

Convenio colectivo da empresa Hijos de Rivera, S.A. (Anos 2000-2001)¹

Capítulo I Disposicións xerais

Sección primeira Ámbito do convenio

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

O presente convenio é de aplicación nos centros de traballo da empresa Hijos de Rivera, S.A., propietaria da fábrica de cervexa La Estrella de Galicia actualmente existentes e naqueles que durante a vixencia do presente convenio colectivo se puidesen establecer calquera que sexa a súa localización territorial.

Artigo 2º.-Ámbito funcional

Obriga, única e exclusivamente ás unidades de explotación da empresa Hijos de Rivera, S.A., propietaria da fábrica de cervexa La Estrella de Galicia.

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

O presente convenio será de aplicación a todo o persoal da empresa Hijos de Rivera, S.A. que presten os seus servizos nos centros de traballo establecidos ou nos que se establezan no futuro, quedando excluídos os que presten servizo de transporte, distribución e mantemento das instalacións propiedade da empresa con carácter autónomo ou por conta doutra entidade.

Sección segunda Vixencia, prórroga, revisión e rescisión

Artigo 4º.-Vixencia.

Este convenio colectivo entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2000, para tódolos efectos, mesmo os económicos. A súa duración será de dous anos, vencendo, por tanto, o 31 de decembro de 2001.

Artigo 5º.-Prórroga.

Este convenio colectivo entenderase prorrogado por anos sucesivos se non fose denunciado por algunha das partes coa anticipación mínima dun mes á data de expiración.

Artigo 6º.-Revisión, rescisión e vixilancia.

1. Se a evolución do índice de prezos de consumo (IPC) durante o ano 2000 fose superior ó 3,5%, efectuarase unha revisión salarial de tódolos conceptos retributivos establecidos no capítulo III deste convenio.

A revisión terá efectos desde o 1 de xaneiro de 2000 e a porcentaxe revisable será a diferenza entre o IPC establecido polo Instituto Nacional de Estatística e o 3,5%.

2. A cantidade resultante aboaráselle a cada traballador independentemente da modalidade do seu contrato, dunha única vez, durante o primeiro trimestre de 2001. No caso de contratacións parciais, a cantidade que se aboe será a parte proporcional correspondente ós meses traballados.

3. Haberá unha revisión salarial a partir do 1 de xaneiro de 2001, que se fará de mutuo acordo entre as partes. Para calcula-la dita revisión salarial teranse como base os conceptos retributivos correspondentes a 2000, exceptuados aqueles a contía dos cales xa quede establecida para o ano 2001, incrementados coa recuperación, se procede, obxecto deste artigo.

4. Denunciado en tempo e forma este convenio colectivo e vencido o termo da súa vixencia, seguirase, non obstante, aplicando, nos seus propios termos ata que se pacte o novo convenio colectivo que o substitúa ou ata que sexa dictada por quen sexa competente a resolución

¹ Publicado no DOG núm. 80, do 25 de abril de 2001.

precedente.

5. Determínase a existencia dunha comisión paritaria para a interpretación, arbitraje e vixencia do cumprimento do convenio colectivo, que estará composta por un presidente, que poderá se-lo da comisión negociadora e actuará como mediador, con voz pero sen voto, e de seis vocais, tres pola parte empresarial, que serán nomeados pola dirección da empresa, e tres pola parte social, que serán nomeados polo comité de empresa.

Sección terceira

Organización do traballo

Artigo 7º.-Organización do traballo.

Ámbalas partes conveñen en seguir aplicando as técnicas de racionalización do traballo en tódolos servizos da empresa que esta estime oportunos, logo de consulta e informe non vinculante do comité de empresa, e coinciden na conveniencia de aplica-los sistemas de mecanización, automatización e modernización de equipamentos que se consideren necesarios para conseguilo máis adecuado emprego e rendibilidade dos factores da produción.

Capítulo II

Clasificación do persoal

Artigo 8º.-Carácter das enumeracións e definicións comprendidas neste capítulo.

1. As categorías profesionais e cargos de mando que se detallan neste convenio son meramente enunciativas e non supoñen a obrigaón de ter provistas tódalas categorías e cargos que se mencionan, podendo existir outras non definidas se as necesidades da empresa así o esixen.
2. En xeral establécese o principio de que as funcións deben ser interpretadas con amplitude, nunca en sentido restrictivo, pois todo traballador esta obrigado a executar cantas tarefas lle ordenen os seus superiores dentro dos cometidos xerais propios da súa capacidade, formación e competencia.

Artigo 9º.-Posto de traballo, grupo profesional, cargo de mando e categoría profesional.

1. Posto de traballo. É un conxunto de tarefas, deberes e responsabilidades que, no marco de certas condicións de traballo e dentro da organización específica da empresa, constitúe unha unidade que pode ser desempeñada por unha persoa dentro da xornada laboral.
2. Grupo profesional. É o que agrupa unitariamente as aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación, e poderá incluír tanto diversas categorías profesionais como distintas funcións ou especialidades profesionais. Estes grupos son:
 - Directivos, mandos e técnicos titulados.
 - Administrativo e comercial.
 - Persoal de planta e servizos auxiliares.
3. Cargo de mando. É o posto de traballo ó cal, ademais das tarefas, deberes, e responsabilidades que lle corresponden, se lle asignaron determinadas funcións de mando dentro dos límites que a dirección da empresa sinala ó delegar estas.
4. Categoría profesional. Expresa o grao de instrución, destreza e experiencia alcanzado por un traballador na súa profesión, oficio, especialidade ou tarefa, recoñecido pola dirección da empresa.

1. Grupo directivo, mandos e técnicos titulados:

- 1.1. Adxunto a dirección.
- 1.2. Director.
- 1.3. Mestre cervexeiro.
- 1.4. Xefe de mantemento.
- 1.6. Xefe de primeira.
- 1.7. Xefe de segunda.
- 1.8. Titulado superior.
- 1.9. Titulado medio.

2. Grupo administrativo e comercial:

- 2.1. Inspector de primeira.
- 2.2. Inspector de segunda.
- 2.3. Oficial de primeira administrativo.
- 2.4. Oficial de segunda administrativo.
- 2.5. Promotor de vendas.
- 2.6. Prevendedor.
- 2.7. Auxiliar administrativo.
3. Grupo de persoal de planta e servizos auxiliares:
 - 3.1. Encargado.
 - 3.2. Oficial de primeira especialista de oficio, xefe de equipo.
 - 3.3. Oficial de primeira técnico.
 - 3.4. Oficial de primeira especialista de oficio.
 - 3.5. Oficial de segunda técnico.
 - 3.6. Subalerno de primeira, xefe de equipo.
 - 3.7. Oficial de segunda especialista de oficio.
 - 3.8. Auxiliar técnico.
 - 3.9. Subalerno de primeira.
 - 3.10. Oficial de terceira especialista de oficio.
 - 3.11. Axudante especialista de oficio.
 - 3.12. Subalerno de segunda.
 - 3.13. Auxiliar de primeira especialista de oficio.
 - 3.14. Auxiliar de segunda especialista de oficio.

Artigo 10º.-Definición de categorías profesionais.

A) Categorias do grupo directivo, mandos e técnicos titulados:

A empresa, segundo o seu volume e extensión, determinará no seu organigrama as categorías que se crearán neste grupo e as funcións que se lles encomendarán, segundo considere necesario para o normal desenvolvemento das súas actividades.

-Director. É o empregado que, estando en posesión dun título académico adecuado e dilatada experiencia profesional, asume a dirección e responsabilidade das funcións do seu departamento, no seu máis amplo sentido, planificando, organizando, dirixindo e coordinando as diversas actividades; elaborando a política de utilización máis eficaz dos recursos humanos e os aspectos materiais; establecendo, mantendo e mellorando as estruturas productivas das grandes ramas ou departamentos en que se divide, para o seu goberno, a empresa.

-Xefe de primeira. É o empregado con suficientes coñecementos teórico-prácticos sobre as actividades que están baixo a súa xurisdicción, con dotes de organización e de mando, así como coa experiencia precisa. Estas condicións e requisitos deberá posuílos en grao suficiente, apreciado discrecionalmente pola dirección da empresa, de forma tal que o faculden para dirixir, baixo as ordes do superior que se lle asigne, unha ou varias seccións, nas cales imprimirá unidade á acción do persoal, instruíndoo e orientándoo sobre os seus cometidos, controlando o seu rendemento, seguridade, puntualidade, asistencia e disciplina. A súa autoridade e xurisdicción serán as que a dirección da empresa lle delegue e determine.

Asimílanse a esta categoría, canto a funcións, as de mestre cervexeiro e xefe de mantemento, ben que manteñen o seu salario base diferenciado.

