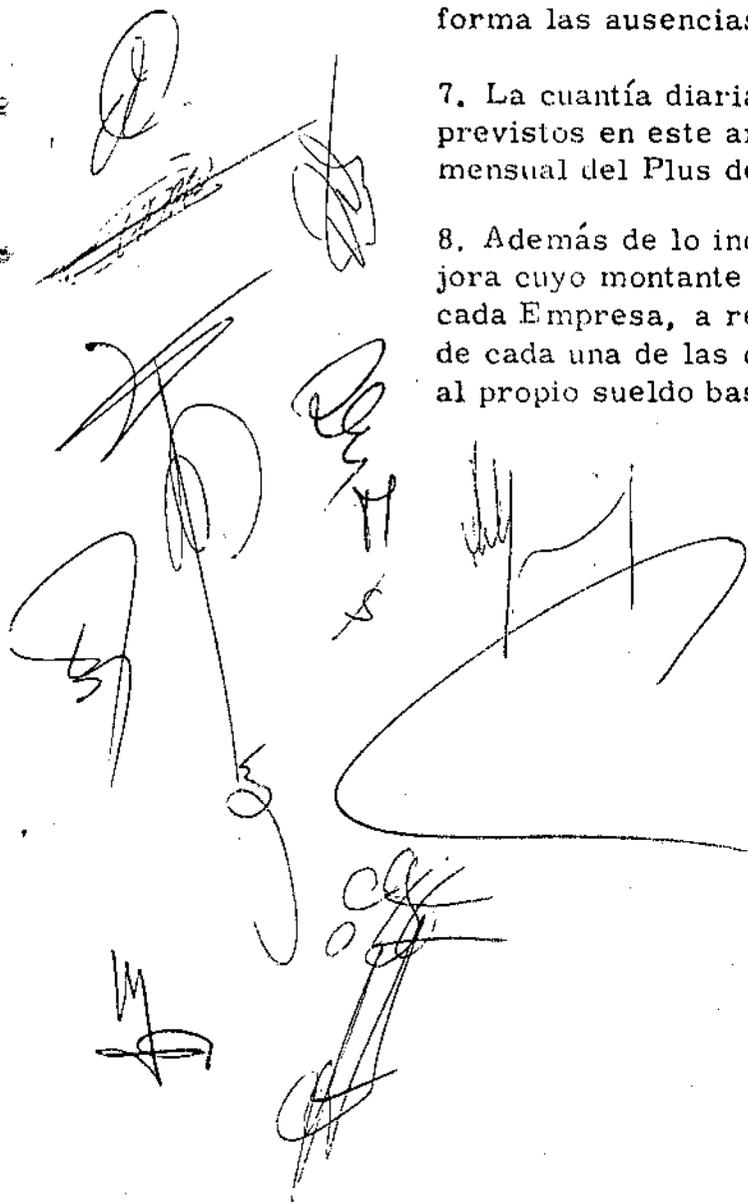
ARTICULO 9º. REVISION SALARIAL 1.979 . -

1. Por el presente Convenio se asegura a todos los productores una mejora anual cuya cuantía consistirá en el importe del 13 por ciento de las masas salariales brutas fijadas en cada empresa, a repartir entre todos los trabajadores en forma lineal por meses naturales y por el concepto de complemento salarial por cantidad y calidad de trabajo (párrafo C del art. 5º del Decreto de 17/8/73).
2. Esta mejora se acumulará a los anteriores pluses de Convenio y la cuantía total será abonada por meses naturales bajo el concepto de pluses de Convenio.
3. A los productores en régimen de jornada incompleta se les abonará el montante total a percibir por el concepto de pluses de Convenio, a prorrata de las horas trabajadas diariamente, en comparación con la jornada normal de ocho horas. Igualmente, a los aspirantes y aprendices menores de 18 años, les será asegurada por este concepto la cantidad mínima equivalente al 50 por 100 del total Pluses Convenio.
4. Es decisión unánime de las partes contratantes que este concepto retributivo no tenga repercusión en ningún otro aspecto y, concretamente, en el valor de las horas extraordinarias, antigüedad, pagas extraordinarias o cualquier otro tipo de remuneración.
5. La percepción de este plus estará supeditada a las siguientes normas :
  - 5.1. Se devengará por días efectivamente trabajados, incluidos domingos y fiestas no recuperables, y se abonará junto con las restantes percepciones del trabajador.
  - 5.2. Tendrá derecho a la percepción íntegra de este plus :
    - 5.2.1. El trabajador que ostentando cargo sindical sea requerido oficialmente para asistir fuera de la empresa a actos o reuniones propias de su cometido.
    - 5.2.2. El que acuda a visita médica, justificándola debidamente y por el tiempo que ésta dure.
    - 5.2.3. El que disfrute de las licencias reglamentarias con sueldo que se conceden por acontecimientos familiares, previstos en el artículo 17 de este Convenio.
    - 5.2.4. El que cumpla su período anual reglamentario de vacaciones

6. Será descontado el plus de Convenio al productor que falte al trabajo por cualquier causa que no sea alguna de las especificadas en el apartado anterior, o que no justifique en debida forma las ausencias en él mencionadas.

7. La cuantía diaria que servirá de base para los descuentos previstos en este artículo, se obtendrá dividiendo el importe mensual del Plus de Convenio por treinta.

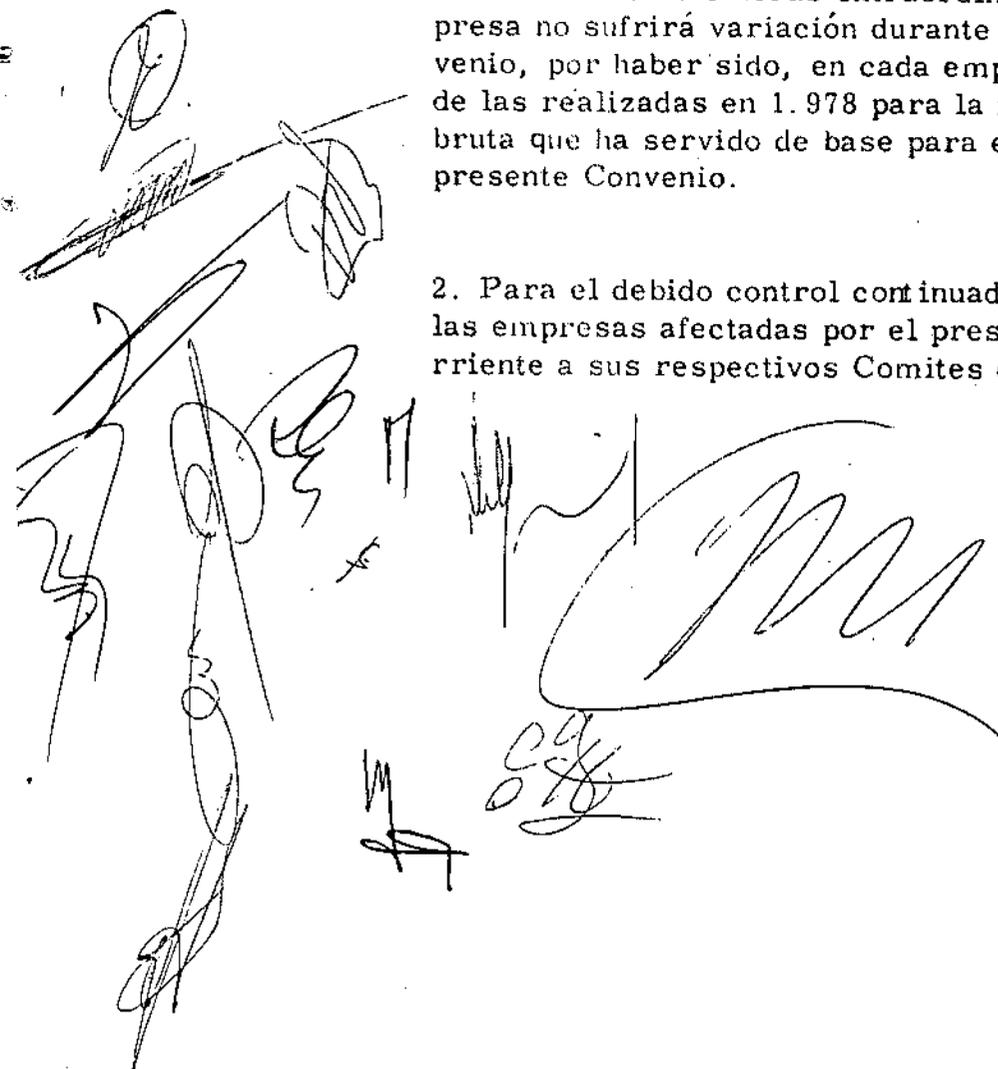
8. Además de lo indicado anteriormente se efectuará otra mejora cuyo montante representa el 1,5 % de la masa salarial de cada Empresa, a repartir proporcionalmente a los sueldos base de cada una de las categorías, quedando su importe incorporado al propio sueldo base individual.

A collection of handwritten signatures and scribbles in black ink, located on the left side of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or full names, and are scattered across the left margin.

ARTICULO 10º . HORAS EXTRAORDINARIAS . -

1. El valor de las horas extraordinarias pactadas en cada empresa no sufrirá variación durante la vigencia del presente Convenio, por haber sido, en cada empresa, acumulado el importe de las realizadas en 1.978 para la fijación de la masa salarial bruta que ha servido de base para establecer las mejoras del presente Convenio.

2. Para el debido control continuado de las horas extraordinarias, las empresas afectadas por el presente Convenio tendrán al corriente a sus respectivos Comites de las que se hayan realizado.

A collection of handwritten signatures and scribbles on the left side of the page. There are several distinct signatures, some appearing to be initials or names, and a large, prominent signature that looks like 'M'. There are also various scribbles and lines, some of which appear to be corrections or additional markings.

COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO PERIODICO  
=====

SUPERIOR A UN MES  
=====

ARTICULO 11º. PAGAS EXTRAORDINARIAS . -

1. Los trabajadores percibirán anualmente dos pagas extraordinarias abonables respectivamente en 15 de Julio y 20 de Diciembre o día siguiente si cualquiera de esas fechas fuese inhábil.

2. La cuantía de cada una de estas pagas será de 30 días para el personal de devengo diario y de un mes para el personal de devengo mensual, y estarán integradas por los siguientes conceptos retributivos :

- Sueldo o salario base.
- Antigüedad.

3. Tanto el personal de nuevo ingreso en la plantilla en calidad de fijo, como el personal temporero, eventual o interino, quedará sujeto para el percibo de estas pagas al régimen de proporcionalidad según el tiempo trabajado en cada año.

4. Cuando un productor cause baja en la empresa percibirá la parte proporcional de estas pagas que venzan en los doce meses siguientes a la fecha de su cese, considerándose para estos casos las fracciones de meses como meses completos.

*[Handwritten notes and signatures on the left margin, including a large signature at the bottom left.]*

*[Large handwritten signature at the bottom center.]*

## PERCEPCIONES NO SALARIALES

ARTICULO 12º. DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCION . -

1. Dietas - De conformidad con lo dispuesto en el apartado 1º del art. 45 de la vigente Ordenanza Laboral, se fija la cuantía de las dietas que deberán pagarse a los trabajadores que se desplacen a prestar sus servicios a localidades situadas en un radio superior a 50 kilómetros de su centro de trabajo. En los casos en que el trabajador pueda regresar el mismo día de su salida, solamente devengará media dieta. Los días de salida y llegada se computarán para el devengo de dietas completas o medias, según proceda.

2. El importe mínimo de las dietas será durante la vigencia del presente Convenio el que se detalla a continuación :

	<u>Pesetas</u>
Derecho comida .....	400
Media dieta .....	600
Dieta completa .....	1.500

En el período comprendido entre el 1 de Junio y 30 de Septiembre de cada año, estos trabajadores disfrutarán de un suplemento de 200 pesetas, sólo en el supuesto de dieta completa.

3. Vigencia - Los importes antes reseñados, tendrán efectividad a partir del día primero de Mayo de 1.979.

4. Gastos de locomoción - Dadas las peculiaridades de cada empresa, los gastos de desplazamiento serán objeto de acuerdo en el seno de cada una de ellas.

No obstante en aquellas empresas que hallan convenido para este año 1.979 unos importes determinados por éste concepto, lo seguirán manteniendo mientras no se produzca una variación oficial en el precio de los carburantes.

5. Condiciones más beneficiosas - Las que puedan existir en esta materia en cada empresa serán respetadas.

ARTICULO 13º. SITUACION DE BAJA POR ENFERMEDAD . -

1. Todo lo concerniente a los derechos y obligaciones de los trabajadores en caso de enfermedad se regirá por su legislación específica o por cuantas disposiciones legales se establezcan en el futuro.

2. Los trabajadores fijos de carácter continuo, de cualquier categoría, incluidos en la Seguridad Social, tendrán opción, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, a un complemento de retribución hasta el total del salario real correspondiente a su categoría laboral, en jornada normal de trabajo. Este beneficio podrá disfrutarse a partir del tercer día de enfermedad y durante el tiempo en que el trabajador esté acogido a las prestaciones económicas correspondientes a dichas contingencias, dentro de la primera baja anual. Las posteriores bajas dentro del año natural darán opción a la retribución total del salario real, desde el primer día.

3. Dichos beneficios podrán ser otorgados estudiando cada caso concreto una comisión, integrada como mínimo por dos representantes de la empresa y dos representantes del Comité o, en su caso, Delegados sindicales designados por éste o éstos.

4. El trabajador afectado podrá presentar las pruebas que considere conveniente para su derecho, salvo en el supuesto de intervención de cirugía mayor.

5. Las decisiones de la comisión a este respecto serán inapelables.

6. Cuando un productor presente baja oficial por haber sido sometido a operación quirúrgica o por padecer enfermedad que no se manifieste por síntomas meramente subjetivos, sino por datos objetivos y externamente ostensibles, las empresas podrán, a petición del interesado y previo informe del Comité de Empresa y del Servicio Médico propio, asignar al productor afectado una ayuda de 100 pesetas diarias, para compensar los mayores gastos de enfermedad.

7. La duración de la baja motivada por las circunstancias apuntadas anteriormente deberá alcanzar un mínimo de treinta días naturales, y la percepción de la ayuda será a partir del día treinta y uno de la misma.

8. La decisión de las empresas, que estarán facultadas para solicitar cuanta información y asesoramiento crean necesarios, será inapelable.



IV. JORNADA LABORALARTICULO 149.-

1. En todo lo concerniente a jornada laboral se estará a lo previsto en la Ley de Relaciones Laborales, estando facultadas las empresas para fijarla, de común acuerdo con su respectivo Comité o previo informe del mismo, ya sean en cómputo diario, semanal, mensual o anual, según sus particulares necesidades.

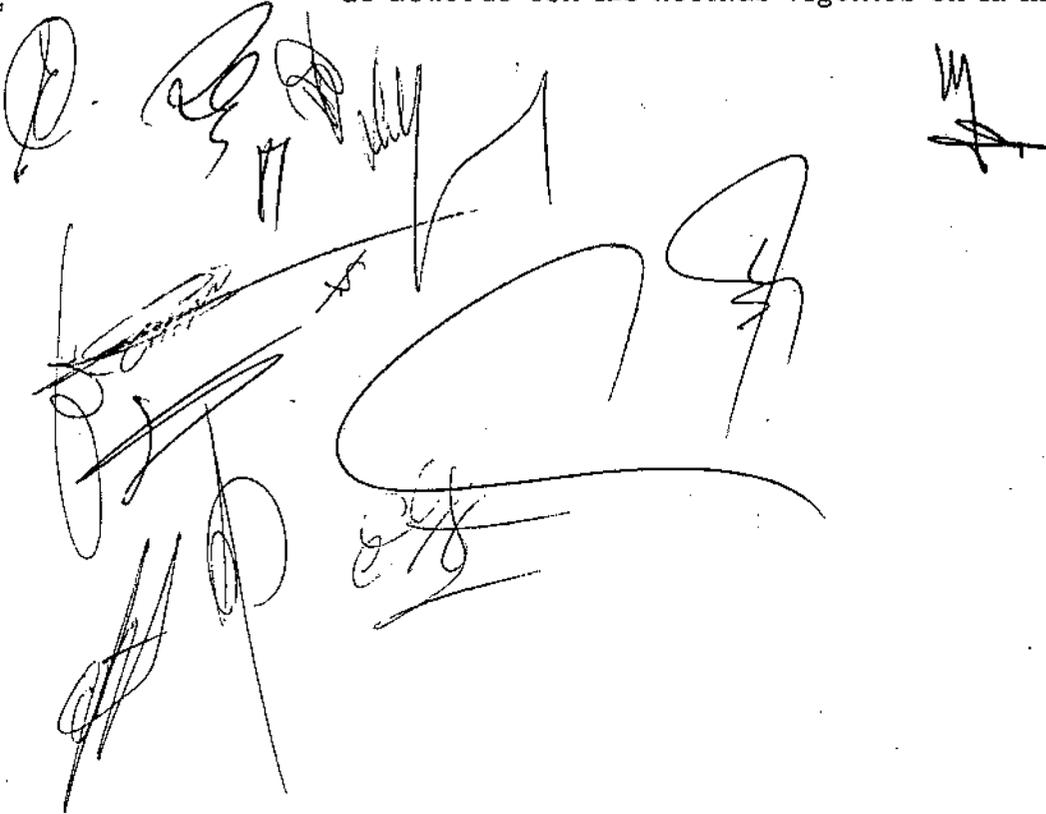
2. No obstante, se mantiene con carácter general para el año 1.979, el régimen de tres meses de 48 horas de jornada semanal (Junio, Julio y Agosto) y los restantes nueve meses del año a 40 horas semanales, de Lunes a Viernes.

3. Si las necesidades de la producción exigieran trabajar en sábados, durante el régimen de las 40 horas, y mediante compensación económica por horas extraordinarias, los trabajadores a través del Comité negociarían la prestación de dicho servicio.

V. TRABAJOS Y TURNOS DE GUARDIA EN DIAS FESTIVOS

ARTICULO 15º. -

Los trabajos y turnos de guardia en día festivo se verificarán de acuerdo con las normas vigentes en la materia.

The lower half of the page contains several handwritten signatures and scribbles. On the left side, there are several overlapping signatures, some appearing to be initials or names. In the center, there is a large, prominent signature that looks like 'C. P.' or similar, with a long horizontal stroke extending to the right. To the right of this, there is another signature that appears to be 'M. A.' or similar. The overall appearance is that of a document where the text has been signed or approved by multiple individuals.

VI. VACACIONESARTICULO 162. -

1. Todos los trabajadores tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones durante el año civil.
2. El número de días de vacaciones a disfrutar por cada trabajador será prorrateado en proporción al tiempo efectivo de trabajo durante el año natural, tanto por lo que respecta a la fecha de ingreso, como a la del cese.
3. Durante el período de vacaciones se asegurará al trabajador la percepción del salario base, antigüedad, plus de asistencia y pluses de Convenio correspondiente a su categoría laboral.
4. En el ámbito de cada empresa o Centro de Trabajo, se fijarán las condiciones particulares para el disfrute de las vacaciones que, en todo caso, se realizarán por turnos rotativos en cada sección.

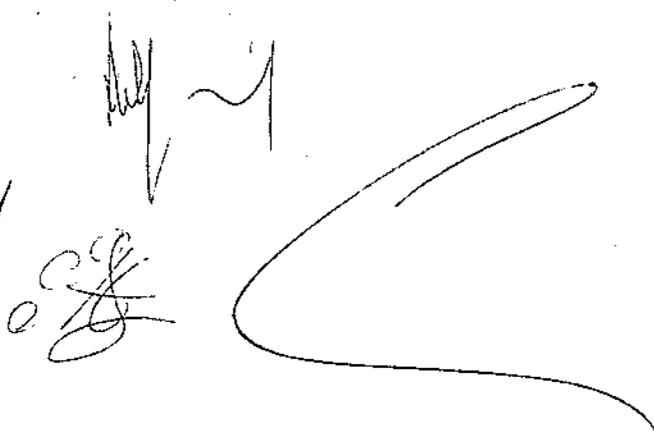
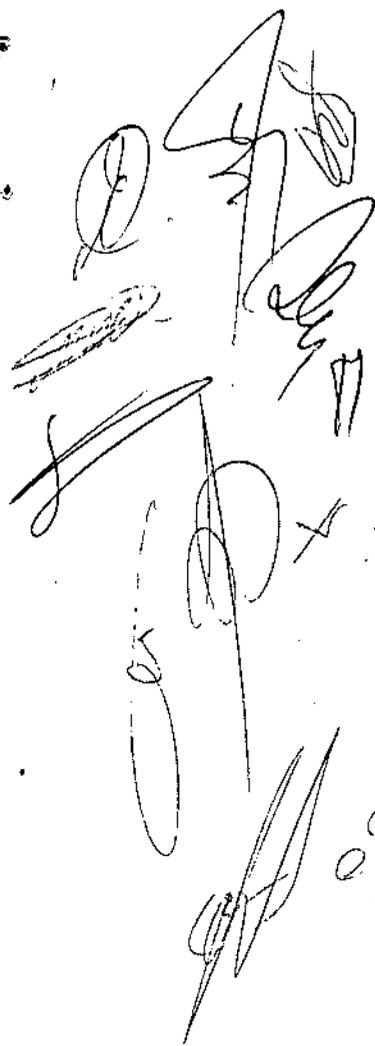
VII. LICENCIAS CON SUELDOARTICULO 179. -

1. En todo lo concerniente a licencias con sueldo se estará a lo dispuesto en el apartado 3, art. 25 de la Ley de Relaciones Laborales, si bien se concederá además un día natural de licencia por matrimonio de hijos.

A collection of handwritten signatures and scribbles in black ink, scattered across the lower half of the page. Some signatures are more legible, while others are heavily scribbled over. There are also some circular marks and lines that appear to be part of the handwriting or corrections.

VIII. ATENCIONES SOCIALESARTICULO 18º. EQUIPOS DE TRABAJO. -

1. Las empresas facilitarán periódicamente a su personal equipos de ropa en consonancia con el trabajo a realizar y de acuerdo con las costumbres establecidas.
2. Si el equipo recibido quedase inservible o gravemente deteriorado antes de cumplir el año de uso, deberá serle entregado otro, previa comprobación.
3. El personal administrativo recibirá un guardapolvo u otra prenda adecuada a su trabajo en las mismas condiciones que el personal de fabricación.



ARTICULO 19º. PREMIOS DE VINCULACION . -

1. Como estímulo y premio a su vinculación con las empresas, se concederá a los productores una gratificación especial de permanencia, que será satisfecha por una sola vez en los vencimientos y por las cuantías mínimas siguientes :

Al cumplir veinte años de servicios activos en la empresa :  
20. 000 ptas.

Al cumplirse treinta años de servicios activos en la empresa:  
45. 000 ptas.

Al cumplirse cuarenta años de servicios activos en la empresa:  
80. 000 ptas.

2. Pasados los diez primeros años de antigüedad, al causar baja por jubilación se liquidará a los productores, o en caso de defunción a los beneficiarios que se dirán, la parte proporcional del premio a que tengan derecho. No se percibirá esta parte alícuota cuando el cese sea voluntario o por causa de despido.

3. Los beneficiarios referidos en el párrafo anterior son los que a continuación se expresan y por el siguiente orden de prelación :

3.1 El cónyuge viudo, no separado legalmente. La empresa entenderá no existe separación, si previamente no se le ha justificado documentalmente su existencia.

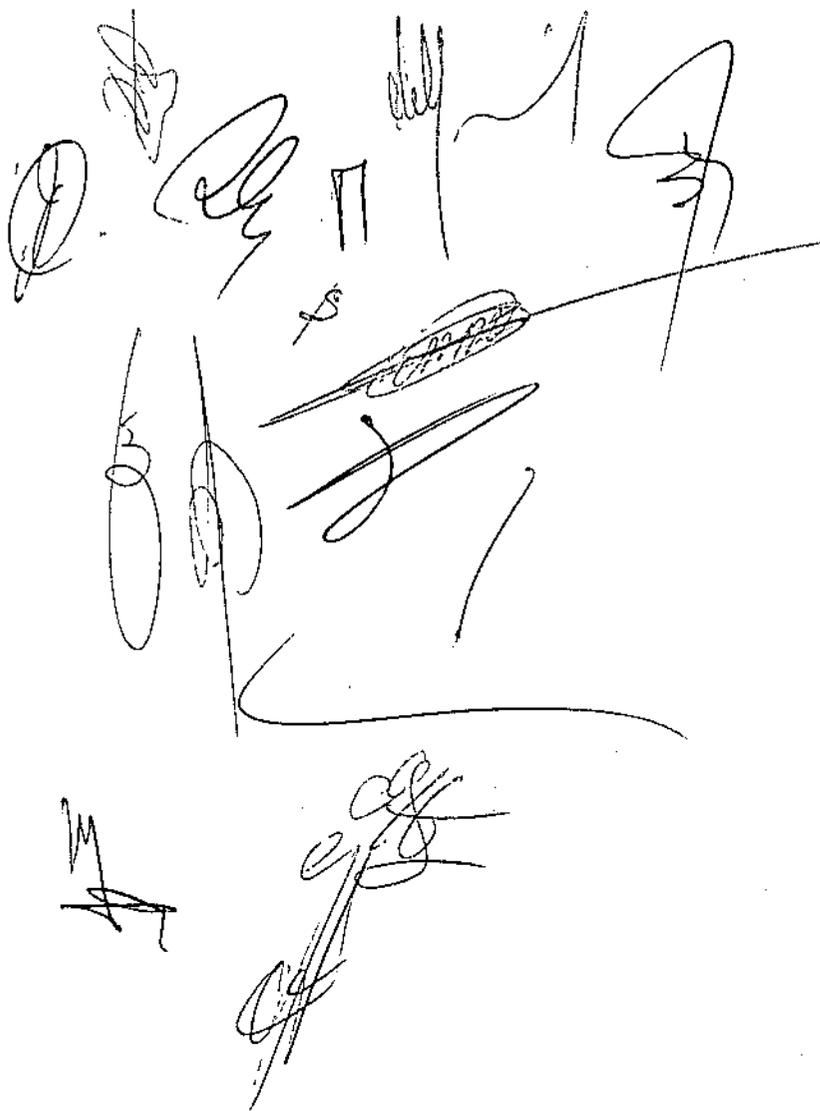
3.2 En su defecto, los hijos del productor, pudiendo la empresa distribuir entre ellos la cantidad en la forma que estime conveniente, e incluso designar entre ellos un sólo beneficiario.

3.3 En su defecto, los padres del productor, por mitad a cada uno de ellos, o la totalidad al sobreviviente en el momento de producirse la obligación de pagar.

3.4 En defecto de dichas personas, a quien o quienes justifiquen cumplidamente su condición de herederos y en la proporción en que lo sean. En tanto no medie dicha justificación no nace la obligación de pagar.

4. El importe de los expresados premios podrá ser reducido o suprimido en consideración a la conducta personal o falta de rendimiento del productor a quien afecte, oído siempre el Comité de Empresa. Si el Comité informase desfavorablemente la reducción propuesta será sometido el caso a la consideración del Delegado Provincial de Trabajo, quien resolverá inapelablemente.

5. Los importes indicados serán de aplicación para los que se devenguen a partir de la vigencia del presente Convenio.

The image contains several handwritten signatures and scribbles. At the top left, there is a circular scribble. To its right are several vertical and diagonal lines, some resembling initials. Below these, there are more scribbles, including a large, horizontal, somewhat rectangular scribble. In the lower left, there is a small, sharp scribble. In the lower center, there is a larger, more complex scribble that appears to be a signature or initials. The overall impression is of a document with multiple handwritten marks, possibly indicating approval or agreement.

ARTICULO 20º. SERVICIO MILITAR . -

1. Al personal fijo de plantilla que se incorpore al servicio militar obligatorio no le será efectuada liquidación alguna con motivo de esta baja, dejando de percibir toda clase de retribución por parte de las empresas durante la duración del mismo. En sustitución, a este personal le será abonada la cantidad de 8,333 ptas. mensuales, pagaderas por meses naturales y prorrateables por días, de los 12 meses del año.

Estas condiciones regirán para el personal que se haya incorporado a filas a partir del día 1º. de Enero de 1.979.

2. Una vez terminado el servicio militar, sea por la causa que fuere o concedido licencia ilimitada, el trabajador deberá incorporarse al servicio activo de la empresa en el plazo máximo de dos meses.

En el supuesto de que así no lo haga, perderá el derecho a percibir la especial retribución convenida en el presente artículo y será baja definitiva en la empresa.

ARTICULO 21º. PRESTAMOS PARA VIVIENDA. -

1. Las empresas podrán conceder a sus productores préstamos sin interés para adquisición o mejoramiento de sus viviendas en la cuantía cuya cifra máxima cada una de ellas fijará.
2. Tales préstamos estarán sujetos a las garantías hipotecarias, notariales y jurídicas que juzguen convenientes las empresas.
3. El plazo de devolución de estos préstamos será también señalado por las empresas al concederlos.
4. Las empresas gozarán de plena libertad en la concesión o denegación de estos préstamos sin derecho a reclamación alguna.
5. Las empresas que tengan constituido un Fondo de Atenciones Sociales podrán, previo informe favorable del Comité de Empresa, destinar este fondo a los fines previstos en este artículo en las condiciones que libremente se determinen.

A collection of handwritten signatures and scribbles on the left side of the page, including a large signature at the top, a signature with a checkmark below it, and several other illegible marks and scribbles further down.

ARTICULO 22º. SEGURO DE VIDA . -

1. Las empresas seguirán manteniendo en las condiciones contratadas en cada póliza con las Compañías Aseguradoras, el Seguro Colectivo de Vida que tengan establecido para su personal fijo.

2. La cuantía mínima del Capital asegurado por productor, será de 150.000 pesetas.

A large area of the document is obscured by numerous handwritten signatures and scribbles. The signatures are written in dark ink and vary in style, some appearing as simple initials or names, while others are more complex and stylized. The scribbles consist of various lines, loops, and marks that overlap the printed text, particularly in the area between the two numbered paragraphs.

ARTICULO 23º I. JUBILACIONES NORMALES . -

1.1 Condiciones generales - Los trabajadores de las empresas deberán solicitar la baja por jubilación dentro del año natural en que cumplan los 65 años de edad.

1.2 En el supuesto de que por disposición legal futura o resolución de carácter administrativo o judicial pudiera continuar prestando sus servicios después de cumplir los 65 años, el trabajador perderá todo derecho al complemento de pensión de las empresas.

2. Condiciones económicas -

2.1 Las empresas abonarán a sus productores que se jubilen y que reúnan las condiciones que, sobre vejez y jubilación, establezcan en cada momento las disposiciones legales en la materia, un complemento de pensión que se calculará de la siguiente forma:

2.2 El salario base mensual del productor se incrementará con la antigüedad que le corresponda personalmente, y el plus de Convenio, todos ellos mensuales y referidos al momento de su jubilación. De la suma obtenida se deducirán los impuestos y cuotas de Seguridad Social, Desempleo, o cualquier otro concepto que sea a su cargo y que conste en su nómina de salarios. Del resto se deducirá la pensión mensual que le sea asignada, por todos conceptos, salvo ayuda familiar, por las instituciones oficiales de la Seguridad Social. La diferencia resultante será el complemento de pensión mensual a cargo de la empresa.

2.3 La empresa les abonará, además dos gratificaciones extraordinarias, que serán hechas efectivas en las mismas fechas que al personal en activo, a saber :

Mes de Julio.  
Mes de Diciembre.

2.4 El importe de cada una de estas dos gratificaciones extraordinarias se determinará en la siguiente forma :

— El sueldo base mensual de productor se incrementará con la antigüedad que le corresponda personalmente, ambos referidos al momento de su jubilación. De la suma obtenida, se deducirán los impuestos y cuotas de la Seguridad Social, Desempleo o cualquier otro concepto que sea a su cargo y que conste en su nómina de salarios.

— La diferencia resultante servirá para determinar el importe de las gratificaciones extraordinarias indicadas en el apartado anterior, cuya cuantía consistirá en la diferencia entre la suma indicada en el apartado anterior y la gratificación que en esas fechas perciba de los organismos de Previsión Social.

2. 5 El personal jubilado dejará de percibir de la empresa toda otra clase de retribuciones que no sean las especificadas anteriormente, y, en particular, todos aquellos conceptos que están supeditados a la presencia física del productor en la empresa como son: primas de asistencia, primas de producción, plus por puestos de trabajo, horas extraordinarias, ayuda familiar, etc.

3. Otros beneficios -

3. 1 Seguro de vida - El productor jubilado disfrutará mientras viva del Seguro Colectivo de Vida que la empresa tenga concertado para su personal, con primas a cargo de la empresa, en las condiciones establecidas en las Pólizas de Seguros contratadas.

4. Entrada en vigor -

4. 1 Estas normas entrarán en vigor a partir de la homologación del presente Convenio.

4. 2 Para los productores que están en situación de jubilados se efectuará una actualización de sus pensiones, y los nuevos complementos de la empresa entrarán en vigor a partir del mes de su homologación, para todas las percepciones a que haya lugar a partir de esa fecha, según las normas antes indicadas.

4. 3 Las pensiones del personal que se jubile, tanto a la edad de 65 años como por jubilación anticipada en las condiciones establecidas, serán revisadas automáticamente, cada vez que se produzca uno de los supuestos siguientes:

a) Modificación de las pensiones por parte de los Organismos de Previsión Social.

b) Modificación del nivel salarial del personal en activo.

En consecuencia, la empresa se compromete a actualizar el complemento de pensión que abona a sus jubilados, teniendo en cuenta en cada momento y de forma automática la pensión oficial que percibe el jubilado de los organismos de Previsión Social y el nivel retributivo de un productor en activo de su misma categoría y antigüedad.



## II. JUBILACIONES ANTICIPADAS

### 5. Condiciones generales -

5.1 Los trabajadores podrán solicitar su baja por jubilación anticipada, siempre que reúnan todas y cada una de las siguientes condiciones :

5.1.1. Haber cumplido los 60 años de edad, o cumplirlos durante el año natural en que dicha jubilación se solicite.

5.2.2. Reunir las condiciones legales que en esta materia establezcan en cada momento las disposiciones vigentes, y que en la actualidad, de acuerdo con la Orden de 17 de septiembre de 1.976, son las siguientes:

" Los trabajadores que hubieran tenido la condición de mutualistas en cualquier Mutualidad Laboral de Trabajadores por cuenta ajena en 1º de Enero de 1.967, o en cualquier otra fecha con anterioridad, podrán causar derecho a la pensión de jubilación a partir de los 60 años. En tal caso, el porcentaje de la pensión en que el nuevo régimen les correspondería, de acuerdo con los años de cotización, experimentará la disminución resultante de aplicarles la siguiente escala de coeficientes reductores:

	<u>Coeficiente</u>
A los 60 años .....	0,60
A los 61 años .....	0,68
A los 62 años .....	0,76
A los 63 años .....	0,84
A los 64 años .....	0,92 "

5.2.3. Llevar un mínimo de 25 años completos de servicios activos en la empresa como fijos. A los productores que hubiesen trabajado como temporeros en la empresa antes de ingresar como fijos en plantilla se les considerará, a estos únicos efectos, cada dos temporadas como un año de antigüedad a añadir a los que acrediten como fijos.

5.2.4 Comunicar a la Dirección de la empresa por escrito, y con una antelación mínima de cuatro meses, su deseo de acogerse a esta modalidad de jubilación anticipada.

### 6. Condiciones Económicas -

6.1. Independientemente de la pensión que a cada jubilado asignen los Organismos oficiales de la Previsión Social, la empresa abonará a estos productores un complemento de pensión que se calculará de la siguiente forma :

— El salario base mensual del productor se incrementará con la antigüedad que individualmente le corresponda y el plus de Convenio, todos ellos mensuales y referidos a la fecha de la jubilación. De la suma obtenida se deducirán los impuestos y cuotas de Seguridad Social, Desempleo o cualquier otro concepto que sea a su cargo y que consten en su nómina de salarios. Del 95 por 100 del resto se restará la pensión mensual que le sea asignada por todos conceptos, salvo ayuda familiar, por las instituciones oficiales de Seguridad Social. La diferencia resultante será el complemento de pensión mensual a cargo de la empresa.

6.2 El importe del complemento de pensión de la empresa, cuya modalidad de cálculo se determina en el párrafo anterior, tendrá una bonificación de un entero por cada cinco años o fracción que exceda de los veinticinco de antigüedad en la empresa. Así pues, el porcentaje del 95 por 100 de que se habla en dicho apartado adoptará, según las circunstancias de cada trabajador, el siguiente escalado :

De 25 a 29 años de antigüedad : 95 por 100 de las retribuciones.

De 30 a 34 años de antigüedad : 96 por 100 de las retribuciones.

De 35 a 39 años de antigüedad : 97 por 100 de las retribuciones.

De 40 a 44 años de antigüedad : 98 por 100 de las retribuciones.

De 45 a 49 años de antigüedad : 99 por 100 de las retribuciones.

De 50 años de antigüedad en adelante : 100 por 100 de las retribuciones.

6.3 La empresa abonará, además, a estos jubilados, dos gratificaciones extraordinarias, que serán hechas efectivas en las mismas fechas que al personal en activo, a saber :

Mes de Julio.

Mes de Diciembre

6.4 El importe de cada una de estas gratificaciones extraordinarias se determinará de la siguiente forma :

— El sueldo base mensual del productor se incrementará con la antigüedad que le corresponda personalmente, ambos al momento de su jubilación. De la suma obtenida se deducirán los impuestos y cuotas de la Seguridad Social, Desempleo o cualquier otro concepto que sea a su cargo y que conste en su nómina de salarios.

— El 95 por 100 de la diferencia resultante servirá para determinar el importe de las gratificaciones extraordinarias indicadas en el apartado anterior, y cuya cuantía será la diferencia que resulte de restar de la cantidad indicada la gratificación que en esas fechas perciba de los Organismos de Previsión Social.

6.5 El personal jubilado dejará de percibir de la empresa toda otra clase de retribuciones que no sean las especificadas anteriormente, y, en particular, todos aquellos conceptos que están supeditados a la presencia física del productor en la empresa, como son : primas de asistencia, primas de producción, pluses por puesto de trabajo, horas extraordinarias, ayuda familiar, etc.

#### 7. Otros beneficios -

7.1 Seguro de vida. El productor jubilado disfrutará, mientras viva, del Seguro Colectivo de Vida que la empresa tenga concertado para su personal, con primas a cargo de la empresa, en las condiciones establecidas en las pólizas de seguro contratadas.

8. Entrada en vigor - Las normas sobre jubilación anticipada serán de aplicación a partir del mes natural de la homologación del presente Convenio, considerando dicho mes como completo , a los efectos de lo previsto en el apartado 5.2.4

8.1 Las pensiones del personal que se jubile, tanto a la edad de 65 años como por jubilación anticipada en las condiciones establecidas, serán revisadas automáticamente cada vez que se produzca uno de los supuestos siguientes :

- a) Modificación de las pensiones por parte de los Organismos de Previsión Social.
- b) Modificación del nivel salarial del personal en activo.

En consecuencia, la empresa se compromete a actualizar el complemento de pensión que abona a sus jubilados, teniendo en cuenta en cada momento y de forma automática, la pensión oficial que perciba el jubilado de los organismos de Previsión Social y el nivel retributivo de un productor en activo de su misma categoría y antigüedad.

#### 9. Cláusulas Comunes -

9.1 Las empresas se reservan la facultad de amortizar las plazas que sean dejadas vacantes tanto por jubilación normal como por jubilación anticipada.

9.2 En ningún caso un productor jubilado podrá percibir una pensión total anual por todos conceptos (pensión Mutualidad y Complemento Empresa) superior a la retribución de un productor en activo de su misma categoría y antigüedad.

9.3 Las empresas estudiarán, con audiencia del Comité, los casos especiales que se presenten de jubilación que no reúnan los requisitos establecidos.

III. PENSIONES DE VIUDEDAD

10. Viudedad por defunción de un productor en activo

10.1. Al producirse el fallecimiento de un productor en activo, si deja viuda no separada mediante la oportuna sentencia, salvo que fuera por culpa declarada del marido, la empresa abonará a ésta, de por vida, el 50 por 100 del complemento de la pensión que hubiese correspondido al productor difunto si la baja en la empresa hubiese sido debida a la jubilación en lugar de fallecimiento.

10.2. La empresa abonará también a la viuda el 50 por 100 de las gratificaciones extraordinarias que hubiesen correspondido al difunto si hubiese estado en situación de jubilado, calculando su importe de la misma forma y con los mismos condicionamientos que en ese mismo supuesto de jubilación.

10.3. La pensión de viudedad se extinguirá por las siguientes causas :

- a) Por contraer nuevas nupcias o tomar estado religioso.
- b) Por observar conducta deshonesta o inmoral.
- c) Por estar incurso en causas de indignidad o incapacidad para suceder a su cónyuge.
- d) Por fallecimiento de la beneficiaria.

11. Viudedad por defunción de un productor jubilado -

11.1. Al producirse el fallecimiento de un productor jubilado, si deja viuda no separada mediante la oportuna sentencia, salvo que fuera por culpa declarada del marido, la empresa abonará a ésta, de por vida, el 50 por 100 del complemento de pensión que estuviese satisfaciendo al jubilado en el momento de su defunción.

11.2. La empresa abonará también a la viuda el 50 por 100 de las gratificaciones extraordinarias que venía percibiendo su marido, y cuya modalidad de cálculo y fechas de abono se detallan en las normas generales tanto de jubilación normal como de jubilación anticipada.

*[Handwritten signatures and scribbles on the left side of the page, including a circled 'P' and several illegible signatures.]*

*[Handwritten signature at the bottom center of the page.]*

11.3. La pensión de viudedad se extinguirá por las siguientes causas :

- a) Por contraer nuevas nupcias o tomar estado religioso.
- b) Por observar conducta deshonesto o inmoral.
- c) Por estar incurso en causas de indignidad o incapacidad para suceder a su cónyuge.
- d) Por fallecimiento de la beneficiaria.

12. Entrada en vigor -

12.1. Las pensiones de viudedad por causas de fallecimiento de un productor, tanto en activo como jubilado, entrarán en vigor, en cuanto a efectos económicos para la empresa, a partir de la homologación del presente Convenio.

12.2. Las viudas existentes en la actualidad deberán justificar ante la empresa las circunstancias que den lugar a los derechos que ahora se les conceden, aportando la documentación necesaria para determinar la cuantía de las prestaciones que deban serles abonadas por la misma.

12.3. Las pensiones de viudedad que se originen en el futuro entrarán en vigor automáticamente , y con derecho a percepciones, a partir del mes natural siguiente al del fallecimiento del productor causante.

12.4. Será condición imprescindible para disfrutar de un complemento de pensión de viudedad por parte de la empresa que la viuda esté percibiendo, y justifique debidamente, la pensión de viudedad que tenga asignada por los organismos oficiales de Previsión Social.

## X. REVISION

=====

ARTICULO 24º. -

En cuanto a revisión de las condiciones salariales previstas en este Convenio se estará a lo dispuesto en el artículo tercero del Real Decreto-Ley número 49/1978, de 26 de Diciembre, sobre política de rentas y empleo.

A collection of handwritten signatures and scribbles in black ink, located on the left side of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or full names, and are scattered across the left margin, partially overlapping the text area.

CAPITULO XI  
=====

ARTICULO 25º. SECCIONES SINDICALES .-

25.1. Los Sindicatos implantados a nivel nacional podrán constituir en los centros de trabajo la correspondiente sección sindical, siempre que cuente, al menos, con un 10 por 100 de afiliados en el seno de la plantilla total y cuyo tanto por ciento se justificará por el descuento de cuotas que se efectue a tenor de lo convenido en el punto 25.6.

25.2. La sección sindical representará los intereses sindicales de sus afiliados ante la Dirección de la Empresa.

25.3.

a) Las secciones sindicales de los centros de trabajo podrán designar de entre sus miembros un representante que servirá de cauce de comunicación e interlocución con la Dirección. Este representante, habrá de tener la condición de fijo de plantilla del centro en cuestión.

b) En el supuesto de la existencia de varios centros en una misma provincia y de una misma empresa, se nombrará un sólo representante por las secciones sindicales de cada uno de los sindicatos.

c) Cada Central Sindical a las que se refiere el punto 25.1., tendrá un solo delegado, y este tendrá derecho a 20 horas retribuidas, a cargo de la Empresa, al mes, para el ejercicio de sus funciones, siempre que la Sección Sindical correspondiente comprenda al menos 20 trabajadores afiliados, procurando que su utilización cause el menor perjuicio a la producción.

25.4. Las secciones sindicales constituidas a tenor de las presentes normas, dispondrán de un tablón de anuncios adecuado para la publicidad y difusión de sus acuerdos y comunicaciones.

25.5. En el supuesto de que la sección sindical cambiara su representante por cualquier causa, el sindicato correspondiente vendrá obligado a comunicar el cambio a la empresa.

25.6. Las empresas aceptan gestionar el cobro de las cuotas a las centrales sindicales, mediante el oportuno descuento en las respectivas nóminas, siempre que dicha detracción esté previamente autorizada por cada trabajador y su pago delegado en persona delegada por la Central Sindical.

DISPOSICIONES FINALES

=====

ARTICULO 26º. ABSORCION Y COMPENSACION .-

Las mejoras que representan las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio, en relación con las disposiciones legales aplicables en las empresas, tienen la consideración de absorbibles y compensables en cómputo anual, a todos los efectos, con aquellas retribuciones establecidas o que pudiera establecer, con carácter general y obligatorio, cualquier disposición de rango igual o superior a este Convenio.

A collection of handwritten signatures and scribbles in black ink, located on the left side of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or full names, and are scattered across the left margin, partially overlapping the text area.

ARTICULO 27º. APLICACION E INTERPRETACION DEL  
CONVENIO . -

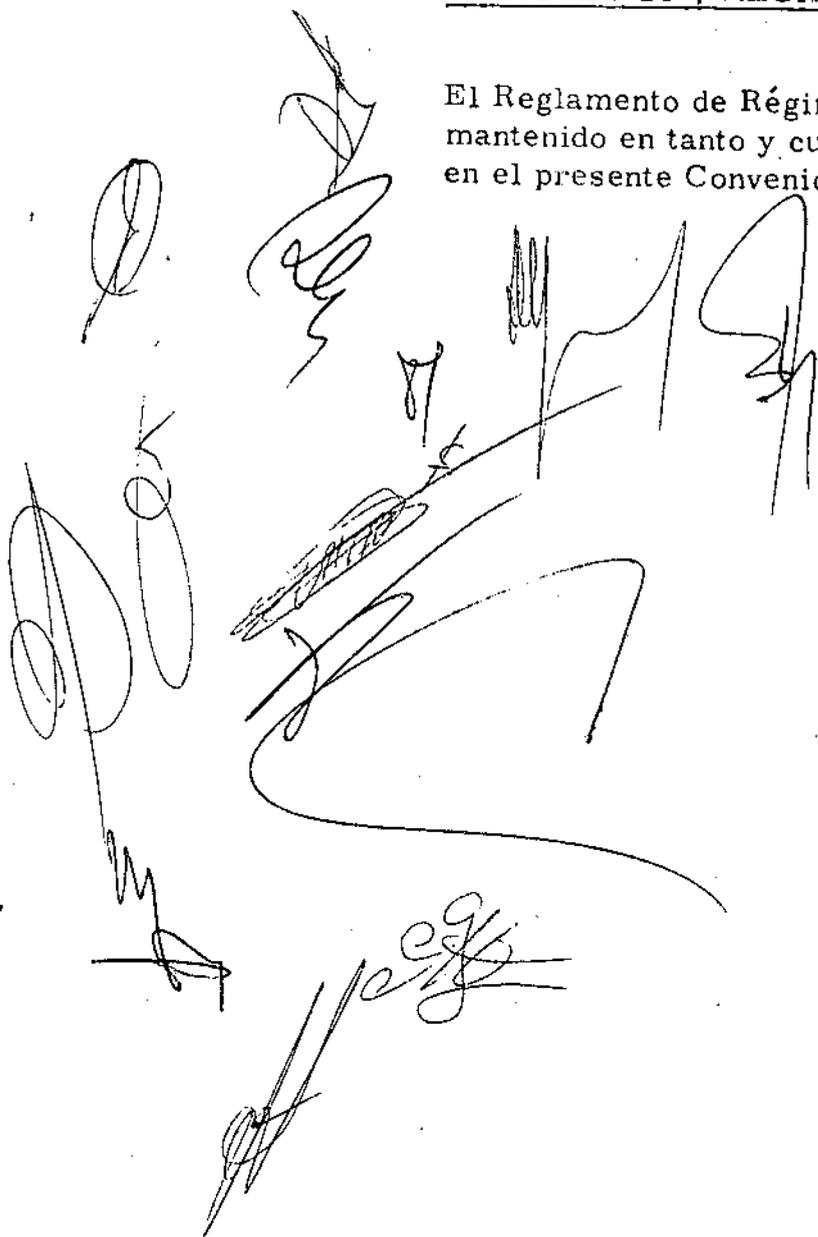
1. Cualquier discrepancia en la aplicación e interpretación de este Convenio será sometida al arbitraje de una Comisión constituida, como máximo, por tres Vocales económicos y tres Vocales sociales.

2. De no existir avenencia sería sometido el caso al Ilmo. Sr. Delegado provincial de Trabajo.

A collection of handwritten signatures and scribbles on the left side of the page. There are approximately 10-12 distinct marks, some appearing to be initials or full names, and others being large, loopy scribbles. A vertical line is drawn through the middle of these marks, possibly separating different groups of signatures.

ARTICULO 28º, REGIMEN INTERIOR . -

El Reglamento de Régimen Interior de las empresas será mantenido en tanto y cuanto no vaya en contra de lo dispuesto en el presente Convenio.

The page contains several handwritten signatures and scribbles. On the left side, there are two vertical signatures, one above the other. In the upper center, there is a large, complex signature. Below it, there are several smaller, less distinct marks. A large, sweeping signature or scribble dominates the middle of the page. At the bottom left, there is another signature. The overall appearance is that of a document with multiple signatures, possibly indicating approval or agreement.

ARTICULO 29º. MODALIDAD DE COBRO .-

1. A partir de la firma del presente Convenio el pago de la retribución de todo el personal, tanto de devengo diario como mensual, se hará por meses naturales, con supresión de las entregas a cuenta semanales o quincenales.
2. Una vez efectuada la firma del Convenio se procederá en cada empresa a reestructurar las respectivas nóminas de acuerdo con los conceptos retributivos, que se establecen en el presente Convenio.
3. A partir de la firma del presente Convenio, y al amparo de lo establecido en el Decreto Ley 39/1978 de fecha 5 de Diciembre de 1.978, el pago de las retribuciones se efectuará mediante talón bancario u otra modalidad similar en entidad bancaria o Caja de Ahorros.

A collection of handwritten signatures and scribbles on the left side of the page. There are approximately 10-12 distinct marks, some appearing to be initials or full names, and others being large, sweeping strokes. The marks are scattered vertically and horizontally, with some overlapping. The ink is dark and the background is white.