-Xefe de segunda. É o empregado con coñecementos teórico-prácticos sobre as actividades que estean baixo a súa xurisdicción, con dotes de organización e de mando, así como coa experiencia precisa. Estas condicións e requisitos deberá posuílos en grao inferior ó esixible ó xefe de primeira (baixo as ordes do cal actuará, se o houbese, ou, en caso contrario, do superior que se lle asigne), pero que deberán de ser suficientes, a xuízo da dirección da empresa, para poder realizar persoalmente traballos superiores ós da categoría de oficial de primeira, xefe de equipo, dirixir e unifica-lo esforzo dun número variable de produtores de inferior categoría, os cales desenvolvan tarefas que, agrupadas, teñan volume suficiente para precisaren esta función orientadora e coordinadora, exercendo sobre este persoal as funcións de mando que lle sexan delegadas ó delimita-la súa xurisdicción, sendo responsable do seu rendemento, puntualidade, asistencia e disciplina.

-Titulado de grao superior. Son os traballadores que, posuíndo un título universitario de grao

superior ou de escola técnica de igual grao, ou con coñecemento equivalente na materia de que se trate, recoñecidos pola empresa, realizan nela funcións propias deses títulos e coñecementos.

-Titulado medio. Son os que posúen un título universitario ou de escola técnica de grao medio (diplomaturas universitarias e similares), ou coñecementos equivalentes recoñecidos pola empresa, e realizan funcións propias deses títulos e coñecementos.

B) Categorias do grupo administrativo e comercial:

-Oficial de primeira. É o empregado con coñecementos teórico-prácticos e experiencia suficientes, que está capacitado para realizar, con alta perfección, non só os traballos xerais propios da especialidade a que corresponda, senón tamén aqueles que requiran maior empeño e delicadeza, estando restrinxida a súa iniciativa e responsabilidade ás tarefas que teña encomendadas. Pode ter baixo a súa orientación outros traballadores.

-Oficial de segunda. É o empregado con coñecementos teórico-prácticos e experiencia suficientes que está capacitado para realizar con suficiente corrección os traballos xerais propios da especialidade a que corresponda a súa categoría, sen alcanza-lo grao de perfección esixibles ó oficial de primeira. A súa iniciativa e responsabilidade serán as correspondentes ós traballos que teña ó seu cargo.

-Auxiliar. É o empregado con coñecementos teórico-prácticos elementais nas funcións a que se dedique, que está capacitado para executar tarefas sinxelas que requiran práctica mecánica ou cálculos pouco complicados, sempre baixo a dirección dos seus superiores inmediatos, limitándose a súa responsabilidade ós traballos encomendados.

-Inspector de primeira. É o empregado que, posuíndo unha capacitación destacada de cultura, técnica de vendas e sentido de organización apreciada pola empresa, ten asignados, entre outros, os seguintes cometidos: control de vendas; prospección e captación de futuros clientes; inspección do estado xeral do mercado asignado ó seu sector; bo estado das rutas e dos distribuidores; control da boa marcha dos pagamentos; atención a morosos; presentación de suxestións; informe diario e anual sobre os resultados, así como proxectos de mellora para o ano inmediato; formación de distribuidores; visitas a clientes e, en xeral, calquera outra misión comercial ou estatística concreta que lle determine o seu inmediato superior.

-Inspector de segunda. É o empregado que, posuíndo calidades suficientes de cultura, sentido de organización e técnicas de vendas, apreciadas pola empresa, realiza entre outras, con suficiente corrección e rendemento, as seguintes funcións: visitas e servizos especiais a clientes; enlace, información e control de distribuidores; atención a pagamentos, envases ou morosos; resolución de reclamacións e, en xeral, calquera outra misión comercial ou estatística concreta que lle determine o seu inmediato superior.

-Promotor de vendas. É o empregado que, posuíndo calidades suficientes de cultura, sentido de organización e técnica de vendas, realiza, entre outras, con suficiente corrección e rendemento, as seguintes funcións: prospección de mercados e promoción dos produtos que se comercializan; visitas e servizos ordinarios a distribuidores e clientes; seguimento do consumo e rotación por variedades e formatos dos artigos comercializados; execución de accións comerciais especiais na súa zona de influencia; elaboración dos partes informativos necesarios; control de envases e de morosos; resolución de reclamacións e, en xeral, calquera outra misión comercial ou estatística concreta que lle determine o seu inmediato superior.

-Prevendedor. É o empregado que, posuíndo calidades suficientes de cultura, sentido de organización e técnica de vendas, realiza labores de captación de clientes e leva a cabo a venda dos produtos que se comercializan, nas zonas previamente asignadas, recollendo os pedidos dos clientes que posteriormente serán atendidos polo servizo correspondente; vixiando estreitamente o consumo e rotación dos produtos para conseguir que o cliente teña surtido de tódalas variedades e formatos dos artigos que ten encomendado vender. Controlará o envase e efectuará o cobro da mercadoría vendida se así se establece, facendo un especial seguimento dos créditos atrasados e, en xeral, efectuará calquera outra misión comercial que dentro das súas limitacións lle determine o seu inmediato superior.

C) Categorias do grupo de produción e tarefas auxiliares:

-Encargado. É o traballador que posúe coñecementos teórico-prácticos suficientes, tanto técnicos como organizativos, que lle permiten executar tarefas de maior especialización, así como colaborar na organización e coordinación dos recursos técnicos e humanos ó seu cargo,

baixo a dirección e supervisión do responsable de departamento e/ou sección.

-Oficial de primeira técnico. É o empregado con coñecementos teórico-prácticos e experiencia suficientes que está capacitado para realizar, con alta perfección, non só os traballos xerais propios da especialidade a que corresponda, senón tamén aqueles que requiran maior empeño e delicadeza, estando restrinxida a súa iniciativa e responsabilidade ás tarefas que teña encomendadas. Pode ter baixo a súa orientación outros traballadores.

-Oficial de segunda técnico. É o empregado con coñecementos teórico-prácticos e experiencia suficientes que está capacitado para realizar con suficiente corrección os traballos xerais propios da especialidade a que corresponda a súa categoría, sen alcanza-lo grao de perfección esixibles ó oficial de primeira. A súa iniciativa e responsabilidade serán as correspondentes ós traballos que teña ó seu cargo.

-Auxiliar técnico. É o empregado con coñecementos teórico-prácticos elementais nas funcións a que se dedique, que está capacitado para executar tarefas sinxelas que requiran práctica mecánica ou cálculos pouco complicados, sempre baixo a dirección dos seus superiores inmediatos, limitándose a súa responsabilidade ós traballos encomendados.

-Oficial de primeira especialista de oficio, xefe de equipo. É o traballador que, estando en posesión da categoría de oficial de primeira obreiro, realiza tarefas propias dela e, a xuízo da empresa, está capacitado para asumir ó propio tempo de forma continuada ou habitual o control dun grupo de traballadores en número non inferior a cinco, exercendo as facultades de mando que lle sexan delegadas ó delimita-las súas funcións; as súas facultades serán sempre máis limitadas que as atribuídas ós xefes de segunda, estando baixo a dependencia do superior que lle corresponda dentro da organización específica da empresa.

-Oficial de primeira. É o traballador que, con suficiente dominio dos coñecementos teórico-prácticos do oficio de que se trate, se encontra capacitado para practicalo con tal grao de perfección que poida levar a cabo traballos xerais del, así como aqueles outros que esixan especial empeño e delicadeza, orientando ó propio tempo o labor dos oficiais de segunda, axudantes e auxiliares.

-Oficial de segunda especialista de oficio. É o produtor que acreditou posuí-los coñecementos xerais do oficio de que se trate, adquiridos mediante unha formación sistemática ou por unha práctica eficiente e continuada, polo que se encontra capacitado para realiza-los traballos correspondentes ó seu oficio coa suficiente corrección e rendemento.

-Oficial de terceira especialista de oficio. É o traballador que cobre mas dun posto de traballo dos correspondentes á categoría de axudante; en concreto, atende indistintamente o despaletizador de vidro novo e o inspector do grupo de envasado número tres, así como outras funcións propias da categoría de axudante.

-Axudante especialista de oficio. É o traballador que, procedendo das categorías de auxiliares obreiros, ten acreditado posuí-los coñecementos xerais do oficio de que se trate e está capacitado para auxilia-los oficiais na execución dos traballos propios destes, así como para efectuar illadamente outros de menor importancia.

-Auxiliar de primeira especialista de oficio. É o operario que se encontra capacitado para realizar funcións concretas e determinadas que, non constituíndo oficio, esixen, sen embargo, certa práctica equivalente á adquirida nun período de tempo non inferior a seis meses de traballo e unha especialidade e atención superior a tarefas simplemente manuais.

-Auxiliar de segunda especialista de oficio. É o operario que executa labores para a rerealización das cales se require predominantemente achega de esforzo físico e tan só unha elemental instrucción sobre a práctica operatoria que se empregue.

-Subalerno de primeira, xefe de equipo. É o empregado que, estando en posesión da categoría de subalerno de primeira, realiza tarefas propias dela e está capacitado, a xuízo da dirección da empresa, para asumir ó propio tempo de forma continuada e habitual o control inmediato do traballo dun número de empregados non inferior a cinco pertencentes ó seu grupo, exercendo as facultades de mando que lle sexan delegadas ó delimita-las súas funcións, baixo a dependencia do superior que lle corresponda, dentro da organización específica da empresa.

-Subalerno de primeira. É o empregado que, a xuízo da dirección da empresa, ten acreditada a súa capacidade para exercer funcións propias do grupo a que pertence e que levan aparelladas unha responsabilidade específica de control de mercadorías, documentos ou diñeiro, tendo

encomendadas na empresa tarefas deste tipo. Pertencen a esta categoría os cobradores, auxiliares de caixa, basculeiros, contadores ou controladores, almaceneiros e telefonistas recepcionistas.

-Subalterno de segunda. É o empregado que, a xuízo da dirección da empresa, ten acreditada a súa capacidade para exercer funcións propias deste grupo e que levan aparelhadas unha responsabilidade menor que a asignada ós subalternos de primeira, en relación cos servizos de vixilancia de edificios ou mercadorías, así como de enlace dentro e fóra dos locais da empresa, tendo encomendada nesta algunha das tarefas. Pertencen a esta categoría os vixilantes, gardas xurados, porteiros, ordenanzas, telefonistas e enfermeiros.

Artigo 11º.-Cargos de mando.

Consideraranse cargos de mando os correspondentes ás categorías que a seguir se relacionan, salvo que a dirección da empresa non lles asigne este carácter:

1. Director.
2. Xefe de primeira e asimilados.
3. Xefe de segunda.
4. Encargado.
5. Oficial de primeira, xefe de equipo.
6. Subalterno de primeira, xefe de equipo.

Capítulo III

Disposicións económicas

Sección primeira

Salario base

Artigo 12º.-Salario base.

1. Os salarios base para as distintas categorías profesionais serán os seguintes:

Nivel	Técnico	Administrativo E Comercial	Producción E Tareas Auxiliares	Salario Base Mes/Día	Coef.
1	Director			187.096	2,00
2	Mestre cerv., xefes mto. e proceso datos. Xefe de primeira			168.387	1,80
				154.355	1,65
3	Xefe de segunda. Titulado superior.			140.322 140.322	1,50
4	Titulado medio. Encargado.	Inspector de primeira.	Encargado.	130.968 130.968	1,40
5		Inspector de segunda. Oficial de primeira advo.	Oficial de primeira lab./mto.	124.812	1,30
			Oficial primeira xefe de equipo.	127.295	
				4.014	
6		Oficial de segunda	Oficial de primeira esp. oficio.	3.860	1,25
			Subalterno primeira xefe equipo.	116.935	
			Oficial de segunda		

		advo. Promotor de vendas.	lab./mto.	122.329 120.462	
7		Preventista. Aux. administ.	Auxiliar laboratorio/mantem. Oficial de segunda esp. oficio.	116.109 112.258 3.706	1,20
8		Recepcionista- telefonista	Subalterno de primeira. Oficial de terceira.	107.580 3.551	
9		Aux. recepción- ordenanza	Axudante especialista de ofic. Subalterno de segunda.	3.397 102.903	1,10
10			Auxiliar de primeira. Auxiliar de segunda.	3.242 3.088	1,05 1,00

Aquelas categorías que, como consecuencia da aplicación de coeficientes, resultan cun salario base inferior ó de 1999, manteñen transitoriamente a contía antiga, que permanece conxelada ata que a nova alcance ou supere tal cifra (afecta as categorías de oficiais de primeira e segunda técnico e advo., promotor, preventa e inspector de segunda).

2. Ademais dos salarios que se especifican na táboa que antecede, os traballadores percibirán as pagas extraordinarias e demais complementos que se refiren nos artigos seguintes deste convenio.

Sección segunda

Complementos salariais

Artigo 13º.-Complemento de convenio.

Establécese un complemento de convenio sobre os salarios do artigo anterior, por un importe de 33.030 pesetas mensuais e sen distinción de categorías profesionais. Este complemento terase en conta para tódalas pagas extraordinarias, pero non para efectos de antigüidade e horas extras.

Artigo 14º.-Complemento de antigüidade.

Os traballadores fixos desfrutarán dos bienios que lles correspondan en razón da súa antigüidade na empresa, ata un límite de doce bienios, computándose os seus anos de servicio desde a data de ingreso no cadro de persoal fixo da empresa.

Acórdase, a cambio do incremento resultante pola aplicación das novas táboas, negocia-lo concepto de antigüidade, que sufrirá as seguintes modificacións:

a) O importe da antigüidade calcularase sobre as retribucións consignadas na táboa de antigüidade (anexa) e aboaráselles ós interesados conforme a categoría de cada un, sen perde-la antigüidade por ascenso dunha categoría a outra, pasándose a paga-la totalidade desta sobre o soldo de referencia da nova.

b) Porcentaxe dos bienios:

1º Os bienios cumpridos ata o 31-12-2000 serán do 5%.

2º Os bienios cumpridos a partir do 1-1-2001 serán do 4%.

c) Para o persoal que xa posúe antigüidade respéctase a cantidade consolidada, á que se irán sumando os novos bienios co seu novo valor, ata cumprir-los doce.

d) Garantía de actualización: acórdase que a táboa de antigüidade se actualizará anualmente na mesma porcentaxe que o IPC real do ano anterior, salvo que as partes negociadoras acorden outra cousa. Esta garantía comezarase a aplicar a partir do 1 de xaneiro de 2002.

Artigo 15º.-Complemento de asistencia.

Co fin de mellora-la economía do persoal comprendido neste convenio, así como para estimulalo no cumprimento dos seus deberes, establécese un complemento de asistencia de 880 pesetas, por cada día traballado, laborable ou non laborable, para tódolos traballadores, calquera que sexa a súa categoría.

Artigo 16º.-Limitacións ó complemento de asistencia.

O complemento de asistencia percibirase polos días efectivamente traballados, sexan laborables ou non. Considerando que o complemento antes citado terá carácter de estímulo á asistencia e puntualidade, sen prexuízo da sanción regulamentaria que corresponda, poderá ser suprimido e, por tanto, deixará de percibirse os días que o produtor cometa faltas de asistencia temporal ó traballo, e tamén nos casos de falta reiterada de puntualidade ou abandono de traballo. A determinación da reiteración e o número de días de privación do referido complemento por falta de puntualidade ou abandono de traballo farase a través de expediente, no que deberá constar necesariamente o informe do comité de empresa.

Artigo 17º.-Pagas extraordinarias.

Alén das pagas extraordinarias establecidas regulamentariamente en xullo e decembro, o persoal percibirá nos meses de maio e outubro de cada ano unha gratificación extraordinaria polo importe dunha mensualidade ou a parte proporcional que lle corresponde se o persoal é de novo ingreso ou cesa antes de termina-lo ano.

O persoal que presta servizo por horas, xornada reducida ou quenda de traballo terá dereito a iguais gratificacións, na parte que lle corresponda, polos salarios percibidos.

Estas gratificacións calcularanse sobre o salario base máis os complementos de convenio e antigüidade previstos nos artigos 12º, 13º e 14º que anteceden.

As dúas pagas extraordinarias anteriores e as establecidas regulamentariamente devengarase por sextas partes mensuais nos períodos seguintes:

a) A paga de maio devengarase desde o 1 de novembro anterior ó 30 de abril, ambos inclusive.

Farase efectiva o 5 de maio ou o seguinte hábil se este coincide en festivo.

b) A paga de xullo devengarase desde o 1 de xaneiro anterior ó 30 de xuño, ambos inclusive.

Farase efectiva o 15 de xullo ou o seguinte hábil, se este coincide en festivo.

c) A paga de outubro devengarase desde o 1 de maio anterior ó 31 de outubro, ambos inclusive.

Farase efectiva o 5 de outubro ou o seguinte hábil, se este coincide en festivo.

d) A paga de Nadal devengarase desde o 1 de xullo anterior ó 31 de decembro, ambos inclusive.

Farase efectiva o 20 de decembro ou o seguinte hábil, se este coincide en festivo.

As fraccións de mes traballadas computaranse como meses completos para efectos do seu devengo.

Artigo 18º.-Gratificación por asistencia e produtividade extraordinaria.

O persoal en activo que durante os tres meses anteriores non causase baixa na empresa por razón ningunha, percibirá no mes de setembro de cada ano, unha gratificación extraordinaria por asistencia e produtividade, con independencia do complemento regulado nos artigos 14º e 15º que anteceden. Farase efectiva o 15 de setembro ou o seguinte hábil se este coincide en festivo.

Esta gratificación será igual a unha mensualidade, calculada sobre o salario base, máis os complementos de convenio e antigüidade, previstos nos artigos 12º, 13º e 14º deste convenio.