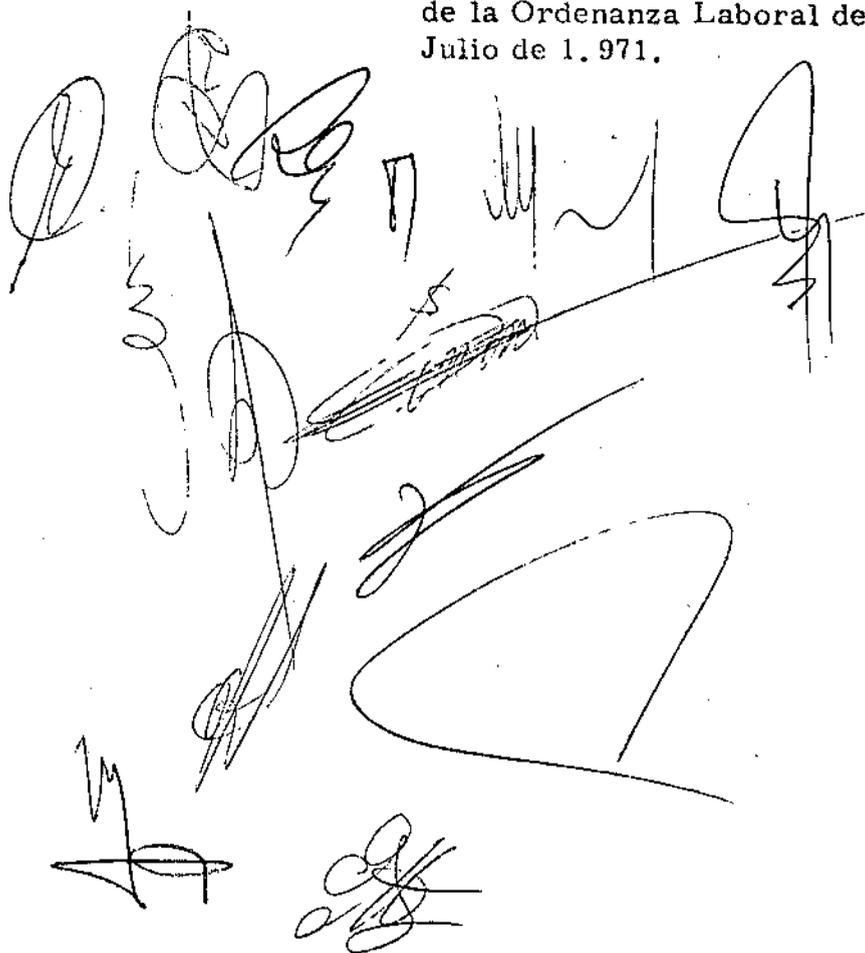
DISPOSICIONES ADICIONALESARTICULO 30º. INGRESOS .-

1. Como complemento a lo establecido en el artículo 13 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, las empresas concederán preferencia para ocupar los puestos de trabajo que puedan quedar vacantes, a los hijos de viuda y familia numerosa del personal fijo dentro de cada empresa, pero siempre en igualdad de aptitudes con los otros posibles candidatos.
2. No podrán ingresar como fijos a partir de la vigencia de este Convenio quienes ya percibieran pensiones del Montepío, Ejércitos, Estado, etc..., o estuvieran en funciones de disfrute o regencia de trabajos adicionales. A tal fin los representantes de los trabajadores serán necesariamente informados de cualquier plaza vacante que se produzca con quince días de antelación para que el Comité de Empresa pueda realizar las investigaciones oportunas.

A collection of approximately 15 handwritten signatures and scribbles in black ink, located on the left side of the page. The signatures vary in style, some being very stylized and others more legible. They appear to be signatures of various individuals, possibly representing the company and the workers' committee mentioned in the text.

ARTICULO 31º. PERSONAL TEMPORERO.-

Al personal que sea contratado por las empresas con carácter de temporero para cubrir necesidades de campaña les será asegurada una permanencia mínima de tres meses o noventa días, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 15 y 16 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera de 23 de Julio de 1.971.

A collection of handwritten signatures and scribbles, including a large, stylized signature in the center, several smaller signatures around it, and some illegible scribbles.

ARTICULO 32º. GARANTIA DE PUESTOS DE TRABAJO. -

— Las empresas se obligan, durante la vigencia de este Convenio, a no reducir la plantilla, salvo en los casos de jubilación ordinaria o anticipada, defunción, invalidez total o permanente o baja voluntaria.

ARTICULO 33º. AMNISTIA LABORAL. -

1. Se acepta por parte de las empresas el principio de la amnistía laboral por actos anteriores, salvo que se tratara de sanciones impuestas por fraude, deslealtad o falta grave de disciplina, que haya llevado aparejada, por razón de su gravedad, la de despido.

2. Las empresas, para el caso de ser condenadas por sentencia que sea firme a la readmisión de un productor despedido, se obligan a cumplir tal sentencia en la forma así específicamente ordenada, sin pretender su sustitución por la indemnización de daños y perjuicios.

TABLA DE EQUIPARACIONES ECONOMICAS  
 =====

Según dispone el Art. 3º . 2. apartado C. del presente Convenio, a realizar en el plazo de cuatro años :

<u>Categoría Laboral</u>	<u>Categoría a la que se equipara</u>	<u>Importe Equiparación Total</u>	<u>Importe Equiparación 1. 979</u>	<u>Importe Equiparación Mensual</u>
Subalterno de 1ª				
Jefe de Equipo . . . .	Inspector de 1ª	46,970	11,743	979
Subalterno de 1ª . . . . .	Inspector de 2ª	35,697	8,924	744
Oficial de 1ª Obrero				
Jefe de Equipo . . . .	---	42,484	10,621	885
Oficial de 1ª Obrero . . . .	Inspector de 1ª	57,642	14,411	1.201
Oficial de 2ª Obrero . . . .	Inspector de 2ª	40,624	10,156	846

The bottom half of the page is heavily obscured by numerous handwritten signatures and scribbles in black ink. These marks are scattered across the lower portion of the document, overlapping the table's data area and extending towards the bottom edge. Some of the signatures appear to be initials or full names, but they are too stylized to be legible. The scribbles consist of various loops, lines, and dots, creating a dense, chaotic pattern that completely masks any text or data that might have been present underneath.

## A N E X O

=====

CUADRO GENERAL DE GRUPOS LABORALES, CATEGORIAS Y RETRIBUCION

	<u>Salario o Sueldo Base Pesetas</u>	<u>Plus de Convenio</u>	<u>Plus de Asistencia Diario Pesetas</u>
<u>I. Grupo Técnico</u>			
Titulado Grado Superior . . . . .	34,666	29,665	138
Titulado Grado Medio . . . . .	28,413	29,665	138
Jefe de 1ª . . . . .	28,413	29,665	138
Jefe de 2ª . . . . .	24,244	29,665	138
Oficial de 1ª . . . . .	22,804	29,665	138
Oficial de 2ª . . . . .	20,956	29,665	138
Auxiliar . . . . .	18,005	29,665	138
Aspirante 4º año . . . . .	14,608	14,832	69
Aspirante 3º año . . . . .	13,510	14,832	69
Aspirante 2º año . . . . .	12,412	14,832	69
Aspirante 1º año . . . . .	12,412	14,832	69
<u>II. Grupo Administrativo</u>			
<del>Titulado Grado Superior . . . . .</del>	<del>34,666</del>	<del>29,665</del>	<del>138</del>
Titulado Grado Medio . . . . .	28,413	29,665	138
Jefe de 1ª . . . . .	28,413	29,665	138
Jefe de 2ª . . . . .	24,244	29,665	138
Oficial de 1ª . . . . .	22,804	29,665	138
Oficial de 2ª . . . . .	20,956	29,665	138
Auxiliar . . . . .	18,005	29,665	138
Aspirante 4º año . . . . .	14,608	14,832	69
Aspirante 3º año . . . . .	13,510	14,832	69
Aspirante 2º año . . . . .	12,412	14,832	69
Aspirante 1º año . . . . .	12,412	14,832	69
<u>III. Grupo Comercial</u>			
Titulado Grado Superior . . . . .	34,666	29,665	138
Titulado Grado Medio . . . . .	28,413	29,665	138
Jefe de 1ª . . . . .	28,413	29,665	138
Jefe de 2ª . . . . .	24,244	29,665	138
Inspector de 1ª . . . . .	22,804	29,665	138
Inspector de 2ª . . . . .	20,956	29,665	138
Auxiliar . . . . .	18,005	29,665	138
<u>IV. Grupo Subalterno</u>			
Subalterno de 1ª Jefe de Equipo	19,449	29,665	138
Subalterno de 1ª . . . . .	18,407	29,665	138
Subalterno de 2ª . . . . .	18,005	29,665	138
Limpiadores (jornada Completa)	18,005	29,665	138

	Salario o Sueldo Base Pesetas	Plus de Convenio	Plus de Asistencia Diario Pesetas
--	--	---------------------	--

V. Grupo Obrero

Oficial de 1ª Jefe de Equipo (mes) .....	20,489	29,665	138
Oficial de 1ª Jefe de Equipo (diario) .....	675	29,665	138
Oficial de 1ª .....	616	29,665	138
Oficial de 2ª .....	595	29,665	138
Ayudante .....	593	29,665	138
Auxiliar de 1ª .....	593	29,665	138
Auxiliar de 2ª .....	593	29,665	138
Aprendiz de 4º año .....	486	14,832	69
Aprendiz de 3º año .....	450	14,832	69
Aprendiz de 2º año .....	414	14,832	69
Aprendiz de 1º año .....	414	14,832	69

OBSERVACIONES . -

1. Las remuneraciones contenidas en la presente tabla anexa al Convenio se considerarán como mínimas en todo caso, y sin perjuicio por ello, de aquellas otras más beneficiosas que tenga establecida cada empresa particularmente, teniendo siempre el carácter de retribuciones brutas, estando por tanto sujetas a las deducciones por impuestos y gravámenes que correspondan en cada momento.
2. Las categorías laborales y cargos de mando que se detallan en el presente Convenio son meramente enunciativas, y no suponen la obligación de tener provistas todas las categorías y cargos que se mencionan si las necesidades o el volumen de la industria no lo requieren.
3. Los salarios o sueldos bases que aparecen reflejados en la columna de esta denominación del cuadro anterior se percibirán por 14 mensualidades o 425 días, según se trata de trabajadores de cobro mensual o diario, respectivamente, dentro del año natural.
4. Los pluses de Convenio se percibirán en 12 mensualidades, dentro del año natural.

*[Handwritten signatures and stamps]*

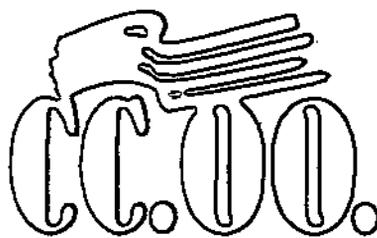
*[Circular stamp: FEDERACION INDIC. DE COMISIONES OBRERAS DE CATALUÑA]*

*[Circular stamp: FEDERACION DE INDUSTRIALES DE CATALUÑA]*

*[Text: C.C.OO]*

*[Text: C.C.OO]*

*[Text: FEDERACION INDUSTRIAL]*



Comissions Obreres de Catalunya

# convenio provincial de cervezas

VOLUMEN APROX. 31 CL.



**Cruzcampo**

Volumen aprox. 20 cl.  
e. s. l. a.

**ESTRELLA  
DORADA**

**CERVEZA DAMM ESPECIAL**

Fábrica de Cervezas, Serravallo, Barrio, Urreola, Serris, Cervera, Peris de M.

CERVEZA ELABORADA EN

AFILIADOS – 35 ptas.  
NO AFILIADOS – 50 ptas.

BARCELONA – JUNIO 1979

## VALORACION DEL CONVENIO DE CERVEZAS

*Compañeros/as:*

*La negociación del convenio de cervezas del presente año, ha conllevado una serie de características particulares que es necesario analizar de una manera global para comprender la estrategia de CC.OO. y el camino que ha sido elegido en cada momento de la negociación para conseguir el máximo de puntos reivindicativos.*

*No pretendemos en este breve escrito hacer un análisis exhaustivo de la negociación, que nos obligaría a extendernos mucho y en muchos aspectos que exceden al marco de nuestras intenciones. Sin embargo, sí creemos que es muy interesante esbozar a grandes rasgos cuales han sido las premisas que han configurado todo el proceso hasta llegar a la firma del convenio.*

*Todos los trabajadores que integramos el conjunto del sindicato sabemos bien la gran importancia que tiene la consecución de un convenio de ámbito estatal. Este año se ha trabajado mucho en este sentido, aunque no ha habido forma, en las condiciones en que estábamos de romper la negativa de la patronal. Queremos dejar muy claro, sin embargo, que aunque este año no se ha conseguido, nosotros no renunciamos ni renunciaremos a él, puesto que forma parte de nuestra estrategia negociadora ampliar el ámbito cuanto más mejor.*

*La participación de los trabajadores en el proceso de negociación, el apoyo con que siempre ha contado la comisión deliberadora de la inmensa mayoría de los trabajadores, ha sido una baza fundamental que nos ha permitido negociar con la seguridad y el apoyo explícito de todos los compañeros y compañeras, permitiendo así un avance muy importante del cual todos debemos felicitarnos en su justa medida. Han habido, evidentemente, compañeros disconformes, desencantados y hasta mostrando actitudes francamente negativas de cara a la unidad de todos por el convenio, pero debemos decir que la incidencia que pueda haber tenido ha sido tan mínima que frecuentemente sus posturas han quedado relegadas al ámbito del puro conformismo, y como tales han sido considerados por el conjunto de los trabajadores.*

*La lucha por la equiparación de las categorías era una reivindicación que durante largo tiempo ha estado siempre presente en las plataformas de los convenios. Si hasta ahora no se había conseguido, era únicamente por una razón: porque había una importante parte de los trabajadores que no tenían asumida la gran importancia que tiene para todos. En este sentido, debemos valorar como altamente positiva la labor de información, a base de asambleas, octavillas, etc. que han desarrollado los compañeros de las secciones sindicales y de la comisión deliberadora.*

*haciendo llegar al conjunto de los trabajadores nuestra postura con respecto tanto a la equiparación como de los demás puntos del convenio, consiguiendo que mediante debates y discusiones fuera asumido por la inmensa mayoría de los compañeros de todos los centros de trabajo.*

*Con la firma de este convenio han quedado reconocidas y legitimadas las secciones sindicales. COMISIONES OBRERAS como central mayoritaria y más representativa del sector, estaba dispuesta a luchar hasta conseguir que la patronal reconociera los sindicatos de clase dentro de la empresa, organizados por medio de las secciones sindicales, y en este sentido el éxito es doblemente válido puesto que este reconocimiento explícito y firmado rompía las consignas de la CEOE, que como todos sabemos, no quería bajo ningún concepto que se reconociera en los convenio las secciones sindicales. Es en este aspecto que nuestra valoración es positiva, aunque condicionada a las reacciones que tenga la patronal a la hora de que los trabajadores llevemos a la práctica hasta sus últimas consecuencias el acuerdo firmado en el convenio..*

*Por último, tenemos que referirnos a los compañeros técnicos y mandos intermedios, que es donde más problemas han habido, tanto en el proceso negociador como muy especialmente en la cuestión de las equiparaciones salariales, donde económicamente, han salido menos beneficiados a título particular. Sin embargo, los mandos intermedios y técnicos no deben olvidar que como asalariados forman parte también del conjunto de los trabajadores, y como trabajadores con más preparación que la mayoría de nosotros, estamos seguros que cuando estos compañeros realicen una valoración global del convenio verán, y lo comprenderán, que el convenio es ampliamente positivo en todos los aspectos para el conjunto de los trabajadores. No debemos olvidar que todo lo que contribuya a forjar más profundamente la unidad entre todos los que somos trabajadores, es siempre positivo para nuestra clase, y en este sentido, tanto las equiparaciones en particular como el convenio en general es válido y representa un progreso que debe ser tomado en consideración.*

*En resumen, debemos valorar positivamente el proceso de la valoración y el convenio firmado como consecuencia de ella, sin que este signifique olvidar que muchas cosas han quedado pendientes y que habrá que luchar por ellas en cuanto sea necesario y existan las condiciones necesarias.*

**CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DEL GRUPO  
PROVINCIAL DE CERVEZA**

**I. DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTICULO 1.º AMBITO DE APLICACION.**

1. El presente Convenio Colectivo Sindical será de aplicación en todos los centros de trabajo que las empresas cerveceras tengan establecidos en la provincia de Barcelona.
2. Las fábricas de malta cervecera de esta provincia que no estén adscritas a ninguna fábrica de cerveza se regirán igualmente por el presente Convenio en todos aquellos puntos que les sean de aplicación, efectuando las adaptaciones precisas de acuerdo con las peculiaridades propias de su proceso industrial.
3. Sus normas afectarán igualmente a los depósitos, delegaciones, despachos, y en general cualquier centro de trabajo que las empresas cerveceras y malteras tengan abiertos en dicha provincia, aunque su sede central esté en otro lugar.

**ARTICULO 2.º VIGENCIA.**

1. El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su homologación por la Autoridad Laboral competente, y se prolongará hasta el 31 de Diciembre de 1.979, quedando prorrogado por la tácita, de año en año, si una de las partes no lo denuncia con tres meses de antelación, al menos, a su vencimiento.
2. Caso de producirse esta denuncia, el Convenio continuará aplicándose mientras no recaiga acuerdo en firme sobre nuevas condiciones laborales.

3. No obstante, los efectos económicos se retrotraerán al 1.º de Enero de 1.979, con las excepciones que aparecen en el propio texto del articulado de este Convenio.
4. Los beneficios de este Convenio afectarán en cuanto a sus efectos re-  
troactivos exclusivamente al personal que preste sus servicios en las  
empresas en la fecha de su homologación.

## II. CLASIFICACION LABORAL

### ARTICULO 3.º CATEGORIAS LABORALES.

1. De acuerdo con el art. 9.º de la vigente Ordenanza Laboral de la In-  
dustria Cervecera, el personal de las empresas quedará encuadrado en  
los grupos y categorías laborales que se relacionan en el cuadro anexo  
a este Convenio.
2. A partir de la vigencia del presente Convenio se procederá a la rees-  
tructuración económica de algunas de las categorías de los grupos la-  
borales, que se irá realizando en forma escalonada en el tiempo de  
acuerdo con el siguiente calendario:
  - A) Durante el año 1979 se equiparán económicamente a las cate-  
gorías de: Auxiliar de los grupos Técnicos, Administrativo y Co-  
mercial; las de Auxiliar de 2.ª, Auxiliar de 1.ª, y Ayudante del  
Grupo obrero y la de Subalterno de 2.ª y Limpiadores del Gru-  
po subalterno.
  - B) También durante el año 1.979 se procederá a la equiparación  
económica de los Oficiales de 2.ª de los grupos Administrativo  
y Técnico a las de Inspector de 1.ª del grupo Comercial. Igual-  
mente se equipará económicamente a la categoría de Inspec-  
tor de 1.ª, las de Oficial de 1.ª administrativo y técnico.
  - C) En un plazo de cuatro años se procederá a la equiparación eco-  
nómica de las diferencias existentes entre las categorías labora-  
les que se relacionan a continuación, a razón de un 25 0/o cada  
año.

Subalterno de 1.<sup>a</sup> ..... se equipara a Inspector de 2.<sup>a</sup>  
Subalterno de 1.<sup>a</sup> Jefe de Equipo ..... se equipara a Inspector de 1.<sup>a</sup>  
Oficial de 2.<sup>a</sup> Obrero ..... se equipara a Inspector de 2.<sup>a</sup>  
Oficial de 1.<sup>a</sup> Obrero ..... se equipara a Inspector de 1.<sup>a</sup>

En el quinto año (1983) se procederá al estudio de los casos especiales existentes por conceptos retributivos especiales (plus por puesto de trabajo, mejoras contractuales, primas especiales, etc. . .)

- D) Se mantiene dentro del grupo obrero la categoría de Oficial de 1.<sup>a</sup> Jefe de Equipo por entender que su existencia es necesaria para la buena organización del trabajo. No obstante, en el seno de cada una de las empresas, se estudiará individualmente la posibilidad de ascenso de los productores que ostentan esta categoría a la de Jefe de 2.<sup>a</sup> del Grupo técnico, siendo condición indispensable el que tengan a su cargo un mínimo de quince trabajadores de forma continuada y la responsabilidad de un turno completo de trabajo. Sin embargo aquellos oficiales de 1.<sup>a</sup> Jefes de Equipo que en aplicación de las condiciones anteriormente establecidas no asciendan a la categoría de jefe de 2.<sup>a</sup>, percibirán la remuneración económica que figura en el anexo salarial.
- E) Todas las equiparaciones económicas a que se hace mención anteriormente, se realizarán sobre los conceptos retributivos que constan en las tablas salariales anexas al presente Convenio.

3. Los conductores de camión, con el título oficial correspondientes y contratados en función de este título, ostentarán la categoría laboral de Oficial de 1.<sup>a</sup> del grupo obrero una vez hayan superado satisfactoriamente el oportuno período de prueba, tal como se establece en el **art. 20 de la Ordenanza Laboral Cervecera**.

4. A partir de la vigencia del presente convenio, el personal que ingrese en el servicio de carretillas mecánicas, tendrá derecho a ascender a la categoría inmediata superior, hasta el límite de Oficial de 1.<sup>a</sup> Obrero, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Por el transcurso de cinco años en el servicio sin haberle sido impuesta y adquiera firmeza una sanción de carácter grave, o tres o más de grado inferior, impuesta o impuestas dentro del

último quinquenio.

- b) Cuando la Empresa lo estime conveniente, habida cuenta las necesidades de la producción y las características, singularidades y méritos del productor. En igualdad de tales circunstancias, tendrá preferencia el más antiguo en la Empresa.

El personal ingresará con la categoría de Oficial de 2.<sup>a</sup> Obrero, si dispone de carnet de conducir por lo menos de segunda categoría y domina el arte de conducir la carretilla con experiencia y capacidad acreditados. En otro caso ingresará con la categoría de Auxiliar.

- c) Con independencia de lo dispuesto en los párrafos anteriores, el personal hoy adscrito a este servicio, ascenderá a la categoría inmediata superior siempre que reúna las condiciones establecidas en los párrafos a) y b) que preceden. Tales ascensos se producirán en 1.<sup>o</sup> de Enero de 1.980.

Los ascendidos podrán permanecer en el propio servicio u ocupar otro puesto de trabajo, a juicio de la empresa.

- d) En virtud de las mejoras que se establecen en la presente disposición, el personal afectado desarrollará su labor con cualquier tipo de carretilla transportadora elevadora, cuya conservación le compete.

5. Las Empresas se comprometen a desarrollar un plan conjunto con los representantes de los trabajadores para llevar a término una valoración de los puestos de trabajo que refleje de manera justa las competencias de cada uno de los trabajadores que se encuentran afectados por la complejidad que en la actualidad se desenvuelven las fábricas que se dedican a la elaboración, venta y distribución de cervezas.

### III. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

El personal que presta sus servicios en las empresas comprendidas en el apartado I de este Convenio, percibirá las siguientes retribuciones:

## SALARIO BASE

### ARTICULO 4.º SALARIO BASE

1. Se entiende por tal el que para cada una de las categorías profesionales se señala bajo este concepto en el anexo salarial.
2. Por acuerdo entre las partes las nuevas cuantías del salario base que resultan de tal anexo no serán tenidas en cuenta para fijar los importes de aquellos conceptos retributivos cuyo cálculo se fundamente en dicho salario base.

## COMPLEMENTOS PERSONALES

### ARTICULO 5.º. ANTIGUEDAD

1. Los trabajadores fijos de carácter continuo de todas las categorías, a excepción de los aspirantes y aprendices, disfrutarán de aumentos periódicos en sus haberes, consistentes en doce bienios del 5 por 100, calculados sobre los salario base anuales existentes en cada empresa en 31 de diciembre de 1977, y cuyos importes quedarán inamovibles.
2. Este sistema de cálculo sustituirá al establecido en el art. 26 de la vigente Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera de 23.7.71, por cuanto ambas representaciones reconocen y manifiestan que el sistema retributivo establecido en este Convenio -como lo era en el anterior- mejora en su conjunto el previsto en tal Ordenanza y sin que por tanto y a ningún efecto pueda efectuarse otro cálculo de la antigüedad distinto del especialmente aquí pactado y convenido.
3. Las empresas que tengan establecido otro sistema de antigüedad más beneficioso seguirán aplicándolo en todas sus partes, si bien, teniendo en cuenta lo especialmente estipulado en los dos apartados anteriores.
4. A los aspirantes y aprendices que hubieran ingresado en la empresa antes de cumplir 16 años de edad, les será computada la antigüedad a partir del momento en que alcancen dicha edad.
5. Al personal temporero que a partir de la fecha de publicación de este Convenio pase a formar parte de la plantilla como fijo, le será recono-

cido el primer bienio de antigüedad siempre y cuando haya trabajado en la empresa, en temporadas seguidas, un período efectivo de veinticuatro meses. El reconocimiento de antigüedad se entiende exclusivamente retributivos salariales, sin que pueda invocarse para cualquier otra consecuencia laboral o económica.

## COMPLEMENTOS POR PUESTO DE TRABAJO

### ARTICULO 6.º TRABAJO NOCTURNO

1. En lo que respecta a trabajo nocturno se estará a lo que regula el artículo 30 de la vigente Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera y el apartado 5 del artículo 23 de la Ley de Relaciones Laborales, si bien respetando las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en cada empresa.
2. Por acuerdo entre las partes, el importe total que se abonará por este concepto será de 35 pesetas por hora trabajada de las comprendidas entre las 22 y las 6, sin distinción de categorías y de la situación de antigüedad de los interesados; tal complemento sustituye en la cuantía ahora fijada, a todo lo que vengán satisfaciendo las empresas, por el concepto de trabajo nocturno, cualquiera que sea su denominación.

### ARTICULO 7.º . TRABAJO EN DOMINGO Y FESTIVOS

1. Aquellos trabajadores adscritos a secciones que funcionan normalmente durante todo el año sin interrupción, en régimen de trabajo continuo (servicios de vigilancia, de máquinas y general), percibirán un plus de 600 pesetas por jornada completa trabajada. Tal concepto estará comprendido en el apartado (B) del artículo 5.º del decreto de 17 Agosto de 1973 sobre ordenación del salario.

Solamente se percibirá este plus, en el supuesto de realización de un descanso intersemanal compensatorio de la fiesta no realizada en domingo o día festivo. En el caso de que por necesidades del servicio, no se realizara este descanso intersemanal, dicho día se retribuirá con carácter extraordinario.

## COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

## ARTICULO 8.º PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.

1. Las empresas abonarán un plus de asistencia, que percibirán todos sus productores en la cuantía de 138 pesetas diarias, salvo los de las categorías de limpiadores en régimen de media jornada, aspirantes y aprendices, cuyo importe será de 69 pesetas diarias.
2. Este plus se percibirá por días efectivamente trabajados.
3. No obstante, tendrán derecho a la percepción de este plus:
  3. 1. Los trabajadores que se encuentren accidentados de trabajo.
  3. 2. Aquellos que ostentando cargo sindical sean requeridos oficialmente para asistir fuera de las empresas, a actos o reuniones propias de su cometido.
  3. 3. Los que acudan a visita médica, justificándola en debida forma.
  3. 4. Los que disfruten de las vacaciones anuales reglamentarias y de las licencias que conceden las empresas por acontecimientos familiares, previstos en el artículo 17 de este Convenio.
4. Dejarán de percibir este plus:
  4. 1. El productor que falte al trabajo por cualquier causa que no sea alguna de las indicadas en el apartado anterior, o no justifique en debida forma las ausencias autorizadas.
  4. 2. El que incurra en más de una falta de puntualidad a la semana o más de cuatro al mes, según se trate de trabajadores de devengo diario o mensual. En estos casos serán descontados tantos pluses diarios como faltas excedan de los límites indicados, todo ello sin perjuicio de las demás sanciones a que hubiere lugar.
5. El trabajo en domingo o día festivo dará derecho a la percepción de este plus en la cuantía que corresponda según el apartado 1.º de este artículo.
6. Si el trabajo dura hasta cuatro horas en un día, el plus será reducido a su mitad. Si excede de cuatro horas, el plus se percibirá íntegro. Esta reducción no regirá para los domingos y días festivos, en que

el plus se percibirá íntegro cualquiera que sea el número de horas trabajadas.

7. Dadas las características especiales de trabajo en el servicio comercial, los productores pertenecientes a las categorías de este servicio, así como el personal de distribución y reparto, y el destinado a instalación y mantenimiento de aparatos enfriadores de cerveza, a todos los cuales se refieren los apartados 4 y 5 del art. 35 de la vigente Ordenanza Laboral, no percibirán este plus de asistencia siempre y cuando cada empresa establezca, o tenga establecidas, de acuerdo con los trabajadores afectados, las compensaciones pertinentes, tales como comisiones, primas de reparto, etc. El importe individual de estas compensaciones no podrán ser nunca inferior, en cómputo anual, a la cuantía que por el concepto de plus de asistencia perciben los demás productores de la empresa. La aceptación de estas compensaciones, sustitutorias del plus de asistencia, presupone un pacto libremente acordado por ambas partes.

#### **ARTICULO 9.º REVISION SALARIAL 1.979**

1. Por el presente Convenio se asegura a todos los productores una mejora anual cuya cuantía consistirá en el importe del 13 por ciento de las masas salariales brutas fijadas en cada empresa, a repartir entre todos los trabajadores en forma lineal por meses naturales y por el concepto de complemento salariales por cantidad y calidad de trabajo (párrafo C del art. 5.º del Decreto de 17/8/73).
2. Esta mejora se acumulará a los anteriores pluses de Convenio y la cuantía total será abonada por meses naturales bajo el concepto de pluses de Convenio.
3. A los productores en régimen de jornada incompleta se les abonará el montante total a percibir por el concepto de pluses de convenio, a prorrata de las horas trabajadas diariamente, en comparación con la jornada normal de ocho horas. Igualmente, a los aspirantes y aprendices menores de 18 años, les será asegurada por este concepto la cantidad mínima equivalente al 50 por 100 del total Pluses Convenio.
4. Es decisión unánime de las partes contratantes que este concepto retributivo no tenga repercusión en ningún otro aspecto y, concretamente, en el valor de las horas extraordinarias, antigüedad, págas

extraordinarias o cualquier otro tipo de remuneración.

5. La percepción de este plus estará supeditada a las siguientes normas:
  - 5.1. Se devengará por días efectivamente trabajados, incluidos domingos y fiestas no recuperables, y se abonará junto con las restantes percepciones del trabajador.
  - 5.2. Tendrá derecho a la percepción íntegra de este plus:
    - 5.2.1. El trabajador que ostentando cargo sindical sea requerido oficialmente para asistir fuera de la empresa a actos o reuniones propias de su cometido.
    - 5.2.2. El que acuda a visita médica, justificándola debidamente y por el tiempo que ésta dure.
    - 5.2.3. El que disfrute de las licencias reglamentarias con sueldo que se conceden por acontecimientos familiares, previstos en el artículo 17 de este Convenio.
    - 5.2.4. El que cumpla su período anual reglamentario de vacaciones.
6. Será descontado el plus de Convenio al productor que falte al trabajo por cualquier causa que no sea alguna de las especificadas en el apartado anterior, o que no justifique en debida forma las ausencias en él mencionadas.
7. La cuantía diaria que servirá de base para los descuentos previstos en este artículo, se obtendrá dividiendo el importe mensual del Plus de Convenio por treinta.
8. Además de lo indicado anteriormente se efectuará otra mejora cuyo montante representa el 1,5 0/0 de la masa salarial de cada Empresa, a repartir proporcionalmente a los sueldos base de cada una de las categorías, quedando su importe incorporado al propio sueldo base individual.

## **ARTICULO 10.º HORAS EXTRAORDINARIAS**

1. El valor de las horas extraordinarias pactadas en cada empresa no sufrirá variación durante la vigencia del presente Convenio, por haber sido, en cada empresa, acumulado el importe de las realizadas en 1.978 para la fijación de la masa salarial bruta que ha servido de base para establecer las mejoras del presente Convenio.
2. Para el debido control continuado de las horas extraordinarias, las empresas afectadas por el presente Convenio tendrán al corriente a sus respectivos Comités de las que se hayan realizado.

## **COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO PERIODICO**

### **SUPERIOR A UN MES**

## **ARTICULO 11.º PAGAS EXTRAORDINARIAS**

1. Los trabajadores percibirán anualmente dos pagas extraordinarias abonables respectivamente en 15 de julio y 20 de Diciembre o día siguiente si cualquiera de esas fechas fuese inhábil.
2. La cuantía de cada una de estas pagas será de 30 días para el personal de devengo diario y de un mes para el personal de devengo mensual, y estarán integradas por los siguientes conceptos retributivos:
  - Sueldo o salario base.
  - Antigüedad.
3. Tanto el personal de nuevo ingreso en la plantilla en calidad de fijo, como el personal temporero, eventual o interino, quedará sujeto para el percibo de estas pagas al régimen de proporcionalidad según el tiempo trabajado en cada año.
4. Cuando un productor cause baja en la empresa percibirá la parte proporcional de estas pagas que venzan en los doce meses siguientes a la fecha de su cese, considerándose para estos casos las fracciones de mes como meses completos.

## PERCEPCIONES NO SALARIALES

### ARTICULO 12.º DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCION

1. Dietas - De conformidad con lo dispuesto en el apartado 1.º del art. 45 de la vigente Ordenanza Laboral, se fija la cuantía de las dietas que deberán pagarse a los trabajadores que se desplacen a prestar sus servicios a localidades situadas en un radio superior a 50 kilómetros de su centro de trabajo. En los casos en que el trabajador pueda regresar el mismo día de su salida, solamente devengará media dieta. Los días de salida y llegada se computarán para el devengo de dietas completas o medias, según proceda.
2. El importe mínimo de las dietas será durante la vigencia del presente Convenio el que se detalla a continuación:

	Pesetas
Derecho comida .....	400
Media dieta .....	600
Dieta completa .....	1.500

En el período comprendido entre el 1 de Junio y 30 de Septiembre de cada año, estos trabajadores disfrutarán de un suplemento de 200 pesetas, sólo en el supuesto de dieta completa.

3. Vigencia - Los importes antes reseñados, tendrán efectividad a partir del día primero de Mayo de 1.979.
4. Gastos de locomoción - Dadas las peculiaridades de cada empresa, los gastos de desplazamiento serán objeto de acuerdo en el seno de cada una de ellas.

No obstante en aquellas empresas que hayan convenido para este año 1.979 unos importes determinados por éste concepto, lo seguirán manteniendo mientras no se produzca una variación oficial en el precio de los carburantes.

5. Condiciones más beneficiosas - Las que puedan existir en esta materia en cada empresa serán respetadas.

### ARTICULO 13.º SITUACION DE BAJA POR ENFERMEDAD

1. Todo lo concerniente a los derechos y obligaciones de los trabajadores en caso de enfermedad se regirá por su legislación específica o por cuantas disposiciones legales se establezcan en el futuro.
2. Los trabajadores fijos de carácter continuo, de cualquier categoría, incluidos en la Seguridad Social, tendrán opción, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, a un complemento de retribución hasta el total del salario real correspondiente a su categoría, laboral, en jornada normal de trabajo. Este beneficio podrá disfrutarse a partir del tercer día de enfermedad y durante el tiempo en que el trabajador esté acogido a las prestaciones económicas correspondientes a dichas contingencias, dentro de la primera baja anual. Las posteriores bajas dentro del año natural darán opción a la retribución total del salario real, desde el primer día.
3. Dichos beneficios podrán ser otorgados estudiando cada caso concreto una comisión, integrada como mínimo por dos representantes de la empresa y dos representantes del Comité o, en su caso, Delegados sindicales designados por éste o éstos.
4. El trabajador afectado podrá presentar las pruebas que considere conveniente para su derecho, salvo en el supuesto de intervención de cirugía mayor.
5. Las decisiones de la comisión a este respecto serán inapelables.
6. Cuando un productor presente baja oficial por haber sido sometido a operación quirúrgica o por padecer enfermedad que no se manifieste por síntomas meramente subjetivos, sino por datos objetivos y externamente ostensibles, las empresas podrán, a petición del interesado y previo informe del Comité de Empresa y del Servicio Médico propio, asignar al productor afectado una ayuda de 100 pesetas diarias, para compensar los mayores gastos de enfermedad.
7. La duración de la baja motivada por las circunstancias apuntadas anteriormente deberá alcanzar un mínimo de treinta días naturales, y la percepción de la ayuda será a partir del día treinta y uno de la misma.
8. La decisión de las empresas, que estarán facultadas para solicitar cuanto información y asesoramiento crean necesarios, será inapelable.

## IV JORNADA LABORAL

### ARTICULO 14.º

1. En todo lo concerniente a jornada laboral se estará a lo previsto en la Ley de Relaciones Laborales, estando facultadas las empresas para fijarla, de común acuerdo con su respectivo Comité o previo informe del mismo, ya sean en cómputo diario, semanal, mensual o anual, según sus particulares necesidades.
2. No obstante, se mantiene con carácter general para el año 1.979, el régimen de tres meses de 48 horas de jornada semanal (Junio, Julio y Agosto) y los restantes nueve meses del año a 40 horas semanales, de Lunes a Viernes.
3. Si las necesidades de la producción exigieran trabajar en sábados, durante el régimen de las 40 horas, y mediante compensación económica por horas extraordinarias, los trabajadores a través del Comité negociarían la prestación de dicho servicio.

## V TRABAJOS Y TURNOS DE GUARDIA EN DIAS FESTIVOS

### ARTICULO 15.º

Los trabajos y turnos de guardia en día festivo se verificarán de acuerdo con las normas vigentes en la materia.

## VI VACACIONES

### ARTICULO 16.º

1. Todos los trabajadores tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones durante el año civil.
2. El número de días de vacaciones a disfrutar por cada trabajador será prorrateado en proporción al tiempo efectivo de trabajo durante el año natural, tanto por lo que respecta a la fecha de ingreso, como a la del cese.

3. Durante el período de vacaciones se asegurará al trabajador la percepción del salario base, antigüedad, plus de asistencia y pluses de Convenio correspondiente a su categoría laboral.
4. En el ámbito de cada empresa o Centro de Trabajo, se fijarán las condiciones particulares para el disfrute de las vacaciones que, en todo caso, se realizarán por turnos rotativos en cada sección.

## VII LICENCIAS CON SUELDO

### ARTICULO 17.º

1. En todo lo concerniente a licencias con sueldo se estará a lo dispuesto en el apartado 3, art. 25 de la Ley de Relaciones Laborales, si bien se concederá además un día natural de licencia por matrimonio de hijos.

## VIII ATENCIONES SOCIALES

### ARTICULO 18.º EQUIPOS DE TRABAJO

1. Las empresas facilitarán periódicamente a su personal equipos de ropa en consonancia con el trabajo a realizar y de acuerdo con las costumbres establecidas.
2. Si el equipo recibido quedase inservible o gravemente deteriorado antes de cumplir el año de uso, deberá serle entregado otro, previa comprobación.
3. El personal administrativo recibirá un guardapolvo u otra prenda adecuada a su trabajo en las mismas condiciones que el personal de fabricación.

### ARTICULO 19.º PREMIOS DE VINCULACION

1. Como estímulo y premio a su vinculación con las empresas, se concederá a los productores una gratificación especial de permanencia, que será satisfecha por una sola vez en los vencimientos y por las cuantías mínimas siguientes:

Al cumplir veinte años de servicios activos en la empresa: 20.000 ptas.

Al cumplirse treinta años de servicios activos en la empresa: 45.000 ptas.

Al cumplirse cuarenta años de servicios activos en la empresa: 80.000 ptas.

2. Pasados los diez primeros años de antigüedad, al causar baja por jubilación se liquidará a los productores, o en caso de defunción a los beneficiarios que se dirán, la parte proporcional del premio a que tengan derecho. No se percibirá esta parte alícuota cuando el cese se va voluntario o por causa de despido.
3. Los beneficiarios referidos en el párrafo anterior son los que a continuación se expresan y por el siguiente orden de prelación:
  - 3.1. El cónyuge viudo, no separado legalmente. La empresa entenderá no existe separación, si previamente no se le ha justificado documentalmenete su existencia.
  - 3.2. En su defecto, los hijos del productor, pudiendo la empresa distribuir entre ellos la cantidad en la forma que estime conveniente, e incluso designar entre ellos un solo beneficiario.
  - 3.3. En su defecto, los padres del productor, por mitad a cada uno de ellos, o la totalidad al sobreviviente en el momento de producirse la obligación de pagar.
  - 3.4. En defecto de dichas personas, a quien o quienes justifiquen cumplidamente su condición de herederos y en la proporción en que lo sean. En tanto no medie dicha justificación no nace la obligación de pagar.
4. El importe de los expresados premios podrá ser reducido o suprimido en consideración a la conducta personal o falta de rendimiento del productor a quien afecte, oído siempre el Comité de Empresa. Si el Comité informase desfavorablemente la reducción propuesta será sometido el caso a la consideración del Delegado Provincial de Trabajo, quien resolverá inapelablemente.

5. Los importes indicados serán de aplicación para los que se devenguen a partir de la vigencia del presente Convenio.

## **ARTICULO 20.º SERVICIO MILITAR**

1. Al personal fijo de plantilla que se incorpore al servicio militar obligatorio no le será efectuada liquidación alguna con motivo de esta baja, dejando de percibir toda clase de retribución por parte de las empresas durante la duración del mismo. En sustitución, a este personal le será abonada la cantidad de 8.333 ptas. mensuales, pagaderas por meses naturales y prorrateables por días, de los 12 meses del año.

Estas condiciones regirán para el personal que se haya incorporado a filas a partir del día 1.º de Enero de 1.979.

2. Una vez terminado el servicio militar, sea por la causa que fuere o concedido licencia ilimitada, el trabajador deberá incorporarse al servicio activo de la empresa en el plazo máximo de dos meses.

En el supuesto de que así no lo haga, perderá el derecho a percibir la especial retribución convenida en el presente artículo y será baja definitiva en la empresa.

## **ARTICULO 21.º PRESTAMOS PARA VIVIENDA.**

1. Las empresas podrán conceder a sus productores préstamos sin interés para adquisición o mejoramiento de sus viviendas en la cuantía cuya cifra máxima cada una de ellas fijará.
2. Tales préstamos estarán sujetos a las garantías hipotecarias, notariales y jurídicas que juzguen convenientes las empresas.
3. El plazo de devolución de estos préstamos será también señalado por las empresas al concederlos.
4. Las empresas gozarán de plena libertad en la concesión o denegación de estos préstamos sin derecho a reclamación alguna.
5. Las empresas que tengan constituido un Fondo de Atenciones Sociales podrán, previo informe favorable del Comité de Empresa, destinar este fondo a los fines previstos en este artículo en las condiciones que libremente se determinen.

## **ARTICULO 22.º SEGURO DE VIDA**

1. Las empresas seguirán manteniendo en las condiciones contratadas en cada póliza con las Compañías Aseguradoras, el Seguro Colectivo de Vida que tengan establecido para su personal fijo.
2. La cuantía mínima del Capital asegurado por productor, será de 150.000 pesetas.

## **IX. JUBILACION Y VIUDEDAD**

### **ARTICULO 23.º I. JUBILACIONES NORMALES**

- 1.1. Condiciones generales - Los trabajadores de las empresas deberán solicitar la baja por jubilación dentro del año natural en que cumplan los 65 años de edad.
- 1.2. En el supuesto de que por disposición legal futura o resolución de carácter administrativo o judicial pudiera continuar prestando sus servicios después de cumplir los 65 años, el trabajador perderá todo derecho al complemento de pensión de las empresas.
2. Condiciones económicas
  - 2.1. Las empresas abonarán a sus productores que se jubilen y que reunan las condiciones que, sobre vejez y jubilación, establezcan en cada momento las disposiciones legales en la materia, un complemento de pensión que se calculará de la siguiente forma:
  - 2.2. El salario base mensual del productor se incrementará con la antigüedad que le corresponda personalmente, y el plus de Convenio, todos ellos mensuales y referidos al momento de su jubilación. De la suma obtenida se deducirán los impuestos y cuotas de Seguridad Social. Desempleo, o cualquier otro concepto que sea a su cargo y que conste en su nómina de salarios. Del resto se deducirá la pensión mensual que le sea asignada, por todos conceptos, salvo ayuda familiar, por las instituciones oficiales de la Seguridad Social. La diferencia resultante será el complemento de pensión mensual a cargo de la empresa.

- 2.3. La empresa les abonará, además dos gratificaciones extraordinarias, que serán hechas efectivas en las mismas fechas que al personal en activo, a saber:

Mes de Julio.

Mes de Diciembre.

- 2.4. El importe de cada una de estas dos gratificaciones extraordinarias se determinará en la siguiente forma:

- El sueldo base mensual de productor se incrementará con la antigüedad que le corresponda personalmente, ambos referidos al momento de su jubilación. De la suma obtenida, se deducirán los impuestos y cuotas de la Seguridad Social, Desempleo o cualquier otro concepto que sea a su cargo y que conste en su nómina de salarios.
- La diferencia resultante servirá para determinar el importe de las gratificaciones extraordinarias indicadas en el apartado anterior, cuya cuantía consistirá en la diferencia entre la suma indicada en el apartado anterior y la gratificación que en esas fechas perciba de los organismos de Previsión Social.

- 2.5. El personal jubilado dejará de percibir de la empresa toda otra clase de retribuciones que no sean las especificadas anteriormente, y, en particular, todos aquellos conceptos que están supeditados a la presencia física del productor en la empresa como son: primas de asistencia, primas de producción, pluses por puestos de trabajo, horas extraordinarias, ayuda familiar, etc. . .

### 3. Otros beneficios.

- 3.1. Seguro de vida - El productor jubilado disfrutará mientras viva del Seguro Colectivo de Vida que la empresa tenga concertado para su personal, con primas a cargo de la empresa, en las condiciones establecidas en las Pólizas de Seguros contratadas.

### 4. Entrada en vigor

- 4.1. Estas normas entrarán en vigor a partir de la homologación del presente Convenio.

- 4.2. Para los productores que están en situación de jubilados se efectuará una actualización de sus pensiones, y los nuevos complementos de la empresa entrarán en vigor a partir del mes de su homologación, para todas las percepciones a que haya lugar a partir de esa fecha, según las normas antes indicadas.
- 4.3. Las pensiones del personal que se jubile, tanto a la edad de 65 años como por jubilación anticipada en las condiciones establecidas, serán revisadas automáticamente, cada vez que se produzca uno de los supuestos siguientes:
  - a) Modificación de las pensiones por parte de los Organismos de Previsión Social.
  - b) Modificación del nivel salarial del personal en activo.

En consecuencia, la empresa se compromete a actualizar el complemento de pensión que abona a sus jubilados, teniendo en cuenta en cada momento y de forma automática la pensión oficial que percibe el jubilado de los organismos de Previsión Social y el nivel retributivo de un productor en activo de su misma categoría y antigüedad.

## II. JUBILACIONES ANTICIPADAS

### 5. Condiciones generales

- 5.1. Los trabajadores podrán solicitar su baja por jubilación anticipada, siempre que reúnan todas y cada una de las siguientes condiciones:
  - 5.1.1. Haber cumplido los 60 años de edad, o cumplirlos durante el año natural en que dicha jubilación se solicite.
  - 5.2.2. Reunir las condiciones legales que en esta materia establezcan en cada momento las disposiciones vigentes, y que en la actualidad, de acuerdo con la Orden de 17 de septiembre de 1.976, son las siguientes:

“Los trabajadores que hubieran tenido la condición de mutualistas en cualquier Mutualidad Laboral de Traba-

jadores por cuenta ajena en 1.º de Enero de 1.967, o en cualquier otra fecha con anterioridad, podrán causar derecho a la pensión de jubilación a partir de los 60 años. En tal caso, el porcentaje de la pensión en que el nuevo régimen les correspondería, de acuerdo con los años de cotización, experimentará la disminución resultante de aplicarles la siguiente escala de coeficientes reductores:

	Coeficiente
A los 60 años .....	0,60
A los 61 años .....	0,68
A los 62 años .....	0,76
A los 63 años .....	0,84
A los 64 años .....	0,92

5.2.3. Llevar un mínimo de 25 años completos de servicios activos en la empresa como fijos. A los productores que hubiesen trabajado como temporeros en la empresa antes de ingresar como fijos en plantilla se les considerará, a estos únicos efectos, cada dos temporadas como un año de antigüedad y añadir a los que acrediten como fijos.

5.2.4. Comunicar a la Dirección de la empresa por escrito, y con una antelación mínima de cuatro meses, su deseo de acogerse a esta modalidad de jubilación anticipada.

## 6. Condiciones Económicas.

6.1. Independientemente de la pensión que a cada jubilado asignen los Organismos oficiales de la Previsión Social, la empresa abonará a estos productores un complemento de pensión que se calculará de la siguiente forma:

- El salario base mensual del productor se incrementará con la antigüedad que individualmente le corresponda y el plus de Convenio, todos ellos mensuales y referidos a la fecha de la jubilación. De la suma obtenida se deducirán los impuestos y cuotas de Seguridad Social, Desempleo o cualquier otro concepto que sea a su cargo y que consten en su nómina de salarios. Del 95 por 100 del resto se restará la pensión

mensual que le sea asignada por todos conceptos, salvo ayuda familiar, por las instituciones oficiales de Seguridad Social. La diferencia resultante será el complemento de pensión mensual a cargo de la empresa.

- 6.2. El importe del complemento de pensión de la empresa, cuya modalidad de cálculo se determina en el párrafo anterior, tendrá una bonificación de un entero por cada cinco años o fracción que exceda de los veinticinco de antigüedad en la empresa. Así pues, el porcentaje del 95 por 100 de que se habla en dicho apartado adoptará, según las circunstancias de cada trabajador, el siguiente escalado:

De 25 a 29 años de antigüedad :	95 por 100 de las retribuciones
De 30 a 34 años de antigüedad :	96 por 100 de las retribuciones
De 35 a 39 años de antigüedad :	97 por 100 de las retribuciones
De 40 a 44 años de antigüedad :	98 por 100 de las retribuciones
De 45 a 49 años de antigüedad :	99 por 100 de las retribuciones
De 50 años de antigüedad en adelante :	100 por 100 de las retribuciones.

- 6.3. La empresa abonará, además, a estos jubilados, dos gratificaciones extraordinarias, que serán hechas efectivas en las mismas fechas que al personal en activo, a saber:

Mes de Julio.

Mes de Diciembre.

- 6.4. El importe de cada una de estas gratificaciones extraordinarias se determinará de la siguiente forma:

- El sueldo base mensual del productor se incrementará con la antigüedad que le corresponda personalmente, ambos al momento de su jubilación. De la suma obtenida se deducirán los impuestos y cuotas de la Seguridad Social. Desempleo o cualquier otro concepto que sea a su cargo y que conste en su nómina de salarios.
- El 95 por 100 de la diferencia resultante servirá para determinar el importe de las gratificaciones extraordinarias indicadas en el apartado anterior, y cuya cuantía será la diferencia que resulte de restar de la cantidad indicada la grati-

ficación que en esas fechas perciba de los Organismos de Previsión Social.

6.5. El personal jubilado dejará de percibir de la empresa toda otra clase de retribuciones que no sean las especificadas anteriormente, y, en particular, todos aquellos conceptos que están supeditados a la presencia física del productor en la empresa, como son: primas de asistencia, primas de producción, pluses por puesto de trabajo, horas extraordinarias, ayuda familiar, etc.

## 7. Otros beneficios.

7.1. Seguro de vida. El productor jubilado disfrutará, mientras viva, del Seguro Colectivo de Vida que la empresa tenga concertado para su personal, con primas a cargo de la empresa, en las condiciones establecidas en las pólizas de seguro contratadas.

8. Entrada en vigor. Las normas sobre jubilación anticipada serán de aplicación a partir del mes natural de la homologación del presente Convenio, considerando dicho mes como completo, a los efectos de lo previsto en el apartado 5.2.4.

8.1. Las pensiones del personal que se jubile, tanto a la edad de 65 años como por jubilación anticipada en las condiciones establecidas, serán revisadas automáticamente cada vez que se produzca uno de los supuestos siguientes:

a) Modificación de las pensiones por parte de los Organismos de Previsión Social.

b) Modificación del nivel salarial del personal en activo.