Exceptúase do requisito esixido no parágrafo primeiro deste artigo o persoal que causase baixa por causa de accidente laboral ou disfrute vacacións ou licencias autorizadas pola dirección da empresa que, non obstante, terá dereito en tal caso á gratificación por asistencia e produtividade extraordinaria.

Artigo 19º.-Traballos en festivos.

O persoal que por imperativos da produción traballe en día festivo, desfrutará o seu descanso en día laborable e, ademais, en compensación, percibirá un complemento que terá como importe o 150% do seu salario base e complemento de antigüidade diarios, previstos nos artigos 12º e 14º que anteceden.

Artigo 20º.-Complemento de traballo nocturno.

1. O persoal que traballe entre as vintedúas e as seis horas percibirá un suplemento por traballo nocturno equivalente ó 35 % do salario base establecido en convenio para a súa categoría laboral ou a superior que estivese desempeñando.

2. Hai que distinguir os seguintes supostos:

2.1. Quen traballe dentro do período indicado polo tempo que non exceda de catro horas

percibirá o complemento soamente sobre as horas traballadas entre as vintedúas e as seis.

2.2. Se as horas traballadas no período nocturno exceden de catro, o complemento que se establece percibirase polo total da xornada realizada.

Artigo 21º.-Horas extraordinarias.

O persoal da empresa realizará as horas extraordinarias necesarias, a xuízo da dirección da empresa, sempre que o número delas non exceda os límites legais.

Isto non obstante, ante a grave situación de paro existente, e co obxecto de favorecer a creación de emprego, ambas as partes acordan a conveniencia de reducir ó mínimo indispensable as horas extraordinarias cosonte os seguintes criterios:

1. Horas extraordinarias habituais: supresión.

2. Horas extraordinarias que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistros ou outros danos extraordinarios ou urxentes, así como en caso de risco de perda de materias primas: realización.

3. Horas extraordinarias por pedidos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quendas ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza de que se trate: mantemento, sempre que non caiba a utilización das distintas modalidades de contratación temporal ou parcial previstas na lei.

O traballador poderá optar entre cobrar as horas extraordinarias na contía que no parágrafo seguinte se sinala ou que lle sexan compensadas en tempo equivalente de descanso retribuído.

A contía da hora extraordinaria, en día laborable ou festivo, será o resultado de dividir entre 1.800 horas o salario base, complemento de antigüidade e pagas extraordinarias previstas nos artigos 12º, 14º, e 17º que anteceden, ó resultado do cal se lle aplicará o 75% de recarga.

Artigo 22º.-Axudas de custo.

A partir da entrada en vigor do presente convenio, o persoal que viña percibindo axudas de custo polo desempeño das súas funcións fóra do termo municipal do seu centro de traballo, pasará a cobralas nas seguintes contías:

Inspectores e promotores de vendas:

Axuda de custo completa: 5.760 pesetas.

Media axuda de custo: 2.880 pesetas.

Preventistas, persoal de reparto e/ou mantemento:

Axuda de custo completa: 3.545 pesetas.

Media axuda de custo: 1.175 pesetas.

Os directores e xefes de departamento e/ou sección viaxarán con gastos por xustificar.

Artigo 23º.-Comisións e compensación por reparto.

Enténdese por comisións aquelas cantidades que percibe o persoal de distribución e/ou reparto en compensación á posible prolongación da xornada de traballo e co obxecto da calidade do servizo prestado.

A partir da entrada en vigor do presente convenio, as referidas comisións son as que a seguir se indican:

-Cervexa:

Barril de 50 litros: 91,46 pesetas.

Barril de 30 litros: 55,10 pesetas.

Caixa de 1/3: 12,77 pesetas.

Caixa de 1/5: 10,87 pesetas.

Caixa de 1/4: 9,22 pesetas.

Caixas de latas, «1906» e «HR» (24 unidades): 12,77 pesetas.

Caixas de «1906» e «HR» (12 unidades): 6,39 pesetas.

-Auga:

Caixa de 1 ½ (PET): 12,77 pesetas.

Caixa de 1/2, 1/3, e 1/4 (PET): 9,22 pesetas.

Caixa de 1/1 (cristal): 12,77 pesetas.

Caixa de 1/2 e 1/3 (cristal): 10,87 pesetas.

Os importes anteriores aboaranse por cada barril e/ou caixa de cervexa e auga vendida e percibiraos ó 100% o vendedor-repartidor cando realice a ruta el só. Se a ruta a comparte con outra persoa ou se realiza prevenda, o vendedor-repartidor percibirá o 50% e o acompañante ou prevendedor o outro 50%.

Artigo 24º.-Compromiso de negociación.

Ámbalas partes acordan continuar en seguintes negociacións colectivas na liña de traballo iniciada nesta, na que se introducen numerosas modificacións, co fin de redistribuír con outros criterios a masa salarial, adaptándoa ás tendencias actuais, así como de mellora-la organización da empresa.

Capítulo IV

Melloras sociais

Artigo 25º.-Complementos de indemnización.

1. Todo o persoal fixo da empresa percibirá en caso de incapacidade temporal, e ata o esgotamento das prestacións da Seguridade Social, a diferenza entre o que lle corresponde percibir polo réxime de Seguridade Social e a retribución base máis antigüidade e complemento de convenio que tivese asignado ó tempo de contrae-la enfermidade ou sufri-lo accidente.
2. Así mesmo, o persoal fixo da empresa percibirá durante a prórroga especial da incapacidade temporal (de 18 a 30 meses) a cantidade de 12.521 pesetas mensuais.
3. En caso de que algún traballador pertencente ó cadro de persoal fixo da empresa que realice xornada completa, sexa declarado por resolución firme e definitiva en situación de incapacidade permanente total, absoluta ou grande invalidez, a empresa aboaralle mensualmente e en canto permaneza nalgunha das situacións anteriores, unha porcentaxe sobre o complemento de xubilación regulado no artigo 26º deste convenio colectivo, en función dos anos de servizo como traballador fixo de cadro de persoal e da categoría laboral que tivese na data de baixa por esgotamento das prestacións da Seguridade Social, de acordo coa escala que se detalla a seguir. Este complemento de indemnización poderá ser suprimido pola empresa sen outro requisito, se o beneficiario exerce actividades remuneratorias, ben por conta propia ben por conta allea. Para ter dereito a este complemento de indemnización, o traballador deberá ter acreditada unha antigüidade de catro anos como mínimo na cadro de persoal fixo. Este período computarase desde a data de alta do traballador na cadro de persoal fixo da empresa ata a data de baixa do mesmo por esgotamento de prestacións da Seguridade Social ou accidente que supoña a declaración do traballador en calquera das situacións de incapacidade anteriormente mencionadas.

O persoal que presta servizo por horas, xornada reducida ou quenda de traballo terá dereito a este complemento de indemnización, na parte que corresponda, polos salarios percibidos.

Anos de servizo como traballador fixo de cadro de persoal na empresa	Porcentaxe sobre o complemento de xubilación vixente
4	25%
6	30%
8	35%
10	40%
12	45%
14	50%

16	55%
18	60%
20	65%
22	70%
24	75%
26	80%
28	85%
30	90%
32	95%
34	100%

Artigo 26º.-Comprobación da situación.

Durante o transcurso da situación de incapacidade temporal, a empresa poderá comproba-la evolución, se se apreciase que o traballador dado de baixa non observa as normas prescritas para a súa curación ou fai simulación orientada a prolongar indebidamente a situación de baixa, será privado dos beneficios que se establecen no artigo anterior, todo isto sen prexuízo da responsabilidade doutra orde en que poida estar incurso.

Artigo 27º.-Xubilación.

A empresa queda facultada para xubila-lo persoal ó cumpri-los sesenta e cinco anos de idade, co consentimento do traballador. O traballador que acceda á súa xubilación ó cumpri-los sesenta e cinco anos de idade e realice xornada completa, percibirá unha asignación mensual con cargo á empresa, con independencia da prestación da Seguridade Social, que estará en función da categoría laboral que tivese acreditada no momento de se xubilar, conforme a seguinte escala:

- Director: 51.871 pesetas/mensuais.
- Mestre cervexeiro, xefe de mantemento: 46.166 pesetas/mensuais.
- Xefe de primeira: 40.721 pesetas/mensuais.
- Xefe de segunda: 38.124 pesetas/mensuais.
- Inspector de primeira: 36.052 pesetas/mensuais.
- Oficial de primeira: 35.273 pesetas/mensuais.
- Inspector de segunda: 34.496 pesetas/mensuais.
- Oficial de segunda técnico ou administrativo: 33.977 pesetas/mensuais.
- Promotor de vendas: 33.456 pesetas/mensuais.
- Preventista: 32.159 pesetas/mensuais.
- Oficial de primeira esp. oficio xefe de equipo: 30.604 pesetas/mensuais.
- Subalerno de primeira xefe de equipo, axudante labor: 29.568 pesetas/mensuais.
- Auxiliar técnico ou administrativo e oficial de primeira especialista de oficio: 28.530 pesetas/mensuais.
- Oficial de segunda esp. oficio ou subalerno de primeira: 27.752 pesetas/mensuais.
- Axudante esp. oficio, subalerno de segunda ou oficial de terceira: 27.232 pesetas/mensuais.
- Auxiliar de primeira especilista oficio: 26.456 pesetas/mensuais.
- Auxiliar de segunda obreiro: 25.935 pesetas/mensuais.