En consecuencia, la empresa se compromete a actualizar el complemento de pensión que abona a sus jubilados, teniendo en cuenta en cada momento y de forma automática, la pensión oficial que perciba el jubilado de los organismos de Previsión Social y el nivel retributivo de un productor en activo de su misma categoría y antigüedad.

## 9. Cláusulas Comunes.

- 9.1. Las empresas se reservan la facultad de amortizar las plazas que sean dejadas vacantes tanto por jubilación normal como por jubilación anticipada.
- 9.2. En ningún caso un productor jubilado podrá percibir una pensión total anual por todos conceptos (pensión Mutualidad y Complemento Empresa) superior a la retribución de un productor en activo de su misma categoría y antigüedad.
- 9.3. Las empresas estudiarán, con audiencia del Comité, los casos especiales que se presenten de jubilación que no reúnan los requisitos establecidos.

### III. PENSIONES DE VIUEDAD

10. Viudedad por defunción de un productor en activo.
  - 10.1. Al producirse el fallecimiento de un productor en activo, si deja viuda no separada mediante la oportuna sentencia, salvo que fuera por culpa declarada del marido, la empresa abonará a ésta, de por vida, el 50 por 100 del complemento de la pensión que hubiese correspondido al productor difunto si la baja en la empresa hubiese sido debida a la jubilación en lugar de fallecimiento.
  - 10.2. La empresa abonará también a la viuda el 50 por 100 de las gratificaciones extraordinarias que hubiesen correspondido al difunto si hubiese estado en situación de jubilado, calculando su importe de la misma forma y con los mismos condicionamientos que en ese mismo supuesto de jubilación.
  - 10.3. La pensión de viudedad se extinguirá por las siguientes causas:
    - a) Por contraer nuevas nupcias o tomar estado religioso.
    - b) Por observar conducta deshonesto o inmoral.
    - c) Por estar incurso en causas de indignidad o incapacidad para suceder a su cónyuge.
    - d) Por fallecimiento de la beneficiaria.

## 11. Viudedad por defunción de un productor jubilado.

- 11.1. Al producirse el fallecimiento de un productor jubilado, si deja viuda no separada mediante la oportuna sentencia, salvo que fuera por culpa declarada del marido, la empresa abonará a ésta, de por vida, el 50 por 100 del complemento de pensión que estuviese satisfaciendo al jubilado en el momento de su defunción.
- 11.2. La empresa abonará también a la viuda el 50 por 100 de las gratificaciones extraordinarias que venía percibiendo su marido, y cuya modalidad de cálculo y fechas de abono se detallan en las normas generales tanto de jubilación normal como de jubilación anticipada.
- 11.3. La pensión de viudedad se extinguirá por las siguientes causas:
  - a) Por contraer nuevas nupcias o tomar estado religioso.
  - b) Por observar conducta deshonesto o inmoral.
  - c) Por estar incurso en causas de indignidad o incapacidad para suceder a su cónyuge.
  - d) Por fallecimiento de la beneficiaria

## 12. Entrada en vigor

- 12.1. Las pensiones de viudedad por causas de fallecimiento de un productor, tanto en activo como jubilado, entrarán en vigor, en cuanto a efectos económicos para la empresa, a partir de la homologación del presente Convenio.
- 12.2. Las viudas existentes en la actualidad deberán justificar ante la empresa las circunstancias que den lugar a los derechos que ahora se les conceden, aportando la documentación necesaria para determinar la cuantía de las prestaciones que deban serles abonadas por la misma.
- 12.3. Las pensiones de viudedad que se originen en el futuro entrarán en vigor automáticamente, y con derecho a percepciones, a partir del mes natural siguiente al del fallecimiento del productor causante.

- 12.4. Será condición imprescindible para disfrutar de un complemento de pensión de viudedad por parte de la empresa que la viuda esté percibiendo, y justifique debidamente, la pensión de viudedad que tenga asignada por los organismos oficiales de Previsión Social.

## CAPITULO X. REVISION

### ARTICULO 24.º

En cuanto a revisión de las condiciones salariales previstas en este Convenio se estará a lo dispuesto en el artículo tercero del Real Decreto-Ley número 49/1978, de 26 de Diciembre, sobre política de rentas y empleo.

## CAPITULO XI

### ARTICULO 25.º SECCIONES SINDICALES.

- 25.1. Los Sindicatos implantados a nivel nacional podrán constituir en los centros de trabajo la correspondiente sección sindical, siempre que cuente, al menos, con un 10 por 100 de afiliados en el seno de la plantilla total y cuyo tanto por ciento se justificará por el descuento de cuotas que se efectue a tenor de lo convenido en el punto 25.6.
25. 2. La sección sindical representará los intereses sindicales de sus afiliados ante la Dirección de la Empresa.
25. 3.
- a) Las secciones sindicales de los centros de trabajo podrán designar de entre sus miembros un representante que servirá de cauce de comunicación e interlocución con la Dirección. Este representante, habrá de tener la condición de fijo de plantilla del centro en cuestión.
  - b) En el supuesto de la existencia de varios centros en una misma provincia y de una misma empresa, se nombrará un solo representante por las secciones sindicales de cada uno de los sindicatos.

- c) Cada Central Sindical a las que se refiere el punto 25.1., tendrá un solo delegado, y este tendrá derecho a 20 horas retribuidas, a cargo de la Empresa, al mes, para el ejercicio de sus funciones, siempre que la Sección Sindical correspondiente comprenda al menos 20 trabajadores afiliados, procurando que su utilización cause el menor perjuicio a la producción.
25. 4. Las secciones sindicales constituidas a tenor de las presentes normas, dispondrán de un tablón de anuncios adecuado para la publicidad y difusión de sus acuerdos y comunicaciones.
25. 5. En el supuesto de que la sección sindical cambiara su representante por cualquier causa, el sindicato correspondiente vendrá obligado a comunicar el cambio a la empresa.
25. 6. Las empresas aceptan gestionar el cobro de las cuotas a las centrales sindicales, mediante el oportuno descuento en las respectivas nóminas, siempre que dicha detracción esté previamente autorizada por cada trabajador y su pago delegado en persona delegada por la Central Sindical.

## DISPOSICIONES FINALES

### ARTICULO 26.º ABSORCION Y COMPENSACION

Las mejoras que representan las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio, en relación con las disposiciones legales aplicables en las empresas, tienen la consideración de absorbibles y compensables en cómputo anual, a todos los efectos, con aquellas retribuciones establecidas o que pudiera establecer, con carácter general y obligatorio, cualquier disposición de rango igual o superior a este Convenio.

### ARTICULO 27.º APLICACION EN INTERPRETACION DEL CONVENIO

1. Cualquier discrepancia en la aplicación e interpretación de este Convenio será sometida al arbitraje de una Comisión constituida, como máximo, por tres Vocales económicos y tres Vocales sociales.
2. De no existir avenencia será sometido el caso al Ilmo. Sr. Delegado provincial de Trabajo.

## ARTICULO 28.º REGIMEN INTERIOR

El Reglamento de Régimen Interior de las empresas será mantenido en tanto y cuanto no vaya en contra de lo dispuesto en el presente Convenio.

## ARTICULO 29.º MODALIDAD DE COBRO

1. A partir de la firma del presente Convenio el pago de la retribución de todo el personal, tanto de devengo diario como mensual, se hará por meses naturales, con supresión de las entregas a cuenta semanales o quincenales.
2. Una vez efectuada la firma del Convenio se procederá en cada empresa a reestructurar las respectivas nóminas de acuerdo con los conceptos retributivos que se establecen en el presente Convenio.
3. A partir de la firma del presente Convenio, y al amparo de lo establecido en el Decreto Ley 39/1978 de fecha 5 de Diciembre de 1.978, el pago de las retribuciones se efectuará mediante talón bancario u otra modalidad similar en entidad bancaria o Caja de Ahorros.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

## ARTICULO 30.º INGRESOS

1. Como complemento a lo establecido en el artículo 13 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, las empresas concederán preferencia para ocupar los puestos de trabajo que puedan quedar vacantes, a los hijos de viuda y familia numerosa del personal fijo dentro de cada empresa, pero siempre en igualdad de aptitudes con los otros posibles candidatos.
2. No podrán ingresar como fijos a partir de la vigencia de este Convenio quienes ya percibieran pensiones del Montepío, Ejércitos, Estado, etc. . . , o estuvieran en funciones de disfrute o regencia de trabajos adicionales. Atal fin los representantes de los trabajadores serán necesariamente informados de cualquier plaza vacante que se produzca con quince días de antelación para que el Comité de Empresa pueda realizar las investigaciones oportunas.

## ARTICULO 31.º PERSONAL TEMPORERO

Al personal que sea contratado por las empresas con carácter de temporero para cubrir necesidades de campaña les será asegurada una permanencia mínima de tres meses o noventa días, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 15 y 16 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera de 23 de Julio de 1.971.

## ARTICULO 32.º GARANTIA DE PUESTOS DE TRABAJO

Las empresas se obligan, durante la vigencia de este Convenio, a no reducir la plantilla, salvo en los casos de jubilación ordinaria o anticipada, defunción, invalidez total o permanente o baja voluntaria.

## ARTICULO 33.º AMNISTIA LABORAL

1. Se acepta por parte de las empresas el principio de la amnistía laboral por actos anteriores, salvo que se tratara de sanciones impuestas por fraude, deslealtad o falta grave de disciplina, que haya llevado aparejada, por razón de su gravedad, la de despido.
2. Las empresas, para el caso de ser condenadas por sentencia que sea firme a la readmisión de un productor despedido, se obligan a cumplir tal sentencia en la forma así específicamente ordenada, sin pretender su sustitución por la indemnización de daños y perjuicios.

### TABLA DE EQUIPARACIONES ECONOMICAS

Según dispone el Art. 3.º - 2. apartado C. del presente Convenio,  
a realizar en el plazo de cuatro años:

CATEGORIA LABORAL	Categoría a la que se equipara	Importe	Importe	Importe
		Total	Equiparación 1.979	Equiparación Mensual
Subalterno de 1ª				
Jefe de Equipo	Inspector de 1ª	46.970	11.743	979
Subalterno de 1ª	Inspector de 2ª	35.697	8.924	744
Oficial de 1ª Obrero				
Jefe de Equipo		42.484	10.621	885
Oficial de 1ª Obrero	Inspector de 1ª	57.642	14.411	1.201
Oficial de 2ª Obrero	Inspector de 2ª	40.624	10.156	846

# A N E X O

## CUADRO GENERAL DE GRUPOS LABORALES, CATEGORIAS Y RETRIBUCIONES

	Salario o Sueldo Base Pesetas	Plus de Convenio	Plus Asistencia Diario Pesetas
<b>I. Grupo Técnico</b>			
Titulado Grado Superior . . . . .	34,666	29,665	138
Titulado Grado Medio . . . . .	28,413	29,665	138
Jefe de 1ª . . . . .	28,413	29,665	138
Jefe de 2ª . . . . .	24,244	29,665	138
Oficial de 1ª . . . . .	22,804	29,665	138
Oficial de 2ª . . . . .	20,956	29,665	138
Auxiliar . . . . .	18,005	29,665	138
Aspirante 4º año . . . . .	14,608	14,832	69
Aspirante 3º año . . . . .	13,510	14,832	69
Aspirante 2º año . . . . .	12,412	14,832	69
Aspirante 1º año . . . . .	12,412	14,832	69
<b>II. Grupo Administrativo</b>			
Titulado Grado Superior . . . . .	34,666	29,665	138
Titulado Grado Medio . . . . .	28,413	29,665	138
Jefe de 1ª . . . . .	28,413	29,665	138
Jefe de 2ª . . . . .	24,244	29,665	138
Oficial de 1ª . . . . .	22,804	29,665	138
Oficial de 2ª . . . . .	20,956	29,665	138
Auxiliar . . . . .	18,005	29,665	138
Aspirante 4º año . . . . .	14,608	14,832	69
Aspirante 3º año . . . . .	13,510	14,832	69
Aspirante 2º año . . . . .	12,412	14,832	69
Aspirante 1º año . . . . .	12,412	14,832	69
<b>III. Grupo Comercial</b>			
Titulado Grado Superior . . . . .	34,666	29,665	138
Titulado Grado Medio . . . . .	28,413	29,665	138
Jefe de 1ª . . . . .	28,413	29,665	138
Jefe de 2ª . . . . .	24,244	29,665	138
Inspector de 1ª . . . . .	22,804	29,665	138
Inspector de 2ª . . . . .	20,956	29,665	138
Auxiliar . . . . .	18,005	29,665	138

#### IV. Grupo Subalterno

Subalterno de 1ª Jefe de E.	19,449	29,665	138
Subalterno de 1ª . . . . .	18,407	29,665	138
Subalterno de 2ª . . . . .	18,005	29,665	138
Limpiadores (jornada compl.)	18,005	29,665	138

#### V. Grupo Obrero

Oficial de 1ª Jefe de Eq. (mes) . . . . .	20,489	29,665	138
Oficial de 1ª Jefe de Eq. (diario) . . . . .	675	29,665	138
Oficial de 1ª . . . . .	616	29,665	138
Oficial de 2ª . . . . .	595	29,665	138
Ayudante . . . . .	593	29,665	138
Auxiliar de 1ª . . . . .	593	29,665	138
Auxiliar de 2ª . . . . .	593	29,665	138
Aprendiz de 4º año . . . . .	486	14,832	69
Aprendiz de 3º año . . . . .	450	14,832	69
Aprendiz de 2º año . . . . .	414	14,832	69
Aprendiz de 1º año . . . . .	414	14,832	69

### **OBSERVACIONES**

1. Las remuneraciones contenidas en la presente tabla anexa al Convenio se considerarán como mínimas en todo caso, y sin perjuicio por ello, de aquellas otras más beneficiosas que tenga establecida cada empresa particularmente, teniendo siempre el carácter de retribuciones brutas, estando por tanto sujetas a las deducciones por impuestos y gravámenes que correspondan en cada momento.
2. Las categorías laborales y cargos de mando que se detallan en el presente Convenio son meramente enunciativas, y no suponen la obligación de tener provistas todas las categorías y cargos que se mencionan si las necesidades o el volumen de la industria no lo requieren.
3. Los salarios o sueldos bases que aparecen reflejados en la columna de esta denominación del cuadro anterior se percibirán por 14 mensualidades o 425 días, según se trata de trabajadores de cobro mensual o diario, respectivamente, dentro del año natural.
4. Los Pluses de Convenio se percibirán en 12 mensualidades, dentro del año natural.

## TABLA SALARIAL DE DAMM

### CUADRO GENERAL DE GRUPOS LABORALES, CATEGORIAS Y RETRIBUCIONES

	Salario o Sueldo Base Pesetas	Plus de Convenio	Plus Asistencia Diario Pesetas
<b>I. Grupo Técnico</b>			
Titulado Grado Superior . . . . .	38.928	37.306	138
Titulado Grado Medio . . . . .	31.801	33.046	138
Jefe de 1ª . . . . .	31.847	37.818	138
Jefe de 2ª . . . . .	27.134	38.283	138
Oficial de 1ª . . . . .	25.368	38.522	138
Oficial de 2ª . . . . .	23.016	38.781	138
Auxiliar . . . . .	20.084	39.143	138
Aspirante 4º año . . . . .	16.176	18.543	69
Aspirante 3º año . . . . .	14.893	18.598	69
Aspirante 2º año . . . . .	13.656	18.651	69
Aspirante 1º año . . . . .	13.656	18.651	69
<b>II. Grupo Administrativo</b>			
Titulado Grado Superior . . . . .	38.928	37.306	138
Titulado Grado Medio . . . . .	31.801	33.046	138
Jefe de 1ª . . . . .	31.847	37.818	138
Jefe de 2ª . . . . .	27.134	38.283	138
Oficial de 1ª . . . . .	25.368	38.522	138
Oficial de 2ª . . . . .	23.016	38.781	138
Auxiliar . . . . .	20.084	39.143	138
Aspirante 4º año . . . . .	16.176	18.543	69
Aspirante 3º año . . . . .	14.893	18.598	69
Aspirante 2º año . . . . .	13.656	18.651	69
Aspirante 1º año . . . . .	13.656	18.651	69
<b>III. Grupo Comercial</b>			
Titulado Grado Superior . . . . .	38.928	37.306	138
Titulado Grado Medio . . . . .	31.801	33.046	138
Jefe de 1ª . . . . .	31.847	37.818	138
Jefe de 2ª . . . . .	27.134	38.283	138
Inspector de 1ª . . . . .	25.368	38.522	138
Inspector de 2ª . . . . .	23.016	38.781	138

#### IV. Grupo Subalterno

Subalterno 1ª J. Equipo . . .	21.726	38.849	138
Subalterno de 1ª . . . . .	20.551	39.017	138
Subalterno de 2ª . . . . .	20.084	39.143	138
Limpiadoras (jornada compl.)	20.084	39.143	138

#### V. Grupo Obrero

Oficial 1ª J. Equipo . . . . .	22.886	38.437	138
Oficial de 1ª . . . . .	687	38.934	138
Oficial de 2ª . . . . .	664	39.041	138
Ayudante . . . . .	662	39.143	138
Auxiliar de 1ª . . . . .	662	39.143	138
Auxiliar de 2ª . . . . .	662	39.143	138
Limpiadoras (media jorn.) . . .	331	19.571	69
Aprendiz 4º año . . . . .	533	18.483	69
Aprendiz 3º año . . . . .	491	18.598	69
Aprendiz 2º año . . . . .	450	18.651	69
Aprendiz 1º año . . . . .	450	18.651	69

### TABLA DE EQUIPARACIONES ECONOMICAS

Según dispone el Art. 3.º - 2. apartado C. del presente Convenio,  
a realizar en el plazo de cuatro años

<u>CATEGORIA ACTUAL</u>	<u>Categoría a la que se equipara</u>	<u>Total Equiparación</u>	<u>Cuantía 1979 (25º/o)</u>	<u>Cuantía al mes natural</u>
OFICIAL 2ª Obrero	INSPECTOR 2ª	36.904,-	9.226,-	769,- Ptas.
SUBALTERNO 1ª	INSPECTOR 2ª	31.678,-	7.920,-	660,- "
OFICIAL 1ª Obrero	INSPECTOR 1ª	58.233,-	14.558,-	1.213,- "
SUB. 1ª J. Equipo	INSPECTOR 1ª	47.064,-	11.766,-	981,- "
SUB. 1ª Obrero J. E.	—	46.696,-	11.674,-	973,- "

## NUEVO VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

CATEGORIAS	Valor hora extraordinaria en día laborable	Valor hora extraordinaria en día laborable
TITULADO GRADO MEDIO	388 Ptas. brutas	481 Ptas. brutas
JEFE de 2ª Téc. y Adm.	388 " "	481 " "
OFICIAL 1ª Téc. y Adm.	377 " "	476 " "
OFICIAL 2ª Téc. y Adm.	364 " "	452 " "
AUXILIAR Téc. y Adm.	350 " "	434 " "
SUBALTERNO 1ª J.E.	- 377 " "	476 " "
SUBALTERNO de 1ª	- 364 " "	452 " "
SUBALTERNO de 2ª	- 350 " "	434 " "
OFICIAL 1ª Obrero J.E.	- 382 " "	479 " "
OFICIAL 1ª Obrero	- 377 " "	476 " "
OFICIAL 2ª Obrero	- 364 " "	452 " "
AYUDANTE Obrero	- 350 " "	434 " "
AUXILIAR 1ª Obrero	- 350 " "	434 " "
AUXILIAR 2ª Obrero	- 350 " "	434 " "
LIMPIADORES	- 350 " "	434 " "
Valor hora preparación máquinas	140 " "	140 " "

- Notas: 1.— Los nuevos importes brutos, se han obtenido como consecuencia de las equiparaciones económicas de categorías realizadas en Convenio firmado el día 8/6/79.
- 2.— Estos nuevos valores brutos se aplicarán a las horas extraordinarias trabajadas a partir del día 21 de Mayo de 1979.

## REVISION GENERAL DE RETRIBUCIONES AÑO 1979

### 1º.- REVISION LINEAL

Masa salarial fijada: 960.000.000,- Ptas.  
13º/o a repartir: 124.800.000,- Ptas.

Trabajadores fijos en 31 - 12 - 78:

Jornada completa . . . .	1.202
Media jornada (2) . . . .	1
Aprendices (4) . . . .	<u>2</u>
Total a considerar =	1.205

Importe por trabajador año =  $\frac{124.800.000,-}{1.205}$  = 103.568,- Ptas.

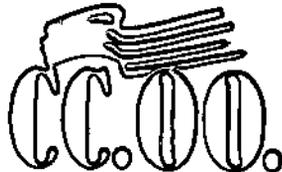
Importe por trabajador mes natural =  $\frac{103.568,-}{12}$  = 8.631,- Ptas. x

### 2º.- REVISION PORCENTUAL

- Cuantía total: 1,5º/o s/. 660.000.000,- = 14.400.000,- Ptas.

- Importe a aplicar al sueldo base de cada categoría: Ver hoja aparte.

# Afiliate



Comissions Obreres de Catalunya

*la primera fuerza sindical*

**LIBRO DE ACTAS**  
**DEL JURADO DE EMPRESA**  
**DE LA**  
**SOCIEDAD ANONIMA DAMM**



CI ROSELLÓN, 515

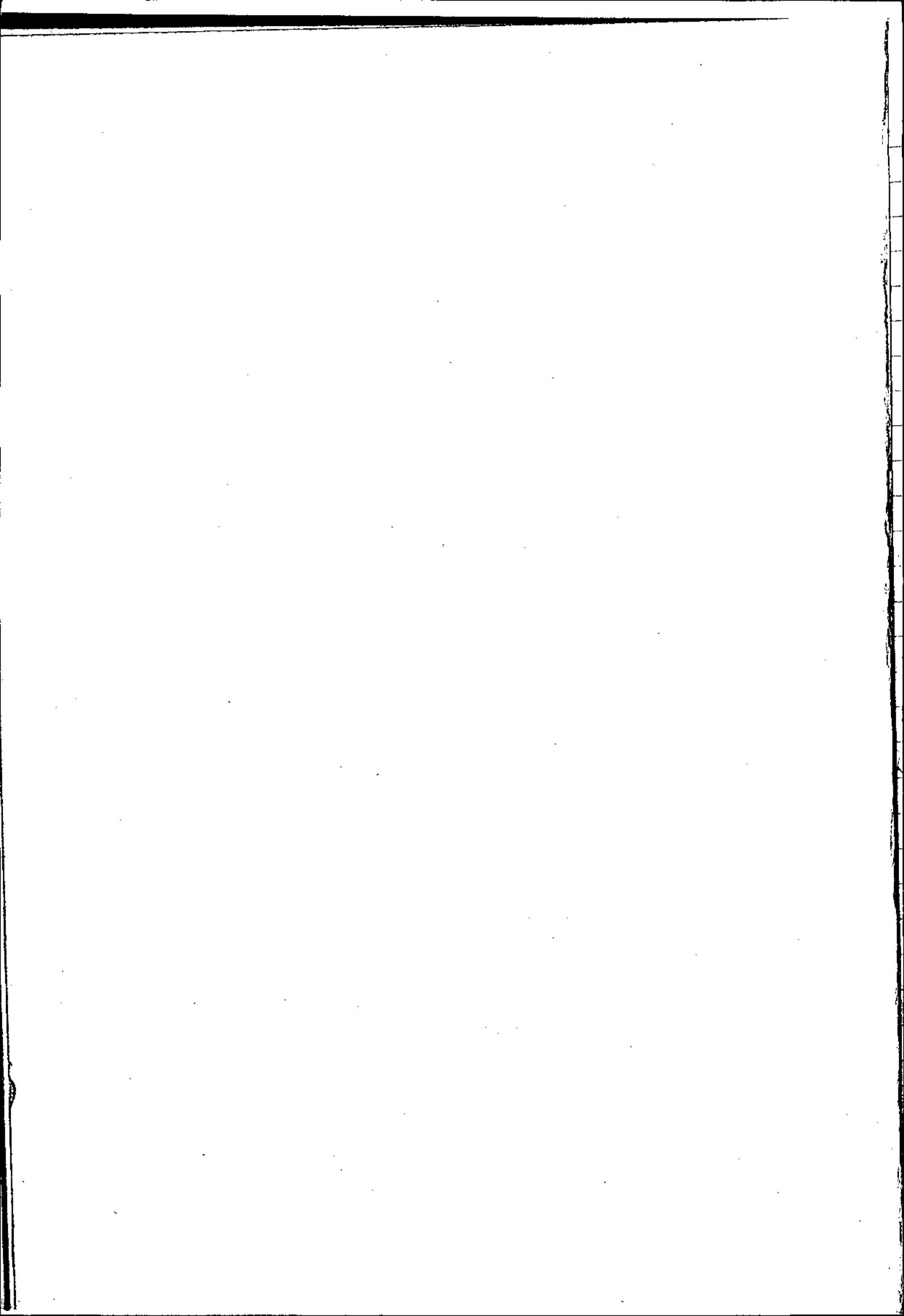
**O.S.** SECRETARIADO PROVINCIAL  
DE ASUNTOS SOCIALES  
SINDICALES  
18 MAY 1976  
ENTRADA n.º

DILIGENCIA: El presente libro, que está destinado  
a Notas de Jurado de Empleo de la  
entidad SOCIEDAD ANONIMA DAMM  
de Barcelona  
consta de cuin folios numerados y sellados  
con el timbre de la Secretaría Provincial de Sindica-  
tos de Barcelona, quedando autorizada su apertura  
a partir del 19 de Mayo de 1976

EL SECRETARIO SINDICAL PROVINCIAL



*[Handwritten signature]*



## Acta de Jurado n.º 151

REUNION EXTRAORDINARIA DEL JURADO DE EMPRESA DE  
8 DE NOVIEMBRE DE 1976

Por el señor Presidente se da cuenta al Jurado de que la Empresa desde mediados del mes de junio último, está exteriorizando su propósito de conceder, con motivo del centenario de la presencia en Barcelona del nombre "DAMM", una paga extraordinaria, con carácter general, y que represente para todos los empleados idéntica proporción en relación a las de carácter fijo y periódico que dichos productores vinieren disfrutando. Insiste el señor Sandoval en el sentido de que este beneficio cuente con una clara aceptación por parte del Jurado de Empresa, ya que el Consejo para adoptar la decisión definitiva, exige de la Gerencia, una correspondencia entre el importante desembolso proyectado y la consiguiente complacencia de los trabajadores, a la que se quiere servir con tal gratificación.

Los asistentes se pronuncian energicamente en repudiar una gratificación que no tenga el carácter de lineal, y por ello, aún agradeciendo como agradecen la propuesta, estiman e insisten que para que ésta sea bien recibida, es preciso, indispensablemente, el citado carácter de lineal. El señor Sandoval insiste en los inconvenientes de diversa índole que ello puede representar, sin conseguir que el criterio del Jurado, que se mantiene incólume, se modifique.

Ante esta posición, el Sr. Sandoval manifiesta que en virtud de las instrucciones que ha recibido, accede a que la gratificación se reparta del modo propuesto y exigido por el Jurado, y manifiesta que la cantidad total a repartir es la de 20 000 000,- de pesetas, por lo que es preciso estable

ser las consiguientes reglas de reparto.

Los reunidos, teniendo en cuenta que tratándose de celebrar un centenario, cuyos resultados son tributarios del trabajo y esfuerzos comunes realizados durante tantos años, no parece justo excluir a los jubilados, estiman, consecuentemente, a los efectos de la presente gratificación, que estos jubilados deberán ser considerados como miembros fijos de la plantilla y recibir su cuota individual correspondiente e idéntica a la del personal en activo. También consideran oportuno que los ingresados en el presente año 1976, así como los temporeros y eventuales, reciban como cuota individual del centenario, una cantidad igual a mil pesetas por mes completo trabajado durante el presente año 1976.

Con su virtud, se acuerda por unanimidad, que la gratificación extraordinaria conmemorativa del centenario de la presencia de la marca "DAMM" en Barcelona, consista en una paga que recibirá todo el personal con carácter general por una sola vez, y cuya cuantía y cuota individual resulte de la aplicación de las siguientes reglas:

PRIMERA - La cantidad total global a repartir con carácter general a todo el personal de la Empresa, asciende a la suma de veinte millones de pesetas.

SEGUNDA - Con cargo a dicha suma, cada uno de los empleados fijos, ingresados en plantilla en el presente año 1976, y cada uno de los productores temporeros y eventuales que estén trabajando en la Empresa en el momento de hacerse efectiva esta gratificación, recibirán una cuota individual igual al producto de multiplicar por mil pesetas el número de meses completos trabajados durante el presente año.

TERCERA.- El resto que quede, luego de deducida la cantidad a que se refiere la regla anterior, será repartido a partes iguales, entre todo el personal fijo obrante en plantilla de S.A. DAMM y el personal jubilado, cualquiera que fuere la categoría o puesto de trabajo que ocupen los primeros y la fecha de jubilación de los segundos.

El personal que realice su trabajo en régimen de media jornada, percibirá la mitad de la cuota que aquel que trabaje en régimen de jornada completa.

CUARTA.- Las cuotas individuales que resulten de la aplicación de las anteriores reglas y que constituirán a su vez la gratificación individual y personal, serán satisfechas por única vez, al final del presente mes de noviembre.

Nº 3º  
El Presidente

El Secretario

*Standard*

*Basola*

VOCALES

*Joaquín*

*M. López*

*Basuero*

*P. Alcaraz*

*Castro*

*Joaquín Solá*

*T. Alcaraz*

*Alcaraz*

*Millaalobos*

*Alcaraz*

Acta de Jurado n° 152

- Presidente  
D. Rafael Sandoval  
Secretario  
D. Daniel Badiola  
Vocales  
D. Joaquín Solá  
D. Jesús Fernández L.  
D. Miguel Galvea  
D. Miguel de Jesús  
D. Miguel A. Villalobos  
D. Francisco Salmerón  
D. Angel Castosa  
D. Rafael Navarro  
D. Sr. Joaquín Pasco  
D. Antonio Vidal  
D. Sr. Marcelino  
D. Francisco Blázquez  
Asesores  
Sr. Sr. Cabedo  
D. Francisco Torredemí  
D. Ramiro Cortés

Siendo las 18 horas del día 25 de noviembre de 1976, se reúne el Jurado de Empresa, bajo la presidencia de D. Rafael Sandoval Ita, con relación al margen de los miembros del mismo y con el siguiente orden del día:

- 1º Cuestiones pendientes última reunión
- 2º Jubilación anticipada
- 3º Descuentos por enfermedad.

Por el Sr. Secretario se procede a dar lectura a las dos últimas actas, una ordinaria y otra extraordinaria, las cuales son aprobadas por unanimidad.

Antes de entrar en la orden del día, el Sr. Cabedo, comunica a los presentes y hace entrega de una copia al Sr. Secretario del escrito del productor de la factoría n° 2, D. Antonio Peña García, en el que solicita la concesión de un piso de la Empresa, de manera temporal, en tanto dure la reparación del que actualmente ocupa. Se toma en consideración, por si fuera posible atender su petición.

El Sr. Vidal pide la concesión de ropa de abrigo interior para la sección de botillería de la factoría de Santa Coloma. El Sr. Cabedo le responde que en dicha factoría ya se ha hablado largamente de tal cuestión, y que se quedó de acuerdo, que siendo inminente la salida de los últimos temporeros, en dicho momento se solucionaría.

1º Cuestiones pendientes última reunión. El Sr. Sandoval pasa a informar de tales extremos y manifiesta:

a). Debido a que la Caja de Ahorros Provincial tiene que hacer una comprobación de los números

de cuenta, el pago por el sistema bancario, no se pondría en vigor, probablemente, hasta el próximo mes de diciembre.

b) No se podría atender la petición de aparcamiento de vehículos particulares en el depósito de hielo, puesto que la venta de dicho solar es inminente.

c) Sobre las protestas hechas contra la Clínica Labor, el Servicio Médico de la Empresa desea que se precisen nombres de accidentados para comprobar en otro Centro, si fueron o no tratados adecuadamente.

De todas maneras se hace constar que la Fraternidad, entidad con la que se tiene contratado el Seguro de Accidentes, dispondrá a partir del próximo mes, seguramente sobre el día 15 de su propio Dispensario, en la Plaza Estuán.

d) Se han cursado órdenes a la sección de Compras, para que el próximo pedido de ropa de trabajo, sea en lugar de verde como hasta ahora, de color azul.

e) Al igual que en los acuerdos reflejados en acta de 10-12-70; 30-11-71; 19-11-73; 11-11-74 y 25-11-75, se acuerda confeccionar un lote navideño compuesto por:

- 3 botellas Champán Cordon de Caralt, semi.
- 1 botella coñac Carlos III Domicq.
- 1 botella vermouth Cinzano negro.
- 1 botella anís del Mono, 1 litro.
- 1 botella Jerez Sánchez Romate, dulce.
- 1 barra turrón La Jijonencia 500 grs. Jijona ext.
- 1 barra turrón La Jijonencia 500 grs. Alicante ext.
- 1 barra turrón Mauri 500 grs. yema ext.
- 2 paquetes de 25 unidades barquillos Rifadi.
- 1 paquete ciruelas Sunsweet 227.
- 1 lata piña 1 Kg. KOO almibar Fancy.

- 1 frasco fruta La Tijonencia  $\frac{1}{2}$  Kg.
- 1 lata esparraños Garcia  $\frac{1}{2}$  Kg, punta morada
- 1 lata aceitunas rellenas La Española 450 grs. Co.
- 1 queso mini bola La Torre La Seu 800 grs. aprox.
- 1 lata foie gras trufado Purlom 140 grs.
- 1 caja galletas sultadas Azor Leste 375 grs.
- 1 paquete café Soley 250 grs.
- 1 caja motivos navideños.

Se confeccionan 1.290 lotes al precio de ~~1889~~ 16 pta. unidad, cuyo importe total de 2.437.021. - pta., será sufragado de la siguiente forma: Ptas. 1.240.488'18 a cargo del Fondo del Jurado de Empresa, y pta. 1.196.532'82 a cargo de la Empresa, a la que este Jurado agradece su colaboración. Los lotes serán entregados en las mismas condiciones que los años precedentes.

2° Jubilación anticipada. En su día este Jurado hizo entrega de una propuesta al Sr. Presidente del mismo Sr. Rafael Sandoval. Se contesta por la presidencia que se están haciendo los estudios pertinentes para que en su momento el Consejo de Administración, determine lo que proceda de todas formas, aunque no se deje de las manos, es un asunto que se debe estudiar muy detenidamente, en razón de su misma complejidad.

3° Descuentos por enfermedad. En virtud de la norma establecida por pacto de 26-11-74 (acta n° 134), reprobada en 6-3-75 (acta n° 136) y modificada en su cuantía en 18-6-76 (acta n° 147), y que debía ser sustituida por acuerdo del reciente Convenio Colectivo, se llega tras largo debate a un nuevo pacto de Empresa, el cual se expresa en los siguientes términos:

1° Durante los primeros treinta días naturales de

la Baja, se descontarán 150.-pts por día laborable.

2.º A partir del día natural número 31, se descontarán 30.-ptas por día laborable, cantidad resultante del descuento de 150.-pts día laborable y el abono de ayuda de 100.-ptas por día natural.

3.º Ambas partes se comprometen a no variar y mantener estas cantidades durante todo el periodo comprendido en el vigente Convenio, es decir hasta el 31 de diciembre de 1977.

4.º Se pondrá en vigor el expresado pacto a partir del día 29 del actual mes de noviembre, concediendo para los productores que actualmente están de baja, hasta 30 días naturales de gracia, para la aplicación del descuento correspondiente.

5.º Para los casos de cirugía mayor se seguirá el mismo régimen que existe para los accidentados de trabajo a partir del día 29 del presente mes de noviembre.

Los condicionamientos serán los siguientes:

- a) Presentación de un volante o certificado del médico operador en el que conste la intervención realizada.
- b) El médico de empresa dictaminará si la operación es de las consideradas de cirugía mayor, y en caso afirmativo, señalará el tiempo probable de duración de la baja, salvo complicaciones.

Sin más asuntos de que tratar, se levanta la sesión cuando son las 20 h. 30'.

V.º B.º  
El Presidente

R. Landa

El Secretario

J. Landa

Acta de Jurado n° 153

REUNION EXTRAORDINARIA DEL JURADO DE EMPRESA DE S.A. DAMM

En la ciudad de Barcelona, a 11 de enero de 1977, se reúne, bajo la Presidencia de D. Rafael Sandoval Ita, el Jurado de Empresa de SOCIEDAD ANONIMA DAMM, actuando de Secretario del mencionado órgano D. Daniel Badiola Vicente.

Por el Sr. Presidente se da cuenta de que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23 del vigente Convenio Colectivo, procede efectuar la revisión correctora allí establecida, a tenor del índice de aumento del coste de la vida, durante el año 1976 en su conjunto nacional, debiéndose efectuar la aplicación de tal incremento en forma lineal, más tres puntos que procede aplicar porcentualmente.

Continúa informando el señor Presidente que por los servicios contables de la Empresa, se ha procedido a confeccionar un estadillo en el que se expresa la aplicación concreta del incremento, aparte, claro está, del incremento porcentual.

El estadillo es leído por el Sr. Secretario y es del tenor literal siguiente:

CONVENIO 1976

APLICACION DE LA CLAUSULA REVISORIA PARA 1977 (ARTº n° 23) VIGENCIA: 1-1-77

	ROSELLON	STA. COLOMA	TOTAL
1.- SUELDO BASE	68.536.678.-	26.201.712.-	94.738.390.-
2.- ANTIGUEDAD	27.324.549.-	4.362.029.-	31.686.578.-
3.- PLUS ACTIVIDAD	81.438.898.-	30.130.637.-	111.569.535.-
4.- COMPLEMENTO EMPRESA	22.029.878.-	9.637.993.-	31.667.871.-
5.- PLUS ASISTENCIA	27.448.643.-	11.728.121.-	39.176.764.-
6.- PLUS CONVENIO 76	78.556.916.-	31.793.829.-	110.350.745.-
7.- PAGAS EXTRAORDINARIAS	102.469.148.-	34.182.470.-	136.651.618.-
	<u>407.804.710.-</u>	<u>148.036.791.-</u>	<u>555.841.501.-</u>

PRODUCTORES EN 31-12-76

ROSELLON	877	
STA. COLOMA	<u>293</u>	1.170
DIRECTORES		<u>-5</u>
<u>TOTAL</u>		<u>1.165</u>

8 } A DEDUCIR : GRATIFICACION CENTENARIO  $15.700 \times 1.165 = 18.290.500,-$   
 SUELDOS ANUALES 5 DIRECTORES . . . . . = 2.950.774,-  
21.241.274,-

TOTAL NOMINAS 555.841.501.-  
 A DEDUCIR, APARTADO 8º - 21.241.274.-  
 " " " 5º, 6º - 149.527.509.-

$385.072.718.- \times 19'77\% = 76.128.876'34$   
 TOTAL APARTADOS 5º y 6º  $149.527.509,- \times 22'77\% = 34.047.413'79$   
110.176.290'13

$\frac{110.176.290'13}{1.165 \times 12} = 7.880'99$  PESETAS

El Sr. Presidente solicita de los asistentes que manifiesten su conformidad o reparos, y el Jurado, tras amplia deliberación, manifiesta su plena conformidad por haberse efectuado la aplicación de acuerdo con lo colectivamente convenido.

Y no habiendo más asuntos de que tratar se levanta la sesión cuando son las 11 horas.

Nº Bº  
 El Presidente  
*[Signature]*

El Secretario

*[Multiple signatures and stamps, including 'Fadrola', 'Joaquín', 'Miguel Ángel', 'Hernández', 'Miguel Ángel', 'Hernández', 'Miguel Ángel', 'Hernández']*

Acta de Jurado n.º 154

Presidente

D. Rafael Sandoval

Secretario

D. Daniel Badiola

Vocales

D. Joaquín Raso

D. Rafael Navarro

D. Angel Castosa

D. Francisco Salmerón

D. Jesús de Miguel

D. M. Angel Villalobos

D. José Marcelino

D. Antonio Vidal

D. Francisco Blasquez

D. José Fernández J.

D. Ramiro Cortés

Asesores

D. José Cabedo

D. Francisco Zorededia

Se reúne cuando son las 18 horas del día 15 de febrero, el Jurado de Empresa de S. A. DAMM, bajo la presidencia de D. Rafael Sandoval Ita, y con asistencia de los miembros que se relacionan al margen.

Por el Sr. Secretario se procede a dar lectura del acta anterior, la cual es aprobada por unanimidad.

Se procede al inicio de la reunión, la cual se desarrolla siguiendo la orden del día, cuyo temario es el siguiente:

- 1.º Jubilación anticipada
- 2.º Ampliación plantilla sala máquinas (frigoristas)
- 3.º Escrito productores
- 4.º Aprendices
- 5.º Ruegos y preguntas

1.º Jubilación anticipada. Por el Sr. Presidente se informa que a instancias del Consejo laboral Sr. Blasquez, se acordó que se hiciera un estudio comparativo por la Dirección Administrativa, en el que se cotejaran las ventajas que actualmente disfruta nuestros jubilados, con las que se proponen por este Jurado, dentro de la próxima reunión del Consejo de Administración, y a la vista de dichos estudios, se determinará lo que proceda.

2.º Ampliación plantilla sala máquinas (frigoristas). Ante el hecho de que en dicha sección ha entrado a trabajar un frigorista, el Jurado ruega a la Presidencia información de como ha sido el desarrollo del mismo, a lo que el Sr. Sandoval contesta, que al producirse por diferentes causas la baja de tres maquinistas en dicha sección, se propuso por parte del Departamento Técnico, a varios productores

SECRETARIA  
PROFESIONAL

de la Empresa, si les interesaba pasar a formar parte de dicha sección en la función de frigoristas, a lo cual, sin excepción, contestaron negativamente. Ante esta situación se tuvo que contratar a un señor de fuera de la Empresa. El Jurado entiende que se debió solicitar a través de un aviso, y para todo el personal de plantilla de la Empresa, sin excepción, y si no se podía cubrir así, convocando entre los temporeros que tenemos en lista, y en última instancia, entre los hijos de viudas de productores, y aún entre los hijos de productores en activo que tienen solicitado el ingreso en la Empresa, por si hubiese alguien que poseyera las aptitudes y conocimientos adecuados para el mismo.

Como la Empresa, todavía debe cubrir una plaza más de frigorista, acepta el que así se haga, pero hace la salvedad que los cuatro ayudantes que se tienen previstos, se cubrirán con productores de la plantilla de la Empresa.

3.º Escrito de productores. Se procede a dar lectura por el Secretario del Jurado, de un escrito remitido por un numeroso grupo de productores, en el que se pide que para tomar una decisión de tipo laboral que afecte a todos los productores de la Empresa, se haga tras unos requisitos indispensables, para que se adopte democráticamente la postura de la mayoría, como son, asamblea con derecho de participación de todos, sin coacción para exponer su criterio, y posterior votación secreta e individual, que determine la acción a seguir. Este Jurado, acepta tal sugerencia y acata tal procedimiento para actuar en situaciones generalizadas.

4.º Aprendices. Se ovdre a insistir por parte del Jurado en la conveniencia de ingresar como aprendices a los hijos de viudas de productores, para ir reno-

vando los cuadros de oficios en la Empresa. La Presidencia responde que se va a confeccionar, de común acuerdo con el Jurado una lista de prelación de los mismos, a la vista de las solicitudes, considerando su mayor necesidad económica, para empezar a admitirlos, pero advierte que se exigirá de los mismos, que asistan a clases especializadas de los oficios, para que lleguen en su día, a ser operarios, lo más capacitados posible. El Jurado no solo lo aprueba sino que lo aplaude considerándose identificado totalmente con tal postura.

### 5.º Ruegos y preguntas

a) El Sr. Cabedo expone la cuestión de la lista de temporeros y propone que puesto que en la actualidad no tiene ninguna finalidad el hecho de enviarla al Sindicato, podría ser entregado a este Jurado de Empresa cosa a lo que no se encuentra ningún reparo, siempre que sea firmada y sellada por la Dirección de la Empresa.

b) Igualmente expone el Sr. Cabedo el caso de un temporero que en su segunda temporada, ha tenido una actuación sospechosamente más que defectuosa, pues su absentismo por bajas ha superado los dos tercios de la temporada, dándose el hecho de que en los días de cobro se ha presentado personalmente. Solicita, que excepcionalmente, se le excluya de la lista. El Jurado opina que a falta de un informe del servicio médico de la Empresa, que pudiera dar luz a tan delicado problema, se haga una investigación extraempresarial para conocer mejor su forma de ser, y así poder opinar con mayor conocimiento de causa.

c) Se solicita de la asesoría jurídica de la Empresa el estudio de un contrato de trabajo para los tem-

poreros que al finalizar la campaña les pudiesen dar opción a la percepción del seguro de desempleo.

d) El productor de Santa Coloma, D. José Martínez García padre de familia numerosa, habitando una vivienda que carece de los servicios más elementales, solicitó en su día de la Empresa un préstamo de cien mil pesetas para acometer unas obras esenciales. Se le pudieron conceder cincuenta mil. Este Jurado, considerando totalmente justa y necesaria su petición, propone a la Presidencia, la cual aprueba, se le presten cincuenta mil pesetas del Fondo Social, a devolver dos mil pesetas mensuales, hasta su total liquidación.

e) Al haber pasado el productor D. Alfonso Montalbo del Tino a la situación de invalidez transitoria por causa de accidente laboral, la Empresa, al no existir precedente con circunstancias similares, lo asimiló económicamente a los productores en situación de invalidez por enfermedad, si bien mejorando, en forma plenamente voluntaria y graciosa, el complemento de pensión por parte de la Empresa.

El Jurado entiende que el espíritu que anima la determinación de las pensiones en estos casos, es que el productor debiera seguir percibiendo la totalidad del sueldo real, en tanto no se falle la invalidez total.

Al Sr. Presidente contesta que, dejando bien sentado que ninguna Ley ni acuerdo interior obliga en absoluto a proceder de esta forma, la Empresa estudiará el caso para ver de encontrar una solución satisfactoria para el productor Sr. Montalbo, pero siempre en el bien entendido que su decisión, sea la que fuese, no ha de sentar precedente.

f) Algunos miembros del Jurado exponen que al abrirse el almacén de Eraguel, sito en la Zona Franca, se ha puesto al frente del mismo al pro-

ductor administrativo D. Alejandro Rubio Vizcarro, cuando creen que esta función es más propia del grupo técnico y que debiera haberse adjudicado por oposición o escalafón.

La Presidencia responde que al ser una función de responsabilidad y cargo de confianza, es potestativo de la Empresa la elección, pero que no se ha hecho de manera gratuita, pues se ha tenido en cuenta entre otros los siguientes extremos: 1º Actúo muchos años de encargado de almacén y a entera satisfacción. 2º No se sabe si se quedará definitivamente y en principio no se le ha modificado la categoría. 3º La Empresa lo considera la persona idónea por la confianza que le merece en cuanto a seriedad y honestidad.

g) La Empresa desestima la petición de acomodo de horario de trabajo del productor D. César Luis Pérez a la del grupo administrativo, por estar como chófer adjunto a la sección de Compras, y ser necesaria su presencia en horario partido.

h) Igualmente se desestima la petición de que las mujeres de limpieza tengan el carácter de plantilla, pues es un tema muy estudiado a fondo y durante mucho tiempo, y no es de ninguna manera aconsejable.

i) El vocal Sr. de Jesús transmite la petición de los carretilleros de que se ponga en el tablón de anuncios el informe del Servicio Técnico de Seguridad e Higiene de "La Fraternidad" sobre el escrito en que se pedía la investigación de la posible gravedad en la contaminación producida por las carretillas de gasoil. El Sr. Presidente, manifiesta que ya dará la oportuna resolución sobre la conveniencia o no de su exposición,

al Secretario del Jurado.

j) A la petición de que existan unos tableros de anuncios exclusivamente para los comunicados del Jurado de Empresa y de la Junta Sindical, la Presidencia responde que no hay inconveniente para habilitar dos en Rosellón (Santa Coloma ya tiene uno), pero con la salvedad de que no sirvan de propaganda extralaboral de ninguna clase. Para ello, condiciona que cualquier aviso sea previamente conformado al dorso del mismo por el Jefe de Personal, con el sello correspondiente, a la par que se le entregue una copia.

Sin más asuntos de que tratar se levanta la sesión cuando son las 21 horas.

Nº B:  
El Presidente  
A. Sandoval

El Secretario  
Badiola

Acta de Jurado nº 155

Se reúne el Jurado de Empresa el día 25 de marzo de 1977, a las 18 horas, bajo la presidencia de D. Rafael Sandoval Ita, y con asistencia de los miembros que se relacionan al margen.

Se procede por el Sr. Secretario a dar lectura del acta anterior la cual es aprobada por unanimidad.

Se pasa a continuación a la deliberación de los puntos señalados en la orden del día y cuyo temario es el siguiente:

- 1º Resolución de los temas pendientes última reunión.
- 2º Importe ingreso clínico Antonio Mateo Niato.
- 3º Calendario laboral de fiestas.
- 4º Ruegos y preguntas.
- 1º Resolución de los temas pendientes última reunión.

- Presidente
- D. Rafael Sandoval
- Secretario
- D. Daniel Badiola
- Vocales
- D. Rafael Navarro
- D. Salvador Grades
- D. Antonio Vidal
- D. Emilio Martínez
- D. José Marcelino
- D. Ramiro Cortés
- D. Francisco Blázquez
- D. Angel Castosa
- D. Miguel de Jesús
- D. Francisco Salmerón

Miguel A. Villalobos  
Miguel Gilvez  
Asesores

José Cabedo

Francisco Corrededia

a). Como ampliación a lo acordado en la reunión anterior sobre la lista de temporeros, de que obre una copia en poder del Jurado de Empresa, se solicita que en el tablón de anuncios de Santa Coloma, esté expuesta una fotocopia para que se pueda consultar y seguir el orden de entrada de los temporeros en cualquier momento. La Presidencia da su consentimiento para que así se haga.

Iguualmente, consultada dicha lista, se estima que debe suprimirse una relación de los temporeros que pueden efectuar el trabajo de carretilleros, prevista para adelantar su entrada en caso necesario, para tal cometido. Esta lista complementaria se había redactado siguiendo normas existentes con anterioridad en la factoría de Rosellón.

Y por último sobre este tema, la Dirección de Santa Coloma, manifiesta que ha sido excluido, en principio, de la lista de temporeros, el miembro de segundo año, D. Pedro Benito Solano, por los motivos ya expuestos en la última reunión de Jurado, en el sentido de las muchas faltas de asistencia al trabajo por bajas de enfermedad. Abierto un amplio debate, y ante las manifestaciones del vocal Sr. Castosa, que alega tener conocimiento de que en la anterior Empresa donde trabajó, estaba muy bien conceptuado, se pide por parte de la Presidencia, que solicite de la misma un certificado de buena conducta para así poder obviar a estudiar el caso.

b). El Sr. Presidente pone en conocimiento de los asistentes, que el día 11 o 12 del próximo mes de abril entrarán a trabajar como aprendices mecánicos,

con destino en su día para las máquinas de botillería, los hijos de los productores fallecidos Nadal, Escubiá, Miró y Felices (E.P.D), si en ese momento tienen toda la documentación necesaria en regla.

También se interesó la Empresa acerca del hijo del fallecido productor José Albarracín, éste ya mayor de 18 años, para si le interesaba ingresar para la misma especialidad, a lo que él respondió que estaba trabajando en un taller de mecánica de automóviles, que es lo que le gustaba, y que si posteriormente se necesitaban para tal especialidad, muy gustosamente aceptaría.