Establécese a posibilidade de xubilación anticipada dos traballadores maiores de 60 anos coas mesmas condicións de beneficios que os que se xubilan ós 65 anos; neste caso a empresa aboaralles ata o momento de cumpriren os 65, un complemento mensual adicional ó indicado no parágrafo anterior. Este complemento poderá ser substituído por unha cantidade a tanto global que se lle fará efectiva ó traballador no momento de causa-la baixa por xubilación. En ámbolos supostos as cantidades resultantes estarán en función da categoría laboral do produtor e dos anos de servizo na empresa.

A referida xubilación anticipada será de libre ofrecemento e aceptación tanto por parte da empresa como polo traballador, podéndose amortiza-las vacantes producidas por estes supostos. O persoal que presta servizo por horas, xornada reducida ou quenda de traballo terá dereito ós beneficios que se regulamentan neste artigo, na parte que corresponda, polos salarios percibidos. Para ter dereito ós complementos descritos anteriormente, a xubilación débese producir unha

vez cumpridos os 60 anos de idade e ata os 65 como máximo. Se as idades mínimas de xubilación foran modificadas por disposición legal, as presentes normas modificaranse automaticamente, no que se refire á idade, substituíndo os 60 e 65 anos actuais pola idade que se implante.

O devengo dos beneficios que se establecen no presente artigo cesarán ó falece-lo beneficiario. A dirección da empresa poderá esixir a presentación de certificación de vida do titular da pensión cando o pagamento non se lle realice directamente ó interesado.

Artigo 28º.-Seguro colectivo de vida e invalidez.

Complementado o sistema de previsión obrigatoria e con carácter voluntario, Hijos de Rivera, S.A. subscribirá cunha entidade aseguradora da súa libre designación, unha póliza de seguro colectivo de vida e invalidez, co obxecto de garantir un capital para caso de morte ou invalidez absoluta e permanente a cada un dos compoñentes do colectivo asegurado, nas condicións que figuren na póliza subscrita para o efecto, sempre que pertenza á cadro de persoal fixo da empresa, en activo, e fosen aceptados na póliza pola compañía aseguradora, tendo en conta o seu estado actual de saúde.

Capitais asegurados:

-Morte por causas naturais: 1.500.000 pesetas.

-Morte por accidente: 3.000.000 de pesetas.

-Morte por accidente de circulación: 4.500.000 pesetas.

-Invalidez permanente absoluta e grande invalidez, por calquera causa: 1.500.000 pesetas.

Artigo 29º.-Premio de antigüidade.

Pagamento dunha mensualidade de salario base máis antigüidade e complemento de convenio, no mes de cumprir vinte anos de servicio na empresa e outra mensualidade da mesma contía ós trinta anos de servicio, mensualidade que se entende no momento de percibir os premios.

Artigo 30º.-Gratificación por festividade da patroa.

Establécese unha gratificación de 23.304 pesetas para todo o persoal, sen distinción de categoría profesional, que se fará efectiva o día 9 de setembro de cada ano.

Artigo 31º.-Equipos de traballo.

A empresa entregará ós traballadores que presten servicios nas seccións que se detallan o seguinte equipamento de traballo:

Sección	Cantidade/Equipo	Período	Color
Coñecemento e envasado	1 cazadora e 2 pantaláis ou 2 fundas 2 camisas	Anual Bianual	Verde Verde
	1 par de calzado adaptado ó posto de traballo	Cando se solicite	
	1 par de botas	Cando se solicite	
	1 chaleco	Anual	
Carretillistas	1 cazadora e 2 pantalóns ou 2 fundas	Anual	Verde
	2 camisas	Bianual	Verde
	1 par de zapatos	Cando se solicite	-

	1 par de luvas de abrigo	Anual	-
	1 chaqueta de abrigo	Bianual	
	1 chaleco	Anual	
Adegas	1 cazadora e 2 pantalóns ou 2 fundas	Anual	Verde
	2 camisas	Bianual	Verde
	1 xersei	Anual	Azul
	1 par de calzado adaptado ó posto de traballo	Cando se solicite	
	1 par de botas	Cando se solicite	
	1 chaleco	Anual	
Sala de máquinas	2 fundas	Anual	Verde
	2 camisas	Bianual	Verde
	1 par de calzado adaptado ó posto de traballo	Cando se solicite	Verde
	1 par de botas	Cando se solicite	
	1 chaleco	Anual	
Laboratorio	2 batas	Anual	Branco
	1 chaleco	Anual	
Carga e descarga (subalternos)	1 bata 1 chaleco	Cando se solicite Anual	Azul
Reparto, garaxe e mantemento	1 cazadora 2 pantalóns	Anual Anual	Marrón Marrón
	2 camisas	Anual	Beixe
	1 gravata	Cando se solicite	Verde
	1 anorak	Bianual	Verde

A entrega dos equipamentos enumerados anteriormente efectuarase no transcurso do primeiro semestre, coa excepción do anorak, que se entregará no terceiro trimestre.

Artigo 32º.-Entrega de cervexa.

Os traballadores poderán retirar da empresa cervexa para consumo exclusivo no seu domicilio,

ata 60 caixas anuais de calquera tipo de cervexa, ó prezo que se facture ós establecementos da praza onde estea a fábrica, cunha redución do 30 por 100. A partir do 1 de xaneiro de 1999, a redución será do 50 por 100.

Capítulo V

Ingresos, cesamentos e promocións

Artigo 33º.-Estabilidade no emprego.

Ben que practicamente a totalidade da cadro de persoal posúe contrato indefinido, dirección e comité de empresa acordan que, unha vez que estean en funcionamento as novas instalacións industriais, cómpre afondar, paulatinamente, na transformación dos fixos descontinuos en fixos a xornada completa, o que suporá un estímulo para este colectivo e un recoñecemento do seu bo facer profesional.

Artigo 34º.-Ingresos de persoal fixo.

Os ingresos do persoal fixo axustaranse ó disposto no Estatuto dos traballadores, así como nas leis vixentes en materia de colocación, axustándose no posible ás seguintes normas:

1. No suposto de que a vacante que se vai cubrir sexa un cargo de mando, subalternos, oficial de 1ª e 2ª, técnicos e administrativos, promotores de venda e prevendedores, a dirección da empresa designará libremente a persoa que vaia ser admitida para ocupar a praza.
2. Para cubrir as restantes vacantes, e unha vez esgotado o trámite de selección entre o persoal da empresa, de acordo co artigo 38º deste convenio, a dirección poderá cubrilas con persoal alieo á empresa.
3. As prazas de auxiliares ou axudantes, ambas de especialistas de oficio, de carácter fixo de cadro de persoal, quedarán reservadas para o persoal desa categoría, provenientes da escala de persoal que preste servizos en traballos que teñan o carácter de fixo-descontinuo, que accederán ás ditas prazas por rigorosa orde de antigüidade.

Artigo 35º.-Ingreso e cesamento do persoal que presta servizos en traballos que teñan o carácter de fixos-descontinuos.

O ingreso na escala de persoal que preste servizos en traballos que teñan o carácter de fixo-descontinuo axustarase ó disposto na lexislación laboral vixente en cada momento.

Cando na escala do dito persoal se produzan vacantes nas categorías de auxiliares de segunda especialistas de oficio, os fillos de empregados terán preferencia para ocuparen esas vacantes nun 50%.

Os traballadores incluídos na expresada escala deberán ser chamados cada vez que se leven a cabo os traballos fixos e periódicos na actividade da empresa, pero de carácter descontinuo, levándose a cabo o chamamento por rigorosa orde de antigüidade dentro de cada categoría.

Os ditos traballadores pasarán a ser fixos do cadro de persoal se prestan servizos na empresa de forma continuada máis de 270 días naturais dentro do ano civil.

A condición de traballador fixo de cadro de persoal será adquirida polo traballador que preste servizos en traballos que teñan o carácter de fixo-descontinuo, por rigorosa orde de antigüidade, sempre que sexa para cubrir as vacantes correspondentes ás categorías de auxiliares ou axudantes, especialistas de oficio.

Este persoal percibirá ó cesar, e en concepto de indemnización, o importe de 7 días do salario percibido en xornada normal, incrementándose a indemnización nun día máis por cada mes ou fracción de mes que exceda dos tres primeiros traballados dentro de cada chamamento.