Sobre la petición del vocal Sr. Martínez de que las plazas vacantes de administrativos se cubran con hijos de productores, el Sr. Sandoval responde que así se viene haciendo por lo general puesto que hace unos meses se cubrieron cuatro plazas de esta forma.

c) El Sr. Presidente informa que referente al productor D. Alfonso Montalbo, actualmente en situación de incapacidad por invalidez transitoria, la Empresa le seguirá dispensando económicamente el mismo régimen de favor que hasta ahora.

2º Importe ingreso clínica Antonio Mateo Nieto. Dicho productor ha sido internado en los últimos tiempos dos veces por padecer enfermedad mental. El importe ha sido de 54.600.- pesetas, de las cuales debe deducirse el 30% que es satisfecho por el Mutualismo Laboral, porcentaje previsto para los casos en que dicha dolencia es consecuencia de otra, en este caso, etilismo agudo, y que importa 16.380.- pesetas. Restan por abonar 38.220.- pesetas, que el productor solicita sean abonadas por el Fondo Social, ya que según alega carece de medios propios. La Presidencia informa, que consultados los datos pertinentes, dicho señor percibió en el año pasado 491.000.- pesetas

y que para el presente año se calcula que en condiciones normales no serán inferiores a 600.000 pesetas, creyendo por tanto, sea considerada por los miembros del Jurado, la posibilidad de que dicho importe lo fuese retornando poco a poco, ya que afortunadamente sigue trabajando y moralmente pudiera servir de acicate para poder superar la dolencia que padece. Puesto a debate, y posteriormente a votación, se aprueba por siete votos a favor y seis en contra, que dicha cantidad sea abonada a fondo perdido.

3º Calendario laboral de fiestas. Se comenta a continuación la aparición del Calendario laboral de fiestas, de las que han sido excluidas cuatro de fuerte raigambre en la región catalana. Dada la inminencia de una de ellas, el Lunes de Pascua, se solicita por parte del Jurado de Empresa, que día sea concedido como festivo. La Presidencia responde que se estará a lo que determine la Dirección General, salvo que entretanto, sean publicadas normas concretas de carácter oficial.

4º Ruegos y preguntas. a) Se vuelve a insistir por el vocal Sr. Blázquez en la necesidad de habilitar un vestuario para los conductores de la Empresa que se ven obligados en la actualidad a dejar la ropa de cualquier manera en la sala de liquidaciones. Por parte de la Presidencia queda delegado el Sr. Corrededía para que de acuerdo con los servicios técnicos se estudie la posibilidad que se presenta ahora de poder habilitar en la segunda planta de botillería el vestuario, e incluso si esto hubiese de llevar un tiempo, acomodar momentáneamente unas perchas en la sala de liquidaciones.

b.) El vocal Sr. Tidal, expone el caso de un productor de Santa Coloma que tiene un mes de vacaciones, y que debe empezar el próximo día 1 de abril, que es viernes, considerando que no es lógico, a lo que el Sr. Cabedo responde que las vacaciones se programan con anterioridad, por períodos normales de tiempo, y que si se organizaran empezando en lunes se producirían unas lagunas que causarían muchos inconvenientes, por el número de días que se perderían, aparte de que la circunstancia de este caso es meramente accidental.

c.) Debido a las órdenes recibidas de la Administración, para el cobro de los envases, y debido a que en el caso de los productores no todos poseen en la actualidad en su poder el mismo número de ellos, la Presidencia responde que se estudiará la posibilidad de alguna solución para que todos se encuentren en las mismas condiciones.

d.) Ante la negativa de los oficiales de botillería que tenían asignada la función de preparación de máquinas de 5 a 6 de la mañana, y de limpieza de 10 a 11 de la noche, en régimen de horas extraordinarias, por alegar que no son debidamente compensadas económicamente, la Dirección una vez consultados sus órganos jurídicos, se ha visto en la necesidad de habilitar el turno de dichos productores de las 5 a las 13 horas y de las 15 a las 23 horas, iniciando inmediatamente las diligencias necesarias para su debido permiso oficial. Sobre este punto, recalca el vocal Sr. Casta la necesidad, lo más urgente posible, del permiso por parte de la Delegación del Trabajo, y consiguiente conocimiento del mismo por parte de los interesados, de la legalidad de dicho horario de trabajo.

Sin más asuntos de que tratar se levanta la sesión a las 21h30'

V.º B.º El Presidente  
R. Sandoval

El Secretario  
L. Adriola

## Acta de Jurado n° 156

Presidente  
Rafael Sandoval  
Secretario  
Daniel Badiola  
Vocales

Cuando son las 18 horas del día 10 de mayo de 1977, bajo la presidencia de D. Rafael Sandoval Jta, se reúne el Jurado de Empresa de S. A. DAMM, cuyos miembros se relacionan al margen.

Francisco Salmerón  
Rafael Morero  
Miguel de Jesús  
José Fernández

Se procede a dar lectura por el Sr. Secretario, del acta anterior, la cual es aprobada por unanimidad.

José Marcelino  
Miguel Galvez  
M. Angel Villalobos  
Joaquín Solá  
Antonio Vidal

Se pasa a tratar el temario propuesto para esta reunión, el cual se desarrolla según el siguiente orden del día:

1.º Jubilación anticipada.  
2.º Renovación pacto sábados festivos.

3.º Ruegos y preguntas.

1.º Jubilación anticipada. " Por acuerdo entre la Dirección y este Jurado, se da nueva redacción, a nivel de Empresa, del artículo 20.º del Convenio Colectivo Sindical de Trabajo de la Agrupación Provincial de cervezas de Barcelona, que quedará como sigue:

Asesores.  
I. - JUBILACIONES NORMALES

José Cabedo  
Francisco Corrededía

1.- Condiciones generales

1.1 - Los trabajadores de S.A. DAMM podrán solicitar la baja voluntaria por jubilación, dentro del año natural en que cumplan los 65 de edad.

1.2. - Si la Empresa fudiese al productor, y este lo aceptase, continuar en el servicio activo, los beneficios de jubilación que se detallan a continuación, se entenderán trasladados a la fecha en que cause baja por jubilación.

1.3. - Si el productor, por decisión propia, no se acogiese a la jubilación en el año natural en que cumpla los 65 años de edad, por cada año que exceda de este límite, el complemento de pensión de la Empresa y todas las demás retribuciones que le hubiesen correspondido según se es-

precifica más adelante, sufrirá unas reducciones, de acuerdo con el siguiente escalado:

- Jubilándose a los 66 años se percibirá el 75 por 100 de las retribuciones de la Empresa.
- Jubilándose a los 67 años se percibirá el 50 por 100 de las retribuciones de la Empresa.
- Jubilándose a los 68 años se percibirá el 25 por 100 de las retribuciones de la Empresa.
- Jubilándose a los 69 años no se percibirá retribución alguna de la Empresa.

## 2.- Condiciones económicas

2.1.- La Empresa S.A. Damm abonará a sus productores que se jubilen, de acuerdo con las normas establecidas en los apartados anteriores, y que reúnan las condiciones que, sobre vejez y jubilación, establezcan en cada momento las disposiciones legales en la materia, un complemento de pensión que se calculará de la siguiente forma:

2.2.- El salario base mensual del productor, se incrementará con la "antigüedad" que le corresponda personalmente, el "plus de actividad" y el "complemento de Empresa" que corresponda a su categoría laboral, y el "plus de Convenio", todos ellos mensuales y referidos al momento de su jubilación. De la suma obtenida se deducirán los impuestos y cuotas de Seguridad Social, Desempleo, Cuota Sindical o cualquier otro concepto que sea a su cargo y que conste en su nómina de salarios. Del resto se deducirá la pensión mensual que le sea asignada por todos conceptos, salvo ayuda familiar, por las instituciones oficiales de la Seguridad Social. La diferencia resultante será el complemento de pensión mensual a cargo de la Empresa.

2.3.- La Empresa les abonará, además, seis grati-

ficaciones extraordinarias, que serán hechas efectivas en las mismas fechas que al personal en activo, a saber:

- 18 de Julio
- Navidad
- fin de mes de marzo
- fin de mes de mayo
- fin de mes de agosto
- fin de mes de octubre

2.4.- El importe de cada una de estas seis gratificaciones extraordinarias se determinará en la siguiente forma:

El sueldo base mensual del productor se incrementará con la "antigüedad" que le corresponda personalmente y con el "plus de actividad" correspondiente a su categoría laboral, todos ellos referidos al momento de su jubilación. De la suma obtenida, se deducirán los impuestos y cuotas de la Seguridad Social, Desempleo, Cuota Sindical o cualquier otro concepto que sea a su cargo y que conste en su nómina de salarios.

La diferencia resultante, servirá para determinar el importe de las gratificaciones extraordinarias indicadas en el apartado anterior. Las gratificaciones de fin de los meses de marzo, mayo, agosto y octubre, serán abonadas por la diferencia antes indicada. Las correspondientes a 18 de julio y Navidad, se abonarán por el importe que resulte de deducir de la diferencia indicada, la gratificación que en esas fechas perciba de los organismos de previsión social.

2.5.- El personal jubilado dejará de percibir de la Empresa toda otra clase de retribuciones que no sean las especificadas anteriormente, y, en particular, todos aquellos conceptos que están supeditados a la presencia física del productor en la Empresa, como son: primas de asistencia,

12

primas de producción, pluses por puestos de trabajo, horas extraordinarias, ayuda familiar, etc.

### 3. - Otros beneficios

3.1. - Seguro de Vida - El productor jubilado seguirá disfrutando, mientras viva, del Seguro Colectivo de Vida que la Empresa tiene concertado para su personal, con primas a cargo de la Empresa, pero sin posibilidad de variar en el futuro el capital asegurado en el momento de la jubilación.

### 4. - Cláusula final

La Empresa se reserva la facultad de amortegar las plazas que sean dejadas vacantes con motivo de la jubilación.

### 5. - Entrada en vigor

5.1. - Para el personal que está actualmente en activo, las nuevas normas entrarán en vigor en las jubilaciones que se produzcan a partir del día 1º de julio de 1977.

5.2. - Para los productores que están ya en situación de jubilados se efectuará una actualización de sus pensiones, y los nuevos complementos de Empresa entrarán en vigor a partir de 1º de julio de 1977, para todas las percepciones a que haya lugar a partir de esta fecha, según las normas antes indicadas.

## II - JUBILACIONES ANTICIPADAS

### 6. - Condiciones generales

6.1. - Los trabajadores de S.A. Damm podrán solicitar su baja en la Empresa por jubilación anticipada, siempre que reúnan todas y cada una de las siguientes condiciones:

6.1.1. - Haber cumplido los 60 años de edad, o cumplirlos durante el año natural en que dicha jubilación se solicite.

6.2.2. - Reunir las condiciones legales que, en esta materia, establezcan en cada momento las dispo-

siciones vigentes, y que, en la actualidad, de acuerdo con la Orden de 17 de septiembre de 1976, son las siguientes:

"Los Trabajadores que hubieran tenido la condición de mutualistas en cualquier Mutualidad Laboral de Trabajadores por cuenta ajena, en 1º de enero de 1967, o en cualquier otra fecha con anterioridad, podrán causar derecho a la pensión de jubilación a partir de los 60 años. En tal caso, el porcentaje de la pensión que en el nuevo Régimen les correspondería, de acuerdo con los años de cotización, experimentará la disminución resultante de aplicarles la siguiente escala de coeficientes reductores:

a los sesenta años . . . . .	0'60
a los sesenta y un años . . . . .	0'68
a los sesenta y dos años . . . . .	0'76
a los sesenta y tres años . . . . .	0'84
a los sesenta y cuatro años . . . . .	0'92 "

6.2.3 - Llevar un mínimo de 25 años completos de servicios activos en la Empresa, como fijos. A los productores que hubiesen trabajado como temporeros en la Empresa antes de ingresar como fijos en plantilla, se les considerarán, a estos únicos efectos, cada dos temporadas, como un año de antigüedad a añadir a los que acrediten como fijos

6.2.4 - Comunicar a la Dirección de la Empresa por escrito y con una antelación mínima de 4 meses, su deseo de acogerse a esta modalidad de jubilación anticipada.

### 7. Condiciones económicas.

7.1. - Independientemente de la pensión que a cada jubilado asignen los Organismos Oficiales de Pre-

113  
SECRETARIA  
DEL ONA

misión Social, la Empresa abonará a estos productores un complemento de pensión que se calculará de la siguiente forma:

El salario base mensual del productor se incrementará con la "antigüedad" que individualmente le corresponda, el "plus de actividad" y el "complemento de Empresa" correspondientes a su categoría laboral, y el "plus de Convenio", todos ellos mensuales y referidos a la fecha de jubilación. De la suma obtenida se deducirán los impuestos y cuotas de Seguridad Social, Desempleo, Cuota Sindical o cualquier otro concepto que sea a su cargo y que consten en su nómina de salarios. Del noventa y cinco por ciento del resto, se deducirá la pensión mensual que le sea asignada por todos conceptos, salvo ayuda familiar, por las instituciones oficiales de Seguridad Social. La diferencia resultante será el complemento de pensión mensual a cargo de la Empresa.

7.2. - El importe del complemento de pensión de la Empresa, cuya modalidad de cálculo se determina en el párrafo anterior, tendrá una bonificación de un entero por cada cinco años o fracción que exceda de los 25 de antigüedad en la Empresa. Así pues, el porcentaje del 95% de que se habla en dicho apartado, será, según las circunstancias de cada trabajador, el siguiente escalado:

De 25 a 29 años de antigüedad	:	95%	de las	retribuciones.
" 30 a 34 " " "	:	96%	" " "	"
" 35 a 39 " " "	:	97%	" " "	"
" 40 a 44 " " "	:	98%	" " "	"
" 45 a 49 " " "	:	99%	" " "	"
" 50 años en adelante	:	100%	" " "	"

7.3. - La Empresa abonará, además, a estos jubilados, sus gratificaciones extraordinarias, que serán hechas efectivas en las mismas fechas que al personal en activo, a saber:

- 18 de julio.

- Navidad.

- Fin mes de marzo.

- Fin mes de mayo.

- Fin mes de agosto.

- Fin mes de octubre.

7.4. - El importe de cada una de estas seis gratificaciones extraordinarias se determinará de la siguiente forma:

El sueldo base mensual del productor se incrementará con la "antigüedad" que le corresponde personalmente, y con el "plus de actividad" correspondiente a su categoría laboral, todos ellos referidos al momento de su jubilación. De la suma obtenida, se deducirán los impuestos y cuotas de la Seguridad Social, Desempleo, Cuota Sindical o cualquier otro concepto que sea a su cargo y que consten en su nómina de salarios.

El 95% de la diferencia resultante servirá para determinar el importe de las gratificaciones extraordinarias indicadas en el apartado anterior. Las gratificaciones de fin de los meses de marzo, mayo, agosto y octubre, serán abonadas por la cantidad antes indicada. Las correspondientes a 18 de julio y Navidad se abonarán por el importe que resulte de deducir de la cantidad indicada, la gratificación que en esas fechas perciba de los Organismos de Previsión Social.

7.5. - El personal jubilado dejará de percibir de la Empresa toda otra clase de retribuciones que no sean las especificadas anteriormente, y, en particular, todos aquellos conceptos que están supeditados a la presencia física del productor en la Empresa como son: primas de asistencia, primas de producción, plusones por puestos de trabajo, horas extraordinarias, ayuda familiar, etc.

8. Otros beneficios

8.1. - Seguro de Vida.

El productor jubilado seguirá disfrutando, mientras viva, del Seguro Colectivo de Vida que la Empresa tiene concertado para su personal, con primas a cargo de la Empresa, pero sin posibilidad de variar en el futuro el capital asegurado en el momento de la jubilación.

9. Cláusula final

La Empresa se reserva la facultad de amortizar las plazas que sean dejadas vacantes con motivo de la jubilación anticipada.

10. Contrada en vigor.

Las normas sobre jubilaciones anticipadas serán de aplicación a partir de esta misma fecha, considerando el actual mes de mayo, como mes completo a los efectos de lo previsto en el apartado 6.2.4.

III - PENSIONES DE VIUDEDAD

11.- Viudedad por defunción de un productor en activo

11.1. - Al producirse el fallecimiento de un productor en activo, si deja viuda no separada mediante la oportuna sentencia, salvo que fuera por culpa declarada del marido, la Empresa abonará a ésta, de por vida, el 50% del complemento de la pensión que hubiese correspondido al productor difunto si la baja en la Empresa hubiese sido debida a jubilación en lugar de fallecimiento.

11.2. - La Empresa abonará también a la viuda, el 50% de las gratificaciones extraordinarias que hubiesen correspondido al difunto si hubiese estado en situación de jubilado, calculando su importe de la misma forma y con los mismos condicionamientos que en ese mismo supuesto de jubilación.

11.3. - La pensión de viudedad se extinguirá por las siguientes causas:

- a) por contraer nuevas nupcias o tomar estado religioso.
- b) por observar conducta deshonesto o inmoral.

c) por estar incurso en causas de indignidad o incapacidad para suceder a su cónyuge.

d) por fallecimiento de la beneficiaria.

12. Viudedad por defunción de un productor jubilado.

12.1. - Al producirse el fallecimiento de un productor jubilado, si deja viuda no separada mediante la oportuna sentencia, salvo que fuera por culpa declarada del marido, la Empresa abonará a ésta, de por vida, el 50% del complemento de pensión que estuviese satisfaciendo al jubilado en el momento de su defunción.

12.2. - La Empresa abonará también a la viuda, el 50% de las gratificaciones extraordinarias que venía percibiendo su marido, y cuya modalidad de cálculo y fechas de abono se detallan en las normas generales tanto de jubilación normal como de jubilación anticipada.

12.3. - La pensión de viudedad se extinguirá por las siguientes causas:

a) por contraer nuevas nupcias o tomar estado religioso.

b) por observar conducta deshonesto o inmoral.

c) por estar incurso en causas de indignidad o incapacidad para suceder a su cónyuge.

d) por fallecimiento de la beneficiaria.

13. Contrada en vigor.

13.1. - Las pensiones de viudedad por causa de fallecimiento de un productor, tanto en activo como jubilado, entrarán en vigor, en cuanto a efectos económicos para la Empresa, a partir de 1º de enero de 1978.

13.2. - Hasta dicha fecha de 1º de enero de 1978, las viudas existentes en la actualidad deberán justificar ante la Empresa las circunstancias que den lugar a los derechos que ahora se les conceden, aportando la documentación necesaria para determinar la cuantía de las prestaciones que deben serles abonadas por la misma.

15

13.3 - Una vez determinado el complemento de pensión por parte de la Empresa, el primer pago se realizará a fines de enero de 1978, por este mismo mes. En lo sucesivo las percepciones seguirán el mismo calendario que para el personal jubilado.

13.4 - Las pensiones de viudedad que se originen con posterioridad al 1º de enero de 1978, entrarán en vigor automáticamente y con derecho a percepciones a partir del mes natural siguiente al del fallecimiento del productor causante.

Barcelona, 10 de mayo de 1977

El Jurado de Empresa en pleno hace constar al Sr. Presidente para que lo transmita al Consejo de Administración y a la Dirección de la Empresa, su más sentido agradecimiento, por considerar que es un logro social y económico, importantísimo.

3º Renovación pacto sábados festivos. Habiéndose establecido el acuerdo en el año anterior, que al llegar el presente mes de mayo, se estudiaría la renovación del pacto para los sábados festivos, los miembros del Jurado solicitan sea ampliado en un mes, y que éste podría ser el próximo mes de septiembre. La Presidencia responde que no puede acceder en las circunstancias actuales, si bien deja una puerta abierta, para que en agosto, según la marcha, se pudiera considerar la posibilidad de conceder algún sábado como festivo en el referido mes de septiembre.

3º Ruegos y preguntas.

a) A la consulta efectuada sobre el caso de un productor al que se le ha descontado el tiempo invertido para acudir a una citación judicial, la Presidencia responde que es correcto, puesto que ésta habiéndose motivado por un asunto personal, totalmente ajeno a asuntos oficiales o laborales.

b) Se presenta la solicitud del cuñado del productor de la Empresa D Gabino Alberio, llamado Juan Morales Morales de 42 años en la actualidad, que había trabajado como eventual en la factoría de Rosellón a entera satisfacción, hasta que se anuló la lista de temporeros de la misma, y que habiéndose quedado sin trabajo, y en méritos y el cese involuntario anteriores, es por lo que ruega se le admita como temporero en Santa Coloma al finalizar la lista establecida. Los miembros del Jurado consideran justa la petición y le dan su apoyo, rogando que la Dirección de Santa Coloma la tenga en cuenta.

c) Sobre el temporero de segunda temporada D Pedro Benito Soriano, rechazado por sus continuas faltas, y a requerimiento del Sr. Castosa, el Director de Santa Coloma, Sr. Cabedo, vuelve a insistir, porque el interesado no lo ha hecho, de la entrega del certificado de buena conducta de la última empresa en que trabajó, para así poder volver a reconsiderar la decisión adoptada.

d) El Sr. Vidal solicita que se tome el acuerdo y así conste en acta, que para Santa Coloma, el inicio de las vacaciones se produzca en lunes. El Sr. Cabedo responde que ya se tiene en cuenta para que en el momento oportuno se haga el estudio correspondiente.

Sin más asuntos de que tratar se levanta la sesión cuando son las 21 h. 30'

N.º 3º  
El Presidente  
R. Salvador

El Secretario  
Audiola

## Acta de Comité de Empresa n.º 157.

Siendo las 18 horas del día 22 de julio de 1977, se reúne bajo la Presidencia de D. Rafael Sandoval Sta., los miembros del Comité de Empresa reseñados al margen, y bajo el siguiente orden del día:

- 1.º Renovación pacto sábados festivos  
 2.º Concepto aclaratorio sobre norma jubilación  
 3.º Viviendas vacantes Empresa  
 4.º Ruegos y preguntas.

Se procede en primer lugar a dar lectura al acta del jurado anterior la cual es aprobada unánimemente.

Preámbulo - Como consecuencia de la desaparición de la C.N.S. de forma definitiva en 30 de junio pasado, los cargos sindicales de la Empresa, presentaron masivamente la dimisión, por inoperancia al cesar el órgano de origen. Por ello, se convocó una Asamblea, a nivel de Centros de trabajo de las factorías de Rosellón y Santa Coloma. De resultados de ellas, en Rosellón y por acuerdo unánime se decidió que siguieran en sus cometidos los actuales representantes sindicales, en espera de que sean promulgadas las normas generales para el nombramiento de los nuevos delegados de Empresa.

En Santa Coloma y a la vista de que el problema no quedó bien clarificado, se convocó un referendium para el día 20 del presente mes, en el que se consultaba si procedía seguir la misma norma que en Rosellón, o se efectuaban votaciones para nombrar nuevos representantes provisionales. Por 118 votos contra 105 se optó por la primera solución. Es por lo que en la presente reunión, asisten los miembros de costumbre, adoptando a partir de este momento la denominación de Comité provisional de Empresa.

1.º Renovación pacto sábados festivos. Este Comité, con el ánimo de poder llegar a un pacto por escrito sobre la jornada semanal durante el período comprendido entre 1.º de octubre de 1977 a 30 de septiembre de 1978, propone la jornada de trabajo de cinco días semanales (sábado festivo), durante los meses de octubre, noviembre, diciembre de 1977 y enero, febrero, marzo, abril, mayo y septiembre de 1978, y la jornada de trabajo de seis días semanales los meses de junio, julio y agosto de 1978.

La Presidencia toma nota para evacuar consultas con los Servicios Técnicos, que en definitiva son los que tienen que estudiar la posible viabilidad o no de la propuesta.

2.º Revisión de los complementos de Empresa en las pensiones de jubilación. En las nuevas normas sobre jubilación que han sido acordadas últimamente, (acta de Jurado n.º 156) no se hace ninguna referencia a la revisión de las pensiones, si bien, voluntariamente, la Empresa venía actualizando los complementos que abona a sus jubilados, cada vez que se producía una modificación en el nivel salarial del personal en activo.

Sobre este asunto el Comité propone y la Presidencia acepta que quede reflejado en la presente acta el siguiente compromiso.

"Las pensiones del personal que se jubile, tanto a la edad de 65 años como por jubilación anticipada en las condiciones establecidas, serán revisadas automáticamente, cada vez que se produzca uno de los supuestos siguientes:

- a) Modificación de las pensiones por parte de los Organismos de Previsión Social.
- b) Modificación del nivel salarial del personal en activo.

17

En consecuencia, la Empresa se compromete a actualizar el complemento de pensión que abona a sus jubilados, teniendo en cuenta en cada momento y de forma automática, la pensión oficial que perciba el jubilado de los organismos de Previsión Social, y el nivel retributivo de un productor en activo de su misma categoría y antigüedad.

3° Viviendas vacantes Empresa. Ante la demanda de que se adjudiquen las viviendas que han quedado vacantes, la Presidencia alega que en San Acisclo hay tres viviendas y en José Antonio una, pero que de las primeras solo hay una que se podrá adjudicar en breve, tras su puesta a punto; otra está prácticamente inservible por el elevado coste de reparación y la tercera está habitada por la hija huérfana de un productor de la Empresa a la cual no se le puede apremiar de momento para que abandone la vivienda. En cuanto a la de José Antonio, el piso permanece cerrado por existir pleito en el Juzgado entre los herederos de los cónyuges ya fallecidos.

Este Comité acepta las explicaciones de la Presidencia sobre los dos pisos de San Acisclo, pero en el caso del piso de José Antonio entiende que el pleito que existe lo es entre personas que no tienen nada que ver con la Empresa y que tratándose de una vivienda social, no debe contar los derechos de los posibles productores optantes al mismo.

At. Ruegos y preguntas. - El vocal Sr. Rasco expone que al pactarse el último Convenio Colectivo se acordó que durante su vigencia los niveles salariales no sufrirían modificación alguna y que, por consiguiente, no existirían "flecos" de ninguna clase. Manifiesta que el anterior Jurado y actualmente Comité de Empresa han mantenido a rajatabla este principio, enfrentándose incluso, más de una vez con los propios compañeros. Por contra, y con el natural disgusto, observa que la

Empresa ha hecho caso omiso de este acuerdo en varias ocasiones, culminando últimamente con la adjudicación de unas categorías en forma gratuita, ya que entiende que los productores afectados desarrollan actualmente trabajos que no la justifican.

La Presidencia manifiesta que efectivamente existió tal acuerdo sobre niveles salariales, pero que debe entenderse que el pacto tenía un carácter de generalidad que por un lado no puede impedir que la Empresa por propia decisión, lo mejore (por ejemplo en el caso de aumento del valor de las horas extraordinarias) y por otro lado no puede tampoco imposibilitar los naturales cambios debidos, por ejemplo, a antigüedad o a adjudicaciones de categorías que se estimen necesarios. Lo contrario sería ir en contra del paso del tiempo o de las exigencias de las circunstancias.

Por otro lado, los cambios de categorías que han motivado particularmente la reclamación han sido debidas a un fallo de la Delegación de Trabajo, previa solicitud de los interesados por estimar que su asimilación de categorías, al publicarse la ordenanza de 1972, no había sido correcta. Y por último debe tenerse en cuenta que la adjudicación de categorías, a partir de Jefe de 2.ª, según la propia Ordenanza Cervecera, prerrogativa de la Empresa que está facultada para apreciar a su criterio las facultades del trabajador para desempeñarlas.

Después de un largo debate se aceptan las razones expuestas por la Presidencia siempre y cuando las personas a que afecten los cambios de categoría desarrollen funciones de mando y responsabilidad de acuerdo con las mismas.

b) Por la Presidencia se presenta a este Comité, la solución para el problema planteado de la hora de 5 a 6 de la mañana, preparatoria de las máquinas

de botillería, y de 22 a 23 horas de la noche para la limpieza de las mismas, y que leída por el Sr. Secretario es aprobada por el Comité. Transcrito literalmente, dice así:

“Por cuanto es absolutamente precisa la preparación previa de la maquinaria y utillaje antes de empezar la jornada laboral, para conseguir que al reemprenderse la actividad estén las máquinas y dispositivos en orden de marcha, se ha llegado a un acuerdo que se rige por los siguientes puntos, siendo presupuesto de ellos, la admisión de que es de ineludible cumplimiento, mediante la percepción de la mejora que a continuación se expresa, la prestación del servicio especial, una hora antes de iniciarse el turno normal del funcionamiento de las máquinas, o sea a las 5 horas de la mañana, para proceder a la mencionada y necesaria preparación de la maquinaria. Y si por cualquier circunstancia tuviera que reducirse o se redujera la duración del turno, no se reduciría a expensas de esta hora inicial.

En su virtud y con el dicho presupuesto, se establece:

1.º- El turno especial matutino que a los fines de preparación de maquinaria y utillaje se inicia a las 5 horas de la mañana y termina a las 14 horas, y da derecho al productor o productores que lo realicen por designación de la Empresa en el día de que se trate, a la percepción a título personal de un plus especial de preparación de maquinaria y utillaje, que asciende a la cantidad alzada de 80.- pts. por día de prestación de tal turno especial y comporta además la ejecución de una hora extraordinaria que gozará por su ejecución de la correspondiente remuneración como tal hora extraordinaria.

2.º- Para el caso de que se acordara, por concesión unilateral de la Empresa, por disposición administrativa, por convenio o por cualquier otra causa, un in-

cremento del valor de la hora extraordinaria, tal incremento repercutirá a su vez en el importe de dicha prima, la cual tendrá en cada momento un valor equivalente al 40% del valor de una hora extraordinaria trabajada por un Oficial 1.º del grupo obrero.

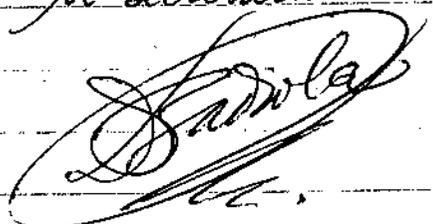
3.º - Cuando el turno que se inicia a las 14 horas, se prolongue hasta las 23 horas, con objeto de proceder a la limpieza de las máquinas al acabar la jornada, este turno gozará de los mismos derechos y ventajas que los establecidos anteriormente para el turno especial matutino, con la sola variación de que la hora de ineludible ejecución será la que media entre las 22h. y las 23h.

Sin más asuntos de que tratar se levanta la sesión cuando son las 21 horas.

N.º B.º

El Presidente  
R. Sandoval

El Secretario



Presidente

D. Rafael Sandoval

Secretario

D. Daniel Badilla

Vocales

D. Francisco Blasques

D. Joaquín Risco

D. R. Navarro

D. J. Solá

D. José Fernández L.

D. Francisco Salmeón

D. Ángel Castora

D. Antonio Vidal

D. Jesús de Miguel

D. José Marcelino

Asesores

D. Francisco Fernández

D. José Cabedo

Acta n.º 158,

Reunido el Comité de Empresa con carácter extraordinario, bajo la presidencia de D. Rafael Sandoval Ita. con expresión de los elementos detallados al margen, el día 13 de diciembre de 1977, a las 12 horas, acuerdan tras amplia deliberación:

1.º Ratificar el acta n.º 145 de 14 de mayo de 1976, referente a la regulación del trabajo semanal.

2.º Aprobar la solicitud de horario propuesta por la Empresa, a cuyo fin queda unido a la presente acta, fotocopia de dichas solicitudes, disponiendo que los originales, a efectos de presentación e identificación, sean suscritos también por el Sr. Secretario del Comité de Empresa.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se

levanta la sesión cuando son las 13 horas.

7º Bº  
El Presidente

El Secretario

R Sandoval

Badiola

Acta nº 159

- Presidente
- D. Rafael Sandoval
- Secretario
- D. Daniel Badiola
- Vocales
- D. Rafael Navarro
- D. Francisco Blásquez
- D. Miguel de Jesús
- D. José Marcelino
- D. Salvador Trades
- D. Angel Castosa
- D. Francisco Salmerón
- D. Joaquín Rasco
- D. Antonio Vidal
- D. Joaquín Solá
- Asesores
- D. José Cabedo
- D. Francisco Corrededía

Siendo las 18 horas del día 1 de diciembre de 1977, se reúne bajo la presidencia de D. Rafael Sandoval Ita, el Comité de Empresa, con expresión de los miembros que se detallan al margen.

Por el Sr. Secretario se procede a dar lectura al acta anterior, la cual es aprobada por unanimidad.

Igualmente y por el mismo se da traslado al Sr. Presidente de una solicitud por parte de los productores de la Sección de Molino de la factoría de Rosellón, dirigida a la Dirección de la Empresa, con el ruego de que les sea aplicado el plus de trabajo penoso y tóxico.

El Sr. Presidente da por abierta la sesión, que se desarrolla según el temario siguiente:

- 1º Pacto salidas festivos mes Septiembre 1978
  - 2º Adjudicación viviendas vacantes.
  - 3º Complemento pensión casos especiales jubilados.
  - 4º Ruegos y preguntas.
- 1º Pacto salidas festivos mes de septiembre de 1978. El Sr. Presidente manifiesta que debido a las actuales circunstancias a nivel nacional, que han motivado la prohibición por parte del Gobierno de reducir los horarios de trabajo, no puede variarse el actual sistema establecido. No obstante, si estas condiciones cambiaran, al igual que las de la Empresa, no habría inconveniente en volver a considerar la propuesta.
- 2º Adjudicación viviendas vacantes. Se queda de acuerdo, que previa convocatoria para las solicitudes

de optantes, el Comité de Empresa se reunirá y propondrá a la Dirección la adjudicación a los que considere más necesitados, de los tres pisos, dos en San Felipe y uno en José Antonio, que en la actualidad se encuentran desocupados.

3° Complemento pensión casos especiales jubilados. El Secretario del Comité, como portavoz del sentir de todos sus miembros, expone que al producirse la implantación de la nueva norma para los jubilados y jubilación anticipada, muy beneficiosa en su aspecto económico, quedaron seis casos, que por circunstancias personales, en oposición con las condiciones que establece la norma recién implantada, quedan al margen total o parcialmente de tales beneficios, si se les aplica estrictamente lo pactado en acuerdos de Convenio. Este Comité eleva el ruego, de que con afán de que dichos jubilados, no queden tan diferenciados, se les aplique alguna mejora. El Sr. Presidente, manifestando por su parte buena disposición, acuerda con el beneplácito de todo el Comité, que personalmente con el Sr. Secretario, se estudiará para cada caso, una solución lo más satisfactoria posible.

4° Ruegos y preguntas. La). Ante el próximo ingreso en la plantilla del personal de la Meraría, este Comité hace constar, que, aunque moralmente no debe inmiscuirse, tanto a su entrada, como al respeto a su categoría y antigüedad a tenor de sus ingresos económicos, no puede aceptar estos extremos en el caso hipotético de una regulación de empleo, y los casos conflictivos que se puedan producir en cuanto a los puestos de trabajo. La Presidencia acepta estos dos puntos y en concreto para el primero, la Asesoría Jurídica ha redactado un escrito, al que se procede a dar lectura y es aprobado unánimemente por todos los asistentes, y

que transcrito literalmente dice así:

“ Tras la consiguiente deliberación, el Comité Provisional de Empresa, ponderando que por parte de S.A. DAMM es irreversible el hecho de la absorción de los productores de LA MORAVIA S.A. (que como consecuencia del expediente de regulación de empleo de esta última entidad, van a ser absorbidos por S.A. DAMM) tengan respetada su antigüedad, al cambiar de situación, y por otro, que debe salvaguardarse siempre el derecho de los productores de S.A. DAMM, propone a la Empresa, que se adopte el siguiente acuerdo, que deberá producir todos los efectos en el expediente de regulación de empleo de LA MORAVIA S.A., e insertarse en los documentos expresivos de la relación jurídica que se concierte entre S.A. DAMM y los productores absorbidos de LA MORAVIA S.A.

La Empresa, representada en este acto por el Sr. Sandoval acepta la propuesta y en su consecuencia por unanimidad se acuerda:

Los productores absorbidos por S.A. DAMM y procedentes de LA MORAVIA S.A., disfrutarán, en aquella Sociedad, de la misma antigüedad que resulta de computarseles los años de servicio prestados en LA MORAVIA S.A., a todos los efectos. Pero en la nada probable eventualidad de que en S.A. DAMM se produjera una regulación de empleo, o cualquier otro evento que implicara colisión de derechos entre los antiguos productores de S.A. DAMM y los así absorbidos, será siempre prelativo y preferente el derecho de aquellos.

Al Comité Provisional de Empresa, hace constar, que el anterior acuerdo no podrá nunca interpretarse por su parte, en el sentido de que pueda causar el menor perjuicio a los temporeros de S.A. DAMM, en tanto en cuanto fudieran alegar un derecho para integrarse en la plantilla de S.A. DAMM.”

b). Este Comité hace constar nuevamente su disgusto, por el hecho de que a pesar de los recursos ante la Delegación de Trabajo, se están concediendo horas extraordinarias en algunas secciones de la Empresa, a su entender, de manera harto gratuita y sin un motivo que realmente pudieran justificarlas. La Presidencia toma note para su debida investigación.

c). Habiendo regresado del Servicio Militar un temporero de la factoría de Santa Coloma, con una antigüedad en la lista de número 29, y estando los posteriores trabajando, se le hace constar al Sr. Caledo, que es ley el que automáticamente entre a trabajar, aunque por no ser necesarios los servicios de uno más, fuese en detrimento del último de la lista.

d). El vocal Sr. Blázquez, vuelve a insistir sobre el local de vestuario de la sección de Transporte y en especial, el aparcamiento de los vehículos particulares de los conductores de carretera, cuando estos, de madrugada han de salir con el camión por la ruta en misión de trabajo. Nuevamente, el Sr. Sandoval insta al Sr. Corrededín para que se ponga en contacto con el Director Técnico Sr. Noebel y solucionar dichas dificultades.

e). Por el vocal Sr. Solá se comunica que en la planta de botillería, por condensación del vapor de agua se produce una lluvia fina pero continua. Aboga por la idea de una prenda impermeable, pero la Presidencia manifiesta que al ser problema de aireación, se estudiará por los servicios técnicos su mejor solución.

f). Por el Consejero Laboral se comunica que el Lote Navideño que se sufragaba con los fondos de su aportación al Consejo, y el resto por la Empresa, será

este año a cargo enteramente de la Empresa, la totalidad del fondo a cubrir las necesidades sociales que se vayan presentando.

roturas 10671-pitas

Por el Secretario se informa de la confección de 130 lotes navideños al precio de 3.416 pesetas unidad, por un valor total de 3.145.632-pitas, y que consta de los siguientes artículos:

- 3 botellas champaña Comde de Casalt extra.
- 1 " coñac Carlos III.
- 1 " vermouth Linzano negro.
- 1 " anisete Bondor-Ricard.
- 1 " jerez dulce Sánchez-Romate.
- 1 barra turron extra Alicante / Jijonca 500 gr.
- 1 " " " Jijona / Jijonca 500 gr.
- 1 " " " Jema / Viar 300 gr.
- 1 bote barquillos Rifacchi 50.
- 1 bote aperitivos (edras) Antiu-Xixona
- 1 bote fiña almibar 1 Kg.
- 2 latas sardinas aceite Kayrel-Masso
- 2 " " " embuche " "
- 1 lata espárragos 1/2 Kg (13/16)
- 1 lata aceitunas rellenas Serpis 450
- 1 queso mini-bola La Sou 800/1000
- 1 lata foie-gras Furlon 140
- 1 caja galletas surtido NEBY 450
- 1 paquete café Soby 1/4

En dos cajas cartón.

Sin más asuntos de que tratar se levanta la sesión cuando son las 21 horas.

Vº Bº  
El Presidente  
Paudral

El Secretario  
Fadróla

Acta n.º 160

REUNION EXTRAORDINARIA MOTIVADA POR EL CESE DEL COMITE PROVISIONAL DE EMPRESA Y TOMA DE POSESION DEL NUEVO COMITE DE EMPRESA, COMO CONSECUENCIA DE LAS ELECCIONES EFECTUADAS EN ROSELLON Y SANTA COLOMA EL 13 DE FEBRERO DE 1978.

En Barcelona siendo las 13 horas del día 17 de febrero de 1978 se reúnen en su totalidad los miembros del Comité provisional de Empresa y los Comités electos de Rosellón y Santa Coloma, según las elecciones efectuadas el 13 de febrero de 1978. Así pues, como consecuencia de todo el proceso electoral, el Comité de Empresa de S.A. DAMM de Rosellón, queda constituido como sigue:

GRUPO TECNICO-ADMINISTRATIVO-COMERCIAL

- D.ª - Rosa M.ª Yerro Arqué
- D. Isaac Rodríguez Barco
- D. Salvador Prades Campmany
- D. Juan Edo García
- D. José M.ª Bejar Santiago
- D. Mariano Berdán Borrás

GRUPO ESPECIALISTA - NO CUALIFICADOS

- D. Francisco Blázquez Esparza
- D. Rafael Navarro Barber
- D. Eugenio Berbel Torres
- D. José Coletas Maná
- D. Francisco Rosales Márquez
- D. Santiago Pando Luiroga
- D. Santiago Canturri Martínez
- D. Daniel Ortega Pوندón
- D. Miguel Gallego Marín
- D. Cristóbal Cabanillas Morillo
- D. Antonio Rosales Márquez

D. Angel Castosa Martinez  
D. Antonio Parra Sanchez  
D. Jose Marcuello Blasco  
D. Tomas Casias Martinez



Igualmente y por el mismo motivo el Comité de Empresa de S. A. DAMM de la factoría de Sant Coloma queda constituido como sigue:

GRUPO TECNICO - ADMINISTRATIVO - COMERCIAL

D. Pedro Madeira Sanchez  
D. Ricardo Lopez Fernandez

GRUPO ESPECIALISTA - NO CUALIFICADOS

D. Bruno Labello Jimenez  
D. Jose Herrera Andres  
D. Rafael Ortiz Pique  
D. Jose Mari Ruiz  
D. Manuel Duarte de Dios  
D. Manuel Ortiz Coledano  
D. Juan Oriach Garcia  
D. Antonio Bermudez Gallardo  
D. Jorge Monterde Bagin  
D. Antonio Diaz Diaz  
D. Miguel Galvez Castilla

Se procede seguidamente a la designación de Secretario, que por unanimidad recae en D.<sup>a</sup> Rosa Maria Yerro Arque, quien en el mismo acto lo acepta, comprometiéndose a desempeñar su cometido con todo interés y esmero. El Secretario saliente D. Daniel Badiola Vicente, entrega en este momento el libro de Actas del Comité, documentación aneja al mismo, sellado del Comité y del Plus Familiar, estado del momento y de la situación de Tesorería existente en la cuenta que en los libros de la Sociedad figura a nombre del Comité de Empresa, y una

caja de caudales. La Srta. Ferro se hace cargo de todo ello de conformidad.

Sin más asuntos de que tratar, se levanta la sesión a las 14 h 30'.

n.º 6º

Condural

El Secretario  
saliente

Andrés

El Secretario  
entrante

Rosa Ferro



**Sociedad Anónima DAMM**

Rosellón, 515

Barcelona-25

Tel. 255 65 00

Dir. Electr.: CASADAMM

Inscrita en 16-2-1910 en el Registro Mercantil de Barcelona, hoja n.º 7900, folio 111, tomo 78 del libro de Sociedades. C.I.F. A-08-000920

N/ref.º: Cont/js.

NOTA DE CONTABILIDAD N.º 0012162

31 de diciembre de 19 79

JURADO DE EMPRESA DE S.A. DAMM

BARCELONA

Muy Sr/Sres. nuestro/s:

Nos es muy grato comunicarle/s que, con fecha de hoy hemos anotado en su apreciada cuenta el importe total del siguiente detalle:

CARGO	CONCEPTO	ABONO
	Cta. nº 412-0116 =====	
	Intereses a su favor hasta 31-12-79 (Período: Ejercicio 1.979):	
	Intereses . . . . . 280.863'-	
	I.R.P.F.: Retención 15% . . . . . - 42.129'-	238.734'-
	NOTA: Saldo a su favor en 1-1-80: 3.704.022'50 ptas.	
	PTAS. IMPORTE TOTAL	PTAS. 238.734'-

SUTEG P. 5923

Con este motivo, le/s reiteramos nuestra distinguida consideración de siempre.

Muy atentamente

**S.A. DAMM**



Rosellón, 515

Barcelona, 26 de Octubre

de 19 79

Barcelona-25

Tel. 255 65 00

Dir. Telegr.: CASADAMM

Inscrita en 16-2-1910 en el Registro Mercantil de Barcelona, hoja n.º 7900, folia 111, tomo 78 del libro de Sociedades. C.I.F. A-08-000820

N/ref.º:

COMITE DE EMPRESA  
Rosellón, 515  
BARCELONA

DESCUENTOS POR PARO

Muy Sr/Sres. nuestro/s:

Nos es muy grato comunicarle/s que, con fecha de hoy hemos anotado en su apreciada cuenta el importe total del siguiente detalle:

CARGO	CONCEPTO	ABONO
	<p>Importe correspondiente a la hora de paro que tuvo lugar el día 27 de Septiembre pasado, en nuestra factoría de Santa Coloma de Gramanet, con motivo del conflicto escolar que se produjo en aquella fecha.</p>	91.180
	<p>PTAS. IMPORTE TOTAL</p>	<p>PTAS. 91.180</p>

5070 P 5923

Con este motivo, le/s reiteramos nuestra distinguida consideración de siempre.

Muy atentamente

**S. A. DAMM**

COMITE DE EMPRESA

S. A. DAMM

Entregamos a

la cantidad de NOVENTA Y UNA MIL CIENTO OCHENTA PESETAS para  
atenciones educativas del Excmo. Ayuntamiento de Santa Coloma de Gramanet.

Sta. Coloma de Gramanet, 30 de octubre d. 1979 .

Son Ptas. 91.180, -

NOTA DEL COMITE DE EMPRESA

SE PONE EN CONOCIMIENTO DE TODO EL PERSONAL, EL ESTADO DE CUENTAS DEL FONDO SOCIAL HASTA EL 31-12-1979, SEGUN NOTA ADJUNTA DE LA SECCION DE CONTABILIDAD.

Barcelona, 21 de enero de 1980



Santa  
Coloma  
**OBRERA**

PORTAVOZ DE LAS COMISIONES N. 3



**¡¡ AFILIATE !!**  
**C.C.O.O.**  
**es tu**  
**sindicato**



LUCHA POR LA  
LIBERACION  
DE LA MUJER

## ¿QUE SON LAS COMISIONES OBRERAS?

Durante 40 años se nos ha obligado a cotizar, a "formar parte" de un sindicato antiobrero, constituido para tenernos atados y a merced de la patronal.

En estos años, trabajando en condiciones muy duras, sujetos a la represión patronal y de la los trabajadores hemos ido construyendo nuestras propias organizaciones sindicales, organizaciones que nos permitían defender nuestras reivindicaciones, nuestros intereses económicos y sociales.

Una de estas organizaciones ha sido las que desde su nacimiento, han estado a la cabeza de numerosas luchas, ganándose un prestigio indudable entre amplios sectores de trabajadores.

Las organizaciones sindicales democráticas, y entre ellas en lugar destacado las CC.OO, han impuesto su presencia a la luz pública, aunque todavía no haya libertad sindical ni el sindicato vertical esté totalmente liquidado.

Hoy en día, cuando el sindicato vertical hace aguas por todas partes como en un barco que se hunde las retas son las primeras en removerse, ahí tenemos a verticalistas y fascistas de toda la vida propiciando la formación de múltiples asociaciones sindicales, todas ellas "democráticas" e "independientes" de palabras, tratando de engañar a los trabajadores para conservar sus privilegios y poltronas.

Por otro lado, y mal que nos pese, la división entre las centrales y organizaciones sindicales democráticas existe.

Las CC.OO, casi desde su fundación, habían

propuesto una fórmula para llegar a la unidad sindical y realizar esta aspiración tan sentida por amplios sectores de los trabajadores. También había propuesto una serie de puntos que configurarían ese sindicato del futuro, y que se resumían en la fórmula mil veces repetida de: sindicato unitario, democrático e independiente.

Sin embargo, la plena unidad sindical, exige no solamente el sentimiento de amplios sectores de trabajadores, sino también la voluntad unitaria de las diferentes centrales y organizaciones sindicales con peso específico real entre los trabajadores. Las CC.OO no pueden imponer sus criterios por la fuerza. Esto sería antidemocrático y llevaría a que amplios sectores de los trabajadores se opusiesen a los deseos de CC.OO.

Así pues, en esta situación de pluralidad sindical efectiva y de hundimiento del vertical ¿qué tenían que hacer las CC.OO? Lo más coherente y positivo para defender los intereses de los trabajadores era que CC.OO formalizase sus rasgos de organización sindical, remodelase su organización y se convirtiese, en una palabra, en un sindicato. Este es el mejor camino para recoger todo el potencial que CC.OO habían ido creando y para agrupar a los miles de trabajadores que durante años han estado alrededor de CC.OO. Si esto no se hace, se corre el gravísimo riesgo de atomizar el movimiento obrero sin que las CC.OO ofrezcan una alternativa organizativa a los trabajadores. En esta situación como la actual esto sería suicida.



## ¿ PORQUE ES NECESARIO AFILIARSE A C.C.O.O.?

Estamos en una situación de transición, en una situación en la que no hay todavía libertad sindical. El sindicato vertical se hunde, pero no acaba de ser liquidado; las centrales sindicales democráticas han impuesto su presencia en la vida pública, pero todavía no tienen un estatuto legal y están sujetas a la represión patronal y policial. En situación tan compleja, es bastante lógico que haya muchos trabajadores que no vean la necesidad de afiliarse al sindicato de CC.OO, incluso compañeros que durante tiempo han estado cercanos a las mismas y muchas veces han secundado sus consignas. Ahora que las CC.OO de Catalunya han decidido hacer una amplia campaña de afiliación del 15 al 30 de Enero, queremos explicar las razones de la conveniencia de afiliarse al sindicato de CC.OO por qué y para qué es necesario afiliarse.

Porqué la CNS, como hemos dicho más

**SERAN RETIRADOS DE SINDICATOS  
LOS RETRATOS Y LAS FLECHAS**



arriba, está en vías de liquidación total. Los mismos verticalistas, la gente que más ha chupado del bote durante los 40 años se está montando sus propios chiringuitos para seguir conservando privilegios. Cuando estos señores cambian de chaqueta y se aprestan a abandonar la casa que tan bien les ha cobijado es que los resquebrajamiento son ya muy grandes y no cabe arreglarlos con blanqueos de paredes.

Todavía existen los jurados y legalmente son ellos los encargados de negociar y representar a los trabajadores. Esto es cierto y a ello se agarran muchas veces los patronos para rechazar la negociación con delegados elegidos directamente en las asambleas. Pero en la medida que la CNS se hunde, que los jurados solo van a poder responder si son realmente representativos de los trabajadores y **no porque formen parte de una estructura legal que ya no sirve para casi nada.** Esto se acaba y ya desde ahora hay que ir pensando e imponiendo formas de representación directa que sustituyan a los jurados.

**Porque el capital es una fuerza social concentrada,** en tanto que los trabajadores no disponemos más que de nuestros brazos para trabajar. Nuestra fuerza es la unidad de todos los trabajadores y la organización. Así evitamos la dispersión, el tirar cada uno por nuestra cuenta y nos colocamos en mejores condiciones para defender nuestros intereses y conquistar mejoras de todo tipo que nos beneficien.

Así pues, el sindicato de CC.OO es una **organización de la clase obrera.** Sin organización, los obreros aislados somos vencidos muy fácilmente en nuestra lucha diaria contra la explotación y la arbitrariedad de los patronos.

El sindicato de CC.OO, como organización de la clase obrera, lucha por la emancipación completa de esta clase, defendiendo e impulsando todo movimiento social y político que tienda a ese objetivo. En consecuencia, no es un sindicato que se limite a luchar por las mejoras más inmediatas, sino que se plantea acabar con la explotación capitalista y formar una sociedad nueva donde una minoría de capitalistas no lo posean todo, sino que la propiedad de los grandes medios de producción sea propiedad de todo el pueblo. Para poder llegar a esto, es necesario instaurar un poder político que exprese los intereses de la clase obrera y de todas las capas de trabajadores interesados en esa sociedad, en la sociedad socialista. Por ello, el sindicato de CC.OO se propone luchar por reivindicaciones económicas, sociales y políticas, abarcando su programa de acción a todos los aspectos que tengan que ver con los intereses de la clase obrera y conservando su carácter de masas.

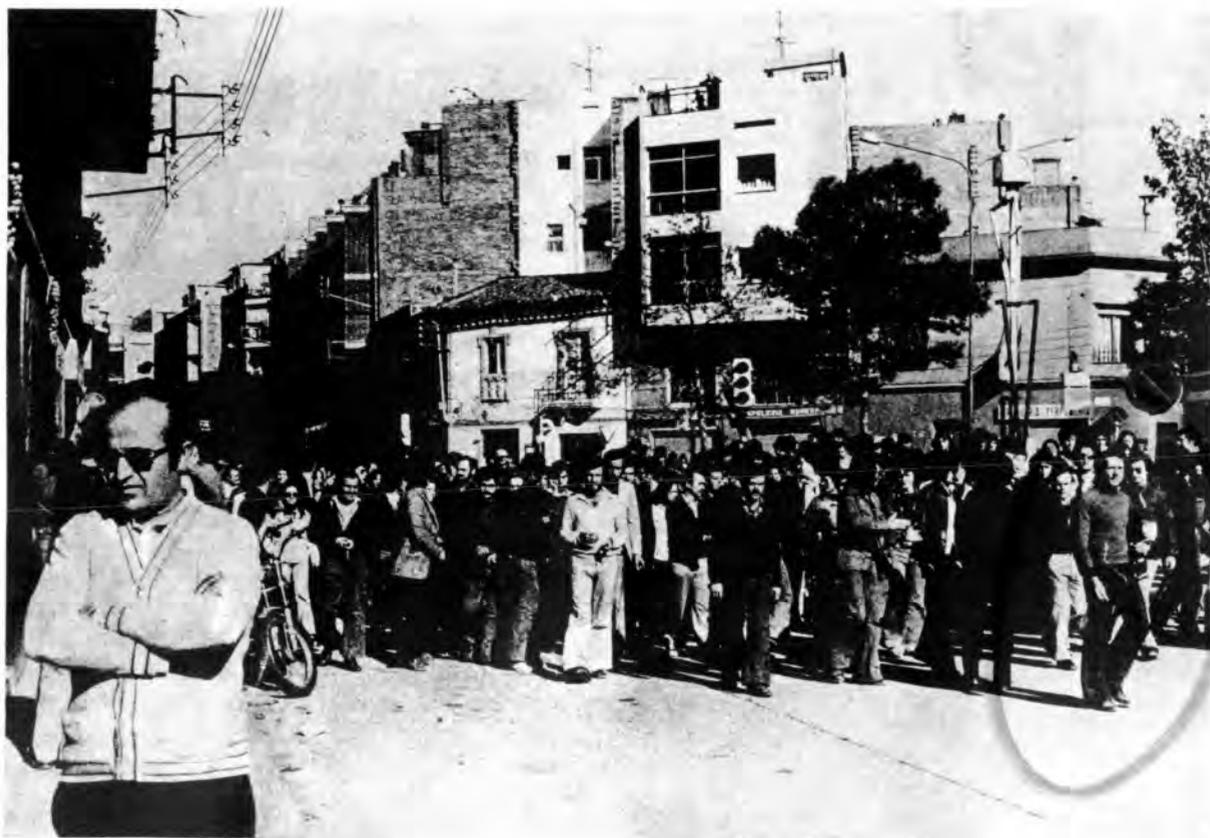
# AFILIATE AL SINDICATO DE C.C.O.O.

Afiliate al sindicato de CC.OO para luchar por la unidad sindical. Hoy la pluralidad sindical es un hecho y la propuesta de CC.OO de hacer un Congreso Sindical Constituyente que agrupase a todas las corrientes sindicales no se ha llevado a la práctica, fundamentalmente por el escaso espíritu unitario de las otras centrales sindicales. Este es un objetivo aplazado pero no olvidado. Para llegar a la unidad sindical habrá que recorrer un camino largo y habrá avances y retrocesos. Y será un camino a recorrer en múltiples direcciones.

Hay que llegar a acuerdos con las otras centrales sindicales para luchar por tal o cual reivindicación. Esto es positivo y el sindicato de CC.OO siempre estará dispuesto a hacerlo. Pero esto, por sí solo, y en la medida que no se aborden problemas organizativos no lleva a la unidad sindical y

por lo tanto no se cumple uno de los objetivos fundamentales del sindicato de CC.OO.

Es necesario hacer más cosas. Y la principal para ir avanzando hacia la unidad sindical es la de impulsar la creación de organismos de representación unitaria, consejos de delegados elegidos en asamblea y en los que puedan participar todos los trabajadores, estén sindicados o no. Estos consejos o como se quieran llamar habrá que elegirlos por todas partes y cuando sea posible coordinarlos, pues crearán unas formas de representación unitaria que sin duda alguna presionarán decididamente en el sentido de la unidad. Estos consejos de delegados basados en la asamblea y en los que participan todos los trabajadores son formas embrionarias de sindicalismo auténticamente de nuevo tipo, donde participan todos los trabajadores y se supera la distinción entre el afiliado y el no afiliado.



# COMO DEBE SER EL SINDICATO DE C.C.O.O.

El sindicato de CC.OO quiere tener un funcionamiento democrático. Un sindicato, en la medida que se basa en la defensa de unos intereses comunes y no en una unidad ideológica, no es algo monolítico y totalmente homogéneo. Existen corrientes de opinión en su seno que tienen que ser respetadas en todos los sentidos, no solamente para que puedan expresar sus ideas sino también para estar representadas a todos los niveles si gozan de la confianza de los sindicatos.

En una organización de masas la democracia tiene que ser muy amplia y las decisiones se deben tomar después de discusiones serias y con participación real de los afiliados. Las opiniones individuales y las corrientes de opinión tienen que ser respetadas, escuchadas y atendidas.

Todo esto requiere de unos estatutos que den el funcionamiento interno del sindicato de CC.OO y que sea la ley dentro del sindicato. Estos estatutos están todavía sin elaborar y requerirán una amplia discusión para acabarlos.

La elaboración de estos estatutos deberá ser obra de todos los afiliados a CC.OO.



El sindicato de CC.OO ha manifestado repetidas veces que es **independiente de los partidos**. Ahora bien, como pasa con todas las cosas, los problemas no se arreglan sólo con decirlos, sino que hay que poner los medios prácticos para que esto sea una realidad.

De entrada, para que CC.OO tenga un funcionamiento independiente, es necesario que **todos** los problemas sean discutidos en el seno de CC.OO, que las decisiones sean adoptadas después de una amplia discusión en el sindicato.

Requiere que el sindicato, después de haberlo discutido, tome postura ante los problemas más diversos, postura propia. Sobre cuestiones que sean elementos de discordia dentro del seno de CC.OO o que puedan suponer tensiones internas graves dentro del sindicato, puede ser muchas veces conveniente no adoptar posturas, esperar a que se solventen las diferencias, profundizar la discusión. Tomar posturas precipitadas puede ser causa en el sindicato de CC.OO de divisiones, con lo que entraríamos en contradicción con el espíritu unitario de las mismas.

Por otro lado y es un tema muy importante, es necesario, para dar una imagen de independencia real, que se establezcan incompatibilidades entre ser miembro de la dirección del sindicato y portavoz público de la dirección de un partido.

El tema de las incompatibilidades es también viejo en el movimiento sindical internacional y se ha planteado numerosas veces. Tenemos el ejemplo de Italia, país con un movimiento sindical muy amplio, y donde hace algunos años se planteó de nuevo el problema de las incompatibilidades. Hoy es el día en que **todas** las centrales sindicales italianas tienen establecidas unas incompatibilidades muy precisas.

La experiencia de este país nos muestra que no es suficiente con un funcionamiento democrático para dar una imagen de independencia ante amplios sectores de trabajadores, es necesario plantearse el tema de las incompatibilidades. Y más cuando al mismo tiempo se plantean problemas de unidad con otras centrales sindicales.



## ES NECESARIO AFILIARSE A C.C.O.O.

Hemos señalado brevemente algunas cuestiones generales sobre la necesidad de que exista un sindicato de CC.OO y también hemos abordado algunos problemas de su funcionamiento.

Un sindicato lo hacen sus afiliados. Cuanto mayor sea el sindicato, cuanto más gente esté organizada, será más fácil luchar contra la patronal y por la conquista de nuestras reivindicaciones sociales, económicas y políticas.

El sindicato de CC.OO es una organización que luchará por la unidad sindical, tanto impulsando acuerdos con otras centrales como impulsando las representaciones unitarias de los delegados.

Hacerse miembro del sindicato de CC.OO posibilita participar en la discusión de todos los problemas que atañen a la vida sindical, es construir un instrumento de trabajo que sirve para enfrentarse a las arbitrariedades de la patronal, forjando las condiciones para vencerla. Un trabajador aislado será pisado sistemáticamente. Una organización sindical

combativa desarrolla mucho la solidaridad y permite que esto no ocurra.

Para hacerse miembro del sindicato de CC.OO hay que coger el carnet, cotizar regularmente la cantidad decidida y preocuparse, asistiendo al máximo a las reuniones del sindicato o sección de cada fábrica. Hay que participar en la discusión y más en estos momentos iniciales en los que quedan muchas cosas por hacer.

Hemos dicho que es necesario cotizar. Un sindicato no puede funcionar sin fondos y estos provienen fundamentalmente de sus afiliados. ¿Se podría sacar un boletín de fábrica o unas hojas sin poner todos algo de nuestra parte?; es claro que no. Traslademos este problema a hacer un periódico para toda Catalunya, hojas para toda Catalunya, campaña contra las decisiones patronales en tal o cual ramo, etc. y veremos que es necesaria una cotización regular ajustada a los salarios de los trabajadores.

# PROBLEMAS DEL SINDICATO DE COMISIONES OBRERAS

El sindicato de CC.OO se está construyendo y hay problemas, ideas diferentes de como hay que construirlo, debates internos; en cuanto a la democracia, las incompatibilidades, los sistemas de elección, de cargos, autonomía de las Nacionalidades y Regiones.

El concurso de miles de nuevos afiliados a CC.OO será de una gran importancia para profundizar en el debate, aclarar ideas, remodelar las diferentes corrientes de opinión.

El sindicato de CC.OO todavía no tiene unos estatutos que definan de una manera más o menos acabada el funcionamiento, el tipo de órganos de dirección, la forma de elegirlos, la forma de representación de las corrientes de opinión, la forma de organización de sectores específicos, como es el caso de la mujer trabajadora, etc. Son problemas que se están debatiendo.

Lo mismo ocurre con el programa. Hay ideas generales, recogidas de la experiencia de los años de lucha de CC.OO, pero todavía no plasmadas y sistematizadas en forma de un programa de lucha.

Para concretar todo esto, el sindicato de CC.OO tiene que hacer un Congreso. Y previo a ese Congreso hay que discutir las normas de funcionamiento del mismo, las formas de representación y los criterios para designar los delegados.

El sindicato de CC.OO ha establecido una

estructura provisional eligiendo unos órganos de dirección provisionales. Son órganos que sirven para hacer funcionar hasta el Congreso y que la experiencia nos mostrará en que hay que modificarlos, pues muchos de ellos han sido formados antes de establecer unas normas relativamente precisas de afiliación y sin el concurso de miles de afiliados.

En el sindicato de CC.OO no se ha tratado prácticamente el problema de la mujer trabajadora. Todavía subsisten muchas ideas machistas en bastantes compañeros, incluso responsables que se resisten a plantearse con todas las consecuencias el problema de la mujer trabajadora. A veces levantan ampollas, iniciativas tan elementales de las mujeres de CC.OO de reunirse por su cuenta y no digamos cuando se reclama una presencia activa en los órganos de dirección. Las mujeres son el 52% de la población y su importancia en el trabajo crece cada día. ¿Puede el sindicato de CC.OO despreciar o no dar la suficiente importancia a este problema?

Para dar soluciones que respondan realmente a los intereses de los trabajadores es necesario que los miles de afiliados que hay ya y los miles de trabajadores que os afiliéis discutamos en las secciones de CC.OO que vayamos creando en cada centro de trabajo y contribuyamos activamente a hacer de CC.OO un sindicato realmente Unitario, Democrático e Independiente.



# COMO DEBE SER EL SINDICATO DE C.C.O.O.

El sindicato de CC.OO quiere tener un funcionamiento democrático. Un sindicato, en la medida que se basa en la defensa de unos intereses comunes y no en una unidad ideológica, no es algo monolítico y totalmente homogéneo. Existen corrientes de opinión en su seno que tienen que ser respetadas en todos los sentidos, no solamente para que puedan expresar sus ideas sino también para estar representadas a todos los niveles si gozan de la confianza de los sindicatos.

En una organización de masas la democracia tiene que ser muy amplia y las decisiones se deben tomar después de discusiones serias y con participación real de los afiliados. Las opiniones individuales y las corrientes de opinión tienen que ser respetadas, escuchadas y atendidas.

Todo esto requiere de unos estatutos que den el funcionamiento interno del sindicato de CC.OO y que sea la ley dentro del sindicato. Estos estatutos están todavía sin elaborar y requerirán una amplia discusión para acabarlos.

La elaboración de estos estatutos deberá ser obra de todos los afiliados a CC.OO.



El sindicato de CC.OO ha manifestado repetidas veces que es **independiente de los partidos**. Ahora bien, como pasa con todas las cosas, los problemas no se arreglan sólo con decirlos, sino que hay que poner los medios prácticos para que esto sea una realidad.

De entrada, para que CC.OO tenga un funcionamiento independiente, es necesario que **todos** los problemas sean discutidos en el seno de CC.OO, que las decisiones sean adoptadas después de una amplia discusión en el sindicato.

Requiere que el sindicato, después de haberlo discutido, tome postura ante los problemas más diversos, postura propia. Sobre cuestiones que sean elementos de discordia dentro del seno de CC.OO o que puedan suponer tensiones internas graves dentro del sindicato, puede ser muchas veces conveniente no adoptar posturas, esperar a que se solventen las diferencias, profundizar la discusión. Tomar posturas precipitadas puede ser causa en el sindicato de CC.OO de divisiones, con lo que entraríamos en contradicción con el espíritu unitario de las mismas.

Por otro lado y es un tema muy importante, es necesario, para dar una imagen de independencia real, que se establezcan incompatibilidades entre ser miembro de la dirección del sindicato y portavoz público de la dirección de un partido.

El tema de las incompatibilidades es también viejo en el movimiento sindical internacional y se ha planteado numerosas veces. Tenemos el ejemplo de Italia, país con un movimiento sindical muy amplio, y donde hace algunos años se planteó de nuevo el problema de las incompatibilidades. Hoy es el día en que **todas** las centrales sindicales italianas tienen establecidas unas incompatibilidades muy precisas.

La experiencia de este país nos muestra que no es suficiente con un funcionamiento democrático para dar una imagen de independencia ante amplios sectores de trabajadores, es necesario plantearse el tema de las incompatibilidades. Y más cuando al mismo tiempo se plantean problemas de unidad con otras centrales sindicales.

D. 29 febrero, 1936 (M. Trab.). OBREROS.  
Readmisión de los despedidos por sus ideas o por  
huelgas políticas (6).

Decreta:

Artículo 1. Todas las entidades patronales, tanto las que tengan a su cargo la explotación y el funcionamiento de servicios de carácter público o asimilados por disposiciones legales, como las de índole privada, se hallan obligados, desde la publicación de este Decreto, a readmitir a todos los obreros empleados o agentes que hubiesen despedido por sus ideas o con motivo de huelgas políticas, a partir de 1. de enero de 1934.

Asimismo dichas entidades patronales habrán de restablecer, desde la misma fecha, en sus negocios, establecimientos o talleres las plantillas que estuviesen vigentes en 4 de octubre de 1934.

Art. 2. Los obreros que se consideren comprendidos en los casos del artículo anterior, una vez readmitidos, dirigirán por escrito sus reclamaciones, en el plazo de diez días, contados desde la publicación de este Decreto, a los Delegados de Trabajo, bien directamente o por conducto de las Asociaciones obreras a que pertenezcan, indicando la fecha y causa de su despido, así como las demás circunstancias que en el mismo concurren, a los efectos de la indemnización fijada en el artículo 3.

Para hacer la discriminación necesaria de los casos que se presenten y decidir sobre las incidencias que origina el cumplimiento de esta disposición se crearán en Madrid y en las demás capitales de provincia Comisiones u órganos constituidos por Vocales de los dos sectores profesionales, con la intervención de un representante del Ministerio de Trabajo.

Art. 3. Estas Comisiones, que empezarán a actuar con toda urgencia, examinarán las distintas

condiciones que en cada caso concurren, a los efectos de señalar la indemnización que haya de darse por los patronos a los obreros readmitidos por el tiempo que estuvieron privados del ejercicio de su profesión, teniendo en cuenta para dicho señalamiento:

a) Naturaleza del empleo e importancia de la Empresa o del patrono.

b) Tiempo que el obrero venía prestando sus servicios al ser despedido.

c) Cargas familiares del trabajador.

d) Ocupación eventual o fija que el obrero hubiese encontrado durante el tiempo de su despido; y

e) Las demás circunstancias del perjuicio ocasionado.

Dicha indemnización no podrá en ningún caso ser inferior a treinta y nueve jornales ni superior a seis meses de salarios.

Los fallos de las Comisiones especiales serán inapelables.

Art. 4. Los patronos, una vez readmitidos los obreros o agentes represaliados, y restablecidas las plantillas a que se refiere el artículo 1. de este Decreto, comunicarán a las Comisiones constituidas los nombres de los obreros colocados en sustitución de los huelguistas y que rebasen de las expresadas plantillas.

Art. 5. Por el Ministerio de Trabajo, Sanidad y Previsión se dictarán las disposiciones necesarias para el cumplimiento de este Decreto, que entrará en vigor desde el día de su publicación en la "Gaceta de Madrid".



## ¿LOWRY'S EN CRISIS?

Los 72 trabajadores que actualmente pertenecemos a la empresa "LOWRY'S" podremos encontrarnos mañana en la calle y sin nuestro puesto de trabajo. ¿Razones? Según el empresario Francisco Domínguez: La empresa está en crisis.

Pero los trabajadores no hemos tragado esta excusa, pues sabemos que la crisis de la empresa no es una crisis en la que los pedidos no llegaban y los clientes la abandonaron.

Nosotros creemos que la situación por la que pasa nuestra empresa; es una situación provocada por la misma empresa. Ya que no se entiende que hace unos meses nos decían y aseguraban, que la empresa tenía asegurada la producción durante 4 años o más. Y teniendo en cuenta también que la producción que nosotros sacamos (confección de la piel) está en estos momentos en pleno auge, no solo en el Estado Español sino, en todo el mundo.

Nosotros los trabajadores de LOWRY'S desde estas páginas queremos dar la realidad de la empresa y el porqué de nuestra situación:

Durante 15 días del mes de Abril, la totalidad de la plantilla estuvimos en huelga para apoyar una plataforma reivindicativa de 21 puntos que le presentamos al patrón. Es de destacar que gracias a nuestra gran UNIDAD conseguimos 12 puntos de dicha plataforma. Desde este primer pequeño triunfo que habíamos conseguido los trabajadores de LOWRY'S, nuestra unidad se ha venido manteniendo tanto para las cuestiones propias, como para solidarizarnos con otros compañeros etc. Es de destacar que cuando el Convenio Provincial de la Confección, cuando la Huelga General del día 12 nosotros nos encontrábamos en primera fila.

Pues bien, de aquí viene el que nuestro empresario acostumbrado a chupar de nuestra sangre sin muchas complicaciones durante muchos años, no pueda ahora soportar que nosotros "sus esclavos" nos revelemos. De ahí que quiera cerrar la empresa, y creemos que quizás ya tenga montado otro taller en algún lugar donde piense el empresario que puede seguir explotando sin muchas complicaciones.

Como podeis ver, nosotros no podemos creer que esto sea una crisis legal, por falta de pedidos, por escasez de ventas en el ramo, etc., nosotros pensamos que esta crisis, es una crisis provocada, una crisis que está amparada por las leyes que durante 40 años han venido disfrutando los capitalistas, una crisis contra la clase obrera, una crisis que quiere dejar a 72 personas sin su puesto de trabajo, esta es una crisis montada en contra de la UNIDAD de los trabajadores.

Sabemos que antes de pasar esta situación de incertidumbre de si perdemos nuestro puesto de trabajo o no, lo han pasado otros trabajadores, y que de seguir las actuales leyes apoyando a los empresarios, se verán en nuestra situación muchos miles de trabajadores.

Por todo esto los trabajadores de LOWRY'S, llamamos a todos los trabajadores de Santa Coloma a que difundais nuestro problema y todos los problemas como el nuestro.

Llamamos también a que sigamos luchando por las libertades de toda clase en nuestro país y sobre todo por la LIBERTAD SINDICAL, pues sabemos de sobra que el ya cadáver del Sindicato Vertical, no nos ha ayudado nunca y en estos momentos menos todavía. La LIBERTAD SINDICAL, y las Libertades Democráticas, son un arma indispensable para la lucha en contra de la explotación capitalista.

Es por eso que debemos reagruparnos todos los trabajadores y todo el pueblo en general hasta conseguirlo.

TRABAJADORES DE LOWRY'S





## LUCHA POR LA LIBERACION DE LA MUJER

En los últimos tiempos está saliendo más a la luz la lucha que la mujer está llevando adelante por su liberación. Las movilizaciones y actos públicos han contribuido a ello.

Si el movimiento por la liberación de la mujer está adquiriendo tanta importancia se debe a que

responde a una opresión real, de hondas raíces en la sociedad.

A lo largo de la historia, la mujer ha aparecido siempre como un ser marginado, secundario sometida a la autoridad del varón y data de antes de la aparición del capitalismo. Bajo el capitalismo adquiere características propias. Así la mujer que trabaja sufre una doble opresión.

Por ser trabajadoras sufrimos la explotación que la burguesía ejerce sobre nosotras como clase. Por ser mujeres somos víctimas de la ideología machista que pone al hombre en situación de superioridad.

La legislación civil nos pone siempre bajo la tutela del hombre, pues si estamos soltera tenemos que estar bajo el padre; si estamos casada bajo la tutela del marido.

Nos educan para que consideremos el trabajo como algo transitorio en nuestra vida, para que creamos que nuestro verdadero destino está en el hogar dedicándonos al trabajo doméstico completamente gratuito que sirve para poner en condiciones de seguir produciendo a los componentes de la familia. Somos mano de obra de retén para el capitalismo que nos entra o saca de la casa para ir a los talleres en función de sus necesidades. En todo caso aunque hagamos un trabajo productivo, el trabajo doméstico continúa siendo una obligación inexcusable para nosotras.

La legislación laboral es claramente discriminatoria para la mujer y va en el sentido de querer retirarnos del trabajo productivo.

Se nos discrimina en cuanto al tipo de trabajo que se nos ofrece, hay una serie de profesiones que las tenemos vetadas. Para nosotras siempre son los trabajos más ingratos, los de menos responsabilidad y los peores pagados. Pero es que además, aún haciendo el mismo trabajo que el hombre, los salarios que percibimos son inferiores.

Tenemos grandes dificultades en la práctica para encontrar trabajo, sobre todo en momentos de crisis, pues el paro femenino es más fácil de encubrir con la excusa de que nuestro sitio está en la casa.

A pesar de cotizar igual que el hombre no tenemos las mismas prestaciones que él. Dos ejemplos son la pensión de viudedad: Según el apartado dos del artículo siete de la orden del año 1967, la pensión de viudedad solo podrá beneficiar al viudo cuando se encuentre al tiempo de fallecer su incapacitado para el trabajo y sostenido económicamente por ella. Sin embargo la mujer percibe esta pensión de viudedad, aún encontrándose en buenas condiciones físicas. Quedando demostrado claramente que la mujer es considerada como ser incapacitado que no puede valerse en la sociedad

por si misma.

El capitalismo está interesado en mantener a la mujer oprimida, el socialismo pondrá las condiciones objetivas para que llegue a darse la liberación de la mujer: efectiva igualdad ante la ley, pleno uso de los derechos civiles para la mujer, incorporación de la mujer al trabajo, socialización de guarderías, comedores. etc.

Pero esto por si sólo no representará la liberación de la mujer, pues habrá que llevar además una lucha profunda en contra del machismo como ideología que oprime a la mujer.

Por ello las mujeres tenemos un papel fundamental a jugar ya, y desde ahora en la lucha por nuestra total liberación. Tenemos que ser nosotras las que nos agrupemos para llevarla hacia adelante.

Allá donde estemos no podemos abandonar los objetivos de la lucha feminista. Las mujeres de Comisiones Obreras ya estamos llevando un trabajo adelante en este sentido; haciendo reuniones, discutiendo y profundizando sobre estos problemas, porque creemos que es necesario en primer lugar, ir clarificando las ideas entre nosotras para así, poder llevar esta lucha en una línea correcta. Nosotras creemos que el sindicato de Comisiones Obreras ha de tener unos organismos que traten sólo la problemática de la mujer y que tengan una coordinación con otros movimientos feministas de índole ciudadana.

Mujer trabajadora:

Discutamos todo esto con más profundidad  
El Viernes, día 21 de Enero, a las 6'30 h. en  
Can Mariné, todas las mujeres tenemos una cita

**¡ A C U D E !**



Mujeres de Comisiones Obreras.

**RETRIBUCION MEDIA POR HORA TRABAJADA, PARA HOMBRES Y PARA MUJERES, EN LA CATEGORIA «ESPECIALISTAS»**

Alimentación	80 ptas./h.	59 ptas./h.
Textil	84 ptas./h.	58 ptas./h.
Calzado y Confección	61 ptas./h.	48 ptas./h.
Papel	101 ptas./h.	81 ptas./h.
Artes Gráficas	88 ptas./h.	66 ptas./h.
Caucho	139 ptas./h.	87 ptas./h.
Químicas	114 ptas./h.	84 ptas./h.
Metal	125 ptas./h.	100 ptas./h.



CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DEL  
GRUPO PROVINCIAL DE CERVEZAS

1976

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DEL GRUPO PROVINCIAL

DE CERVEZAS

I. - DISPOSICIONES GENERALES

Artº 1º. - Ambito de aplicacion.

1. El presente Convenio Colectivo Sindical sera de aplicacion en todos los centros de trabajo que las empresas cerveceras tengan establecidos en la provincia de Barcelona. Sus normas afectaran igualmente a los de-

positos que cualquier empresa cervecera tenga abiertos en dicha provin-

cia, aunque su sede central este en otro lugar.

2. Las fabricas de malta cervecera de esta provincia que no esten ads-

critas a ninguna fabrica de cerveza se registran igualmente por el presente

Convenio en todos aquellos puntos que les sean de aplicacion, efectuando

las adaptaciones que sean precisas de acuerdo con las peculiaridades

propias de su proceso industrial.

Artº 2º. - Vigencia.

1. El presente Convenio entrara en vigor en el momento de su homolo-

gacion por la Autoridad Laboral competente, y se prolongara hasta el 31

de Diciembre de 1977, quedando prorrogado por la tacita, de año en año,

si una de las partes no lo denuncia con tres meses de antelacion al menos,

a su vencimiento.

2. Caso de producirse esta denuncia, el Convenio continuara aplicandose

mientras no recaiga acuerdo en firme sobre nuevas condiciones laborales.

3. No obstante, los efectos economicos del presente Convenio se retro-

traeran al 1º de Enero de 1976, excepto por lo que se refriere a las percep-

ciones extrasalariales de los arts. 12 y 13 de este Convenio, y los conceptos

enumerados en el articulo 4º de la Orden de 22-11-73, que desarrolla el

Decreto de 17-8-73.

4. Los beneficios de este Convenio afectaran en cuanto a sus efectos

retroactivos exclusivamente al personal que presta sus servicios en las

empresas en la fecha de su homologacion, salvo para el que se haya jubii-

lado desde 1º de enero de 1976.

Handwritten signatures and initials on the right side of the document. There are several distinct marks, including what appears to be a large signature and some smaller initials or marks.

Arte 39. - Repercusión en precios.

Como consecuencia de los incrementos salariales pactados, ineludible- mente existirá una repercusión en los costos de las empresas. La inciden- cia en los precios de venta de sus artículos, vendrá fijada en cualquier caso por la autorización que concedan los organismos administrativos competen- tes.

II. - CLASIFICACION LABORAL

Arte 40. - Categorías laborales.

1. De acuerdo con el artículo 99 de la vigente Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, el personal de las empresas quedará encuadrado en los grupos y categorías laborales que se relacionan en el cuadro anexo a este Convenio.

2. Los conductores de camión, con el título oficial correspondiente, ostentarán la categoría laboral de Oficial de 1ª del Grupo Obrero una vez hayan superado satisfactoriamente el oportuno período de prueba, tal co- mo se establece en el artículo 20 de la Ordenanza Laboral Cervecera.

3. Los conductores de carretilas elevadoras, a quienes sus empresas les exijan que estén en posesión del Carnet Oficial de Conducción, osten- tarán la categoría de Oficial de 2ª del Grupo Obrero, una vez hayan supe- rado satisfactoriamente el oportuno período de prueba, tal como se indi- ca en el apartado anterior.

III. - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

El personal que presta sus servicios en las empresas comprendidas en el apartado I de este Convenio, percibirá las siguientes retribuciones :

Salario base

Arte 59. - Salario base.

Se entiende por tal el que para cada una de las categorías profesionales se señala bajo este concepto en el anexo salarial.

Complementos personales

Arte 60. - Antigüedad.

1. Los trabajadores fijos de carácter continuo de todas las categorías, a excepción de los aspirantes y aprendices, disfrutarán de aumentos perio- dicos en sus haberes, consistentes en doce bienes del 5 % en razón de su antigüedad en la empresa.

*[Handwritten signatures and initials in the right margin]*

2. Estos porcentajes se aplicarán exclusivamente sobre el salario

base que corresponda a la última categoría laboral que posea el trabajador. 3. Los trabajadores que acogéndose al artículo 7º, apartado 3., del

Convenio Colectivo Provincial anterior, hubiesen optado por un sistema distinto, seguirán disfrutándolo en todas sus partes.

4. A los aspirantes y aprendices que hubieran ingresado en la empresa antes de cumplir 16 años de edad, les será computada la antigüedad a partir del momento en que alcancen dicha edad.

5. Al personal temporero que a partir de la fecha de publicación de este

Convenio pase a formar parte de la plantilla como fijo, le será reconocido el primer bienio de antigüedad siempre y cuando haya trabajado en la empresa en temporadas seguidas un período efectivo de 24 meses. El reconocimiento

to de antigüedad se entiende con efectos exclusivamente retributivos salariales, sin que pueda invocarse para cualquier otra consecuencia laboral o económica.

Complementos por puesto de trabajo

Artº 7º. - Plus de trabajo nocturno.

En lo que respecta a trabajo nocturno se estará a lo que regula el artículo 30 de la vigente Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera y el

apartado 5. del Artº. 23 de la Ley de Relaciones Laborales, si bien respetando las condiciones mas beneficiosas que pudieran existir en cada empresa.

Complementos por calidad o cantidad de trabajo

Artº 8º. - Plus de asistencia y puntualidad.

1. Las empresas abonarán un plus de asistencia, que percibirán todos sus productores en la cuantía de 121 pesetas diarias, salvo los de las categorías de limpiadores en régimen de media jornada, aspirantes y aprendices, cuyo importe será de 60 pesetas diarias.

2. Este Plus se percibirá por días efectivamente trabajados.

3. No obstante, tendrán derecho a la percepción de este Plus :

3.1. Los trabajadores que se encuentren accidentados de trabajo.

3.2. Aquellos que ostentando cargo sindical sean requeridos oficialmente para asistir fuera de las empresas, a actos o reuniones propias de su cometido.

3.3. Los que acudan a visita médica, justificándola en debida forma.

3.4. Los que disfruten de las vacaciones anuales reglamentarias y de

las licencias que conceden las empresas por acontecimientos familiares, previstos en el artículo 17 de este Convenio.

4. Dejarán de percibir este plus :

4.1. El productor que falte al trabajo por cualquier causa que no sea alguna de las indicadas en el apartado anterior, o no justifique en debida forma las ausencias autorizadas.

4.2. El que incurra en más de una falta de puntualidad a la semana o más de cuatro al mes, según se trate de trabajadores de devengo diario o mensual. En estos casos serán descontados tan-  
tos pluses diarios como faltas excedan de los límites indicados, todo ello sin perjuicio de las demás sanciones a que hubiere lugar.

5. El trabajo en Domingo o día festivo dará derecho a la percepción de este Plus en la cuantía que corresponda según el apartado 1º de este artículo.

6. Si el trabajo dura hasta cuatro horas en un día, el Plus será reducido a su mitad. Si excede de cuatro horas, el Plus se percibirá íntegro. Esta reducción no regirá para los Domingos y días festivos, en que el Plus se percibirá íntegro cualquiera que sea el número de horas trabajadas.

7. Dadas las características especiales de trabajo en el Servicio Comercial, los productores pertenecientes a las categorías de este Servicio, así como el personal de Distribución y Reparto, y el destinado a instalación y mantenimiento de aparatos enfriadores de cerveza, a todos los cuales se refieren los apartados 4. y 5. del artículo 35 de la vigente Ordenanza Laboral, no percibirán este Plus de asistencia siempre y cuando cada empresa establezca, o tenga establecidas, de acuerdo con los trabajadores afectados, las compensaciones pertinentes, tales como comisiones, primas de reparto, etc. El importe individual de estas compensaciones no podrá ser nunca inferior, en cómputo anual, a la cuantía que por el concepto de Plus de Asistencia perciben los demás productores de la empresa. La aceptación de estas compensaciones, sustitutorias del Plus de Asistencia, presupon un pacto libremente acordado por ambas partes.

Arto 9º. - Plus de actividad.

1. Los trabajadores disfrutaran de un complemento de retribución denominado Plus de Actividad, cuya cuantía por categoría y grupo laboral queda reflejada en el anexo.

2. La percepción de este Plus estará supeditada a las siguientes normas:

2.1. Se devengará por días efectivamente trabajados incluidos Domingos y fiestas no recuperables, y se abonará junto con las restantes percepciones del trabajador.

2.2. Este Plus formará parte del importe de las pagas extraordinarias.

4. - No obstante lo anterior, a los productores en régimen de jornada incompleta, se les abonará a prorrata de las horas diarias trabajadas, en comparación con la jornada normal de 8 horas. Igualmente a los aspirantes y aprendices menores de 18 años, les será asegurada por este concepto, la

caso.  
cantidad superior a 72.000 pesetas anuales, se estará a la que arroje en cada cesaríamente. Si de la aplicación de la repetida fórmula resultase una cantidad inferior a 72.000 pesetas anuales, ésta habrá de cubrirse ne-  
3. Cuando de la aplicación estricta de la fórmula anterior se obtenga

productores de las empresas, referido al citado año.  
Empresa, tal como se ha establecido, se dividirá por el promedio anual de do se efectuará linealmente de forma que el importe de la nómina total de la resultado repartido en 12 mensualidades. El reparto del aumento global pacta-  
Actividad y Plus de Asistencia, divididos por 12, multiplicados por 18 y su estos efectos, solamente los conceptos de Sueldo Base, Antigüedad, Plus de na global de las empresas en el año 1975, y entendiéndose que la integran a  
2. La citada cantidad será el resultado de aplicar el 17 % sobre la nómi-

17-8-73).  
to salarial por cantidad de trabajo (párrafo C del artículo 59 del Decreto a este Convenio bajo el epígrafe indicado, y por el concepto de complemen-  
los anteriores niveles salariales, cuya cuantía figura en el cuadro anexo  
1. Se asegura a todos los productores una mejora mínima anual sobre

Arte 109. - Plus de Convenio 1976.

por treinta.  
dividiendo el importe que figura en la columna correspondiente del anexo servirá de base para los descuentos previstos en este artículo, se obtendrá  
4. Para el personal mensual la cuantía diaria del Plus de Actividad que  
terior, o no justifique en debida forma las ausencias en el mencionadas.

por cualquier causa que no sea alguna de las especificadas en el apartado an-  
3. Será descontado el Plus de Actividad al productor que falte al trabajo  
2.3.4. El que cumpla su período anual reglamentario de vacaciones.

artículo 17 de este Convenio.  
se conceden por acontecimientos familiares, previstos en el  
2.3.3. El que disfrute de las licencias reglamentarias con sueldo que  
el tiempo que ésta dure.

2.3.2. El que acuda a visita médica, justificándola debidamente y por  
niones propias de su cometido.  
2.3.1. El trabajador que ostentando cargo sindical, sea requerido  
oficialmente para asistir fuera de la empresa, a actos o reu-

2.3. Tendrá derecho a la percepción íntegra de este Plus:

cantidad mínima de 36.000 pesetas anuales, en jornada completa.  
 5. - El concepto retributivo establecido en este artículo, se abonará por meses naturales, en el momento de hacer efectiva la nómina ordinaria.  
 6. Es decisión unánime de las partes contratantes que este concepto retributivo no tenga repercusión en ningún otro aspecto, y concretamente en el valor de las horas extraordinarias, antigüedad, pagas extraordinarias, o cualquier otro tipo de remuneración.  
 7. En cuanto a su devengo, este concepto estará regido por los mismos condicionamientos y normas que rigen para el Plus de Actividad que reglamenta el artículo 9 de este Convenio, salvo que no repercutirá en el importe de las pagas extraordinarias.

Complementos salariales por vencimientos superior a un mes

Artº 11º. - Gratificaciones extraordinarias.

1. - Los trabajadores percibirán anualmente las siguientes gratificaciones extraordinarias :

Reglamentarias : 18 de Julio y Navidad

Convenidas : meses de Marzo, Mayo, Agosto y Octubre.

2. La cuantía de estas pagas será de 30 días para el personal de devengo diario y de un mes para el personal de devengo mensual, y estarán integradas por los siguientes conceptos retributivos :

Sueldo o salario base .

Antigüedad.

Plus de Actividad.

3. Tanto el personal de nuevo ingreso en plantilla en calidad de fijo como el personal temporero, quedará sujeto para el percibo de estas pagas, al régimen de proporcionalidad según el tiempo trabajado en cada año.

4. Cuando un productor cause baja en la empresa percibirá la parte proporcional de estas pagas que vengzan en los doce meses siguientes a la fecha de su cese, considerándose para estos casos las fracciones de mes como meses completos.

5. No obstante lo anterior, la paga extraordinaria del mes de Mayo no es prorrateable en caso de cese.

6. El personal deberá haber cubierto el periodo mínimo de prueba que establece la Ordenanza para poder percibir la parte proporcional de estas pagas.

Percepciones no salariales

Arte 129. - Dietas.

1. De conformidad con lo dispuesto en el apartado 1º del Arte 45 de la vigente Ordenanza Laboral, se fija la cuantía de las dietas que deberán pagarse a los trabajadores que se desplacen a prestar sus servicios a localidades situadas en un radio superior a 50 kms. de su centro de trabajo. En los casos en que el trabajador pueda regresar el mismo día de su salida, solamente devengará media dieta. Los días de salida y llegada se computarán para el devengo de dietas completas o medias, según proceda.

2. Cuantía de las dietas. - El importe de las dietas será el que se detalla:

Derecho comida . . . . .	250 Ptas.
Media dieta . . . . .	350 "
Dieta completa . . . . .	740 "

En el período comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre de cada año, estos trabajadores disfrutarán de un suplemento de 120 Ptas.,

solo en el supuesto de dieta completa.

Arte 139. - Situación de baja por enfermedad.

1. Todo lo concerniente a los derechos y obligaciones de los trabajadores

en caso de enfermedad se registrará por su legislación específica o por cuantías

disposiciones legales se establezcan en el futuro.

2. - Los trabajadores fijos (de carácter continuo, de cualquier categoría,

incluidos en la Seguridad Social tendrán opción, en caso de enfermedad común

o accidente no laboral, a un complemento de retribución hasta el total del sa-

lario real correspondiente a su categoría laboral, en jornada normal de tra-

bajo. Este beneficio podrá distribuirse a partir del tercer día de enfermedad,

y durante el tiempo en que el trabajador este acogido a las prestaciones eco-

nómicas correspondientes a dichas contingencias, dentro de la primera baja

anual. Las posteriores bajas dentro del año natural darán opción a la retri-

bución total del salario real. *Se cons. de su salario real + los con. p/ta*

3. Dichos beneficios podrán ser otorgados estudiando cada caso concreto

una comisión, integrada como mínimo por dos representantes de la Empresa

y dos representantes del Jurado, o en su caso Enlaces Sindicales designados

por este o estos.

4. El trabajador afectado podrá presentar las pruebas que considere con-

venientes para su derecho, salvo en el supuesto de intervención de cirugía

mayor.

5. Las decisiones de la Comisión a este respecto, serán inapelables.

1. - Todos los trabajadores tendrán derecho a 21 días naturales de vacaciones durante el año civil, más un día por cada año, a partir del 29 de antigüedad cumplido como fijos en la empresa, hasta un tope de 30 días naturales.
2. - Las empresas que viniesen aplicando un sistema más beneficioso, lo seguirán manteniendo para el personal que ya lo tenga adquirido.
3. - Durante el período de vacaciones se asegurará al trabajador la percepción del salario base, antigüedad, plus de asistencia, plus de actividad y Plus Convenio 1976, correspondiente a su categoría laboral.

Arte 169. -

#### VI. - VACACIONES

Artículo 159. - Podrán verificarse estos trabajos, de conformidad con los artículos 12 y 13 del Reglamento de Descanso Dominical y la nueva normativa que pueda legislarse, previas las autorizaciones que en su caso correspondan, pudiendo las empresas establecer los turnos oportunos.

#### V. - TRABAJOS Y TURNOS DE GUARDIA EN DIAS FESTIVOS

Artículo 149. - En todo lo concerniente a jornada laboral se estará a lo previsto en la Ley de Relaciones Laborales, estando facultadas las empresas para fijarla, de común acuerdo con su respectivo Jurado o previo informe del mismo, ya sea en cómputo diario, semanal, mensual o anual, según sus particulares necesidades.

#### IV. - JORNADA LABORAL

6. Cuando un productor presente baja oficial por haber sido sometido a operación quirúrgica o por padecer enfermedad que no se manifieste por síntomas meramente subjetivos, si no por datos objetivos y externamente ostensibles, las empresas podrán, a petición del interesado y previo informe del Jurado y del Servicio Médico propio, asignar al productor afectado una ayuda de 100 pesetas diarias, para compensar los mayores gastos de enfermedad.
7. La duración de la baja motivada por las circunstancias apuntadas anteriormente deberá alcanzar un mínimo de 30 días naturales, y la percepción de la ayuda será a partir del día 31 de la misma.
8. La decisión de las empresas, que estarán facultadas para solicitar cuanta información y asesoramientos crean necesarios, será inapelable.

VII. - LICENCIAS CON SUELDO

Artº 17º. -

1. - En todo lo concerniente a licencias con sueldo se estará a lo dispuesto en el apartado 3, arte 25 de la Ley de Relaciones Laborales, si bien se concederá además un día natural de licencia por matrimonio de hijos.

2. - Al personal temporero se le concederá un permiso retribuido de cinco días naturales por causa de su matrimonio, dejando a discreción de las empresas, concederle permisos en los demás casos previstos en este artículo.

VIII. - ATENCIONES SOCIALES

Artº 18º. - Equipos de trabajo.

1. - Las empresas facilitarán periódicamente a su personal equipos de ropa en consonancia con el trabajo a realizar y de acuerdo con las costumbres establecidas.

2. - Si el equipo recibido quedase inservible o gravemente deteriorado antes de cumplir el año de uso, podrá serle entregado otro, previa comprobación.

3. - El personal administrativo recibirá un guardapolvo u otra prenda adecuada a su trabajo, en las mismas condiciones que el personal de fabricación.

Artº 19º. - Premios de vinculación.

1. - Como estímulo y premio a su vinculación con las empresas, se concederá a los productores una gratificación especial de permanencia, que será satisfecha por una sola vez en los vencimientos y por las cuantías siguientes :

Al cumplirse veinte años de servicios activos en la empresa :

10.000 Ptas.

Al cumplirse treinta años de servicios activos en la empresa :

20.000 Ptas.

Al cumplirse cuarenta años de servicios activos en la empresa:

30.000 Ptas.

2. - Pasados los diez primeros años de antigüedad, al causar baja por jubilación se liquidará a los productores, o en caso de defunción a los beneficiarios que se dirán, la parte proporcional del premio a que tengan derecho. No se percibirá esta parte alicuota cuando el cese sea voluntario o por causa de despido.

empresas.  
3.2. La diferencia resultante constituirá el complemento a cargo de las

oficiales de Seguridad Social.

ma obtenida se restará la pensión total que determinen las instituciones de la jubilación y con deducción de impuestos y cargas sociales. De la suma que tenga asignados por su categoría, todo ello referido a la fecha con la antigüedad que le corresponda y el plus de actividad, también menor forma :

3. - El complemento de la pensión por jubilación se obtendrá de la siguiente forma :  
3.1. El salario base mensual que el productor perciba se incrementará

plamiento de pensión que las empresas les haya asignado.  
importe de estas gratificaciones será en cada caso, de dos semanas del com- motivo de la festividad del 18 de Julio, y otra con ocasión de la Navidad. el

2. - Les abonarán asimismo, dos gratificaciones extraordinarias : una con estuviere percibiendo en la fecha de la jubilación.  
perciban de los organismos de Previsión Social y el importe del salario que

1. - Las empresas abonarán a los productores jubilados un complemento de pensión, consistente en la diferencia entre la cantidad que reglamentariamente perciban de los organismos de Previsión Social y el importe del salario que

Artº 20º. - Complemento de pensiones por jubilación.  
quien resolverá inapelablemente.  
deración del Presidente del Sindicato Provincial de la Vid, Cervezas y Bebidas,

desfavorablemente la reducción propuesta, será sometido el caso a la consi- a quien afecte, oído siempre el Jurado de Empresa. Si el Jurado informase en consideración a la conducta personal o falta de rendimiento del productor

4. - El importe de los expresados premios podrá ser reducido o suprimido En tanto no medie dicha justificación no nace la obligación de pagar.  
plidamente su condición de herederos y en la proporción en que lo sean.

3.4. En defecto de dichas personas, a quien o quienes justifiquen cum- obligación de pagar.  
ellos, o la totalidad al sobreviviente en el momento de producirse la

3.3. En su defecto, los padres del productor, por mitad a cada uno de so designar entre ellos un solo beneficiario.  
buir entre ellos la cantidad en la forma que estime conveniente, e inclu-

3.2. En su defecto, los hijos del productor, pudiendo la empresa distri- mente su existencia.  
no existe separación, si previamente no se le ha justificado documental-

3.1. El cónyuge viudo, no separado legalmente. La empresa entenderá continuación se expresan y por el siguiente orden de prelación :  
3. - Los beneficiarios referidos en el párrafo anterior son los que a con-

4. - Los productores jubilados disfrutarán además, de las siguientes percepciones complementarias :

- 4.1. Tres pagas extraordinarias convenidas al año, consistentes cada una en dos semanas del complemento de pensión de las empresas y abonables a fin de los meses de Marzo, Agosto y Octubre.
- 4.2. Una gratificación especial de 1.000 Ptas. por jubilado, que se abonará al final del mes de Mayo de cada año.

5. - Para tener derecho a la totalidad de las retribuciones que abonan las empresas por jubilación, será condición indispensable solicitar la baja voluntaria por este motivo, durante el año en que se cumplan los 65 de edad, salvo que las empresas soliciten su continuidad en el trabajo. Por cada año que exceda de este límite, la pensión será reducida de acuerdo con el siguiente escalado :

- Jubilándose a los 66 años se percibirá el 75 % de las retribuciones de las empresas.
- Jubilándose a los 67 años se percibirá el 50 % de las retribuciones de las empresas.
- Jubilándose a los 68 años se percibirá el 25 % de las retribuciones de las empresas.
- Jubilándose a los 69 años no se percibirá retribución alguna de las empresas.

6. - El personal jubilado dejará de percibir de las empresas toda otra clase de retribución, como son : primas, plusas por puesto de trabajo, ayuda familiar, etc.

7. - No obstante, este personal continuará disfrutando de por vida de los beneficios del seguro colectivo de vida en aquellas empresas que lo tengan establecido, bajo las condiciones que en las pólizas se fijan y con primas a cargo de las empresas.

Artº 21º. - Prestamos para vivienda.

- 1. - Las empresas podrán conceder a sus productores préstamos sin interés para adquisición o mejoramiento de sus viviendas en la cuantía cuya cifra máxima cada una de ellas fijará.
- 2. - Tales préstamos estarán sujetos a las garantías hipotecarias, notariales y jurídicas que juzguen convenientes las empresas.
- 3. - El plazo de devolución de estos préstamos será también señalado por las empresas al concederlos.
- 4. - Las empresas gozarán de plena libertad en la concesión o denegación de estos préstamos sin derecho a reclamación alguna.

IX-HORAS EXTRAORDINARIAS

Arte 229. - Las horas extraordinarias se remunerarán conforme a lo dispuesto en la normativa vigente, y a lo establecido en este Convenio.

X. - REVISION

Arte 239. -

1. - En primero de enero de 1977 se procederá a la revisión, de acuerdo con

el índice de aumento del coste de la vida durante el año 1976, en su conjunto

nacional, que publica el Instituto Nacional de Estadística, aplicándose de forma

lineal, más tres puntos que se aplicarán porcentualmente.

2. - Tal revisión se producirá sobre los conceptos-referidos al año 1976-

de : sueldo base, antigüedad , plus de actividad, plus de asistencia y el pactado

en este Convenio, procediéndose al reparto en la forma lineal dicha y los tres

determinada.

*[Handwritten signature]*

DISPOSICIONES FINALES

Arte 249. - Absorción y compensación. -

Las mejoras que representan las condiciones económicas establecidas

en el presente Convenio, en relación con las disposiciones legales aplicables

en las empresas, tiene la consideración de absorbibles y compensables en

cómputo anual, a todos los efectos, con aquellas retribuciones establecidas

o que pudiera establecer con carácter general y obligatorio cualquier dispo-

sición de rango igual o superior a este Convenio.

Arte 259. - Aplicación e interpretación Convenio. -

1. - Cualquier discrepancia en la aplicación o interpretación de este Con-

venio será sometida al arbitraje de una Comisión constituida por un Vocal

Económico y otro Social de cada una de las empresas afectadas por este Con-

venio.

2. - De no existir avenencia, será sometido el caso al Presidente del Sin-

dicato Provincial de la Vid, Cervezas y Bebidas, cuyo fallo sería inapelable.

Arte 269. - Régimen Interior. -

El Reglamento de Régimen Interior de las empresas será mantenido en

tanto y cuanto no vaya en contra de lo dispuesto en el presente Convenio.

CONDICIONES ESPECIFICAS PARA MALTERRIAS

19. - Dadas las características y necesidades especiales de la industria es preciso, en determinadas fechas del año, mantener en funcionamiento algunos servicios, por tratarse de una actividad de proceso continuo en alguna de sus fases. 20. - A tal fin se establecerán entre todo el personal que sea necesario y se pres- te libremente a esta justa colaboración, los turnos de rotación que aseguren la realización de trabajos especiales, particularmente en Domingos y festivos, según calendario oficial de fiestas.
39. - Los trabajadores que por el departamento en que estén adscritos y desem- peñen su cometido, tengan que trabajar en tales días, podrán optar entre perci- bir los porcentajes de aumento que están establecidos, sin fiesta compensatoria o bien disfrutar del descanso de una jornada igual a la trabajada en festivo, den- tro de los seis días siguientes en que dicha circunstancia se produzca.