Para a redución ou cesamento dos que presten servizos en traballos que teñan o carácter de fixos-descontinuos comezaranse polos traballadores máis modernos da escala e comunicaranse no taboleiro de anuncios con 8 días naturais de anticipación, ó menos.

Artigo 36º.-Ingreso e cesamento do persoal eventual e interino.

A contratación e cesamento do persoal eventual e interino e a regulación desta relación axustará ó disposto na lexislación laboral vixente en cada momento.

Salvando a liberdade de contratación que ten a empresa para este tipo de contratos e non

renunciando a ese dereito, procurarase dar preferencia ós fillos de empregados para cubri-lo 50% das prazas que se convoquen para ocupar eventual ou interinamente prazas de auxiliar de segunda obreiro.

O persoal que traballase na empresa mediante contratos eventuais ou de interinidade non terá dereito a reserva da praza para novas contratacións; non obstante isto, procurarase nutri-la escala do persoal que presta servicios en traballos que teñan o carácter de fixo-descontinuo con traballadores que fosen contratados baixo esta modalidade, para o cal se terá en conta o seu comportamento anterior e que as aptitudes persoais e profesionais sexan as adecuadas para o posto que se desexe cubrir.

Artigo 37º.-Comunicación de vacantes e solicitude de ingreso.

Os postos vacantes por calquera causa e os de nova creación que se produzan, de calquera categoría, publicaranse no taboleiro de anuncios, logo de llo comunicar ó comité de empresa. Quen desexe ingresar na empresa deberá presentar solicitude por escrito, segundo o modelo establecido, e dirixido á dirección. A falsidade nos datos persoais, profesionais ou familiares anulará a solicitude presentada e será considerada como falta moi grave.

A empresa establece como condición previa a todo ingreso do persoal a realización dunhas probas de aptitude, que serán, fundamentalmente, médicas, culturais, profesionais e psicotécnicas, e do seu resultado dependerá a admisión. Cando se trate de persoal de libre elección, a dirección determinará, en cada caso, as condicións de admisión.

Artigo 38º.-Ascensos.

1. Os postos vacantes que por calquera causa non fosen amortizados e os de nova creación que se produzan na empresa cubriranse da seguinte forma:

1.1. Por libre designación absoluta da dirección da empresa: cargos de mando, así como subalternos, oficial de 1º e 2º técnico ou administrativo, promotores de venda e prevendedor.

1.2. Por libre designación da dirección dentro do persoal da empresa: o resto de persoal.

Neste suposto a dirección designará, logo de reunión consultiva coas persoas designadas polo comité de empresa, entre as solicitudes dos traballadores recibidas pola dirección da empresa ou presentadas polo propio comité, a persoa ou persoas que vaian ocupar vacante, podendo a empresa somete-los aspirantes a unhas probas de aptitude; encargaráse a unha empresa especializada a realización destas probas. Se as ditas vacantes non se cubriren, a dirección poderá decidir convocalas entre persoas alleas á empresa.

2. Tódolos carretillistas con antigüidade de quince anos neste posto como traballadores fixos na empresa, ascenderán automaticamente á categoría de oficiais de primeira obreiro, sen outro requisito.

3. Avánzase na mellora do sistema de promocións, acordándose para este convenio tres liñas de actuación:

a) Ascensos automáticos: dado que os traballos manuais están a desaparecer (e farano a maior ritmo nos próximos anos), e que, asemade, se incrementan os requisitos de acceso do novo persoal, convense en fixar como categoría mínima, unha vez transcorrido un período de formación básica, a de axudante, quedando as categorías de auxiliar como de acceso. Deste xeito e no sucesivo, produciranse ascensos automáticos, transcorridos os prazos que a seguir se sinalan:

Ascenso de:	A:	Prazo que debe transcorrer:
Auxiliar de segunda	Auxiliar de primeira	6 meses de antigüidade
Auxiliar de primeira	Axudante esp. oficio	12 meses como aux. primeira

Para a aplicación deste novo sistema ó persoal en activo que actualmente posúe estas categoría, terase en conta o tempo de servicios prestados.

b) Fomento da polivalencia: créase a categoría de oficial de terceira especialista de oficio, destinada ós axudantes que cobren máis dun posto de traballo. En principio, aplicaráselles ós traballadores que cobren os postos de despaletizador de vidro novo e inspector do grupo número tres.

c) Recualificacións de postos existentes: dado que determinados postos están a requirir un nivel formativo e de desempeño cada vez maior, acórdase revisa-la categoría que teñen asignada, modificándoa se for procedente. Dentro deste suposto, convense en elimina-la categoría de axudante técnico, ascendendo o seus ocupantes á categoría superior, isto é, a oficial de segunda técnico.

Artigo 39º.-Formación.

A dirección da empresa establecerá os programas e actividades que crea necesarios para a formación continua do persoal. Para isto, elaborará un plan anual de formación coa participación do comité de empresa, do que dará cumprida información ós representantes dos traballadores. Acórdase o establecemento do primeiro plan de formación continua para o ano 2001.

Capítulo VI

Cadro de persoal, escala e mobilidade funcional

Artigo 40º.-Cadro de persoal.

A dirección da empresa confeccionará o cadro de persoal consonte as necesidades de persoal que esixa o proceso de produción.

Artigo 41º.-Escala.

1. A dirección da empresa redactará a escala do persoal ó seu servicio, con separación dos grupos que a integran, tendo en conta para a colocación nela os seguintes puntos:

Grupo laboral.

Categoría profesional.

Orde de antigüidade na categoría.

Antigüidade na categoría inmediata inferior.

Antigüidade no grupo laboral.

Antigüidade na empresa.

Data de nacemento.

2. Cada centro de traballo terá a súa escala.

3. A dirección da empresa publicará anualmente a escala para o coñecemento do persoal e o traballador que se considere prexudicado poderá reclamar ante ela sobre o lugar que lle fose asignado.

4. En caso de ser denegada a súa petición pola dirección da empresa, poderá exercer-las accións legais oportunas de acordo co disposto na lexislación laboral vixente.

Artigo 42º.-Funcións superiores.

O persoal poderá realizar traballos de categoría profesional superior á súa se existisen razóns técnicas ou organizativas que o xustificasen, e polo tempo imprescindible para a súa atención, cunha duración máxima de seis meses durante un ano ou oito durante dous anos. Durante o tempo de duración dos seus servicios percibirá a remuneración correspondente á categoría á que circunstancialmente resulta adscrito.

A empresa comunicarlles ós representantes dos traballadores, cunha periodicidade trimestral, ó menos, o persoal que está a percibir remuneración correspondente á categoría superior.

Transcorrido o prazo a que se refire o parágrafo anterior, e en caso de existir vacante, a dirección da empresa cubrirá esta de acordo co establecido no artigo 35º. Non existirá praza vacante nos supostos de incapacidade temporal do titular da praza, vacacións, licencias, excedencia forzosa ou calquera outro suposto que implique a reincorporación do titular á súa praza.

O traballador unicamente poderá reclama-lo ascenso se a dita praza se encontra vacante.

Artigo 43º.-Funcións inferiores.

Se por razóns perentorias ou imprevisibles da actividade productiva se lle encomendasen ó traballador funcións inferiores, estas deberán ser polo tempo imprescindible para atendelas e o

traballador conservará a retribución correspondente á súa propia categoría.

Se o cambio de destino tivese orixe na petición do traballador ou como consecuencia da imposición dunha sanción moi grave, asignaráselle a este a retribución correspondente á nova categoría.

A empresa comunicarlles ós representantes dos traballadores, cunha periodicidade trimestral, ó menos, o persoal que realiza funcións inferiores.

Capítulo VII

Xornada, horario de traballo, vacacións e licencias

Sección primeira

Xornada e horario de traballo

Artigo 44º.-Xornada.

1. A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será de trinta e nove horas e trinta minutos semanais de traballo efectivo.

2. Considerando que a industria cervexeira ten unha marcada intensificación do traballo en determinadas épocas do ano, no período comprendido desde o 15 de maio ó 15 de setembro de cada ano, ambos inclusive, a duración máxima da xornada ordinaria semanal de traballo pactada no parágrafo que antecede poderá ser ampliada, sen exceder en ningún caso de nove horas ordinarias diarias de traballo efectivo, nin de 1.800 horas de traballo efectivo, en cómputo anual, é dicir, sen que no cómputo anual a media semanal supere as trinta e nove horas e trinta minutos de traballo efectivo.

3. O persoal de distribución e reparto, inspectores, promotores e prevendedores comerciais, así como o persoal destinado a instalación e mantemento de aparellos arrefriadores de cervexa quedan excluídos do réxime de xornada normal en canto subsistan as comisións e compensacións por reparto, primas de venda e incentivos para compensa-las posibles prolongacións de xornada.

Artigo 45º.-Horario de traballo.