*[Handwritten signatures and stamps, including the name 'Eduardo' and a circular stamp]*





4º GRUPO SUBALTERNNO			
121	6.000	8.116	5.985
121	6.000	7.542	5.803
121	6.000	6.967	5.622
121	6.000	6.136	5.440
5º GRUPO OBRERO			
121	6.000	8.129	6.719
121	6.000	266	224
121	6.000	237	210
121	6.000	228	204
121	6.000	225	192
121	6.000	212	189
121	6.000	204	182
60	3.000	230	125
60	3.000	209	119
60	3.000	216	85
60	3.000	222	79
60	3.000	102	91

*Rojales*  
*C. C. O. O.*

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE CERVEZAS

=====

AÑO 1987

=====

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DEL GRUPO PROVINCIAL  
 =====

DE CERVEZA  
 =====

DISPOSICION PRELIMINAR.-

- 1ª. Por las representaciones obreras : Centrales Sindicales de C.C. O.O., U.G.T. y Sindicat de Quadres de Catalunya - y la de las Empresas: S.A. DAMM y CERVECERAS ASOCIADAS, S.A., cuya legitimación mutuamente se reconocen, se concierta el presente Convenio Colectivo Sindical con las características y pactos que a continuación se especifican.
- 2ª. Domicilio de las partes.- A los efectos oportunos y exigidos por la Autoridad Laboral, se consigna como domicilio de las partes :
- a) Representación Empresarial : S.A. DAMM, C/ Rosellón, nº 515 de Barcelona - 25 Teléfono nº 255.65.00 - CERVECERAS ASOCIADAS, S.A., Polígono Industrial Manso Mateu, s/nº - El Prat de Llobregat - Teléfono nº 379.13.00.
- b) Representación Obrera - Federación de Alimentación de C.C. O.O. - C/. Padilla, nº 73 de Barcelona - Teléfono - 246.04.07; Federación Alimentación de U.G.T. - C/. Calabria, nº 169 de Barcelona y Sindicat de Quadres de Catalunya, Rda. Universidad, 7 3º, 4º - Barcelona - Teléfono 302.48.87.

*(Handwritten signatures and initials)*

*(Large circular stamp)*

I. DISPOSICIONES GENERALES  
=====

ARTICULO 1º. AMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL.-

1.1. Las estipulaciones del presente Convenio afectarán a todo el personal de los centros de trabajo que las empresas cerveceras tengan establecidos en la provincia de Barcelona.

1.2. Las fábricas de malta cervecera de esta provincia que no estén adscritas a ninguna fábrica de cerveza se regirán igualmente por el presente Convenio en todos aquellos puntos que les sean de aplicación, efectuando las adaptaciones precisas de acuerdo con las peculiaridades propias de su proceso industrial.

1.3. Sus normas afectarán igualmente a los depósitos, delegaciones, despachos, y en general cualquier centro de trabajo que las empresas cerveceras y maderas tengan abiertos en dicha provincia, aunque su sede central esté en otro lugar.

ARTICULO 2º. AMBITO TEMPORAL.-

2.1. El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma por las partes afectadas, y se prolongará hasta el día 31 de Diciembre de 1987, quedando prorrogado por la tácita, de año en año, si una de las partes no lo denuncia con tres meses de antelación, al menos, a su vencimiento.

2.2. Caso de producirse esta denuncia, el Convenio continuará aplicándose mientras no recaiga acuerdo en firme sobre nuevas condiciones laborales.

2.3. Los efectos económicos del presente Convenio se retrotraerán al 1º de Enero de 1987, a excepción de aquellos puntos en que se indique expresamente otra fecha.

2.4. Lo pactado en este Convenio afectará exclusivamente al personal que preste sus servicios en las empresas en la fecha de su firma, a excepción del personal que se jubile durante el año en curso.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in various styles, including cursive and stylized forms, scattered across the lower half of the page. Some signatures are accompanied by initials or small marks.

ARTICULO 3º. CLASIFICACION LABORAL.

3.1. De acuerdo con el artículo 9º de la vigente Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, el personal de las empresas quedará encuadrado en los grupos y categorías laborales que se relacionan en el cuadro anexo a este Convenio.

3.2. Los conductores de camión, con el título oficial correspondiente y contratados en función de este título, ostentarán la categoría laboral de Oficial de 1ª del grupo Obrero una vez hayan superado satisfactoriamente el oportuno período de prueba, tal como se establece en el artº 20 de la Ordenanza Laboral Cervecera.

3.3. A partir de la vigencia del presente convenio, el personal que ingrese en el servicio de carretillas mecánicas se registrá de acuerdo con las siguientes reglas :

- a) El personal ingresará con la categoría de Oficial de 2ª Obrero, si domina correctamente la función de conducir la carretilla con experiencia y capacidad acreditados. En otro caso ingresará con la categoría de Auxiliar.
- b) Cuando la Empresa lo estime conveniente, habida cuenta de las necesidades de la producción y las características, singularidades y méritos del productor, éste podrá ser ascendido a la categoría inmediata superior hasta el límite de Oficial de 1ª Obrero. En igualdad de tales circunstancias, tendrá preferencia el más antiguo en la Empresa.
- c) El personal que ascienda en aplicación de los apartados que preceden podrá permanecer en el propio servicio u ocupar otro puesto de trabajo, a juicio de la Empresa.
- d) En virtud de las mejoras que se establecen en la presente disposición, el personal afectado desarrollará su labor con cualquier tipo de carretilla transportadora-elevadora, cuya conservación le compete.

3.4. De acuerdo con lo estipulado con anterioridad a este Convenio, en materia de valoración de puestos de trabajo, la Comisión encargada de ello ha venido realizando sus funciones y en este Convenio se estipula que las valoraciones realizadas en el ámbito de cada Empresa podrán ser tenidas en cuenta con carácter cualitativo en materia de clasificación profesional y ascensos.

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the lower half of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.]*

ARTICULO 4º. MOVILIDAD FUNCIONAL POR RAZONES FISICAS.-

4.1. En todos aquellos supuestos de que un trabajador se considere con capacidad disminuída para el desempeño del puesto de trabajo que haya venido ocupando, deberá seguir todos los trámites legales para que se califique por quien proceda su capacidad laboral. Durante la situación de Invalidez Provisional el trabajador afectado percibirá de las empresas un complemento mensual de retribución, en las condiciones indicadas en el artº 15 del presente Convenio.

4.2. Si los organismos competentes de la Seguridad Social declaran al trabajador estar afectado por una Invalidez Total o Absoluta para el trabajo, al mismo le será de aplicación lo dispuesto en el artº 29 de este Convenio.

4.3. En el supuesto de que el trabajador no obtenga la calificación de Invalidez Absoluta o Total, el mismo podrá ser destinado por la empresa a un puesto de trabajo compatible con las limitaciones laborales que padezca, previo informe favorable del Servicio Médico de Empresa, asumiendo el trabajador el compromiso de solicitar la jubilación anticipada tan pronto reúna los requisitos exigidos con carácter general por la Seguridad Social para ello; entendiéndose siempre y en todo caso que el hecho de no solicitar tal jubilación no entrañará nada más que su vuelta al trabajo habitual que desempeñaba antes de su situación de Invalidez Provisional.

4.4. Los importes abonados por las empresas en virtud de lo que dispone el apartado 4.1. se considerarán siempre como cantidades a cuenta de la liquidación que correspondía realizar en su día, por causa de Invalidez Permanente.

ARTICULO 5º. ABSORCION Y COMPENSACION.-

4.1. Las mejoras que representan las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio, en relación con las disposiciones legales aplicables en las empresas, tienen la consideración de absorbibles y compensables en cómputo anual, a todos los efectos, con aquellas retribuciones establecidas o que pudiera establecer, con carácter general y obligatorio, cualquier disposición de rango igual o superior a este Convenio.

4.2. Las percepciones salariales contenidas en los anexos a este Convenio absorben y compensan en la parte necesaria y en cómputo anual, las cantidades que por cualquier concepto o denominación puedan percibir los trabajadores de las empresas afectadas.

ARTICULO 6º. REVISION.-

Habida cuenta de las mejoras económicas y de carácter social alcanzadas en este Convenio, las partes afectadas acuerdan no efectuar revisión salarial de ninguna clase durante la vigencia del mismo.

*[Handwritten signatures and initials, including 'HH', 'R', 'A', 'M', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', and various scribbles]*

II. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.-

El personal que presta sus servicios en las empresas comprendidas en el capítulo I. de este Convenio, percibirá las siguientes retribuciones :

A) SALARIO.

ARTICULO 7º. SALARIO BASE.-

7.1. Se entiende por tal el que para cada una de las categorías profesionales se señala bajo este concepto en el anexo salarial.

7.2. Por acuerdo entre las partes las nuevas cuantías del salario base que resultan del tal anexo no serán tenidas en cuenta para fijar los importes de aquellos conceptos retributivos cuyo cálculo se fundamente en dicho salario base.

7.3. A los productores en régimen de jornada incompleta se les abonará el montante total a percibir por este concepto, a prorrata de las horas trabajadas diariamente, en comparación con la jornada normal de ocho horas.

Handwritten signatures and initials, including 'R', 'J.A.', and 'Am', are present below the text.

ARTICULO 8º. ANTIGÜEDAD.-

8.1. Durante la vigencia del presente Convenio en las Empresas afectadas por el mismo y para cada categoría laboral se aplicarán los importes señalados en la Tabla de antigüedad anexa, sin que pueda efectuarse otro cálculo de antigüedad distinto del allí expresamente pactado y convenido.

8.2. A los aspirantes y aprendices que hubieran ingresado en la Empresa antes de cumplir los 16 años de edad, les será computada la antigüedad a partir del momento en que alcanzaron dicha edad.

8.3. A los productores en régimen de jornada incompleta se les abonará el montante total a percibir por este concepto, a prorrata de las horas trabajadas diariamente, en comparación con la jornada normal de ocho horas.

2

B) COMPLEMENTOS POR PUESTO DE TRABAJO.

ARTICULO 9º. TRABAJO NOCTURNO.

9.1. En lo que respecta a trabajo nocturno se estará a lo que regula el artículo 30 de la vigente Ordenanza Laboral de la - Industria Cervecera y el apartado 6 del artículo 34 de la Ley 8/80 de 10 de marzo.

9.2. Por acuerdo entre las partes, el importe total que se - abonará por este concepto será de 100'- pesetas por hora traba- jada de las comprendidas entre las 22 y las 6, sin distinción de categorías y de la situación de antigüedad de los interesa- dos. Tal complemento sustituye en la cuantía ahora fijada, a - todo lo que vengán satisfaciendo las empresas, por el concepto de trabajo nocturno, cualquiera que sea su denominación.

9.3. El importe indicado en el apartado anterior de 100'- pesetas por hora será de aplicación a partir del día 1º de enero de 1987.

*[Handwritten signatures and scribbles covering the bottom half of the page, including a large signature in the center and several smaller ones to the right and bottom.]*

*[Small handwritten mark on the left margin.]*

ARTICULO 10º. COMPENSACION ECONOMICA PARA EL PERSONAL EXCLUIDO  
DE LA JORNADA NORMAL DE TRABAJO.-

10.1. El personal que por razón de su puesto de trabajo asista al mismo reglamentariamente en Sábado, Domingo y días festivos de los señalados en cada momento en el Calendario Laboral Oficial, por estar adscrito a secciones que funcionan normalmente durante todo el año sin interrupción, en régimen de trabajo continuo (por ejemplo : porteros, vigilantes, serenos, personal de sala de máquinas, etc.), percibirán un plus de 2.680 pesetas por jornada completa trabajada en los días anteriormente señalados, realizando un descanso intersemanal compensatorio de la fiesta no realizada en domingo o día festivo.

10.2. El importe indicado en el apartado anterior, de 2.680 pesetas por jornada completa será de aplicación a partir del día 1º de enero de 1987.

*[Handwritten signatures and initials, including a large circular stamp, and a handwritten '4' in the top right corner.]*

*[Handwritten mark resembling a circled 'Q' or similar symbol.]*





ARTICULO 12º. HORAS EXTRAORDINARIAS.-

12.1. Ambas partes acuerdan la supresión total de las horas extraordinarias habituales.

12.2. No obstante, las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños materiales extraordinarios y urgentes, así como el riesgo de pérdida de materias primas, serán realizadas por parte de los trabajadores afectados según establece la Ley.

12.3. En los períodos punta, y cuando se aprecien situaciones de insuficiencia de producción o stock, las Empresas y los Comités convendrán la necesidad de realizar trabajo en jornada extraordinaria.

Tendrán el carácter de estructurales las motivadas por ausencias imprevistas y averías de la misma naturaleza, todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal prevista por la Ley, así como la posible realización de turnos necesarios de mantenimiento.

12.4. Estas horas tendrán el carácter de extraordinarias estructurales a los efectos previstos en la Orden de 1º de marzo de 1983 (B.O.E. de 7 de marzo).

12.5. Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria acordada en este Convenio, será retribuida como extraordinaria según los valores que figuren en la tabla anexa.

## ARTICULO 132

## PAGAS EXTRAORDINARIAS.-

13.1. Durante la vigencia del presente Convenio se abonarán dos pagas extraordinarias, que serán hechas efectivas los días 15 de junio y 15 de diciembre.

13.2. La cuantía de cada una de estas pagas será de 30 días para el personal de devengo diario y de un mes para el personal de devengo mensual, y estarán integradas por los siguientes conceptos retributivos:

- Sueldo o salario base.
- Antigüedad.

13.3. Tanto el personal de nuevo ingreso en la plantilla en calidad de fijo, como el personal fijo de carácter discontinuo, eventual o interino, quedará sujeto para el percibo de estas pagas al régimen de proporcionalidad según el tiempo trabajado en cada año.

13.4. Cuando un productor cause baja en la empresa percibirá la parte proporcional de estas pagas que venzan en los doce meses siguientes a la fecha de su cese, considerándose para estos casos las fracciones de mes como meses completos.

13.5. Los trabajadores que disfruten sus vacaciones anuales reglamentarias antes del mes de junio, podrán solicitar que les sea anticipado el importe de la paga extraordinaria de junio.

13.6. Con independencia de las pagas extraordinarias anteriormente indicadas, se establece una gratificación especial a fin de que la productividad tenga su justa correspondencia, en la cuantía de 83.000 pesetas brutas con carácter general y bajo las normas de percepción que se dirán:

13.6.1. Será abonada en la segunda quincena del mes de septiembre.

13.6.2. El personal fijo percibirá 83.000 pesetas brutas, sin distinción de categoría laboral.

13.6.3. El personal fijo que cause baja en la plantilla antes de hacerse efectiva esta gratificación, percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado hasta la fecha de cese, es decir, una 365 ava parte por día trabajado.

13.6.4. El personal fijo que se incorpore a la plantilla percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado, desde la fecha de ingreso, hasta la fecha de abono de esta gratificación, a razón de una 365 ava parte por día trabajado.

13.6.5. El personal fijo de carácter discontinuo percibirá esta gratificación especial, según el siguiente desglose:

- a) Si el tiempo trabajado en el año es igual o superior a seis meses, percibirán 52.000 pesetas brutas más una 365 ava parte de las restantes 31.000 pesetas por día trabajado.
- b) Si el tiempo trabajado en el año es inferior a seis meses percibirán una sexta parte de 52.000 pesetas brutas por cada mes trabajado, más una 365 ava parte de las restantes 31.000 pesetas por día trabajado.

13.6.6. El personal contratado por tiempo determinado (eventual, interino, etc) percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado en el año natural y a razón de una 365 ava parte por día natural trabajado.

13.6.7. Los trabajadores en régimen de media jornada percibirán 41.500 pesetas brutas o la proporción correspondiente en caso de jornada inferior y según el tiempo trabajado.

## D) PERCEPCIONES NO SALARIALES.

## ARTICULO 14º. GASTOS DE MANUTENCION Y LOCOMOCION.-

14.1. Manutención.- A los trabajadores que deban desplazarse a prestar sus servicios fuera de la plaza donde radica su centro de trabajo, se les compensarán los gastos que se originen, de acuerdo con los siguientes conceptos y cuantías :

- a) Derecho comida.- Corresponderá percibirlo cuando se salga y regrese al centro de trabajo el mismo día, y por su hora de regreso se vea en la necesidad de comer fuera.
- b) Derecho cena.- Corresponderá percibirlo cuando se prolongue, previa autorización, la jornada de trabajo, alcanzando horarios que sobrepasen los límites habituales, que obliguen a cenar fuera.
- c) Manutención de medio día.- Existirá derecho a percibirla cuando la salida tenga lugar antes del inicio del horario habitual de trabajo de la mañana y el regreso se realice el mismo día, cubriendo el desayuno y el almuerzo.
- d) Manutención completa.- Corresponderá percibirla diariamente al personal que por exigencias del trabajo pernocte fuera de la plaza de su residencia, con desayuno, comida, cena y alojamiento.

Los días de salida y llegada se computarán para el devengo del tipo de manutención que corresponda.

14.2. El importe mínimo que se abonará por los conceptos antes enunciados será :

- Derecho desayuno .....	250'- pesetas
- Derecho comida .....	945'- pesetas
- Derecho cena .....	875'- pesetas
- Alojamiento .....	1.700'- pesetas

En el período comprendido entre el 1º de junio y 30 de setiembre de cada año, estos trabajadores disfrutarán de un suplemento de 515 ptas., solo en el supuesto de manutención completa.

14.3. Vigencia.- Los importes antes reseñados tendrá efectividad a partir del día 1º de enero de 1987.

14.4. Gastos de Locomoción.- Dadas las peculiaridades de cada empresa, los gastos de desplazamiento serán objeto de acuerdo en el seno de cada una de ellas.

No obstante en aquellas empresas que hayan convenido para este año 1987 unos importes determinados por este concepto, los seguirán manteniendo, y se revisarán anualmente con independencia de que se produzca variación oficial en el precio de los carburantes.

14.5. Condiciones más beneficiosas.- Las que puedan existir en esta materia en cada empresa, serán respetadas.

ARTICULO 15º. SITUACION DE BAJA POR ENFERMEDAD.

15.1. Todo lo concerniente a derechos y obligaciones de los trabajadores en caso de enfermedad se regirá por las disposiciones actualmente en vigor, o sea, artículo único de R.D. 53/80 de 11 de enero, y Orden complementaria de 6 de abril 1983 - en los términos y límites que dichas disposiciones regulan.

No obstante se continuará aplicando como condición más beneficiosa, el sistema que ha venido rigiendo en las empresas, desde el primer día de la baja por enfermedad.

15.2. Durante la duración del proceso de baja oficial, el productor será afectado por una deducción de 200 pesetas diarias. Sin embargo cuando la baja se produzca a consecuencia de operación quirúrgica o de enfermedad que no se manifieste por síntomas meramente subjetivos sino por datos objetivos y externamente ostensibles, las empresas podrán, a petición del interesado y previo informe del Comité de Empresa y del Servicio Médico propio, reducir la deducción antes indicada a 30 pesetas diarias.

15.3. En los casos de baja por accidente laboral las empresas completarán las prestaciones que el trabajador perciba de los organismos oficiales hasta el 100% del salario en jornada normal de trabajo, salvo casos de manifiesta mala fe.

15.4. La decisión de las empresas, que estarán facultadas para solicitar cuanta información y asesoramiento crean necesarios, será inapelable.

IV. RÉGIMEN DE TRABAJO Y VACACIONES.

ART. 16. JORNADA DE TRABAJO.

- 16.1. Se establece con carácter general la jornada de 40 horas semanales, realizadas de lunes a viernes, durante todo el año.
- 16.2. El personal comprendido en el artº 35 de la vigente Ordenanza Laboral excluido de la jornada normal de trabajo, seguirá en el mismo régimen de exclusión.
- 16.3. Si las necesidades de la producción exigieran trabajar en sábado o en algún día no laborable, los trabajadores a través del Comité de Empresa, negociarían la prestación de dicho servicio, mediante compensación económica o mediante tiempo de --descanso compensatorio y la percepción del plus indicado en el artº 10.2.
- 16.4. Aquellas empresas que tengan establecida una jornada de trabajo más beneficiosa, la seguirán realizando.
- 16.5. Exclusivamente en el caso de jornada ordinaria de trabajo de 40 horas semanales y en los supuestos de jornada continuada, se establece un período de descanso de 30 minutos de duración. El horario de dicho período de descanso, como norma general, será común a todos los trabajadores afectados de la sección de que se trate. No obstante en los meses de mayor actividad, y cuando las máquinas de los centros afectados estén a pleno rendimiento el personal adscrito a secciones que funcionan sin interrupción como botellería, barrilería, carga y descarga de vehículos, etc., escalonarán dichos turnos de descanso de tal forma que no se interrumpa el proceso productivo, de acuerdo con el Comité de Empresa.
- 16.6. En las secciones en que no exista posibilidad de interrumpir el trabajo durante los 30 minutos por imperativos de funcionamiento de la maquinaria o por el proceso continuo de fabricación, los trabajadores afectados recibirán una compensación por el tiempo --de permanencia en dicho puesto de trabajo. Esta compensación será sustituida por tiempo de descanso compensatorio en otro momento, --acumulando el mismo, de tal forma que cada dieciseis días realmente trabajados en estas condiciones darán derecho a la percepción de un plus especial de 2.680'- ptas. y a un día de descanso en las condiciones que se acuerden libremente entre las partes, según el acuerdo firmado el día 26 de abril de 1985.
- 16.7. Los trabajadores de mantenimiento que deban acudir en sábado o festivo a reparar averías urgentes o emergencias que puedan alterar la producción, así como el personal de preparación de máquinas, podrán optar entre la percepción económica extra o disfrutar del día festivo correspondiente y el plus de 2.680'- ptas.

16.8. Las vísperas de Navidad y Año Nuevo la jornada será de sólo cuatro horas de trabajo efectivo. La misma norma regirá para la víspera de Reyes del año 1988.

En aquellas secciones en que no sea posible el acortamiento de la jornada reflejada en el punto anterior, los afectados serán compensados en la forma optativa que corresponda.

16.9. Dada la circunstancia de que en el mes de diciembre los días hábiles experimentan una notable reducción, ambas partes convienen que, en caso de necesidad, se trabaje en algunas secciones de Producción los sábados del citado mes, mediante la compensación oportuna.

16.10. Si en el curso del corriente año surgiera la necesidad de trabajar hasta tres sábados, su fijación concreta se efectuaría discrecionalmente por las empresas, y su realización se acepta por los trabajadores, pero el compromiso individual será voluntario y llevará consigo el abono correspondiente al trabajo de carácter extraordinario.

ARTICULO 17º. VACACIONES.

17.1. Todos los trabajadores tendrán derecho a 22 días laborables consecutivos de vacaciones durante el año natural.

17.2. Durante el año 1987 el disfrute de las vacaciones tendrá lugar en cualquiera de los meses comprendidos entre Abril y Setiembre, ambos inclusive.

17.3. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los trabajadores libremente podrán optar por el disfrute de sus vacaciones durante los restantes meses del año.

17.4. A los presentes efectos el período vacacional se divide a su vez en dos subperíodos :

- a) El constituido por los meses de Abril, Mayo y Junio.
- b) El constituido por los meses de Julio, Agosto y Setiembre.

El personal realizará con carácter forzoso las vacaciones alternativamente un año dentro de los meses del grupo a), y en el siguiente dentro del grupo b).

17.5. El número de días de vacaciones a disfrutar por cada trabajador será prorrateado en proporción al tiempo efectivo de trabajo durante el año natural, tanto por lo que respecta a la fecha de ingreso, como a la del cese.

17.6. Durante el período de vacaciones se asegurará al trabajador la percepción del salario base, antigüedad y plus de asistencia correspondiente a su categoría laboral.

17.7. Respecto a la regulación del período vacacional se tendrá en cuenta y se aplicará lo convenido en el Acta anexa de 9 del pasado mes de Marzo.

*[Handwritten signatures and initials covering the bottom half of the page, including names like 'Rly', 'L R', and various scribbles.]*

ARTICULO 18º. LICENCIAS, PERMISOS, EXCEDENCIAS.

18.1. Licencias con sueldo.- Como complemento a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 37 de la ley 8/80 de 10 de marzo, se establecen las siguientes ampliaciones:

- a) En caso de nacimiento de hijos del trabajador se entenderán que los días concedidos son de carácter laborable.
- b) Un día por asistencia a matrimonio de padres, hijos y hermanos del trabajador así como cuñados. Cuando el acontecimiento se realice fuera de Cataluña el tiempo será de dos días naturales de permiso.
- c) Dos días en los casos de nacimiento de hijo ó enfermedad grave ó fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad ó afinidad. O sea a) el conyuge; b) los hijos; c) los nietos; d) los padres (incluidos los suegros), los abuelos de ambos conyuges, y los hermanos (incluidos los cuñados). Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo podrá ser ampliado hasta tres días más según distancia y circunstancias concurrentes libremente apreciadas por la Dirección de la Empresa, - oído el Comité.
- d) También tendrán derecho a un día de permiso retribuido en el caso de fallecimiento de los hermanos o hermanas del padre o de la madre del trabajador, si el sepelio se produce en día no festivo.
- e) Un día al año para gestionar asuntos particulares. La fijación de dicho día se efectuará de acuerdo con el respectivo encargado de sección, sin que sea acumulable al período de vacaciones.

18.2. Excedencias.-

18.2.1. A partir de la firma del presente Convenio se aplicará lo dispuesto en los artículos 42 y 43 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera por considerar que en su conjunto son más beneficiosos que lo dispuesto en la ley 8/80, de 10 de marzo, sobre esta materia.

18.2.2. Las trabajadoras que estén en situación de embarazo tendrán opción a solicitar una excedencia especial de seis meses consecutivos a continuación del descanso obligatorio de 14 semanas por maternidad a que tiene derecho. Esta excedencia especial se regirá por las mismas condiciones que las reguladas en el artº 43 de la Ordenanza Laboral; por lo tanto las trabajadoras que se acojan a esta excedencia especial no podrán solicitar, por el mismo motivo, la concesión de otro tipo de excedencia.

*[Handwritten signatures and scribbles covering the bottom half of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]*

V. ATENCIONES SOCIALES

ARTICULO 19º. EQUIPOS DE TRABAJO.-

19.1. Las empresas facilitarán periódicamente a su personal equipos de ropa en consonancia con el trabajo a realizar y de acuerdo con las costumbres establecidas.

19.2. Si el equipo recibido quedase inservible o gravemente deteriorado antes de cumplir el año de uso, deberá serle entregado otro, previa comprobación.

19.3. El personal administrativo recibirá un guardapolvo u otra prenda adecuada a su trabajo en las mismas condiciones que el personal de fabricación.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in various styles, including cursive and stylized initials, scattered across the lower half of the page. Some signatures are large and prominent, while others are smaller and more compact. The signatures appear to be in black ink on a white background.

20.1. Como estímulo y premio a su vinculación con las empresas, se concederá a los productores una gratificación especial de permanencia, que será satisfecha por una sola vez en los vencimientos y por las cuantías mínimas siguientes :

Alcumplirse veinte años de servicios activos en la Empresa : 30.000 ptas.

Al cumplirse treinta años de servicios activos en la empresa : 60.000 ptas.

Al cumplirse cuarenta años de servicios activos en la empresa : 90.000 ptas.

20.2. Pasados los diez primeros años de antigüedad, al causar baja por jubilación se liquidará a los productores, o en caso de defunción a los beneficiarios que se dirán, la parte proporcional del premio a que tengan derecho. No se percibirá esta parte alguna cuando el cese sea voluntario o por causa de despido.

20.3. Los beneficiarios referidos en el párrafo anterior son los que a continuación se expresan y por el siguiente orden de prelación:

20.3.1. El cónyuge viudo, no separado legalmente. La empresa entenderá no existe separación, si previamente no se le ha justificado documentalente su existencia.

20.3.2. En su defecto, los hijos del productor, pudiendo la empresa distribuir entre ellos la cantidad en la forma que estime conveniente, e incluso designar entre ellos un solo beneficiario.

20.3.3. En su defecto, los padres del productor, por mitad a cada uno de ellos, o la totalidad al sobreviviente en el momento de producirse la obligación de pagar.

20.3.4. En defecto de dichas personas, a quien o quienes justifiquen cumplidamente su condición de herederos y en la proporción en que lo sean. En tanto no medie dicha justificación no nace la obligación de pagar.

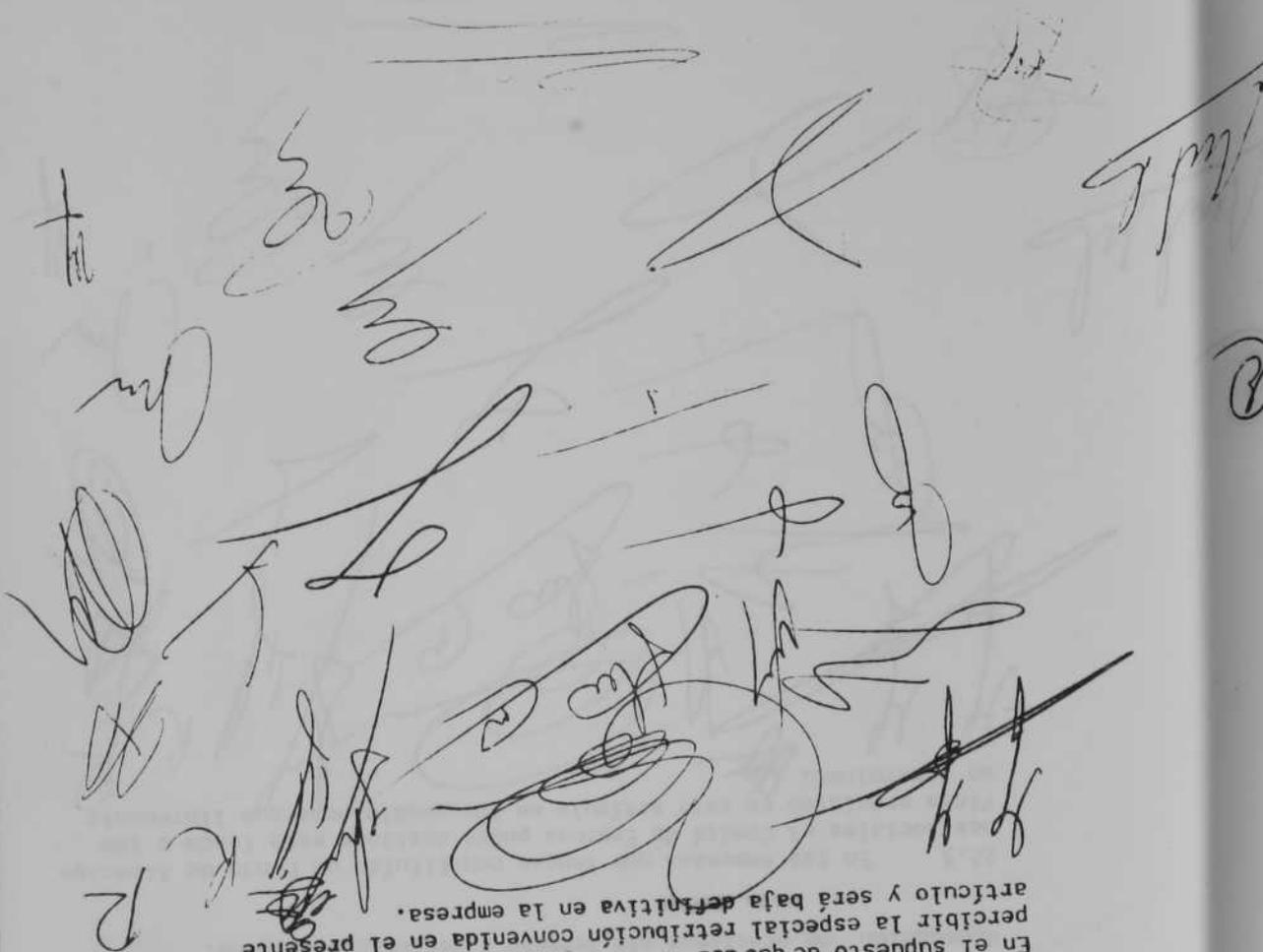
20.4. El importe de los expresados premios podrá ser reducido o suprimido en consideración a la conducta personal o falta de rendimiento del productor a quien afecte, oído siempre el Comité de Empresa. Si el Comité informase desfavorablemente la reducción propuesta será sometido el caso a la consideración del Delegado Provincial de Trabajo, quien resolverá inapelablemente.

20.5. Estos premios de vinculación se entregarán una vez al año, en un solo acto y en la fecha que la Dirección de cada Empresa señale.

21.1. Al personal fijo de plantilla que se incorpore al servicio militar obligatorio no le será efectuada liquidación alguna con motivo de esta baja, dejando de percibir toda clase de retribución por parte de las empresas durante la duración del mismo. En sustitución, a este personal le será abonada la cantidad de 8,333 pesetas mensuales, pagaderas por meses naturales y prorrateables por días, de los 12 meses del año.

21.2. Una vez terminado el servicio militar, sea por la causa que fuere o concedida licencia limitada, el trabajador deberá incorporarse al servicio activo de la empresa en el plazo máximo de dos meses.

En el supuesto de que así no lo haga, perderá el derecho a percibir la especial retribución convenida en el presente artículo y será baja definitiva en la empresa.



ARTICULO 22º. PRESTAMOS.

22.1. Las empresas podrán conceder a sus productores préstamos sin interés para adquisición o mejoramiento de sus viviendas en la cuantía cuya cifra máxima cada una de ellas fijará.

22.2. Tales préstamos estarán sujetos a las garantías hipotecarias, notariales y jurídicas que juzguen convenientes las empresas.

22.3. El plazo de devolución de estos préstamos será también señalado por las empresas al concederlos.

22.4. Las empresas gozarán de plena libertad para la concesión o denegación de préstamos sin derecho a reclamación alguna.

22.5. En las empresas que tengan constituido un Fondo de Atenciones Sociales el Comité de Empresa podrá destinar este fondo a los fines previstos en este artículo en las condiciones que libremente se determinen.

ARTICULO 23º. SEGURO DE VIDA.-

23.1. Las empresas seguirán manteniendo en las condiciones contratadas en cada póliza con las Compañías Aseguradoras, el Seguro Colectivo de Vida que tengan establecido para su personal fijo.

23.2. La cuantía mínima del Capital asegurado por productor, será de 150.000 pesetas.

ARTICULO 24º. SERVICIO MEDICO.-

24.1. Las Empresas afectadas por este Convenio realizarán las consultas y gestiones necesarias con los Organismos pertinentes al objeto de obtener, si es posible, un concierto de colaboración en la asistencia médica de los trabajadores.

24.2. Reconocimientos médicos.- Las Empresas realizarán los reconocimientos médicos para todo su personal del modo siguiente :

- Los mismos se efectuarán bajo la dirección del Servicio Médico de Empresa, en el ámbito de las responsabilidades, competencias y funciones que le son propias y tienen encomendadas en la Empresa.
- Se realizará a todo el personal de la Empresa como mínimo y obligatoriamente una vez al año y con mayor frecuencia al personal de aquellas secciones en que por la naturaleza del trabajo a efectuar, así se precise.
- Dichos reconocimientos constarán de las siguientes pruebas :
  - a) Análisis sistemáticos de sangre : glucemia, colesteroína, urea, ácido úrico.
  - b) Análisis sistemático de orina.
  - c) Radiofotografía tórax.
  - d) Visiotest.
  - e) A los productores en ambiente ruidoso : Audiometría.

Como es costumbre en la Empresa, el Servicio Médico facilitará a cada trabajador que lo solicite el resultado de dicho reconocimiento.

24.3. Los trabajadores y especialmente los que laboren en las secciones de Fermentación, Bodegas, Botellería, Envasado y Pintores serán objeto de tales reconocimientos y según el resultado de los mismos podrán ser cambiados de puesto de trabajo.

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including large signatures on the left and right margins, and smaller initials scattered across the bottom half of the page.]*

ARTICULO 25º. JUBILACIONES NORMALES.-

25.1. Condiciones generales.

25.1.1. Los trabajadores de las empresas deberán solicitar la baja por jubilación dentro del año natural en que cumplan los 65 años de edad.

25.1.2. En el supuesto de que por disposición legal futura o resolución de carácter administrativo o judicial pudiera continuar prestando sus servicios después de cumplir los 65 años, el trabajador perderá todo derecho al complemento de pensión de las empresas.

25.2. Condiciones económicas.-

25.2.1. Las empresas abonarán a sus productores que se jubilen y que reúnan las condiciones que, sobre vejez y jubilación, establezcan en cada momento las disposiciones legales en la materia, un complemento de pensión que se calculará de las siguiente forma:

25.2.2. El salario base mensual del productor se incrementará con la antigüedad que le corresponda personalmente, ambos referidos al momento de su jubilación. De la suma obtenida se deducirán los impuestos y cuotas de Seguridad Social, desempleo, o cualquier otro concepto que sea a su cargo y que conste en su nómina de salarios. Del resto se deducirá la pensión mensual que le sea asignada, por todos conceptos, salvo ayuda familiar, -por las instituciones oficiales de la Seguridad Social. La diferencia resultante será el complemento de pensión mensual a cargo de la empresa.

25.2.3. La empresa les abonará, además dos gratificaciones extraordinarias, que serán hechas efectivas en las mismas fechas que a personal en activo, a saber:

- Mes de Junio.
- Mes de Diciembre.

25.2.4. El importe de cada una de estas dos gratificaciones extraordinarias se determinará en la siguiente forma:

El sueldo base mensual del productor se incrementará con la antigüedad que le corresponda personalmente, ambos referidos al momento de su jubilación. De la suma obtenida, se deducirán los impuestos y cuotas de la Seguridad Social, desempleo o cualquier otro concepto que sea a su cargo y que conste en su nómina de salarios.

La diferencia resultante servirá para determinar el importe de las gratificaciones extraordinarias indicadas en el apartado anterior, cuya cuantía consistirá en la diferencia entre la suma indicada en el apartado anterior y la gratificación que en esas fechas perciba de los organismos de Previsión Social.

*[Handwritten signatures and scribbles covering the lower half of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom.]*

25.2.5. El personal jubilado dejará de percibir de la empresa toda otra clase de retribuciones que no sean las especificadas anteriormente, y, en particular, todos aquellos conceptos que están supeditados a la presencia física del productor en la empresa como son : primas de asistencia, primas de producción, pluses por puestos de trabajo, horas extraordinarias, ayuda familiar, etc...

### 25.3. Otros beneficios.-

25.3.1. Seguro de Vida.- El productor jubilado disfrutará mientras viva del Seguro Colectivo de Vida que la empresa tenga concertado para su personal, con primas a cargo de la empresa, en las condiciones establecidas en las Pólizas de Seguros contratadas.

### 25.4. Actualización.-

25.4.1. Para los productores que están en situación de jubilados se efectuará una actualización de sus pensiones, y los nuevos complementos de la empresa entrarán en vigor a partir del día 1º de Enero de 1987, para todas las percepciones a que haya lugar a partir de esa fecha, según las normas antes indicadas.

25.4.2. Las pensiones del personal que se jubile, tanto a la edad de 65 años como por jubilación anticipada en las condiciones que más adelante se dirán, serán revisadas automáticamente, cada vez que se produzca uno de los supuestos siguientes :

- a) Modificación de las pensiones por parte de los Organismos de Previsión Social.
- b) Modificación del nivel salarial del personal en activo.

### 25.5. Gratificación especial

25.5.1. Los jubilados hasta el día 31 de diciembre de 1986, que tengan derecho a complemento de pensión a cargo de la empresa, percibirán una gratificación especial en la segunda quincena del mes de Septiembre, en la cuantía de 26.000 pesetas brutas por jubilado.

25.5.2. Los jubilados durante el año 1987 percibirán 2.166 pesetas brutas por cada mes de permanencia en dicha situación, con un máximo de 26.000 pesetas.

*[Handwritten signatures and scribbles covering the bottom half of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]*

ARTICULO 26º. JUBILACIONES ANTICIPADAS.-

26.1. Condiciones generales.-

26.1.1. Los trabajadores podrán solicitar su baja por jubilación anticipada, siempre que reúnan todas y cada una de las siguientes condiciones:

26.1.2. Haber cumplido los 60 años de edad, o cumplirlos durante el año natural en que dicha jubilación se solicite.

26.1.3. Reunir las condiciones legales que en esta materia establezcan en cada momento las disposiciones vigentes, y que en la actualidad, de acuerdo con la Orden de 17 de setiembre de 1976, son las siguientes:

"Los trabajadores que hubieran tenido la condición de mutualistas en cualquier Mutualidad Laboral de Trabajadores por cuenta ajena en 1º de Enero de 1967, o en cualquier otra fecha con anterioridad, podrán causar derecho a la pensión de jubilación a partir de los 60 años. En tal caso, el porcentaje de la pensión que en el nuevo régimen les correspondería, de acuerdo con los años de cotización, experimentará la disminución resultante de aplicarles la siguiente escala de coeficientes reductores :

	<u>Coeficiente</u>
A los 60 años .....	0'60
A los 61 años .....	0'68
A los 62 años .....	0'76
A los 63 años .....	0'84
A los 64 años .....	0'92

26.1.4. Comunicar a la Dirección de la empresa por escrito, y con una antelación mínima de cuatro meses, su deseo de acogerse a esta modalidad de jubilación anticipada.

26.2. Condiciones Económicas -

26.2.1. Independientemente de la pensión que a cada jubilado - asignen los Organismos oficiales de la Previsión Social, la empresa abonará a estos productores un complemento de pensión que se calculará de la siguiente forma:

El salario base mensual del productor se incrementará con la antigüedad que individualmente le corresponda, ambos mensuales y referidos a la fecha de la jubilación. De la suma obtenida se deducirán los impuestos y cuotas de Seguridad Social, desempleo o cualquier otro concepto que sea a su cargo y que consten en su nómina de salarios. Del 95 por 100 del resto se restará la pensión mensual que le sea asignada por todos conceptos, - salvo ayuda familiar, - por las Instituciones oficiales de Seguridad Social. La diferencia resultante será el complemento de pensión mensual a cargo de la empresa.

*[Handwritten signatures and scribbles covering the lower half of the page, including names like 'Al', 'Am', and various initials.]*

26.2.2. El importe del complemento de pensión de la empresa, cuya modalidad de cálculo se determina en el párrafo anterior, tendrá una bonificación de un entero por cada cinco años o fracción que exceda de los diez de antigüedad en la empresa. Así pues, el porcentaje del 95 por 100 de que se habla en dicho apartado adoptará, según las circunstancias de cada trabajador, el siguiente escalado :

<u>Años antigüedad</u>	<u>% de la base reguladora fijada en el párrafo anterior.</u>
Hasta 10 años	95 %
De 11 a 15 años	96 %
De 16 a 20 años	97 %
De 21 a 25 años	98 %
De 26 a 30 años	99 %
Más de 30 años.	100 %

El anterior escalado será de aplicación para las jubilaciones producidas a partir de 1<sup>o</sup> de Enero de 1984.

26.2.3. La empresa abonará, además, a estos jubilados, dos gratificaciones extraordinarias, que serán hechas efectivas en las mismas fechas que al personal en activo, a saber :

- Mes de Junio
- Mes de Diciembre

26.2.4. El importe de cada una de estas gratificaciones extraordinarias se determinará de la siguiente forma :

El sueldo base mensual del productor se incrementará con la antigüedad que le corresponda personalmente, ambos al momento de su jubilación. De la suma obtenida se deducirán los impuestos y cuotas de la Seguridad Social, desempleo o cualquier otro concepto que sea a su cargo y que conste en su nómina de salarios.

- El 95 por 100 de la diferencia resultante servirá para determinar el importe de las gratificaciones extraordinarias indicadas en el apartado anterior, y cuya cuantía será la diferencia que resulte de restar de la cantidad indicada la gratificación que en esas fechas perciba de los Organismos de Previsión Social.

26.2.5. El personal jubilado dejará de percibir de la empresa toda otra clase de retribuciones que no sean las especificadas anteriormente, y, en particular, todos aquellos conceptos que están supeditados a la presencia física del productor en la empresa, como son : primas de asistencia, primas de producción, plusones por puesto de trabajo, horas extraordinarias, ayuda familiar, etc.

### 26.3. Otros beneficios.-

26.3.1. Seguro de Vida.- El productor jubilado disfrutará, mientras viva, del Seguro Colectivo de Vida que la empresa tenga concertado para su personal, con primas a cargo de la empresa, en las condiciones establecidas en las pólizas de seguro contratadas.

26.3.2. Las pensiones del personal que se jubile anticipadamente, en las condiciones establecidas, serán revisadas automáticamente cada vez que se produzca uno de los supuestos siguientes :

- a) Modificación de las pensiones por parte de los Organismos de Previsión Social.
- b) Modificación del nivel salarial del personal en activo.

### 26.4. Gratificación especial.-

26.4.1. Los jubilados hasta el día 31 de diciembre de 1986, que tengan derecho a complemento de pensión a cargo de la empresa, percibirán una gratificación especial en la segunda quincena del mes de Septiembre, en la cuantía de 26.000 pesetas brutas por jubilado.

26.4.2. Los jubilados durante el año 1987 percibirán 2.166 pesetas brutas por cada mes de permanencia en dicha situación, con un máximo de 26.000 pesetas.

*[Handwritten signatures and initials covering the bottom half of the page, including a large signature in the center and several smaller ones on the left and right.]*

ARTICULO 27º. PENSIONES DE VIUEDAD.-

27.1. Viudedad por defunción de un productor en activo.

27.1.1. Al producirse el fallecimiento de un productor en activo, si deja viuda no separada mediante la oportuna sentencia, salvo que en dicha sentencia se declarase culpable al marido, la empresa abonará a ésta, de por vida, el 50 por 100 del complemento de la pensión que hubiese correspondido al productor difunto si la baja en la empresa hubiese sido debida a la jubilación en lugar de fallecimiento.

27.1.2. La empresa abonará también a la viuda el 50 por 100 de las gratificaciones extraordinarias que hubiesen correspondido al difunto si hubiese estado en situación de jubilado, - calculando su importe de la misma forma y con los mismos condicionamientos que en ese mismo supuesto de jubilación.

27.1.3. El complemento de pensión de viudedad a cargo de la Empresa se extinguirá por las mismas causas señaladas en la legislación vigente para la extinción de la pensión de viudedad.

Cada caso concreto que se presente será estudiado previamente por la Empresa y el Comité.

27.2. Viudedad por defunción de un productor jubilado.

27.2.1. Al producirse el fallecimiento de un productor jubilado, si deja viuda no separada mediante oportuna sentencia, salvo en que en dicha sentencia se declarase culpable al marido, la Empresa abonará a ésta, de por vida, el 50 por 100 del complemento de pensión que estuviere satisfaciendo al jubilado en el momento de su defunción.

27.2.2. La Empresa abonará también a la viuda el 50 por 100 de las gratificaciones extraordinarias que venía percibiendo su marido, y cuya modalidad de cálculo y fechas de abono se detallan en las normas generales, tanto de jubilación normal como de jubilación anticipada.

27.2.3. El complemento de pensión de viudedad a cargo de la Empresa se extinguirá por las mismas causas señaladas en la legislación vigente para la extinción de la pensión de viudedad.

Cada caso concreto que se presente será estudiado previamente por la Empresa y el Comité.

27.3. Entrada en Vigor.-

27.3.1. Las viudas deberán justificar ante la Empresa las circunstancias que den lugar a los derechos que ahora se le conceden, aportando la documentación necesaria para determinar la cuantía de las prestaciones que deban serles abonadas por la misma.

27.3.2. Las pensiones de viudedad que se originen en el futuro entrarán en vigor automáticamente, y con derecho a percepciones a partir del mes natural siguiente al del fallecimiento del productor causante.

27.3.3. Será condición imprescindible para disfrutar de un complemento de pensión de viudedad por parte de la Empresa que la viuda esté percibiendo, y justifique debidamente, la pensión de viudedad que tenga asignada por los organismos oficiales de Previsión Social.

27.4. Gratificación especial.-

27.4.1. Las viudas hasta el día 31 de diciembre de 1986, que tengan derecho a complemento de pensión a cargo de la empresa, percibirán una gratificación especial en la segunda quincena del mes de Septiembre, en la cuantía de 13.000 pesetas brutas, por viuda.

27.4.2. Las viudas, cuya situación de viudedad se produzca en el año 1987, percibirán 1.083 pesetas por mes, y con un máximo de 13.000 pesetas.

*[Handwritten signatures and initials covering the bottom half of the page, including a large circular stamp and various initials like 'R', 'A', 'W', 'J', 'L', 'M', 'N', 'P', 'Q', 'S', 'T', 'U', 'V', 'X', 'Y', 'Z', 'AA', 'BB', 'CC', 'DD', 'EE', 'FF', 'GG', 'HH', 'II', 'JJ', 'KK', 'LL', 'MM', 'NN', 'OO', 'PP', 'QQ', 'RR', 'SS', 'TT', 'UU', 'VV', 'WW', 'XX', 'YY', 'ZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ']*

ARTICULO 26º. DISPOSICIONES GENERALES PARA TODA CLASE DECOMPLEMENTOS DE PENSION.-

28.1. Los Complementos de la Acción Protectora del Régimen General de la Seguridad Social que se establecen en los artículos 25 al 29 del CAPITULO V de este Convenio, se hallan establecidos en razón de las vigentes prestaciones de dicho Régimen General de la Seguridad Social, por lo que, las modificaciones que puedan efectuarse en el futuro en el cálculo, cómputo o cuantificación de dichas prestaciones, por dicha Seguridad Social, no podrán suponer para las Empresas, un incremento de las obligaciones actualmente contraídas, que se mantendrán durante la vigencia de este Convenio, en sus límites actuales.

28.2. Ambas partes convienen la necesidad de efectuar un nuevo planteamiento de las obligaciones pactadas sobre derechos pasivos, al objeto de adecuarlas a las posibilidades de las Empresas, y a las futuras modificaciones que se puedan producir, y, en el supuesto de que durante la vigencia de este Convenio se promulgaran disposiciones que modifiquen las actuales prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social, se procederá, por la Comisión Paritaria, al estudio de la nueva situación, y, en su caso, se adoptarán los acuerdos que sean procedentes.

28.3. Se acuerda que el ámbito personal de las mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social que se regulan en los artículos 25 a 29 de este Convenio, quede circunscrito a los empleados que en 31 de diciembre de 1984 integraban las plantillas de personal fijo de las Empresas, no extendiéndose dichos complementos a los que ingresen a partir de esta fecha.

28.4. Las empresas podrán solicitar en todo momento la justificación personal en cuanto a fé de vida y estado de los perceptores de complementos a cargo de la empresa, tanto por jubilación normal o anticipada como por viudedad.

28.5. En ningún caso un productor jubilado podrá percibir una pensión total anual por todos los conceptos (pensión Mutualidad y Complemento Empresa) superior a la retribución de un productor en activo de su misma categoría y antigüedad.

ARTICULO 29º. DISPOSICION ESPECIAL RELATIVA A LA RESCISION DE LOS CONTRATOS POR CAUSA DE INVALIDEZ PERMANENTE INVALIDANTE.-

29.1. Todos aquellos trabajadores que por resolución, de los Organismos competentes de la Seguridad Social, que haya ganado firmeza, pasaren a situación de incapacidad permanente invalidante, y por tal causa se rescindieran sus contratos, gozarán de la misma situación que se determina en el artº 25, que contempla las jubilaciones normales.

*[The page contains numerous handwritten signatures and initials in various styles, including cursive and block letters, scattered across the lower half of the page. Some initials are circled or underlined. There are also some faint, illegible markings and a small cross-like symbol at the bottom right.]*

CAPITULO VI.REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.-

Se reconocen por las empresas afectadas por este Convenio a los siguientes representantes de los trabajadores :

- Comités de Empresa.
- Comité Intercentros.
- Secciones Sindicales de Empresa.

ARTICULO 30º. COMITES DE EMPRESA.-

30.1. Es el organismo unitario representativo de todos los trabajadores de un centro de trabajo. Su elección será en la forma y cantidad de miembros que estipulen las leyes vigentes en la materia.

30.2. Cada componente del Comité de Empresa tendrá 40 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones.

Dichas horas podrán ser acumulables mensualmente entre los miembros de una misma central sindical.

A estos solos efectos los portavoces de las Secciones Sindicales tendrán la consideración de miembros del Comité de Empresa.

Las acumulaciones de que se habla en este apartado se comunicarán siempre con antelación a la Dirección de la Empresa, y a ser posible, en los últimos cinco días laborables de cada mes, para las que se prevean para el mes siguiente.

30.3. Competencias del Comité de Empresa.-

- a) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, Seguridad Social y Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como el respeto de los acuerdos existentes.
- b) Ser informado previamente sobre las decisiones que adopte la Empresa en cuanto a organización del trabajo, rendimientos, política de empleo, etc. y participar en los Comités de valoración de Puestos de Trabajo.
- c) Recibir información sobre la situación económica de la Empresa, evolución de las ventas, programa de inversiones, situación de la producción, etc.
- d) Ser informado con carácter previo de los cambios previstos por la Empresa sobre todo lo que afecte a :
  - Fusión con otras Empresas o absorción de la Empresa por otras.
  - Introducción de nuevos métodos de trabajo.

*[Handwritten signatures and initials are present on the left side of the page, including a large signature at the top left and several initials below it. There are also some scribbles and marks at the bottom of the page.]*

e) Ser informado en lo referente a la estadística sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias.

f) Ser informado previamente sobre posibles sanciones por supuestas faltas graves y muy graves, y en especial en supuestos de despido.

g) Las competencias antes enumeradas se entienden sin perjuicio de las que puedan establecer futuras disposiciones en esta -- materia.

The lower half of the page contains numerous handwritten signatures. Some are large and prominent, while others are smaller and more scribbled. The signatures vary in style, with some appearing to be initials or full names in cursive. There are also some faint, illegible markings and lines scattered throughout this section.

ARTICULO 31º. COMITE INTERCENTROS.-

De conformidad con lo dispuesto en el artº 63.3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), modificada por - Ley 32/1984 de 2 de agosto, se crea un Comité Intercentros el cual se regirá por las siguientes normas:

31.1. Estará integrado por un máximo de hasta once miembros, designados por y entre los componentes de los distintos Comités de Centro.

31.2. En dicho Comité Intercentros, aparte el número indicado de componentes del mismo, podrá existir también, un suplente y un -- asesor por Sindicato.

31.3. Serán funciones de tal Comité el coordinar entre los distintos Centros de Trabajo las cuestiones de carácter general que puedan surgir en la relación de los mismos.

31.4. Podrán reunirse en el local que actualmente utiliza el Comité de Empresa en calle Rosellón, nº 515 de Barcelona.

31.5. El Comité Intercentros se reunirá con la Dirección de la Empresa trimestralmente, con carácter ordinario y siempre en el supuesto de que existan temas que puedan aconsejar tales reuniones.

31.6. Con carácter extraordinario, cuando cuestiones apremiantes lo aconsejen y tanto las reuniones ordinarias como las extraordinarias, serán precedidas del oportuno aviso para su autorización, con 48 horas hábiles de anticipación, y siempre que la solicitud se formule por - dos tercios de los componentes del Comité Intercentros.

ARTICULO 32º. SECCIONES SINDICALES.-

32.1. Los sindicatos implantados a nivel nacional podrán constituir en los centros de trabajo la correspondiente Sección Sindical, siempre que cuenten al menos con un 15% de - afiliados en el centro de trabajo y cuyo tanto por ciento se justificará por el descuento de cuotas que se efectúe a tenor de lo convenido en el punto 32.2.

32.2. Las empresas aceptan gestionar el cobro de las cuotas a las centrales sindicales, que reúnan los requisitos antes mencionados mediante el oportuno descuento en las respectivas nóminas, siempre que dicha detracción esté previamente autorizada por cada trabajador y su pago delegado en persona autorizada por la central sindical.

32.3. La Sección Sindical representará los intereses de sus afiliados ante la Dirección de la Empresa en la siguiente forma:

a) Las Secciones Sindicales podrán designar de entre sus miembros un representante que servirá de cauce de comunicación e interlocución con la Dirección de la empresa en cada centro de trabajo.

Este representante habrá de tener la condición de fijo de plantilla del centro en cuestión.

b) Las Secciones Sindicales estarán compuestas por un número de Delegados de acuerdo con la escala siguiente :

- De	50	a	99	afiliados	un Delegado
- De	100	a	149	"	dos Delegados
- De	150	a	199	"	tres Delegados
- De	200	a	249	"	cuatro Delegados
- De	250 en adelante, cinco Delegados.				

c) Los Delegados de las Secciones Sindicales podrán disponer para el desempeño de sus funciones y dentro del horario de trabajo, de unas horas retribuidas, que en su conjunto serán las siguientes :

-	1 Delegado	15 horas mensuales
-	2 "	25 " "
-	3 "	35 " "
-	4 "	40 " "
-	5 "	50 " "

d) Los portavoces de las Secciones Sindicales a que se refiere el apartado a), de este artículo, dispondrán de un total de hasta 40 horas para el desempeño de sus funciones.

e) Los componentes de la Sección Sindical tendrán las mismas garantías que la Ley reconoce a los miembros de los Comités de Empresa.

## ARTICULO 33º. DERECHO DE REUNION.-

33.1. Los trabajadores de una misma empresa podrán celebrar asambleas para tratar asuntos de interés común laboral. La reunión podrá ser convocada por el Comité de Empresa, siempre que lo solicite la mitad más uno de sus miembros.

33.2. También podrán solicitar la reunión los trabajadores en número no inferior al 33% de la plantilla del centro de trabajo.

33.3. No podrán asistir a las asambleas personas ajenas a la plantilla, salvo acuerdo previo con la Dirección de la Empresa.

33.4. Las asambleas serán normalmente presididas por el Comité de Empresa, que cuidará y velará por el normal desarrollo de las mismas.

33.5. La solicitud de asamblea habrá de ser presentada a la Dirección de la Empresa, con 48 horas hábiles de antelación, como mínimo, a su celebración, indicando al propio tiempo el orden del día y su previsible duración.

Cuando existan razones de urgencia podrá solicitarse la asamblea con menor plazo de preaviso.

La Dirección de la Empresa contestará a la solicitud publicando, si procede, el correspondiente "aviso", arbitrando al mismo tiempo las medidas necesarias junto con los solicitantes para no interrumpir o alterar el proceso productivo.

33.6. El lugar de reunión podrá ser el centro de trabajo y las mismas se desarrollarán normalmente fuera de las horas de trabajo. No obstante, cuando la urgencia o importancia de los temas a tratar requiera que se celebren en horas de trabajo, y en el propio centro, se elegirá preferentemente la hora inmediatamente anterior a la finalización o inicio de la jornada de trabajo.

33.7. Durante el tiempo de vigencia del presente Convenio los trabajadores dispondrán de hasta 15 horas anuales retribuidas para la celebración de asambleas. La asistencia o no asistencia a las asambleas, en ningún caso será motivo justificado para la percepción de horas extraordinarias.

*[Handwritten signatures and scribbles covering the bottom half of the page, including names like 'R R' and 'H'.]*

VII. DISPOSICIONES ADICIONALES

ARTICULO 34º. PACTO DE NO DISCRIMINACION EN LAS RELACIONES LABORALES.-

34.1. Las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo asumen el principio de igualdad ante la Ley y expresamente manifiestan que en su relación laboral con los trabajadores no establecerán prácticas discriminatorias por razón de edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas ó políticas, sindicación, vínculos de parentesco con otros trabajadores, lengua, etc.

34.2. Con el fin de garantizar la eficacia de dicho principio, las Empresas informarán previamente al Comité de la posible contratación de nuevo personal y de las condiciones exigibles para cubrir los puestos de trabajo vacantes, todo ello sin perjuicio de los derechos que asistan al personal ya contratado.

The bottom half of the page is filled with numerous handwritten signatures and initials in black ink. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. The signatures appear to be from various individuals, likely representing the companies and the committee mentioned in the text above. The ink is dark and the handwriting is cursive and somewhat illegible due to the density and style of the marks.

ARTICULO 35º. INGRESOS.-

35.1. No podrán ingresar como fijos a partir de la vigencia de este Convenio quienes ya percibieran pensiones de la Seguridad Social, clases pasivas del Estado, etc....., o estuvieran en funciones de disfrute o regencia de trabajos adicionales. A tal fin los representantes de los trabajadores serán necesariamente informados de cualquier plaza vacante que se produzca con quince días de antelación para que el Comité de Empresa pueda realizar las investigaciones oportunas.

35.2. Cuando se trate de contratar a personal de oficio, el Comité de Empresa designará a uno de sus miembros para que asista y participe a las preceptivas pruebas de aptitud que se realicen. Necesariamente, dicho miembro del Comité deberá pertenecer al grupo profesional de que se trate.

ARTICULO 36º. MODALIDAD DE COBRO.-

36.1. El pago de la retribución de todo el personal, tanto de devengo diario como mensual, se hará, por meses naturales.

36.2. Una vez efectuada la firma del Convenio se procederá en cada Empresa a reestructurar las respectivas nóminas de acuerdo con los conceptos retributivos que se establecen en el mismo.

36.3. Al amparo de lo establecido en el Decreto Ley 39/1978 de fecha 5 de Diciembre, el pago de las retribuciones continuará efectuándose mediante talón bancario u otra modalidad similar en entidad bancaria o Caja de Ahorros.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in various styles, including cursive and stylized initials, scattered across the lower half of the page. Some signatures are large and prominent, while others are smaller and more compact. The signatures appear to be in black ink on a light-colored background.

ARTICULO 37<sup>º</sup>. TRABAJOS FIJOS DE CARACTER DISCONTINUO

Trabajos fijos de carácter discontinuo. Al objeto de armonizar las disposiciones generales y de la Ordenanza Laboral que regulan esta modalidad contractual, desarrollándolas y adaptándolas a las especiales características de esta Industria, se conviene la siguiente normativa por la que se regula dicha contratación en las Empresas afectadas por este Convenio.

37.1. El personal temporero de todas las Empresas incluídas en el ámbito de este Convenio, quedarán inscritos en un único REGISTRO, en el que se reflejarán sus datos profesionales y personales, y concretamente, la categoría profesional, especialidad, el domicilio y la fecha de su incorporación al Registro.

37.2. A la entrada en vigor de este Convenio, el Registro quedará integrado por todos los trabajadores que en la actualidad tienen la condición de temporeros, cuya relación se unirá al Acta de firma del Convenio.

A partir de la vigencia de este Convenio, quedarán automáticamente incorporados al Registro aquellos trabajadores que sean contratados por dos veces en calidad de temporeros, y constará como fecha de incorporación la de iniciación de su segundo contrato. La primera contratación como temporero, tendrá siempre el carácter de periodo de prueba previsto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

En el mes de enero de cada año se publicará en los Tablones de Avisos y se comunicará a los Comités de las Empresas el censo de los trabajadores, en el que cada trabajador tendrá el ordinal que le corresponda por razón de su antigüedad en el Registro, actualizándose cada año dicho ordinal, en razón de las bajas y altas que se hayan podido producir.

Se causará baja en el registro cuando concorra cualquiera de las circunstancias por las que se extingue el contrato de trabajo, y se conceptuará como dimisión del trabajador, la no presentación al trabajo cuando sea llamado para ello. A estos efectos se concede el plazo de ocho días naturales para presentarse.

37.3. Los trabajadores inscritos en el Registro tendrán derecho preferente a ser empleados en los trabajos de ejecución intermitente o cíclica, de la categoría de Auxiliar de 2<sup>º</sup> Obrero que surjan en las Empresas, y que no puedan ser desarrollados por su plantilla de personal fijo. Las Empresas no podrán contratar nuevos trabajadores no inscritos en el Registro, mientras existan trabajadores registrados pendientes de llamamiento.

El llamamiento se hará por riguroso orden de antigüedad de inscripción en el Registro, y hasta el número necesario de trabajadores, de tal modo que, mientras se halle en expectativa de ocupación un trabajador que tenga el número de Registro inferior, no podrá ser llamado otro trabajador con un número de Registro superior.

37.4. La finalización de los trabajos será comunicada por la Empresa a cada afectado, por escrito, con una semana de antelación. Cuando la terminación de los trabajos de este personal se produzca escalonadamente en el tiempo y en el número de trabajadores, las Empresas deberán respetar que los ceses se produzcan por riguroso orden inverso de antigüedad de inscripción en el Registro, de modo que los más antiguos sean los últimos en cesar en el trabajo. La permanencia máxima será de nueve meses o doscientos setenta días naturales dentro del año civil.

37.5. Las retribuciones de este personal, serán iguales a las fijadas en este Convenio para el personal fijo de plantilla, si bien se calcularán proporcionalmente al tiempo trabajado.

Respecto al complemento personal de antigüedad, desde la vigencia de este Convenio, este personal lo devengará en las cuantías fijadas en el ANEXO 2 de este Convenio, y para calcular el cómputo de los bienios y cuatrienios que puedan acreditar, se irán acumulando los días en que sean contratados desde 1º de enero de 1986.

Los complementos de vencimiento superior al mes, así como las retribuciones correspondientes a las vacaciones, las percibirá este personal al término de cada llamamiento, y se calcularán en proporción al número de días naturales a que se haya extendido su contratación, y a razón de una 365ava parte de cada gratificación o de la mensualidad de vacaciones, por cada día natural en que haya permanecido ocupado.

37.6. Los trabajadores inscritos en el Registro, tendrán derecho preferente a ocupar los puestos de trabajo de plantilla fija de la categoría de Auxiliar de 2º Obrero, que las Empresas acuerden proveer. A tal fin, los trabajadores más antiguos en el Registro, tendrán prioridad para ocupar dichos puestos. La renuncia por parte de un trabajador inscrito en el Registro a incorporarse a la plantilla de personal fijo de la Empresa que se le ofrezca, implicará su renuncia a seguir perteneciendo a dicho Registro, y causará baja del mismo.

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

37.8. La presente normativa de esta modalidad contractual, será de Preferente y prioritaria aplicación a las disposiciones generales o de la Ordenanza que regulan esta contratación, las cuales sólo serán aplicables en lo no previsto en las presentes normas.

ARTICULO 38º. COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

38.1. De acuerdo con la legislación vigente existirá en las empresas afectadas por este Convenio un Comité de Seguridad e Higiene cuyo funcionamiento será regido por las disposiciones existentes en la materia.

38.2. Este Comité estará compuesto en número paritario de miembros por representantes de los trabajadores y representantes designados por la Dirección de la Empresa. El Presidente será elegido por y entre los miembros de dicho Comité.

38.3. Serán competencia del Comité de Seguridad e Higiene :

a) Conocer y ser informado de todo equipo o diseños que se apliquen en el proceso productivo para que no atenten contra la salud del trabajador, con facultades de investigación de los riesgos.

b) Proponer a la Dirección de la Empresa la paralización de una obra, sección o taller, cuando estime que exista posible riesgo para la salud de los trabajadores.

c) Los Comités de Seguridad e Higiene abrirán un libro registro de los datos ambientales en el que figuren los resultados de las inspecciones y estudios higiénicos realizados en la Empresa.

d) Los Comités de Seguridad e Higiene podrán proponer a la Dirección de las Empresas la contratación de técnicos especializados en cuestiones de seguridad para realizar estudios concretos.

e) Las Empresas facilitarán a los Comités de Seguridad e Higiene las publicaciones periódicas del Gabinete Territorial de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

38.4. Las Empresas estarán sujetas al estricto cumplimiento de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo; o disposición que la sustituya, y especialmente en cuanto al desarrollo del contenido de los artículos 7,8 y 10 de la referida Ordenanza.

38.5. La Empresa potenciará a todos los niveles la formación en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, a fin de crear una correcta mentalización en este campo.

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left side and several initials at the bottom right.]*

ARTICULO 39º. FORMACION PROFESIONAL.- PARA LA FORMACION.-

39.1. Según las necesidades organizativas de las Empresas en cada momento, las mismas desarrollarán la política de formación adecuada con el objeto de que todo el personal pueda tener acceso, con igualdad de oportunidades, a unos mejores conocimientos profesionales y mejora de nivel cultural.

39.2. La Empresa sufragará los gastos de Formación Profesional en aquellos supuestos en que los cursillos que se pretendan seguir, guarden una directa relación con el trabajo desarrollado por el cursillista y siempre y cuando exista previa conformidad de la Empresa

ARTICULO 40º. CONTRATO DE TRABAJO PARA LA FORMACION.-

40.1. Los mayores de 16 años podrán ser contratados a efectos de formación laboral, hasta el cumplimiento de la edad de 20 años, en las condiciones que cada una de las empresas establezca en el propio Contrato de Trabajo que celebre.

40.2. Una vez finalizado el periodo de formación laboral, el trabajador pasará por una prueba de aptitud adecuada a los conocimientos profesionales adquiridos en aquel período, y superada ésta, pasará a la plantilla de personal de personal fijo de la Empresa en cuestión - en el supuesto de que hubiera plaza vacante de su categoría y especialidad según los conocimientos adquiridos.

40.3. En el caso de no superar la prueba de aptitud antes citada, el trabajador causará baja definitiva en la empresa. Si supera la prueba pero no hubiera plaza vacante de su categoría y especialidad, el trabajador quedará en expectativa de ser llamado cuando esa plaza exista.

40.4. Teniendo en cuenta las características de la modalidad contractual prevista en este artículo, a los trabajadores contratados para la formación no les será de aplicación en ningún caso lo dispuesto en el art. 21 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

40.5. A estas situaciones les serán de aplicación las normas específicas que en cada momento estén vigentes en la materia.



ARTICULO 42º. GARANTIA DE PUESTOS DE TRABAJO.-

42.1. Las empresas se obligan durante la vigencia de este Convenio a no reducir la plantilla, pero esta norma no se aplicará en los casos de jubilación ordinaria, anticipada, defunción, invalidez total o absoluta, baja voluntaria o despidos debidamente confirmados, pues en estos casos se negociará con el Comité de Empresa la necesidad de cubrir o no las bajas que se produzcan.

42.2. Las empresas, para el caso de ser condenadas por sentencia que sea firme a la readmisión de un productor despedido, se obligan a cumplir tal sentencia en la forma así específicamente ordenada, sin pretender su sustitución por la indemnización de daños y perjuicios.



ANEXO Nº 1

CUADRO GENERAL DE GRUPOS LABORALES, CATEGORIAS Y RETRIBUCIONES

<u>GRUPO TECNICO</u>	Salario o sueldo base Pesetas	Plus de Asistencia Diario Pesetas
Titulado Grado Superior.....	175.813	595
Titulado Grado Medio.....	157.518	595
Jefe de 1ª.....	157.518	595
Jefe de 2ª.....	153.264	595
Oficial de 1ª.....	144.754	595
Oficial de 2ª.....	140.500	595
Auxiliar.....	136.245	595
<u>GRUPO ADMINISTRATIVO.</u>		
Titulado Grado Superior.....	175.813	595
Titulado Grado Medio.....	157.518	595
Jefe de 1ª.....	157.518	595
Jefe de 2ª.....	153.264	595
Oficial de 1ª.....	144.754	595
Oficial de 2ª.....	140.500	595
Auxiliar.....	136.245	595
<u>GRUPO COMERCIAL.</u>		
Titulado Grado Superior.....	175.813	595
Titulado Grado Medio.....	157.518	595
Jefe de 1ª.....	157.518	595
Jefe de 2ª.....	153.264	595
Inspector de 1ª.....	144.754	595
Inspector de 2ª.....	140.500	595
Auxiliar.....	136.245	595
<u>GRUPO SUBALTERNO.</u>		
Subalterno de 1ª J. de Equipo.....	144.754	595
Subalterno de 1ª.....	140.500	595
Subalterno de 2ª.....	136.245	595
Limpiadores (jornada completa).....	136.245	595
<u>GRUPO OBRERO.</u>		
Oficial de 1ª J. de Equipo (mes).....	149.009	595
Oficial de 1ª J. de Equipo (diario).....	4.908'53	595
Oficial de 1ª.....	4.768'38	595
Oficial de 2ª.....	4.628'22	595
Ayudante.....	4.488'07	595
Auxiliar de 1ª.....	4.488'07	595
Auxiliar de 2ª.....	4.488'07	595

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including large signatures at the bottom and smaller ones next to the table entries.]*

CUADRO GENERAL DE ANTIGUEDADES (Pesetas)

	1	2	1	2	3/4
	Bienio	Bienio	Cuatr.	Cuatr.	Cuatr.
<b>GRUPO TECNICO.</b>					
Titulado Grado Superior.....	933'-	1.914'9	3.973'8	6.238'8	11.473'8
Titulado Grado Medio.....	792'9	1.626'-	3.375'-	5.299'8	9.742'8
Jefe de 1ª.....	792'9	1.626'-	3.375'-	5.299'8	9.742'8
Jefe de 2ª.....	654'9	1.342'8	2.785'8	4.372'8	8.041'8
Oficial de 1ª.....	567'-	1.161'9	2.409'9	3.783'9	6.960'-
Oficial de 2ª.....	543'-	1.113'-	2.313'-	3.631'8	6.679'8
Auxiliar.....	468'-	960'-	1.992'9	3.127'8	5.754'-

**GRUPO ADMINISTRATIVO.**

Titulado Grado Superior.....	933'-	1.914'9	3.973'8	6.238'8	11.473'8
Titulado Grado Medio.....	792'9	1.626'-	3.375'-	5.299'8	9.742'8
Jefe de 1ª.....	792'9	1.626'-	3.375'-	5.299'8	9.742'8
Jefe de 2ª.....	654'9	1.342'8	2.785'8	4.372'8	8.041'8
Oficial de 1ª.....	567'-	1.161'9	2.409'9	3.783'9	6.960'-
Oficial de 2ª.....	543'-	1.113'-	2.313'-	3.631'8	6.679'8
Auxiliar.....	468'-	960'-	1.992'9	3.127'8	5.754'-

**GRUPO COMERCIAL.**

Titulado Grado Superior.....	933'-	1.914'9	3.973'8	6.238'8	11.473'8
Titulado Grado Medio.....	792'9	1.626'-	3.375'-	5.299'8	9.742'8
Jefe de 1ª.....	792'9	1.626'-	3.375'-	5.299'8	9.742'8
Jefe de 2ª.....	654'9	1.342'8	2.785'8	4.372'8	8.041'8
Inspector de 1ª.....	567'-	1.161'9	2.409'9	3.783'9	6.960'-
Inspector de 2ª.....	543'-	1.113'-	2.313'-	3.631'8	6.679'8
Auxiliar.....	468'-	960'-	1.992'9	3.127'8	5.754'-

**GRUPO SUBALTERNO.**

Subalterno 1ª Jefe de Equipo.....	567'-	1.161'9	2.409'9	3.783'9	6.960'-
Subalterno 1ª.....	543'-	1.113'-	2.313'-	3.631'8	6.679'8
Subalterno 2ª.....	468'-	960'-	1.992'9	3.127'8	5.754'-

**GRUPO OBRERO.**

Oficial 1ª Jefe de Equipo (mensual)	610'80	1.251'90	2.598'-	4.077'90	7.500'90
Oficial 1ª Jefe de Equio (diario).	20'11	41'23	85'58	134'32	247'08
Oficial 1ª.....	18'70	38'50	79'20	124'30	228'80
Oficial 2ª.....	17'60	36'30	75'90	119'90	220'-
Ayudante.....	15'40	31'90	66'-	103'40	189'20
Auxiliar 1ª.....	15'40	31'90	66'-	103'40	189'20
Auxiliar 2ª.....	15'40	31'90	66'-	103'40	189'20

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, particularly in the right margin and below the 'GRUPO OBRERO' section. Some signatures appear to be 'Amz' and 'R'.

A N E X O N º 3CUADRO VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 1987PESETAS/HORA

<u>CATEGORIA LABORAL</u>	<u>LABORABLES</u>	<u>FESTIVAS</u>
Titulado Grado Medio.....	1.062	1.331
Jefe de 2ª.....	1.056	1.320
Oficial 1ª Técnico y Administrativo.	1.027	1.294
Oficial 2ª Técnico y Administrativo.	993	1.232
Auxiliar Técnico y Administrativo...	954	1.185
Subalterno de 1ª Jefe de Equipo.....	1.027	1.294
Subalterno 1ª.....	993	1.232
Subalterno 2ª.....	954	1.185
Limpiadores.....	954	1.185
Oficial 1ª Jefe de Equipo.....	1.042	1.307
Oficial 1ª Obrero.....	1.027	1.294
Oficial 2ª Obrero.....	993	1.232
Ayudante Obrero.....	954	1.185
Auxiliar 1ª Obrero.....	954	1.185
Auxiliar 2ª Obrero.....	954	1.185

Handwritten signatures and scribbles covering the bottom half of the page, including a large signature that appears to be "Ch" and several other illegible marks.

OBSERVACIONES.-

1. Las remuneraciones contenidas en el anexo 1, se considerarán como mínimas, teniendo siempre el carácter de retribuciones brutas, estando por tanto sujetas a las deducciones por impuestos y gravámenes que correspondan en cada momento.

2. Las categorías laborales y cargos de mando que se detallan en el presente Convenio son meramente enunciativas, y no suponen la obligación de tener provistas todas las categorías y cargos - que se mencionan, si las necesidades o el volúmen de la industria no lo requieren.

3. Los salarios o sueldos bases y antigüedad que aparecen reflejados en las columnas de esta denominación de los cuadros anteriores se percibirán por 14 mensualidades o 425 días, según se trate de trabajadores de devengo mensual o diario, respectivamente, dentro del año natural.

4. El plus de asistencia se percibirá por días realmente trabajados.

*[Handwritten signatures and scribbles covering the bottom half of the page, including the word 'Nacional' and various illegible signatures.]*

SDAD. ANMA. DAMM

DPTO. PERSONAL - Rosellón

RELACION DEL PERSONAL FIJO DE CARACTER DISCONTINUO - LISTA UNIFICADA PARA AÑO 1987

Núm. Orden	Antiquedad	APELLIDOS Y NOMBRE	C.Trab.	C.Tgab.	C.Trab.	PERIODO CONTRATO	Observaciones
			Proced.	1.986	1.987	1.987	
1	10.05.77	PAZ SANCHEZ, José	PRAT	PRAT			
2	10.05.77	VALLEJO ORTEGA, Abilio	PRAT	PRAT			
3	10.05.77	TENA MONTIAS, Jaime	PRAT	PRAT			
4	16.05.77	CORDERO HERNANDEZ, Santiago	PRAT	PRAT			
5	16.05.77	GARCIA DIAZ, Francisco	PRAT	PRAT			
6	06.06.77	ARANDA MAYORAL, J. Antonio	PRAT	PRAT			
7	06.06.77	DOMINGUEZ JIMENEZ, Juan	PRAT	PRAT			
8	20.06.77	PEREZ DOMINGUEZ, Miguel	PRAT	PRAT			
9	20.06.77	FERNANDEZ CASTRO, José	PRAT	PRAT			
10	27.06.77	MARTINEZ NICOLAS, Javier	S.COL.	S.COL.			
11	27.06.77	PEREZ MAQUEDA, Juan José	S.COL.	S.COL.			
12	27.06.77	SIRVENT AVILA, Castro	S.COL.	S.COL.			
13	27.06.77	DALI MARTINEZ, Eloy	S.COL.	S.COL.			
14	27.06.77	JIMENEZ FERNANDEZ, Guillermo	S.COL.	S.COL.			
15	27.06.77	CAMPILLO ALARCON, Bonifacio	S.COL.	S.COL.			
16	27.06.77	LINARES BENITEZ, Pascual	PRAT	PRAT			
17	21.07.77	MURO RUEDA, Luis	PRAT	PRAT			
18	21.07.77	MANCHON SANCHEZ, Cándido	PRAT	PRAT			
19	22.07.77	PAZ GOLDEROS, Julián	PRAT	PRAT			
20	22.07.77	RIOS BOLAÑOS, Eugenio	PRAT	PRAT			
21	26.07.77	ESCRIG GARCIA, Jaime	PRAT	PRAT			
22	01.08.77	SANCHEZ SALVATIERRA, Antonio	PRAT	PRAT			
23	02.05.78	RUIZ MARQUEZ, Rafael	PRAT	PRAT			
24	16.05.78	PAREDES HIDALGO, Santiago	PRAT	PRAT			

Orden	Antigüedad	APELLIDOS Y NOMBRE	Proced.	1.986	1.987	1.987	Observaciones
25	16.05.78	COLLADO DEL POZO, Julián	PRAT	PRAT			
26	30.05.78	MATEO GARCIOLO, Francisco	PRAT	PRAT			
27	30.05.78	ARQUES MINERVA José Ma	PRAT	PRAT			
28	30.05.78	REINA RECIO, Antonio	PRAT	PRAT			
29	30.05.78	MARTIN CASTELLANOS Antonio	PRAT	PPAT			
30	30.05.78	CHACON BARRAJON, Ricardo	PRAT	PRAT			
31	31.05.78	MANCHON SANCHEZ, Manuel	PRAT	PRAT			
32	05.06.78	MONTIA MARIAS, Carlos	PRAT	PRAT			
33	05.06.78	BORREGUERO CASTUERA, Domingo	PRAT	PRAT			
34	06.06.78	JIMENEZ MORENO, Emilio	PRAT	PRAT			
35	06.06.78	MOLINA RUIZ? Antonio	PRAT	PRAT			
36	07.05.79	GARCIA SANTAMARINA-ROADE, José	PRAT	PRAT			
37	07.05.79	VILALTA LEDESMA, Juan	PRAT	PRAT			
38	07.06.79	HERNANDEZ RUIZ, Francisco	PRAT	PRAT			
39	07.06.79	REPULLES GARCIA Carlos	PRAT	ROSEL.			
40	07.06.79	PASARISA CONESA, Emilio	PRAT	PRAT			
41	11.06.79	JEREZ SALGUERO, Juan	PRAT	PRAT			
42	11.06.79	RUBIO MORENO, Juan José	PRAT	PRAT			
43	11.06.79	CORPAS ALCALA, José	PRAT	PRAT			
44	11.06.79	GARCIA PUENTE, Manuel	PRAT	PRAT			
45	11.06.79	PINEDA REY, Antonio	PRAT	PRAT			
46	11.06.79	TENA MONTIAS, José	PRAT	PRAT			
47	11.06.79	SANCHEZ CAÑIZARES, Manuel	PRAT	PRAT			
48	18.06.79	LOPEZ PALACIOS, Eulalio	PRAT	PRAT			
49	18.06.79	VARGAS SALVADOR, Antonio	PRAT	PRAT			
50	18.06.79	LLAMAS REINA, Rafael	PRAT	PRAT			
51	20.06.79	GARCIA ABAD, J. Manuel	PRAT	PRAT			
52	20.06.79	TORRES CASTRO, Antonio	PRAT	PRAT			
53	25.06.79	PADILLA OLBA, Ernesto	S.COL.	S.COL.			

<u>Gm.</u> <u>Orden</u>	<u>Antigüedad</u>	<u>APELLIDOS Y NOMBRE</u>	<u>C.Trab.</u> <u>Proced.</u>	<u>C.Trab.</u> <u>1.986</u>	<u>C.Trab.</u> <u>1.987</u>	<u>PERIODO CONTRATO</u> <u>1.987</u>	<u>Observaciones</u>
54	25.06.79	MUELA COLOMINO, Pascual	PRAT	PRAT			
55	25.06.79	AGUILAR PRADO, Francisco	S.COL.	S.COL.			
56	25.06.79	PAZ SANCHEZ, Claudio	PRAT	PRAT			
57	25.06.79	SOCARRADES LOZANO, Luis	S.COL.	S.COL.			
58	25.06.79	PEÑA PALACIOS, Rafael	PRAT	PRAT			
59	25.06.79	CASACUBERTA OLIVARES, Ramón	S.COL.	S.COL.			
60	25.06.79	CONTRERAS RAMOS, Francisco	PRAT	PRAT			
61	25.06.79	MORON FERNANDEZ, Pedro	S.COL.	S.COL.			
62	25.06.79	HENS PRIEGO, Antonio	PRAT	PRAT			
63	25.06.79	PEREZ SANCHEZ, Antonio	S.COL.	S.COL.			
64	26.06.79	ALEMANY LAHOZ, Vicente	S.COL.	S.COL.			
65	25.06.79	LOPEZ PAZ, José	PRAT	PRAT			
66	25.06.79	BARBA SALAS, Angel	S.COL.	S.COL.			
67	25.06.79	CRESPO RANDO, Antonio	PRAT	PRAT			
68	25.06.79	ARISA EXPOSITO, Luis	S.COL.	S.COL.			
69	25.06.79	MORENO MARTINEZ, Juan de Dios	PRAT	PRAT			
70	25.06.79	LOZANO ROBLES, Modesto-R.	S.COL.	S.COL.			
71	25.06.79	CUESTA SAUCA, Enrique	S.COL.	S.COL.			
72	25.06.79	FERNANDEZ TORREJON, José	S.COL.	S.COL.			
73	25.06.79	NOVO SELAS, José Antonio	S.COL.	S.COL.			
74	25.06.79	RAMOS CARRIL, Bienvenido	S.COL.	S.COL.			
75	25.06.79	PEDREIRA SABATER, Antonio	S.COL.	S.COL.			
76	26.06.79	RODRIGUEZ ROLDAN, Francisco J.	PRAT	PRAT			
77	26.06.79	LOPEZ DIAZ, José	PRAT	PRAT			
78	28.06.79	SIERRA GOMEZ, José	PRAT	PRAT			
79	28.06.79	FERNANDEZ MUÑOZ, Francisco	PRAT	PRAT			
80	28.06.79	MURILLO REDONDO, Andrés	PRAT	PRAT			
81	28.06.79	GOMEZ MALLENT, Pedro	PRAT	PRAT			

<u>Orden</u>	<u>Antigüedad</u>	<u>APELLIDOS Y NOMBRE</u>	<u>Proced.</u>	<u>1.986</u>	<u>1.987</u>	<u>1.987</u>	<u>Observación</u>
82	28.06.79	GARCIA ANDUJAR, Pedro	PRAT	PRAT			
83	02.07.79	PAREDES MECA, Joaquín	S.COL.	S.COL.			
84	03.07.79	GONZALEZ ROMERO, Manuel	PRAT	PRAT			
85	09.07.79	ALBERT MARTIN, Manuel	PRAT	PRAT			
86	09.07.79	SALOM SISTERNES, Salvador	PRAT	PRAT			
87	09.07.79	RUIZ MARQUEZ, José	PRAT	PRAT			
88,	08.04.80	MARTINEZ GARCIA, Emilio	ROSEL.	S.COL.			
89	08.04.80	SAGRISTA SANTONJA, Alfredo	ROSEL.	S.COL.			
90	08.04.80	IBAÑEZ FIOL, Juan	ROSEL.	S.COL.			
91	08.04.80	LAFUENTE QUINTANA, Juan de Dios	ROSEL.	ROSEL.			
92	08.04.80	TALON MARCH, José	ROSEL.	PRAT			
93	08.04.80	FERNANDEZ AYUSO, Andrés	ROSEL.	PRAT			
94	08.04.80	MORENO GALLARDO, Miguel Juan	ROSEL.	PRAT			
95	08.04.80	TORRES SILVA, Rosendo	ROSEL.	PRAT			
96	08.04.80	ESCRIBANO CARRASCO, Andrés	ROSEL.	PRAT			
97	08.04.80	BERNAT JUAN, Javier	ROSEL.	PRAT			
98	08.04.80	GRIFUL SERAL, Francisco Javier	ROSEL.	PRAT			
99	08.04.80	AYALA FRIAS, Pedro	ROSEL.	PRAT			
100	08.04.80	GOMEZ RUEDA, Manuel	ROSEL.	PRAT			
101	08.04.80	RODRIGUEZ GONZÁLEZ, José Luis	ROSEL.	S.COL.			
102	08.04.80	CASTELL CASAJUZ, Jorge	ROSEL.	ROSEL.			
103.	08.04.80	TORTOSA REYES, Narciso	ROSEL.	PRAT			
104	08.04.80	JURADO MARIN, Manuel	ROSEL.	PRAT			
105	08.04.80	MARTINEZ SALVAT, Javier	ROSEL.	PRAT			
106	08.04.80	PROVINS AGUILAR, Francisco	ROSEL.	PRAT.			
107	08.04.80	MARTINES MORENO, Cristobal	ROSEL.	PRAT.			
108	08.04.80	PAREDES CANALES, Jorge	ROSEL.	PRAT.			
109	05.05.80	MOR LOZANO, Jorge	ROSEL.	PRAT			

Orden	Antigüedad	APELLIDOS Y NOMBRE	PROCEU.	S. COL.	
10	05.05.80	ANGUERA RODENAS, Tomás	S.COL.	S.COL.	
11	05.05.80	RUIZ GARCIA, José Luis	S.COL.	S.COL.	
12	05.05.80	CARBONELL CRUZ, José Luis	ROSEL.	S.COL.	
13	05.05.80	SEGURA BENITEZ, Octavio	S.COL.	S.COL.	EXCED.
14	05.05.80	RODA BAYON, Ramón	ROSEL.	PRAT	
15	05.05.80	MATEO MARTINEZ, Alfonso	ROSEL.	PRAT	
16	05.05.80	AREVALO GONZALEZ, Jesús	ROSEL.	PRAT	
17	05.05.80	OSTA MADURGA, Manuel	S.COL.	S.COL.	
18	05.05.80	MESA ALCARAZ, José Antonio	S.COL.	S.COL.	
19	05.05.80	REDONDO PALA, Francisco	S.COL.	S.COL.	
20	05.05.80	GARCIA CELEIRO, Juan Carlos	S.COL.	S.COL.	
21	05.05.80	MORA PUNTIBERIO, Miguel	ROSEL.	S.COL.	
22	05.05.80	FERNANDEZ MOYA, Manuel	S.COL.	S.COL.	
23	05.05.80	GUARINO SANCHEZ, Roque	ROSEL.	S.COL.	
24	05.05.80	COSTA ARTAL, Andrés	S.COL.	S.COL.	
25	05.05.80	CASTELLS MIGUEL, Angel	S.COL.	S.COL.	
26	05.05.80	GARCIA MARSAL, Jesús	S.COL.	S.COL.	
27	05.05.80	GARCIA CELEIRO, Jorge Fco.	S.COL.	S.COL.	
28	05.05.80	DIAZ GARCIA, Juan Antonio	S.COL.	S.COL.	
29	05.05.80	MENDEZ LANCHO, Vicente	S.COL.	S.COL.	
30	05.05.80	MARTINEZ MORENO, Angel	S.COL.	S.COL.	
31	05.05.80	OLIVER CORBALAN, Juan Antonio	S.COL.	S.COL.	
32	05.05.80	LOPEZ SEGURA, Antonio	S.COL.	S.COL.	
33	05.05.80	LOPEZ JORDAN, Javier	ROSEL.	S.COL.	
34	05.05.80	AGUILERA GOMEZ, Francisco	S.COL.	EXCEDEN.	
35	05.05.80	LOPEZ GALLARDO, Juan	ROSEL.	S.COL.	
36	05.05.80	LOPEZ SEGURA, Francisco	S.Col.	S.Col.	
37	05.05.80	CASTILLO GOMEZ, José Miguel	ROSEL.	S.COL.	

den	Antigüedad	APELLIDOS Y NOMBRE	Proced.	1.986	1.987	PERIODO CONTRATO	OBSERVACIONES
38	05.05.80	MARTINEZ SERRANO, José	S.COL.	S.COL.			
39	05.05.80	SANCHEZ SANCHEZ, Ricardo G.	S.COL.	S.COL.			
40	05.05.80	ACOSTA GONZALEZ, Joaquín	ROSEL.	S.COL.			
41	05.05.80	MORA PUNTIBERIO, Francisco	S.COL.	S.COL.			
42	05.05.80	RODRIGUEZ SOLER, Antonio	S.COL.	S.COL.			
43	05.05.80	RAMIREZ JIMENEZ, Rafael	S.COL.	S.COL.			
44	05.05.80	DUQUE PEREZ, Teodoro	S.COL.	S.COL.			
45	05.05.80	LOPEZ CALVENTOS, Juan Carlos	S.COL.	ROSEL.			
46	12.05.80	CORCCLES GALLO, Antonio	S.COL.	PRAT	EXCED.		
47	12.05.80	ESCOLANO VIDAL, Evaristo	S.COL.	PRAT			
48	12.05.80	BENETE GONZALEZ, Juan José	S.COL.	PRAT			
49	12.05.80	GALVEZ TORRES, Alfredo	S.COL.	PRAT			
50	12.05.80	FRANCO ALONSO, Antonio	S.Col.	PRAT			
51	12.05.80	SANTOS MALDONADO, Ramón	S.COL.	PRAT			
52	12.05.80	REGALADO JORGE, Ramón	S.COL.	PRAT			
53	19.05.80	TALON MELERO, Jesús	ROSEL.	PRAT			
54	01.06.81	ROMERO VALERA, Antonio	ROSEL.	PRAT			
55	01.06.81	BALLESTERO COLAS, Andrés V.	ROSEL.	PRAT			
56	01.06.81	ABELLA CONSTANSO, Tomás	ROSEL.	PRAT			
57	01.06.81	NOVELL MARTINEZ, Jorge Juan	ROSEL.	ROSEL.			
58	01.06.81	GUILLAMET GUIMJOAN, Jorge	ROSEL.	PRAT			
59	01.06.81	PUERTA MIARNAU, Eugenio	ROSEL.	PRAT			
60	01.06.81	GALLEGO ROMERA, Rafael	ROSEL.	PRAT			
61	01.06.81	VILLELLAS FLAQUE, Pedro	ROSEL.	PRAT			
62	01.06.81	MARTINEZ CALER, Daniel	ROSEL.	PRAT			
63	01.06.81	LOPEZ MIHI, Pedro	ROSEL.	PRAT			
64	09.06.81	MARTINEZ BUENO, Gabriel	ROSEL.	PRAT			
65	09.06.81	SORIA LOZANO, Joaquín	ROSEL.	PRAT			

<u>Orden</u>	<u>Antigüedad</u>	<u>APELLIDOS Y NOMBRE</u>	<u>Proced.</u>	<u>1.986</u>	<u>1.987</u>	<u>1.987</u>	<u>Observaciones</u>
166	22.06.81	CASTOSA HERNANDEZ, Angel	ROSEL.	PRAT			
167	21.07.83	TREVEJO LUCAS, Manuel	S.COL.	PRAT			
168	21.07.83	MARTIN RODRIGUEZ, Manuel	S.COL.	PRAT			
169	18.07.83	GARCIA SOTO, Diego	PRAT	PRAT			
170	18.07.83	MATEO MARTINEZ, Nùria	ROSEL.	PRAT			
171	18.07.83	SOLER BUHIGAS, Enrique	ROSEL.	SERV.M.			
172	18.07.83	PAVON MARTINEZ, Antonia	PRAT	PRAT			
173	18.07.83	NIETO MONTAÑEZ, Olga	ROSEL.	S.COL.			
174	18.07.83	VALENCIA PEREIRA, Manuel	ROSEL.	S.COL.			
175	18.07.83	GONZALEZ LOPEZ, Carmen	ROSEL.	S.COL.			
176	19.07.83	GONZALEZ GARCIA, José Luis	ROSEL.	S.COL.			
177,	18.07.83	CUMPLIDO GUTIERREZ, Juan F.	ROSEL.	S.COL.			
178	19.07.83	CAPILLA FERNANDEZ, Antonio	ROSEL.	S.COL.			
179	18.07.83	PASCUAL GONZALEZ, Miguel A.	ROSEL.	S.COL.			
180	18.07.83	SABATE CASTRO, Luis Pedro	ROSEL.	S.COL.			
181	18.07.83	PEÑAS PEREZ, Julián Ramón	ROSEL.	S.COL.			
182	18.07.83	BESTEIRO CARVALLO, Félix	ROSEL.	S.COL.			
183	06.06.83	CATALAN MARTINEZ, Enrique	PRAT	S.COL.			
184	06.06.83	GARCIA MARTINEZ, Daniel	PRAT	S.COL.			
185	06.06.83	MARQUEZ PEREZ, Pedro	PRAT	S.COL.			
186	06.06.83	AMO MORILLA, Rafael	PRAT	S.COL.			
187	06.06.83	VALLEJO CUADRA, Alberto	PRAT	S.COL.			
188	06.06.83	GARCIA ASQUERDA, Alberto	PRAT	S.COL.			
189	06.06.83	ALCANTARA BOCANEGRA, Manuel	PRAT	S.COL.			
190	06.06.83	JIMENEZ SANCHEZ, Juan Ant.	ROSEL.	S.COL.			
191	06.06.83	CARRILLO OJEDA, Juan	PRAT	S.COL.			
192	06.06.83	MARTIN MOLINA, Jesús José	PRAT	S.COL.			
193	12.06.84	GRACIA SIMON, Oscar	ROSEL.	S.COL.			
194	12.06.84	JAEN REDONDO, Ana	PRAT	S.COL.			

Iden	Antiquedad	APRENDIZOS		
195	12.06.84	PAREDES JIMENEZ, Antonio	ROSEL.	S.COL.
196	12.06.84	GOMEZ QUESADA, Angel	ROSEL.	S.COL.
197	12.06.84	ROJAS GARRIDO, Ana Maria	PRAT	S.COL.
198	12.06.84	HERNANDEZ LOPEZ, Mercedes	ROSEL.	S.COL.
199	12.06.84	EXPOSITO MOLINA, Jaime	ROSEL.	S.COL.
200	12.06.84	NIETO CAMACHO, Sara Josefa	ROSEL.	S.COL.
201	12.06.84	MARTINEZ BENACLOCHE, Encarna	ROSEL.	S.COL.
202	12.06.84	ALVAREZ BALASTEGUI, Antonio	PRAT	S.COL.
203	12.06.84	MARTINEZ OBON, Juan Carlos	ROSEL.	S.COL.
204	12.06.84	CANES LAHOZ, Ramón	ROSEL.	S.COL.
205	12.06.84	INIESTA CANO, Catalina	PRAT	S.COL.
206	12.06.84	NARVAEZ ALTES, Rosa Maria	PRAT	S.COL.
207	12.06.84	MIRANDA LOSADA, Ma Dolores	PRAT	S.COL.
208	12.06.84	MARTINEZ GARCIA, Federico	PRAT	S.COL.
209	12.06.84	ARMAYONES CARRILLO, Antonio	PRAT	S.COL.
210	12.06.84	ROSALES DOMINGO, Antonio	PRAT	S.COL.
211	12.06.84	DELGADO QUIROS, Montserrat	ROSEL.	S.COL.
212	12.06.84	TORAL MARTINEZ, Ma Carmen	ROSEL.	S.COL.
213	12.06.84	BLANCO GARCIA, Montserrat	ROSEL.	S.COL.
214	12.06.84	ZARATE RIVAS, Antonio	PRAT	S.COL.
215	12.06.84	GOMEZ BARAMBIO, Ma Dolores	ROSEL.	S.COL.
216	12.06.84	FERNANDEZ RAMOS, Juan	PRAT	S.COL.
217	12.06.84	CALZADA LISBONA, José Miguel	PRAT	S.COL.
218	12.06.84	PUJAZON LUJAN, Miguel	PRAT	S.COL.
219	12.06.84	MOYA ROSELL, Blas	PRAT	SERV.M.
220	12.06.84	BARRERA VALVERDE, José Ant.	PRAT	S.COL.
221	12.06.84	MENDOZA VAZQUEZ, Rafaela	PRAT	S.COL.
222	12.06.84	MOGUERA GARCIA, Esperanza	ROSEL.	S.COL.
223	12.06.84	ALCAIDE HERRERA, Angela	PRAT	S.COL.

<u>Orden</u>	<u>Antigüedad</u>	<u>APELLIDOS Y NOMBRE</u>	<u>Proced.</u>	<u>1.980</u>	<u>1.981</u>	<u>1.981</u>	<u>Observaciones</u>
224	12.06.84	MOLINA SERRANO, Clemencia	PRAT	S.COL.			
225	12.06.84	ORTEGA TEVA, Fuensanta	PRAT	S.COL.			
226	12.06.84	GRANADOS GRANADOS, Rafael	PRAT	S.COL.			
227	12.06.84	CALPE SANTAFE, Rosa M <sup>a</sup>	ROSEL.	S.COL.			
228	12.06.84	RUBIO MONTBLANCH, Carolina	ROSEL.	S.COL.			
229	12.06.84	ARANCON CAMPILLO, Yolanda	PRAT	S.COL.			
230	20.06.84	VILLANUEVA VARGAS Carmen	PRAT	S.COL.			
231	20.06.84	SANCHEZ GUIRAO, Rafael	ROSEL.	S.COL.			
232	20.06.84	ESTEVE VIVES, Luis	S.COL.	S.COL.			
233	20.06.84	DE FRANCISCO MANSILLA, M <sup>a</sup> Carm	PRAT	S.Col.			
234	20.06.84	DIAZ ROMACHO, Olga	ROSEL	PRAT			
235	20.06.84	GIMENEZ VICENS, Sergio	S.COL.	PRAT			
236	20.06.84	PLAZA HARO, Mercedes	ROSEL.	PRAT			
237	20.06.84	HERNANDEZ GONZALEZ, Victor	S.COL.	PRAT			
238	20.06.84	RICO ALVAREZ, Carlos	S.COL.	PRAT			
239	20.06.84	BELMONTE HERNANDEZ, M <sup>a</sup> Teresa	ROSEL.	PRAT			
240	20.06.84	GALLARDO VAZQUEZ, Alejandro	S.COL.	PRAT			
241	20.06.84	DAVILA GALAN, José Diego	S.COL.	PRAT			
242	20.06.84	JUNCOSA GRANADOS, Montserrat	S.COL.	PRAT			
243	20.06.84	PALOMO SANCHEZ, Francisco	S.COL.	PRAT			
244	20.06.84	GIL OSORIO, Natividad	S.COL.	PRAT			
245	20.06.84	PEINADO MANCEBO, David	PRAT	PRAT			
246	20.06.84	ANDREU BERNAT, Francisco J.	S.COL.	PRAT			
247	20.06.84	FERNANDEZ VALLEZ, Alberto	S.COL.	PRAT			
248	20.06.84	DOMINGUEZ SACO, Angel	S.COL.	PRAT			
249	20.06.84	LOPEZ GRACIA, Vicente	PRAT	SERV.M.			
250	20.06.84	HERRERA NAVARRO, M <sup>a</sup> Jesús	S.COL.	PRAT			
251	20.06.84	LABELLA RUIZ, Ascensión	S.COL.	PRAT			
252	20.06.84	SEBASTIAN ALBALAT, M <sup>a</sup> Inmac.	S.COL.	PRAT			

<u>orden</u>	<u>Antigüedad</u>	<u>APELLIDOS Y NOMBRES</u>	<u>ESTADO</u>	<u>ESTADO</u>
253	20.06.84	DOMINFUEZ GUERRA, Santiago	S.COL.	PRAT
254	20.06.84	ROSALES FERNANDEZ, Francisca	S.COL.	PRAT
255	20.06.84	PERALES OLIVERA, Pilar	S.COL.	PRAT
256	20.06.84	PINAR LABORIA, Antonio	S.COL.	PRAT
257	20.06.84	FERNANDEZ SANCHEZ, Tomás	S.COL.	ROSEL.
258	20.06.84	IGLESIAS LOPEZ, Javier	S.COL.	ROSEL.
259	20.06.84	DENGRA IBAÑEZ, Ramón	S.COL.	ROSEL.
260	20.06.84	SIERRA JEREZ, Fco. Javier	S.COL.	ROSEL.
261	20.06.84	GOMEZ DELGADO, Andrea	PRAT	S.COL.
262	20.06.84	ARANDA PRAT, Francisco	S.COL.	SERV.M.
263	20.06.84	FACI ANGUERA, Nieves	S.COL.	S.COL.
264	20.06.84	GARRIDO CARCELE, Antonio	PRAT	PRAT
265	20.06.84	GONZALEZ UBIERNA, Julia Apol.	S/COL.	S.COL.
266	20.06.84	TORINO MARTINEZ, Eduardo R.	S.COL.	ROSEL.
267	20.06.84	DOMINGUEZ ANDRADE, Felipe	PRAT	ROSEL.