1. O horario de traballo efectivo do persoal da empresa é o que a seguir se determina para as distintas seccións e quendas:

Sección de cocemento:

Luns:

Quenda 1: de 0 a 6 horas.

Quenda 2: de 6 a 14 horas.

Quenda 3: de 14 a 22 horas.

Martes, mércores e xoves:

Quenda 1: de 22 a 6 horas.

Quenda 2: de 6 a 14 horas.

Quenda 3: de 14 a 22 horas.

Venres:

Quenda 1: de 22 a 6 horas.

Quenda 2: de 6 a 13.30 horas.

Quenda 3: de 13.30 a 21 horas.

Sección de máquinas:

Luns:

Quenda 1: de 0 a 6 horas.

Quenda 2: de 6 a 14 horas.

Quenda 3: de 14 a 22 horas.

Martes, mércores e xoves:

Quenda 1: de 22 a 6 horas.

Quenda 2: de 6 a 14 horas.

Quenda 3: de 14 a 22 horas.

Venres:

Quenda 1: de 22 a 6 horas.

Quenda 2: de 6 a 13.30 horas.

Quenda 3: de 13.30 a 21 horas.

Coa incorporación de «correquendas» completaranse as necesarias xornadas de traballo desta sección.

Sección de adegas:

Para o persoal desta sección de adegas que viña desfrutando dunha xornada laboral de seis horas diarias de traballo efectivo, establécese a título individual e como dereito adquirido o seguinte horario:

Luns, martes, mércores e xoves:

Quenda 1: de 0 a 6.30 horas.

Quenda 2: de 6 a 12.30 horas.

Quenda 3: de 12.30 a 19 horas.

Quenda 4: de 18 a 24.30 horas.

Venres:

Quenda 1: de 0 a 6 horas.

Quenda 2: de 6 a 12 horas.

Quenda 3: de 12 a 18 horas.

Quenda 4: de 18 a 24 horas.

Debido ás melloras introducidas no proceso de fabricación, non procede o establecido no parágrafo anterior referente á redución de xornada, pois que non existen cámaras con temperatura por debaixo de 0° C, polo que o persoal incorporado a esta sección a partir do 1 de xaneiro de 1982 se rexerá polo seguinte horario:

Luns:

Quenda 1: de 0 a 6 horas.

Quenda 2: de 6 a 14 horas.

Quenda 3: de 14 a 22 horas.

Martes, mércores e xoves:

Quenda 1: de 22 a 6 horas.

Quenda 2: de 6 a 14 horas.

Quenda 3: de 14 a 22 horas.

Venres:

Quenda 1: de 22 a 6 horas.

Quenda 2: de 6 a 13.30 horas.

Quenda 3: de 13.30 a 21 horas.

Seccións de envasado, carga e descarga, laboratorio, garaxe e servizos de mantemento:

A) O persoal destas seccións no período comprendido do 15 de maio ó venres da última semana iniciada no mes de agosto de cada ano, ambos inclusive, traballará unha xornada ordinaria semanal máxima de corenta horas de traballo efectivo, de acordo cos seguintes horarios:

Luns:

Quenda 1: de 0 a 8 horas.

Quenda 2: de 6 a 14 horas.

Quenda 3: de 14 a 22 horas.

Martes e venres:

Quenda 1: de 22 a 6 horas.

Quenda 2: de 6 a 14 horas.

Quenda 3: de 14 a 22 horas.

En compensación, o persoal destas seccións, no período comprendido entre o primeiro luns de setembro ó 14 de maio de cada ano, ambos inclusive, traballará unha xornada ordinaria semanal máxima de trinta e sete horas trinta minutos de traballo efectivo, de acordo cos seguintes horarios:

Luns:

Quenda 1: de 0 a 7.30 horas.

Quenda 2: de 7 a 14.30 horas.

Quenda 3: de 14.30 a 22 horas.

Martes a venres:

Quenda 1: de 23.30 a 7 horas.

Quenda 2: de 7 a 14.30 horas.

Quenda 3: de 14.30 a 22 horas.

A xornada ordinaria semanal máxima de corenta horas prevista desde o 15 de maio ó venres da última semana iniciada no mes de agosto de cada ano, poderá variarse a xuízo da empresa, segundo necesidades de produción, respectando en todo caso os días de traballo de cada un dos dous períodos.

B) Se por imperativos da produción ou períodos extraordinarios, a xuízo da dirección se tivese que traballar algún sábado non festivo do ano, a empresa queda facultada para dispor do persoal destas seccións que estime necesario para da-lo servicio adecuado, logo de llo comunicar ó comité de empresa.

Para tales efectos establécense dous tipos de xornada para eses sábados, á escolla da empresa, en cada caso:

a) Xornada de 4 horas.

b) Xornada de 8 horas.

A xornada de 4 horas estará comprendida dentro do período das 6 ás 14 horas, a conveniencia da empresa, e cada traballador, sen distinción de categoría nin antigüidade, percibirá un complemento o importe do cal, por xornada traballada, queda fixado en 6.250 pesetas para o ano 2000 e en 7.000 pesetas para o ano 2001.

A xornada de 8 horas terá lugar necesariamente desde as 6 ás 14 horas e cada traballador, sen distinción de categoría nin antigüidade, percibirá un complemento o importe do cal será no ano 2000 de 10.500 pesetas, por xornada traballada, e de 12.000 pesetas no ano 2001.

Nos importes anteriores non se encontra incluído o complemento de asistencia, que se pagará na súa totalidade por cada sábado traballado, sexa cal for a xornada realizada.

C) As cantidades antes citadas como complemento por xornada en sábados non festivos verasne incrementadas na mesma porcentaxe en que suba o salario base no convenio colectivo de cada ano. Esta alínea non será de aplicación durante o ano 2001, por estaren xa establecidas as contías.

Depósitos e delegacións comerciais:

Para o persoal de depósitos e delegacións comerciais, establécese unha xornada semanal de luns a venres no período do 1 de setembro ó 14 de xuño de cada ano, e unha xornada de luns a sábado para o período comprendido entre o 15 de xuño e o 31 de agosto, ambos inclusive, de acordo cos seguintes horarios:

-Persoal de oficinas almacéns (luns a venres):

1 de setembro a 14 de xuño:

Mañá: de 8.30 a 13 horas.

Tarde: de 15.30 a 18.30 horas.

15 de xuño a 31 de agosto:

Mañá: de 8.30 a 13 horas.

Tarde: de 15.30 a 18.30.

-Persoal de distribución e reparto, comercial e de mantemento (luns a venres):

1 de setembro a 14 de xuño:

Mañá: de 8.30 a (1).

Tarde: de (1) a (1).

15 de xuño a 31 de agosto:

Mañá: de 8 a (1).

Tarde: de (1) a (1).

-Todo o personal (sábados):

15 de xuño a 31 de agosto:

Mañá: de 8 a 13 horas.

(1) O persoal de distribución e reparto, inspectores, promotores e prevendedores comerciais, así como o persoal destinado a instalación e mantemento de aparellos arrefriadores de cervexa, quedan excluídos do réxime de xornada normal en canto subsistan as comisións e compensacións por reparto, primas de venda e incentivos para compensa-las posibles

prolongacións de xornada.

2. As quendas de traballo ó longo do ano poderán ser nun mesmo día e sección de un, dous ou tres (en adegas catro), de acordo coa produción e a índole do traballo.
3. Os días 24 e 31 de decembro de cada ano tódalas quendas se farán pola mañá.
4. Se por disposición legal obrigatoria fose necesario reduci-la xornada laboral establecida neste convenio colectivo, o presente artigo será obxecto de revisión, se procede, para o adaptar ás novas normas nesta materia.

Sección segunda

Vacacións e licencias

Artigo 46º.-Vacacións.

1. Establécese para todo o persoal fixo do cadro trinta días naturais de vacacións anuais.
2. O calendario de disfrute das vacacións organizarase por quendas ó longo dos 12 meses do ano e será rotativo entre os traballadores da empresa. Daráselle coñecemento del ó comité de empresa.
Para os traballadores poderen coñecer-las datas en que lles corresponde disfruta-las súas vacacións, exporase no taboleiro de anuncios, con dous meses de anticipación ó menos, cada quenda de saída.
3. Para todo o persoal que chegou a un acordo coa empresa canto á época de disfrute do seu período de vacacións, establécese unha bolsa de 52.396 pesetas brutas, que se fará efectiva o 18 de marzo ou o seguinte día hábil se este coincide en festivo.
4. O persoal que por motivo de cubri-la baixa dun compañeiro por IT, a solicitude da dirección atrase as vacacións, se con posterioridade causase baixa por IT, poderá disfrutalas dentro do primeiro trimestre do ano seguinte.

Artigo 47º.-Licencias.