ACTA ESPECIAL

SISTENTES:

Rept. Patronal

- . Ricardo Ibars Descals
- . Rafael Sandoval Ita
- . José Cabedo Castillo
- . Francisco Cuadrado Sánchez
- . Juan Deu García
- . Antonio García Soto

En Barcelona, siendo las diecisiete horas y treinta minutos del día veintisiete de abril de mil novecientos ochenta y siete, se reúne en el Departament de Treball de la Generalitat, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de CERVEZAS DE BARCELONA, actuando de Secretario D. Pedro E. Tejero Gadea, y acuerdan:

asesor Rept. Patronal

- . Jerónimo Arenas Fernández

Que durante la vigencia del presente Convenio las Empresas contrataran a 5 trabajadores bajo la modalidad contractual de "Contrato de Trabajo para la Formación Laboral."

Rept. de los Trabajadores

- . Francisco Blazquez Villalba
- . Laureano Carbonell Aulet
- . Francisco Rosales Marquez
- . Enrique Mendoza Salmerón
- . José Mora Puntiberio
- . Modesto Carril López
- . Manuel Molina Carmona
- . Francisco Cadenas García
- . Fafael Mazuela Castillo
- . José M. Calzada Lisboa
- . Juan Abad Brunet
- . José M<sup>a</sup> Molina Herrera
- . Alejandro Lozano Alarcon
- . Sebastián Tudó Lladó
- . Julio Juncosa Miret
- . Rafael Navarro Barber

asesores Rept. Trabajadores

- . Emilio Martínez Tirado
- . Manuel Ortíz Toledano
- . Antonio Julián Hurtado
- . Manuel Martínez Porcel
- . Angel Castosa Martínez

Secretario

- . Pedro E. Tejero Gadea

*[Handwritten signatures and stamps]*

*[Signature: Sandoval]*

*[Signature: F. Carbonell]*

*[Signature: Cabedo]*

*[Signature: Calzada]*

*[Signature: Molina]*

*[Signature: Rosales]*

*[Signature: Carmona]*

*[Signature: Cadenas]*

*[Signature: Mazuela]*

*[Signature: Lisboa]*

*[Signature: Brunet]*

*[Signature: Molina Herrera]*

*[Signature: Alarcon]*

*[Signature: Lladó]*

*[Signature: Miret]*

*[Signature: Barber]*

*[Signature: Tirado]*

*[Signature: Toledano]*

*[Signature: Hurtado]*

*[Signature: Porcel]*

*[Signature: Castosa]*

*[Signature: Tejero Gadea]*

*[Stamp: CC.OO. Federación de Alimentos]*

*[Stamp: FEDERACION DE ALIMENTACION]*

*[Stamp: FEDERACION DE ALIMENTACION]*

ACTA ESPECIAL

ASISTENTES:

Rept. Patronal

- D. Ricardo Ibars Descals
- D. Rafael Sandoval Ita
- D. José Cabedo Castillo
- D. Francisco Cuadrado Sánchez
- D. Juan Deu García
- D. Antonio García Soto

Asesor Rept. Patronal

- D. Jerónimo Arenas Fernández

Rept. de los Trabajadores

- D. Francisco Blazquez Villalba
- D. Laureano Carbonell Aulet
- D. Francisco Rosales Marquez
- D. Enrique Mendoza Salmerón
- D. José Mora Puntiberio
- D. Modesto Carril López
- D. Manuel Molina Carmona
- D. Francisco Cadenas García
- D. Fafael Mazuela Castillo
- D. José M. Calzada Lisbona
- D. Juan Abad Brunos
- D. José M. Molina Herrera
- D. Alejandro Lozano Alarcón
- D. Sebastián Tudó Lladó
- D. Julio Juncosa Miret
- D. Rafael Navarro Barber

Asesores Rept. Trabajadores

- D. Emilio Martínez Mirado
- D. Manuel Ortiz Tolcedano
- D. Antonio Julián Hurtado
- D. Manuel Martínez Porcel
- D. Manuel Santos Martínez

Secretaría

- D. José M. Calzada

En Barcelona, siendo las diecisiete horas y treinta minutos del día veintisiete de abril de mil novecientos ochenta y siete, se reúne en el Departament de Treball de la Generalitat, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de CERVEZAS DE BARCELONA, actuando de Secretario D. Pedro E. Tejero Gadea, que acuerdan:

Estando constituido un Comité Intercentros, cuya regulación queda estipulada en el art. 31 del Convenio Colectivo Provincial de Cervezas, y para atender a los gastos de desplazamiento y funcionamiento que se puedan originar, las Empresas se comprometen a realizar una aportación de 6.000' - pesetas mensuales para cada uno de los catorce miembros de dicho Comité.

Dicha cantidad será abonada en los respectivos Centros de trabajo contra recibo firmado por cada uno de los beneficiarios, pudiendo el Comité I., si lo estima conveniente, delegar dicha gestión en uno de sus miembros en cada Centro.

El cese como miembro del Comité Intercentros llevará consigo la supresión automática de la mencionada aportación.

En caso de ausencia por enfermedad, vacaciones, o cualquier otra causa, la citada aportación mensual sería abonada al suplente que actuase en sustitución del ausente.

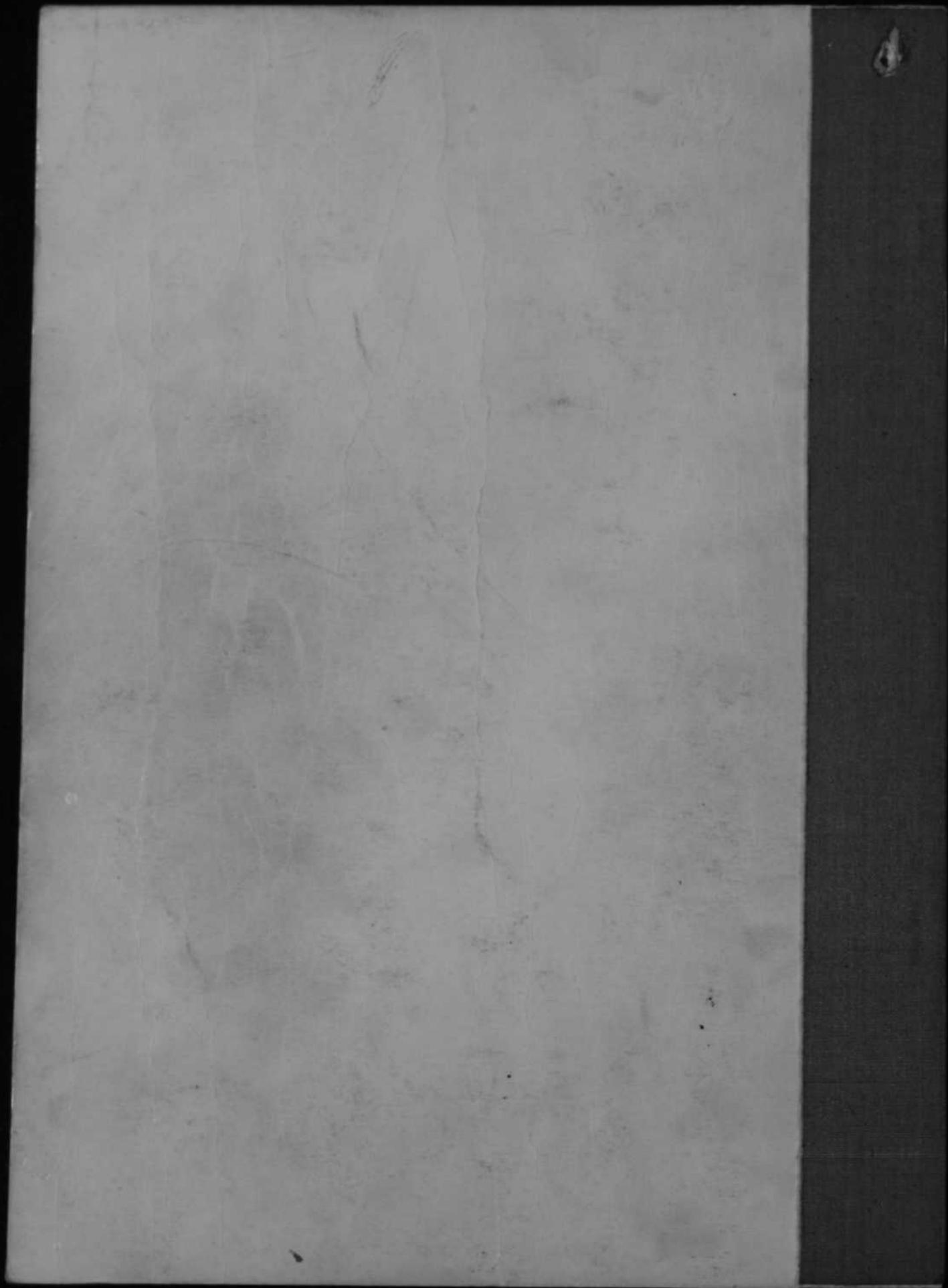
*[Handwritten signatures and scribbles in the top left margin, including a large signature that appears to be 'L. Sandoval' and another that looks like 'F. Cuadrado']*

*[Handwritten signatures and scribbles in the middle left margin, including a signature that looks like 'F. Cadenas']*

*[Large handwritten signatures and scribbles covering the bottom half of the page, including a signature that looks like 'J. Calzada' and another that looks like 'F. Rosales']*







Resolucion por la que se homologa el acuerdo de Convenio Colectivo  
Sindical de Trabajo del sector de Cervezas  
de Barcelona

CONVENIOS COLECTIVOS

DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO

de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, publicado en el BOE de 14 de marzo de 1980.

Este Servicio tiene a bien:

1. Homologar el acuerdo de Convenio Colectivo Sindical de Trabajo del Sector de Cervezas, teniendo en cuenta lo dispuesto en el último considerando de esta resolución.

2. Inscribir el acuerdo de Convenio Colectivo Sindical de Trabajo del Sector de Cervezas en el Registro de este Servicio.

3. Comunicar esta resolución a los interesados haciéndoles saber, de acuerdo con el art. 14.2 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, que por tratarse de resolución aprobatoria no cabe recurso contra la misma en vía administrativa.

4. Disponer su publicación en el BOLETIN Oficial de la provincia.

Barcelona, 13 de mayo de 1980. — El Cap del Servei Territorial de Treball

(firma ilegible).

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DEL GRUPO PROVINCIAL DE CERVEZAS

I. DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.º *Ámbito de aplicación.* — 1. El presente Convenio Colectivo Sindical de Trabajo de aplicación en todos los centros de trabajo que las empresas cerveceras tengan establecidos en la provincia de Barcelona.

2. Las fábricas de malta cervecera de esta provincia que no estén adscritas a ninguna fábrica de cerveza se registrarán igualmente por el presente Convenio en todos aquellos puntos que les sean de aplicación, efectuando las peculiaridades precisas de acuerdo con las peculiaridades propias de su proceso industrial.

3. Sus normas afectarán igualmente a los depósitos, delegaciones, despachos y, en general, cualquier centro de trabajo que las empresas cerveceras y malterías tengan abiertos en dicha provincia, aunque su sede central esté en otro lugar.

Art. 2.º *Vigencia.* — 1. El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma por las partes afectadas, y se prolongará hasta el día 31 de diciembre de 1980, quedando prorrogado por la táctica, de año en año, si una de las partes no lo denuncia con tres meses de antelación, al menos, a su vencimiento.

2. Caso de producirse esta denuncia, el Convenio continuará aplicándose mientras no reciba acuerdo en firme sobre nuevas condiciones legales.

3. Los efectos económicos del presente Convenio se retrotraerán al 1.º de enero de 1980, a excepción de aquellos puntos en que se indique expresamente otra fecha.

4. Los beneficios de este Convenio afectarán exclusivamente al personal que preste sus servicios en la empresa en la fecha de su firma.

Art. 3.º *Absorción y compensación.* — Las mejoras que representen las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio, en relación con las disposiciones legales aplicables en las empresas, tienen la consideración de absorciones y compensables en cómputo anual, a todos los efectos, con aquellas retribuciones establecidas o que pudiere establecer, con carácter general y obligatorio, cualquier disposición de rango igual o superior a este Convenio.

Art. 4.º *Revisión.* — Las partes afectadas acuerdan no efectuar durante la vigencia del presente Convenio revisión salarial de ninguna clase.

II. CLASIFICACIÓN LABORAL

Art. 5.º *Categorías laborales.* — 1. De acuerdo con el artículo 9.º de la vigente

GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT DE TREBALL

RELACIONS COL·LECTIVES

Resolució per la que se homologa el acord de Convenio Colectivo Sindical de Treball del Sector de Cervezas, y

Resultando: Que tuvo entrada en este Servicio, para su homologación, el acuerdo de Convenio Colectivo Sindical de Trabajo del Sector de Cervezas, y

Resultando: Que tuvo entrada en este Servicio, para su homologación, el acuerdo de Convenio Colectivo Sindical de Trabajo del Sector de Cervezas, que ha sido suscrito, previas las negociaciones oportunas, por la Comisión Deliberante

al efecto, y

Considerando: Que este Servei Territorial del Departament de Treball es competente para resolver la cuestión planteada, en virtud de lo previsto en el Decret de la Generalitat de Catalunya de 5 de noviembre de 1979, en relación con el Real Decreto 2210/79, de 7 de septiembre, y el Real Decreto-ley 41/77, de 29 de septiembre.

Considerando: Que ajustándose el presente acuerdo de Convenio a los preceptos que le son de aplicación, sin violación de norma de Derecho necesario, y habida cuenta lo dispuesto en el art. 6.º de la Ley de Convenios Colectivos de 19 de diciembre de 1973, tal como ha quedado redactada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, que dispone que los convenios colectivos tienen fuerza normativa y obligan, por todo el tiempo de su vigencia y con exclusión de cualquier otra, a la totalidad de los empresarios y trabajadores representados comprendidos dentro de su ámbito

cas, singulares y méritos del productor. En igualdad de tales circunstancias, tendrá preferencia el más antiguo en la empresa.

El personal ingresará con la categoría de Oficial de 2.º obrero, si dispone de carne de conductor por lo menos de categoría B y domina correctamente la función de conducir la carretilla con experiencia y capacidad acreditadas. En otro caso ingresará en la categoría de Auxiliar.

(A) Durante el año 1979 se equiparán económicamente —como así se efectuó— a las categorías de Auxiliar de los grupos Técnicos, Administrativo y Comercial; las de Auxiliar de 2.º, Auxiliar de 1.º y Ayudante del grupo obrero y la de subalterno de 2.º y limpiadores del grupo subalterno.

(B) También durante el año 1979 se procederá —como así se hizo— a la equipación económica de los Oficiales de 2.º del grupo comercial. Igualmente se equiparán —como igualmente se efectuó— económicamente a la categoría de Inspector de 1.º, las de Oficial de 1.º y 2.º y limpiadores de 2.º y limpiadores del grupo subalterno.

(C) En un plazo de cuatro años —a partir naturalmente de 1979— se procederá a la equipación económica de las diferencias existentes entre las categorías laborales que se relacionan a continuación: a razón de un 25 por 100 cada año:

Subalterno de 1.º, se equipará a Inspector de 2.º

Subalterno de 2.º, se equipará a Inspector de 1.º

Subalterno de 1.º, se equipará a Inspector de 2.º

Subalterno de 2.º, se equipará a Inspector de 1.º

Subalterno de 1.º, se equipará a Inspector de 2.º

Subalterno de 2.º, se equipará a Inspector de 1.º

Subalterno de 1.º, se equipará a Inspector de 2.º

Subalterno de 2.º, se equipará a Inspector de 1.º

Subalterno de 1.º, se equipará a Inspector de 2.º

Subalterno de 2.º, se equipará a Inspector de 1.º

Subalterno de 1.º, se equipará a Inspector de 2.º

Subalterno de 2.º, se equipará a Inspector de 1.º

Subalterno de 1.º, se equipará a Inspector de 2.º

Subalterno de 2.º, se equipará a Inspector de 1.º

Subalterno de 1.º, se equipará a Inspector de 2.º

Subalterno de 2.º, se equipará a Inspector de 1.º

Subalterno de 1.º, se equipará a Inspector de 2.º

Subalterno de 2.º, se equipará a Inspector de 1.º

Subalterno de 1.º, se equipará a Inspector de 2.º

Subalterno de 2.º, se equipará a Inspector de 1.º

Subalterno de 1.º, se equipará a Inspector de 2.º

Subalterno de 2.º, se equipará a Inspector de 1.º

Subalterno de 1.º, se equipará a Inspector de 2.º

Subalterno de 2.º, se equipará a Inspector de 1.º

Subalterno de 1.º, se equipará a Inspector de 2.º

Subalterno de 2.º, se equipará a Inspector de 1.º

Subalterno de 1.º, se equipará a Inspector de 2.º

Subalterno de 2.º, se equipará a Inspector de 1.º

Subalterno de 1.º, se equipará a Inspector de 2.º

Subalterno de 2.º, se equipará a Inspector de 1.º

Subalterno de 1.º, se equipará a Inspector de 2.º

Subalterno de 2.º, se equipará a Inspector de 1.º

Subalterno de 1.º, se equipará a Inspector de 2.º

Subalterno de 2.º, se equipará a Inspector de 1.º

Subalterno de 1.º, se equipará a Inspector de 2.º

Subalterno de 2.º, se equipará a Inspector de 1.º

Subalterno de 1.º, se equipará a Inspector de 2.º

Subalterno de 2.º, se equipará a Inspector de 1.º

Subalterno de 1.º, se equipará a Inspector de 2.º

Subalterno de 2.º, se equipará a Inspector de 1.º

Subalterno de 1.º, se equipará a Inspector de 2.º

Subalterno de 2.º, se equipará a Inspector de 1.º

Subalterno de 1.º, se equipará a Inspector de 2.º



Art. 18. *Licencias con sueldo*. — 1. En todo lo concerniente a las licencias con sueldo se estará a lo dispuesto en el artículo 3.º de la Ley de Relaciones Laborales o disposición oficial que la sustituya en su día. También se concederá un día natural por matrimonio de los hijos del trabajador.

Art. 19. *Equipos de trabajo*. — 1. Las empresas facultadas periódicamente a su personal equipos de ropa en consecuencia con el trabajo a realizar y de acuerdo con las costumbres establecidas. 2. Si el equipo recibido quedase inutilizado o gravemente deteriorado antes de cumplir el año de uso, deberá ser entregado otro, previa comprobación.

3. El personal administrativo recibirá un guardapolvo u otra prenda adecuada a su trabajo en las mismas condiciones que el personal de fabricación.

Art. 20. *Premios de vinculación*. — 1. Como estímulo y premio a su vinculación con las empresas, se concederá a los productores una gratificación especial que se computará a su salario. 2. Si el equipo recibido quedase inutilizado o gravemente deteriorado antes de cumplir el año de uso, deberá ser entregado otro, previa comprobación.

3. El personal administrativo recibirá un guardapolvo u otra prenda adecuada a su trabajo en las mismas condiciones que el personal de fabricación.

Art. 21. *Servicio militar*. — 1. Al personal hijo de plantilla que se incorpore a un servicio militar obligatorio no se le computará la duración del mismo. En sustitución, el sueldo personal se abonará la cantidad de 8333 pesetas mensuales, pagaderas por meses naturales y prorrateables por días, de los 12 meses del año.

Art. 18. *Licencias con sueldo*. — 1. En todo lo concerniente a las licencias con sueldo se estará a lo dispuesto en el artículo 3.º de la Ley de Relaciones Laborales o disposición oficial que la sustituya en su día. También se concederá un día natural por matrimonio de los hijos del trabajador.

Art. 19. *Equipos de trabajo*. — 1. Las empresas facultadas periódicamente a su personal equipos de ropa en consecuencia con el trabajo a realizar y de acuerdo con las costumbres establecidas. 2. Si el equipo recibido quedase inutilizado o gravemente deteriorado antes de cumplir el año de uso, deberá ser entregado otro, previa comprobación.

3. El personal administrativo recibirá un guardapolvo u otra prenda adecuada a su trabajo en las mismas condiciones que el personal de fabricación.

Art. 20. *Premios de vinculación*. — 1. Como estímulo y premio a su vinculación con las empresas, se concederá a los productores una gratificación especial que se computará a su salario. 2. Si el equipo recibido quedase inutilizado o gravemente deteriorado antes de cumplir el año de uso, deberá ser entregado otro, previa comprobación.

3. El personal administrativo recibirá un guardapolvo u otra prenda adecuada a su trabajo en las mismas condiciones que el personal de fabricación.

Art. 21. *Servicio militar*. — 1. Al personal hijo de plantilla que se incorpore a un servicio militar obligatorio no se le computará la duración del mismo. En sustitución, el sueldo personal se abonará la cantidad de 8333 pesetas mensuales, pagaderas por meses naturales y prorrateables por días, de los 12 meses del año.

Art. 22. *Prestaciones para vivienda*. — 1. Las empresas podrán conceder a sus productores préstamos sin intereses para adquisición o mejoramiento de sus viviendas en la cantidad cuya cifra máxima cada una de ellas fijará.

2. Tales préstamos estarán sujetos a las garantías hipotecarias, notariales y judiciales que juzquen convenientes las empresas.

3. El plazo de devolución de estos préstamos será también señalado por las empresas al concederlos.

4. Las empresas gozarán de plena libertad en la concesión o denegación de estos préstamos sin derecho a reclamación alguna.

5. Las empresas que tengan constituido un Fondo de Acciones Sociales podrán, previo informe favorable del Colegio de Abogados, destinar este fondo a los fines previstos en este artículo en las condiciones que libremente se determinen.

Art. 23. *Seguro de vida*. — 1. Las empresas seguirán manteniendo en las condiciones contractuales en las compañías aseguradoras, el Seguro Colectivo de Vida que tengan establecido para su personal hijo.

2. La cantidad mínima del capital asegurado por productor, será de 150.000 pesetas.

3. Los beneficiarios referidos en el párrafo anterior son los que a continuación se expresan y por el siguiente orden de preferencia:

1. El cónyuge viudo, no separado legalmente, si previamente no se existe separación, si previamente no se le ha justificado documentalmente su existencia.

2. En su defecto, los hijos del productor, pudiendo la empresa distribuir entre ellos la cantidad en la forma que estime conveniente, e incluso designar entre ellos un solo beneficiario.

3. En su defecto, los padres del productor, por mitad a cada uno de ellos, o la totalidad si sobreviviere en el momento de producirse la obligación de pagar.

4. El importe de los expresados préstamos podrá ser reducido o suprimido en consideración a la conducta personal o falta de rendimiento del productor a quien afecte, oído siempre el Comité de Empresas. Si el Comité informase desfavorablemente la reducción propuesta será sometido el caso a la consideración del Delegado Provincial de Trabajo, quien resolverá inapelablemente.

5. Los importes indicados serán de aplicación para los que se devenguen a partir de la vigencia del presente Convenio.

Art. 24. *Subvenciones y viudedad*

1. *Subvenciones normales*. — Los trabajadores de las empresas deberán solicitar la baja por jubilación dentro del año natural en que cumplan los 65 años de edad.

2. En el supuesto de que por disposición legal futura o resolución de carácter administrativo o judicial pudiere continuar prestando sus servicios después de cumplir los 65 años, el trabajador perderá todo derecho al complemento de pensión de las empresas.

2. *Condiciones económicas*. — Las empresas abonarán a sus productores que se jubilen y que reúnan las condiciones que sobre vejez y jubilación establezcan en cada momento las disposiciones legales en la materia, un complemento de pensión que se calculará de la siguiente forma:

2.2. El salario base mensual del productor se incrementará con la antelación que se incrementara con la antigüedad que se incrementara en la siguiente forma:

2.1. Las empresas abonarán a sus productores que se jubilen y que reúnan las condiciones que sobre vejez y jubilación establezcan en cada momento las disposiciones legales en la materia, un complemento de pensión que se calculará de la siguiente forma:

2.2. El salario base mensual del productor se incrementará con la antelación que se incrementara con la antigüedad que se incrementara en la siguiente forma:

2.1. Las empresas abonarán a sus productores que se jubilen y que reúnan las condiciones que sobre vejez y jubilación establezcan en cada momento las disposiciones legales en la materia, un complemento de pensión que se calculará de la siguiente forma:

2.2. El salario base mensual del productor se incrementará con la antelación que se incrementara con la antigüedad que se incrementara en la siguiente forma:

Art. 25. *Seguro de vida*. — 1. Las empresas seguirán manteniendo en las condiciones contractuales en las compañías aseguradoras, el Seguro Colectivo de Vida que tengan establecido para su personal hijo.

2. La cantidad mínima del capital asegurado por productor, será de 150.000 pesetas.

3. Los beneficiarios referidos en el párrafo anterior son los que a continuación se expresan y por el siguiente orden de preferencia:

1. El cónyuge viudo, no separado legalmente, si previamente no se existe separación, si previamente no se le ha justificado documentalmente su existencia.

2. En su defecto, los hijos del productor, pudiendo la empresa distribuir entre ellos la cantidad en la forma que estime conveniente, e incluso designar entre ellos un solo beneficiario.

3. En su defecto, los padres del productor, por mitad a cada uno de ellos, o la totalidad si sobreviviere en el momento de producirse la obligación de pagar.

4. El importe de los expresados préstamos podrá ser reducido o suprimido en consideración a la conducta personal o falta de rendimiento del productor a quien afecte, oído siempre el Comité de Empresas. Si el Comité informase desfavorablemente la reducción propuesta será sometido el caso a la consideración del Delegado Provincial de Trabajo, quien resolverá inapelablemente.

5. Los importes indicados serán de aplicación para los que se devenguen a partir de la vigencia del presente Convenio.

Art. 26. *Prestaciones para vivienda*. — 1. Las empresas podrán conceder a sus productores préstamos sin intereses para adquisición o mejoramiento de sus viviendas en la cantidad cuya cifra máxima cada una de ellas fijará.

2. Tales préstamos estarán sujetos a las garantías hipotecarias, notariales y judiciales que juzquen convenientes las empresas.

3. El plazo de devolución de estos préstamos será también señalado por las empresas al concederlos.

4. Las empresas gozarán de plena libertad en la concesión o denegación de estos préstamos sin derecho a reclamación alguna.

5. Las empresas que tengan constituido un Fondo de Acciones Sociales podrán, previo informe favorable del Colegio de Abogados, destinar este fondo a los fines previstos en este artículo en las condiciones que libremente se determinen.

Art. 27. *Seguro de vida*. — 1. Las empresas seguirán manteniendo en las condiciones contractuales en las compañías aseguradoras, el Seguro Colectivo de Vida que tengan establecido para su personal hijo.

2. La cantidad mínima del capital asegurado por productor, será de 150.000 pesetas.

3. Los beneficiarios referidos en el párrafo anterior son los que a continuación se expresan y por el siguiente orden de preferencia:

1. El cónyuge viudo, no separado legalmente, si previamente no se existe separación, si previamente no se le ha justificado documentalmente su existencia.

2. En su defecto, los hijos del productor, pudiendo la empresa distribuir entre ellos la cantidad en la forma que estime conveniente, e incluso designar entre ellos un solo beneficiario.

3. En su defecto, los padres del productor, por mitad a cada uno de ellos, o la totalidad si sobreviviere en el momento de producirse la obligación de pagar.

4. El importe de los expresados préstamos podrá ser reducido o suprimido en consideración a la conducta personal o falta de rendimiento del productor a quien afecte, oído siempre el Comité de Empresas. Si el Comité informase desfavorablemente la reducción propuesta será sometido el caso a la consideración del Delegado Provincial de Trabajo, quien resolverá inapelablemente.

5. Los importes indicados serán de aplicación para los que se devenguen a partir de la vigencia del presente Convenio.

Art. 28. *Licencias con sueldo*. — 1. En todo lo concerniente a las licencias con sueldo se estará a lo dispuesto en el artículo 3.º de la Ley de Relaciones Laborales o disposición oficial que la sustituya en su día. También se concederá un día natural por matrimonio de los hijos del trabajador.

Art. 29. *Equipos de trabajo*. — 1. Las empresas facultadas periódicamente a su personal equipos de ropa en consecuencia con el trabajo a realizar y de acuerdo con las costumbres establecidas. 2. Si el equipo recibido quedase inutilizado o gravemente deteriorado antes de cumplir el año de uso, deberá ser entregado otro, previa comprobación.

3. El personal administrativo recibirá un guardapolvo u otra prenda adecuada a su trabajo en las mismas condiciones que el personal de fabricación.

Art. 30. *Premios de vinculación*. — 1. Como estímulo y premio a su vinculación con las empresas, se concederá a los productores una gratificación especial que se computará a su salario. 2. Si el equipo recibido quedase inutilizado o gravemente deteriorado antes de cumplir el año de uso, deberá ser entregado otro, previa comprobación.

3. El personal administrativo recibirá un guardapolvo u otra prenda adecuada a su trabajo en las mismas condiciones que el personal de fabricación.

Art. 31. *Servicio militar*. — 1. Al personal hijo de plantilla que se incorpore a un servicio militar obligatorio no se le computará la duración del mismo. En sustitución, el sueldo personal se abonará la cantidad de 8333 pesetas mensuales, pagaderas por meses naturales y prorrateables por días, de los 12 meses del año.

Coeficiente

A los 60 años	0,60
A los 61 años	0,68
A los 62 años	0,76
A los 63 años	0,84
A los 64 años	0,92

52.3. Llevar un mínimo de 25 años completos de servicios activos en la

El correspondiente personalmente; ambos referidos al momento de su jubilación. De la suma obtenida, se deducirán los impuestos y cuotas de la Seguridad Social, descomulgando cualquier otro concepto, que sea a su cargo y que conste en su nominación de salarios.

La diferencia resultante servirá para determinar el importe de las gratificaciones extraordinarias indicadas en el párrafo anterior, cuya cuantía consistirá en la diferencia entre la suma indicada en el apartado anterior y la gratificación que en esas fechas perciba de los organismos de Previsión Social.

2.5. El personal jubilado dejará de percibir de la empresa toda otra clase de prestaciones que no sean las expresadas anteriormente, y, en particular, todos aquellos conceptos que están sujetos a la presencia física del productor en la empresa, como son: primas de asistencia, primas de producción, plus por puestos de trabajo, horas extraordinarias, ayuda familiar, etc.

3. Otros beneficios.

3.1. *Seguro de vida*. — El productor jubilado disfrutará mientras viva del Seguro Colectivo de Vida que la empresa tenga concertado para su personal, con primas a cargo de la empresa, en las condiciones establecidas en las pólizas de seguros contratadas.

4. *Entrada en vigor*.

4.1. Estas normas entrarán en vigor a partir de la firma del presente Convenio.

4.2. Para los productores que están en situación de jubilación se efectuará una actualización de sus pensiones, y los nuevos compromisos de la empresa entrarán en vigor a partir del 1.º de enero de 1980, para todas las percepciones que haya lugar a partir de esa fecha, según las normas antes indicadas.

4.3. Las pensiones del personal que se jubile, tanto a la edad de 65 años como por jubilación anticipada en las condiciones que más adelante se dirán, serán revisadas automáticamente, cada vez que se produzca uno de los supuestos siguientes:

a) Modificación de las pensiones por parte de los organismos de Previsión Social.

b) Modificación del nivel salarial del personal en activo.

II. *Jubilaciones anticipadas*

5. *Condiciones generales*

5.1. Los trabajadores podrán solicitar su baja por jubilación anticipada, siempre que reúnan todas y cada una de las siguientes condiciones:

5.1.1. Haber cumplido los 60 años de edad, o cumplirlos durante el año natural en que dicha jubilación se solicite.

5.1.2. Reunir las condiciones legales que en esta materia establezcan en cada momento las disposiciones vigentes, y que en la actualidad, de acuerdo con la Orden de 17 de septiembre de 1976, son las siguientes:

«Los trabajadores que hubieran tenido la condición de mutualistas en calidad de la Mutua de Laborales de Trabajo anterior, podrán causar derecho a jubilación anticipada, a partir de los 60 años, en el caso, el porcentaje de cotización, con respecto a los años de cotización, experimentará la siguiente escala de coeficientes reductores:

empresas como hijos. A los productores que hubiesen trabajado como temporales en la empresa antes de ingresar como hijos en plantilla se les considerará, a estos únicos efectos, cada dos temporadas como un año de antigüedad para la Dirección de la Empresa, a añadir a los que acrediten como hijos. 5.2.4. Comunicar a la Dirección de la Empresa por escrito, y con una antelación mínima de cuatro meses, su decisión de no aceptar a esta modalidad de jubilación anticipada.

6. Condiciones económicas.

6.1. Independientemente de la pensión que a cada jubilado asignen los Organismos oficiales de la Previsión Social, la empresa abonará a estos productores un complemento de pensión que se calculará de la siguiente forma:

El salario base mensual del productor se incrementará con la antigüedad y el individualmente le corresponderá y el plus de Convenio, todos ellos mensualmente referidos a la fecha de la jubilación. De la suma obtenida se deducirán los impuestos y cuotas de Seguridad Social, descuote o cualquier otro concepto que sea a su cargo y que consista en:

El salario base mensual del productor se incrementará de la siguiente forma:

6.4. El importe de cada una de estas gratificaciones extraordinarias se determinará de la siguiente forma:

El sueldo base mensual del productor se incrementará con la antigüedad que le corresponda personalmente ambos al momento de su jubilación. De la suma obtenida se deducirán los impuestos y cuotas de la Seguridad Social, descuote o cualquier otro concepto que sea a su cargo y que consista en:

6.5. Las empresas abonarán, además, a estos jubilados, dos gratificaciones extraordinarias, que serán hechas efectivas en las mismas fechas que al personal en activo, a saber:

Mes de julio.

Mes de diciembre.

6.4. El importe de cada una de estas gratificaciones extraordinarias se determinará de la siguiente forma:

El sueldo base mensual del productor se incrementará con la antigüedad que le corresponda personalmente ambos al momento de su jubilación. De la suma obtenida se deducirán los impuestos y cuotas de la Seguridad Social, descuote o cualquier otro concepto que sea a su cargo y que consista en:

6.5. Las empresas abonarán, además, a estos jubilados, dos gratificaciones extraordinarias, que serán hechas efectivas en las mismas fechas que al personal en activo, a saber:

Mes de julio.

Mes de diciembre.

1. Otros beneficios.

7. Seguro de vida.— El productor jubilado disfrutará, mientras viva, del Seguro Colectivo de Vida que la empresa tenga concertado para su personal, las condiciones establecidas en las pólizas de seguro contratadas.

8. Entrada en vigor.— Las normas sobre jubilación anticipada serán de aplicación a partir del día 1.º de enero de 1980.

8.1. Las pensiones del personal que se jubile anticipadamente, en las condiciones establecidas, serán revisadas automáticamente cada vez que se produzca uno de los supuestos siguientes:

a) Modificación de las pensiones por jubilación de las pensiones de Previsión Social.

b) Modificación del nivel salarial del personal en activo.

III. Clausulas comunes

9.1. Las empresas se reservan la facultad de amortizar las pizas que sean dejadas vacantes tanto por jubilación normal como por jubilación anticipada.

9.2. En ningún caso un productor jubilado podrá percibir una pensión total anual por todos los conceptos (Pensión Mutua y Complemento Empresa) superior a la retribución de un productor en activo de su misma categoría y antigüedad.

9.3. Las empresas estudiarán, con audiencia del Comité, los casos especiales que se presenten de jubilación que no reúnan los requisitos establecidos.

IV. Pensiones de viudedad

10. Viudedad por defunción de un productor en activo.

10.1. Al producirse el fallecimiento de un productor en activo, si deja viuda separada mediante la oportuna sentencia, salvo que fuera por culpa declarada del marido, la empresa abonará a ésta, de por vida, el 50 por 100 del complemento de la pensión que hubiese correspondido al productor difunto si la baja en la empresa hubiese sido debida a la jubilación en lugar de fallecimiento. La empresa abonará también a la viuda el 50 por 100 de las gratificaciones extraordinarias que hubiese correspondido al difunto si hubiese estado en situación de jubilación, calculando su importe de la misma forma y con los mismos condicionamientos que en ese mismo supuesto de jubilación.

10.3. La pensión de viudedad se extingue por las siguientes causas:

a) Por contraer nuevas nupcias o tomar estado religioso.

b) Por observar conducta deshonesta o immoral.

c) Por estar incurso en causas de incapacidad o incapacitación para suceder a la viudedad por fallecimiento de un productor jubilado.

11.1. Al producirse el fallecimiento de un productor jubilado, si deja viuda separada mediante la oportuna sentencia, salvo que fuera por culpa declarada del marido, la empresa abonará a ésta, de por vida, el 50 por 100 del complemento de pensión que estuviese satisfaciendo al jubilado en el momento de su defunción.

11.2. La empresa abonará también a la viuda el 50 por 100 de las gratificaciones extraordinarias que venía percibiendo su marido, y cuya modalidad de artículo y fechas de abono se detallan en las normas generales tanto de jubilación normal como de jubilación anticipada.

11.3. La pensión de viudedad se extingue por las siguientes causas:

a) Por contraer nuevas nupcias o tomar estado religioso.

b) Por observar conducta deshonesta o immoral.

c) Por estar incurso en causas de incapacidad o incapacitación para suceder a la viudedad por fallecimiento de un productor jubilado.

12. Entrada en vigor.

12.1. Las pensiones de viudedad por causas de fallecimiento de un productor, tanto en activo como jubilado, entrarán en vigor, en cuanto a efectos económicos para la empresa, a partir de la firma del presente Convenio.

12.2. Las viudas deberán justificar ante la empresa las circunstancias que den lugar a los derechos que ahora se les conceden, aportando la documentación necesaria para determinar la cuantía de las prestaciones que deban ser abonadas por la misma.

12.3. Las pensiones de viudedad que se otorguen en el futuro entrarán en vigor automáticamente, y con derecho a percepción, a partir del mes natural siguiente al del fallecimiento del productor causante.

12.4. Será condición imprescindible para disfrutar de un complemento de pensión de viudedad por parte de la empresa que la viuda esté percibiendo, y justifique debidamente, la pensión de viudedad que tenga asignada por los Organismos oficiales de Previsión Social.

V. Disposición general para toda clase de complementos de pensión

1. Las empresas podrán solicitar en todo momento la justificación personal en cuanto a fe de vida y estado de los perceptores de complementos a cargo de la empresa, tanto por jubilación normal o anticipada como por viudedad.

VI. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Se reconocen por las empresas afectadas por este Convenio a los siguientes representantes de los trabajadores:

Comités de Empresas.

Secciones Sindicales de Empresas.

Art. 25. Comités de Empresa.— 1. Es el organismo unitario representativo de todos los trabajadores de un centro de trabajo. Su elección será en la forma y cantidad de miembros que estipulen las leyes vigentes en la materia.

Cada componente del Comité de Empresa tendrá 40 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones.

2. Competencia del Comité de Empresa.— a) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral. Seguridad Social y Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como el respeto de los acuerdos existentes.

b) Ser informado previamente sobre las decisiones que adopte la empresa en cuanto a organización del trabajo, rendir participación en los comités de valoración de puestos de trabajo.

c) Recibir información sobre la situación económica de la empresa, evolución de las ventas, programa de inversiones, etc.

d) Ser informado con carácter previo de los cambios previstos por la empresa sobre todo lo que afecta a:

- Fusión con otras empresas o absorción de la empresa por otras.

- Introducción de nuevos métodos de trabajo.

e) Ser informado en lo referente a la estadística sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias.

f) Ser informado previamente sobre posibles sanciones por supuestas faltas graves y muy graves, y en especial en las competencias antes enumeradas.

g) Las competencias sin perjuicio de las que puedan establecerse futuras disposiciones en esta materia.

Art. 26. Secciones sindicales.— 1. Los sindicatos implantados a nivel nacional podrán constituir en los centros de trabajo la correspondiente Sección Sindical, siempre que cuenten al menos con

continuará efectuándose mediante talón bancario u otra modalidad similar en entidad bancaria o Caja de Ahorros.

Art. 30. Personal temporero. — Al personal que sea contratado por las empresas con carácter de temporero para cubrir necesidades de compañía les será asegurada una permanencia mínima de tres meses o noventa días, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 13 y 14 de la Ordenanza Laboral de la Industria de Cervecera de 23 de julio de 1977.

Art. 31. Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo. — 1. De acuerdo con la legislación vigente existirá en las empresas afectadas por este Convenio un Comité de Seguridad e Higiene cuyo funcionamiento será regido por las disposiciones existentes en la materia.

2. Este Comité estará compuesto en número paritario de miembros por representantes de los trabajadores y representantes de la Dirección de la empresa. El presidente será elegido por y entre los miembros de dicho Comité.

3. Serán competencias del Comité de Seguridad e Higiene:

a) Conocer y ser informado de todo el proceso productivo para que no atenten contra la seguridad del trabajador, con facultades de investigación de los riesgos.

b) Proponer a la Dirección de la empresa la paralización de una obra, sección o taller, cuando estime que exista posible riesgo para la salud de los trabajadores.

c) Los Comités de Seguridad e Higiene abrirán un libro registro de los datos ambientales en el que figuren los resultados de las inspecciones y estudios higiénicos realizados en la empresa.

Art. 32. Régimen interior. — El Régimen de Régimen Interior de las empresas será mantenido en tanto y cuando no vaya en contra de lo dispuesto en el presente Convenio.

Art. 33. Aplicación e interpretación del Convenio. — 1. Cualquier discrepancia en la aplicación e interpretación de este Convenio será sometida al arbitraje de una Comisión constituida, como máximo, por tres vocales económicos y tres vocales sociales.

2. De no existir avenencia será sometido el caso a la autoridad laboral competente.

Art. 34. Garantía de puestos de trabajo. — 1. Las empresas se obligan, durante la vigencia de este Convenio, a no reducir la plantilla, salvo en los casos de jubilación ordinaria o anticipada, de función, invalidez total o absoluta, baja voluntaria y despidos debidamente confirmados.

2. Las empresas, para el caso de ser condenadas por sentencia que sea firme a la readmisión de un productor despedido, se obligan a cumplir tal sentencia en la forma así específicamente ordenada, sin precindir su sustitución por la readmisión de daños y perjuicios.

Según dispone el artículo 5.º del apartado c) del presente Convenio, a realizar en el plazo de cuatro años:

Tabla de Equivalencias Económicas

ANEXO I

Categoría Laboral	que se equipara	Importe	Importe	Importe	Importe	Importe
		1979	1979	1979	1979	1979-1980
		mensual	mensual	mensual	mensual	mensual
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 1.º	979	1.233	1.233	1.233	1.958
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 2.º	744	804	804	804	1.458
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 3.º	585	624	624	624	1.170
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 4.º	426	456	456	456	740
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 5.º	270	288	288	288	462
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 6.º	180	192	192	192	302
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 7.º	135	144	144	144	226
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 8.º	90	96	96	96	154
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 9.º	45	48	48	48	77
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 10.º	22,5	24	24	24	38,5
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 11.º	11,25	12	12	12	19,25
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 12.º	5,625	6	6	6	9,625
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 13.º	2,8125	3	3	3	4,8125
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 14.º	1,40625	1,5	1,5	1,5	2,40625
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 15.º	0,703125	0,75	0,75	0,75	1,203125
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 16.º	0,3515625	0,375	0,375	0,375	0,6015625
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 17.º	0,17578125	0,1875	0,1875	0,1875	0,30078125
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 18.º	0,087890625	0,09375	0,09375	0,09375	0,150390625
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 19.º	0,0439453125	0,046875	0,046875	0,046875	0,0751953125
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 20.º	0,02197265625	0,0234375	0,0234375	0,0234375	0,03759765625
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 21.º	0,010986328125	0,01171875	0,01171875	0,01171875	0,018798828125
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 22.º	0,0054931640625	0,005859375	0,005859375	0,005859375	0,0093994140625
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 23.º	0,00274658203125	0,0029296875	0,0029296875	0,0029296875	0,00469970703125
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 24.º	0,001373291015625	0,00146484375	0,00146484375	0,00146484375	0,002349853515625
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 25.º	0,0006866455078125	0,000732421875	0,000732421875	0,000732421875	0,0011749267578125
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 26.º	0,00034332275390625	0,0003662109375	0,0003662109375	0,0003662109375	0,00058746337890625
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 27.º	0,000171661376953125	0,00018310546875	0,00018310546875	0,00018310546875	0,000293731689453125
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 28.º	0,0000858306884765625	0,000091552734375	0,000091552734375	0,000091552734375	0,0001468658447265625
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 29.º	0,00004291534423828125	0,0000457763671875	0,0000457763671875	0,0000457763671875	0,0000734329223671875
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 30.º	0,000021457672119140625	0,00002288818359375	0,00002288818359375	0,00002288818359375	0,00003671646119140625
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 31.º	0,0000107288360595703125	0,000011444091796875	0,000011444091796875	0,000011444091796875	0,000018358230595703125
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 32.º	0,00000536441802978515625	0,0000057220458984375	0,0000057220458984375	0,0000057220458984375	0,0000091791152978515625
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 33.º	0,0000026822090148928125	0,00000286102294921875	0,00000286102294921875	0,00000286102294921875	0,000004589557648928125
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 34.º	0,00000134110450744640625	0,000001430511474609375	0,000001430511474609375	0,000001430511474609375	0,0000022947788244640625
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 35.º	0,000000670552253723203125	0,0000007152557373046875	0,0000007152557373046875	0,0000007152557373046875	0,00000114738941223203125
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 36.º	0,0000003352761268616015625	0,00000035762786865234375	0,00000035762786865234375	0,00000035762786865234375	0,00000057369470616015625
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 37.º	0,000000167638063430803125	0,00000017881393432619140625	0,00000017881393432619140625	0,00000017881393432619140625	0,0000002868473530803125
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 38.º	0,0000000838190317154015625	0,00000008940696716309375	0,00000008940696716309375	0,00000008940696716309375	0,00000014342367654015625
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 39.º	0,000000041909515857703125	0,000000044703483581546875	0,000000044703483581546875	0,000000044703483581546875	0,0000000717118382703125
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 40.º	0,0000000209547579288515625	0,000000022351741790796875	0,000000022351741790796875	0,000000022351741790796875	0,000000035855919140625
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 41.º	0,000000010477378964428125	0,000000011175870895390625	0,000000011175870895390625	0,000000011175870895390625	0,0000000179279595703125
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 42.º	0,0000000052386894822140625	0,0000000055879354476953125	0,0000000055879354476953125	0,0000000055879354476953125	0,00000000896397978515625
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 43.º	0,00000000261934474110703125	0,0000000027939677238484375	0,0000000027939677238484375	0,0000000027939677238484375	0,0000000044819898928125
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 44.º	0,000000001309672370553515625	0,00000000139698386192421875	0,00000000139698386192421875	0,00000000139698386192421875	0,00000000224099494640625
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 45.º	0,00000000065483618527678125	0,0000000006984919309621875	0,0000000006984919309621875	0,0000000006984919309621875	0,0000000034819898928125
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 46.º	0,000000000327418092638390625	0,00000000034924596548109375	0,00000000034924596548109375	0,00000000034924596548109375	0,00000000174099494640625
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 47.º	0,0000000001637090463191953125	0,000000000174622982740546875	0,000000000174622982740546875	0,000000000174622982740546875	0,000000000870497473203125
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 48.º	0,0000000000818545231595928125	0,0000000000873114913702734375	0,0000000000873114913702734375	0,0000000000873114913702734375	0,0000000004352487366015625
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 49.º	0,00000000004092726157979640625	0,000000000043655745685119140625	0,000000000043655745685119140625	0,000000000043655745685119140625	0,0000000002176243683057640625
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 50.º	0,000000000020463630789895203125	0,000000000021827872842559375	0,000000000021827872842559375	0,000000000021827872842559375	0,0000000001088121841528803125
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 51.º	0,0000000000102318153949476015625	0,0000000000109139364212796875	0,0000000000109139364212796875	0,0000000000109139364212796875	0,00000000005440609207640625
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 52.º	0,000000000005115907697473803125	0,00000000000545696821063984375	0,00000000000545696821063984375	0,00000000000545696821063984375	0,000000000027203046038203125
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 53.º	0,0000000000025579538487369015625	0,000000000002728484105319921875	0,000000000002728484105319921875	0,000000000002728484105319921875	0,00000000001360152301910625
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 54.º	0,000000000001278976924368453125	0,0000000000013642420526596875	0,0000000000013642420526596875	0,0000000000013642420526596875	0,000000000006800761509553125
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 55.º	0,0000000000006394884622182265625	0,00000000000068212102632984375	0,00000000000068212102632984375	0,00000000000068212102632984375	0,00000000000340038075478125
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 56.º	0,00000000000031974423110911328125	0,000000000000341060513164921875	0,000000000000341060513164921875	0,000000000000341060513164921875	0,00000000000170019037738125
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 57.º	0,0000000000001598721155545640625	0,0000000000001705302565824609375	0,0000000000001705302565824609375	0,0000000000001705302565824609375	0,000000000000850095188690625
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 58.º	0,00000000000007993605777728203125	0,000000000000085265128291240625	0,000000000000085265128291240625	0,000000000000085265128291240625	0,0000000000004250475943453125
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 59.º	0,0000000000000399680288886410625	0,000000000000042632564145619140625	0,000000000000042632564145619140625	0,000000000000042632564145619140625	0,00000000000021252379717265625
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 60.º	0,00000000000001998401444432053125	0,0000000000000213162820728096875	0,0000000000000213162820728096875	0,0000000000000213162820728096875	0,00000000000010626189858640625
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 61.º	0,000000000000009992007222160265625	0,00000000000001065814103640484375	0,00000000000001065814103640484375	0,00000000000001065814103640484375	0,000000000000053130949293203125
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 62.º	0,0000000000000049960036110801328125	0,000000000000005329070518202421875	0,000000000000005329070518202421875	0,000000000000005329070518202421875	0,0000000000000265654746460625
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 63.º	0,0000000000000024980018055401640625	0,00000000000000266453525910119140625	0,00000000000000266453525910119140625	0,00000000000000266453525910119140625	0,000000000000013282737323057640625
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 64.º	0,00000000000000124900090277008203125	0,000000000000001332267629550596875	0,000000000000001332267629550596875	0,000000000000001332267629550596875	0,000000000000006641368661528803125
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 65.º	0,0000000000000006245004513850410625	0,0000000000000006661338147752984375	0,0000000000000006661338147752984375	0,0000000000000006661338147752984375	0,0000000000000033206843307640625
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 66.º	0,00000000000000031225022569252053125	0,00000000000000033306690738764921875	0,00000000000000033306690738764921875	0,00000000000000033306690738764921875	0,00000000000000166034216538203125
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 67.º	0,000000000000000156125112846250265625	0,000000000000000166533453693824609375	0,000000000000000166533453693824609375	0,000000000000000166533453693824609375	0,0000000000000008301710826910625
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 68.º	0,0000000000000000780625564231251328125	0,00000000000000008326672684691240625	0,00000000000000008326672684691240625	0,00000000000000008326672684691240625	0,000000000000000415085541345640625
Subalterno 1.º jefe Equipo	Inspector de 69.º	0,0000000000000000390				