Os traballadores, precedendo aviso e mediante xustificación a requirimento da empresa, poderanse ausentar do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

- a) 15 días naturais en caso de matrimonio.
- b) 4 días naturais por falecemento do cónxuxe ou de fillos. Dous días ó menos serán laborables.
- c) 2 días naturais por falecemento de pais dun ou outro cónxuxe. No caso de falecemento de pais do traballador, un día ó menos será laborable.
- d) 2 días naturais por falecemento de avós, irmáns, irmáns políticos e netos.
- e) Polo tempo necesario para asistir ó enterro de tíos carnais do traballador.
- f) 3 días naturais por enfermidade grave de cónxuxe e fillos.
- g) 2 días naturais por enfermidade grave de pais, avós e irmáns dun ou outro cónxuxe, e netos.
- h) 3 días naturais por nacemento de fillos.
- i) 1 día por traslado do domicilio habitual.
- x) Polo tempo indispensable para acudir a consulta médica, con posterior xustificación.
- k) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos legalmente establecidos.
- l) En todos aqueles supostos non previstos neste artigo e recollidos no Estatuto dos traballadores e demais leis vixentes.

Nos casos previstos nas alíneas b), c), d), f) e g), cando o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto fóra da provincia, o permiso será de 4 días.

As licencias especificadas nas alíneas b), c), d), f) e g) deste artigo enténdense, así mesmo, referidas a quen acredite debidamente a convivencia conxugal de feito.

Capítulo VIII

Réxime disciplinario

Artigo 48º.-Principio de ordenación.

1. As presentes normas de réxime disciplinario perseguen o mantemento da disciplina laboral,

que é un aspecto fundamental para a normal convivencia, ordenación técnica e organización da empresa, así como a garantía e defensa dos dereitos e intereses lexítimos de traballadores e empresarios.

2. As faltas, sempre que sexan constitutivas de incumprimentos contractuais e culpa do traballador, poderán ser sancionadas pola dirección da empresa de acordo coa graduación que se establece no presente capítulo.

3. Toda falta cometida polos traballadores clasificarase en leve, grave ou moi grave.

4. A falta, sexa cal for a súa cualificación, requirirá comunicación escrita e motivada da empresa ó traballador.

5. A imposición de sancións por faltas graves e moi graves será notificada ós representantes legais dos traballadores, se os houber.

Artigo 49º.-Graduación das faltas.

1. Consideraranse como faltas leves:

A) A impuntualidade non xustificada na entrada ó ou na saída do traballo ata en tres ocasións nun mes por un tempo total inferior a vinte minutos.

B) A inasistencia inustificada ó traballo dun día durante o período dun mes.

C) A non comunicación coa anticipación previa debida da inasistencia ó traballo por causa xustificada, salvo que se acredite a imposibilidade da notificación.

D) O abandono do posto de traballo sen causa xustificada por breves períodos de tempo e sempre que isto non causase risco á integridade das persoas ou das cousas, caso no que poderá ser cualificado, segundo a gravidade, como falta grave ou moi grave.

E) A desatención e falta de corrección no trato co público cando non prexudiquen gravemente a imaxe da empresa.

F) Os descoidos na conservación do material que se tivese a cargo ou do que se fose responsable e que produzan deterioracións leves nel.

2. Considéranse como faltas graves:

A) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo ata en tres ocasións nun mes por un tempo total de ata corenta minutos.

B) A inasistencia inustificada ó traballo de dous a catro días durante o período dun mes.

C) O entorpecemento, a omisión maliciosa e o falseamento dos datos que tivesen incidencia na Seguridade Social.

D) A simulación de enfermidade ou accidente, sen prexuízo do previsto na alínea E) do seguinte número.

E) A suplantación doutro traballador, alterando os rexistros e controis de entrada e saída do traballo.

F) A desobediencia ás ordes e instrucións de traballo, incluídas as relativas ás normas de seguridade e hixiene, así como a imprudencia ou negligencia no traballo, salvo que delas derivasen prexuízos graves para a empresa, causasen avarías ás instalacións, maquinaria e, en xeral, bens da empresa, ou comportasen risco de accidente para as persoas, caso en que serán consideradas como faltas moi graves.

G) A falta de comunicación á empresa dos desperfectos ou anormalidades observados nos utensilios, ferramentas, vehículos e obras ó seu cargo, cando disto derivase un prexuízo grave para a empresa.

H) A realización sen o oportuno permiso de traballos particulares durante a xornada así como o emprego de utensilios, ferramentas, maquinaria, vehículos e, en xeral, bens da empresa para os que non estivese autorizado ou para usos alleos ós do traballo encomendado, mesmo fóra da xornada laboral.

I) O quebrantamento ou a violación de segredos de obrigada reserva que non produza grave prexuízo para a empresa.

J) A embriaguez non habitual no traballo.

K) A falta de aseo e limpeza persoal cando poida afecta-lo proceso productivo ou a prestación do servizo e sempre que, previamente, mediase a oportuna advertencia da empresa.

L) A execución deficiente dos traballos encomendados, sempre que disto non derive prexuízo grave para as persoas ou as cousas.

- LL) A diminución do rendemento normal no traballo de maneira non repetida.
 - M) As ofensas de palabra proferidas ou de obra cometidas contra as persoas, dentro do centro de traballo, cando non revistan marcada gravidade.
 - N) As derivadas do establecido nas alíneas 1.D) e E) do presente artigo.
 - O) A reincidencia na comisión de cinco faltas leves, aínda que sexan de distinta natureza e sempre que mediase sanción distinta da amoestación verbal, dentro dun trimestre.
3. Consideraranse como faltas moi graves:
- A) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en dez ocasións durante seis meses ou en vinte durante un ano.
 - B) A inasistencia inxustificada ó traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.
 - C) A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas ou a apropiación, furto ou roubo de bens propiedade da empresa, de compañeiros ou de calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa ou durante a xornada de traballo noutro lugar.
 - D) A simulación de enfermidade ou accidente ou a prolongación da baixa por enfermidade ou accidente coa finalidade de realizar calquera traballo por conta propia ou allea.
 - E) O quebrantamento ou violación de segredos de obrigada reserva que produza grave prexuízo para a empresa.
 - F) A embriaguez e a drogodependencia durante o traballo, sempre que afecte negativamente o rendemento.
 - G) A realización de actividades que impliquen competencia desleal coa empresa.
 - H) As derivadas das alíneas 1. D) e 2.F), L) e M) do presente artigo.
 - I) A diminución voluntaria e continuada no rendemento do traballo normal ou pactado.
 - J) A inobservancia dos servizos de mantemento en caso de folga.
 - K) O abuso de autoridade exercido por quen desempeña funcións de mando.
 - L) O acoso sexual.
 - LL) A non utilización reiterada dos elementos de protección en materia de seguridade e hixiene.
 - M) A reincidencia ou reiteración na comisión de faltas graves, considerando como tal aquela situación na que, con anterioridade ó momento da comisión do feito, o traballador fose sancionado dúas ou máis veces por faltas graves, mesmo de distinta natureza, durante o período dun ano.

Artigo 50º.-Sancións.

1. As sancións máximas que se poderán impor pola comisión das faltas enumeradas no artigo anterior, son as seguintes:

- A) Por falta leve: amoestación verbal ou escrita e suspensión de emprego e soldo de ata dous días.
- B) Por falta grave: suspensión de emprego e soldo de tres a catorce días.
- C) Por falta moi grave: suspensión de emprego e soldo de catorce días a un mes, traslado a centro de traballo de localidade distinta durante un período de ata un ano e despedimento disciplinario.

2. As anotacións desfavorables que como consecuencia das sancións impostas se puidesen facer constar nos expedientes persoais quedarán canceladas ó se cumpriren os prazos de dous, catro ou oito meses segundo se trate de falta leve, grave ou moi grave.

Capítulo IX

Compensación e garantía

Artigo 51º.-Compensación e absorción.

Os aumentos de retribución que se poidan producir con posterioridade á data de entrada en vigor deste convenio, por disposicións legais de xeral aplicación, unicamente terán eficacia práctica cando, consideradas globalmente e en cómputo anual, as novas retribucións superen as pactadas actualmente. En caso contrario, aqueles aumentos serán absorbidos por estas últimas.

Artigo 52º.-Garantía ad personam.

As retribucións que se fixan neste convenio enténdense que son mínimas, debendo respectarse as condicións máis beneficiosas que con anterioridade ó presente convenio se tivesen establecido ou que se poidan establecer durante o seu período de vixencia, manténdose con carácter estritamente persoal e soamente para os traballadores a quen afecte, mentres non sexan absorbidas ou superadas pola aplicación de futuras normas laborais.

Disposición derradeira

Ámbalas partes acordan continuar coas negociacións referentes ó capítulo de melloras sociais, co fin de adaptalas ás esixencias legais previstas no R.D. 1588/1999, do 15 de outubro, polo que se aproba o Regulamento sobre a instrumentación dos compromisos por pensións. Unha vez atinxido acordo, o seu contido será incluído no convenio.