

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

24845 RESOLUCION de 31 de agosto de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Sociedad Anónima El Aguila».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Sociedad Anónima El Aguila» que fue suscrito con fecha 4 de junio de 1987, de una parte por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 31 de agosto de 1987.—El Director general, por delegación (Orden de 15 de octubre de 1985), el Subsecretario general de R. de Empresas, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO DE LA «SOCIEDAD ANONIMA EL AGUILA»

Vigencia del 1 de abril de 1987 al 31 de marzo de 1989

Artículo 1.º *Ambito funcional, territorial y personal.*—Las estipulaciones del presente Convenio afectarán a todo el personal de la Empresa «El Aguila, Sociedad Anónima», que presten sus servicios en centros de trabajo establecidos, o que se establezcan en el futuro en cualquier parte del territorio nacional.

Podrán adherirse al presente Convenio las Empresas que se dediquen a la distribución y reparto de cerveza exclusivamente, y a la fabricación de malta cervecera.

A efectos de aplicación del presente Convenio, las condiciones pactadas en el mismo forman un todo indivisible, y serán consideradas globalmente.

Quedan excluidos de aplicación del presente Convenio los Directores de Cervecería, Directores de Maltería, Directores Comerciales Regionales y aquellas personas del «staff» de la Sociedad que así lo hubieran convenido con la «Sociedad Anónima El Aguila».

Art. 2.º *Vigencia, duración y prórroga.*—La duración del presente Convenio se fija en dos años, desde el 1 de abril de 1987 al 31 de marzo de 1989. El mismo se entenderá prorrogado en tanto que cualquiera de las partes no lo denunciara con, al menos, tres meses de antelación a la fecha de su caducidad. La denuncia se deberá efectuar mediante comunicación escrita a la Dirección General de Trabajo u Organismo correspondiente, iniciándose las negociaciones a primeros de marzo de 1989, debiendo estar en poder de las partes negociadoras los anteproyectos objeto de negociación, con quince días de antelación, al inicio de las deliberaciones del Convenio.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de abril de 1987, independientemente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo en aquellos conceptos que tuvieran fecha distinta de entrada en vigor.

Art. 3.º *Incrementos salariales y revisión.*—Aquellos conceptos que no tengan un valor específico dentro de este Convenio para el período de 1 de abril de 1987 al 31 de marzo de 1988 se incrementarán en 7 por 100.

Para el período 1987-1988 se abonarán el salario base, plus convenio, pagas extraordinarias, antigüedad y horas extraordinarias por los valores que figuran en la tabla del anexo A.

Entre el período comprendido entre el 1 de abril de 1988 hasta el 31 de marzo de 1989 el incremento sobre todos los conceptos del primer año de vigencia será el que experimente el Índice de Precios al Consumo durante este período de tiempo, incrementándose dicho IPC en dos puntos.

A partir del 1 de abril de 1988 se aplicará un incremento a cuenta del 5 por 100, regularizándose las diferencias que pudieran existir, al finalizar el segundo año de vigencia. Este incremento se calculará sobre todos los conceptos, aplicándose las tablas del anexo B.

Dicha regularización, caso de producirse, será abonada en una sola paga una vez conocido el IPC facilitado por el INE u

Organismo que los sustituya, incrementándose el importe de dicha revisión en todos los conceptos.

Art. 4.º *Comisión mixta de interpretación.*—Con la entrada en vigor del presente Convenio se constituye la Comisión de Interpretación que estará integrada por los siguientes representantes:

Ocho miembros en representación de los trabajadores en la siguiente proporción: Cuatro miembros de Comisiones Obreras, tres miembros de UGT y el Presidente del Comité Intercentros.

La representación de la Empresa podrá tener hasta ocho miembros en la Comisión.

La función de la Comisión de Interpretación será solucionar, de forma negociada las diferencias que hubiere en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este Convenio. Dicha misión de interpretación no obstruirá la posibilidad de recurso a las jurisdicciones correspondientes.

La Comisión queda domiciliada en Vara del Rey, 7, Madrid, convocándose a los siete días siguientes de recibirse petición de interpretación.

Las consultas o reclamaciones a la Comisión se dirigirán por escrito y duplicado a ambas representaciones, social y empresarial.

Art. 5.º *Conceptos que integran las retribuciones salariales.*—Las percepciones salariales de los trabajadores afectados por el presente Convenio habrán de estar integradas en los siguientes conceptos:

- A. Percepciones salariales.
 1. Salario base.
 2. Plus convenio.
 3. Complementos personales del salario.
 - 3.1 Antigüedad.
 - 3.2 Pluses especiales de antigüedad.
 - 3.3 Condiciones o percepciones particulares.
 4. Plus de nocturnidad.
 5. Plus de turnos rotativos.
 6. Pagas extraordinarias.
- B. Complementos salariales por cantidad o calidad de trabajo.
 1. Horas extraordinarias.
 2. Retribución de festivos trabajados.
 3. Primas en general y compensaciones por puesto de trabajo.
- C. Comisiones.
- D. Plus de transporte.

Art. 6.º *Salario base y plus convenio.*—Los salarios base y plus convenio serán los que se establecen por categoría en los anexos A y B, tablas salariales, columnas 1 y 2.

Art. 7.º *Coefficientes salariales.*—Se establecen unos coeficientes salariales actualizados a las categorías y salarios que figurarán en los anexos A y B del presente Convenio.

Art. 8.º *Antigüedad y pluses especiales de antigüedad.*—Todos los trabajadores fijos afectados por el presente Convenio disfrutarán de un complemento personal del salario de la forma y cuantía siguientes.

Bienios del 5 por 100 cada uno, en razón a su antigüedad desde la fecha de entrada en la Empresa, con un tope máximo de quince bienios, equivalente al 75 por 100.

Los trabajadores que a 1 de enero de 1970 tuvieran consolidado uno o los dos pluses especiales del 7,5 por 100 continuarán disfrutándolos, con lo que el tope máximo en estos casos especiales, resultará incrementado en el 7,5 por 100, o en el 15 por 100, según si tuvieran uno o los dos pluses especiales.

Estos porcentajes se irán sumando y se aplicarán sobre la tabla para el cálculo de la antigüedad, anexos A y B, columna 4, de acuerdo con la categoría profesional que en cada momento corresponda al trabajador.

La fecha por la que viene computándose la antigüedad a todos los trabajadores ingresados antes de 1 de julio de 1978, incluidos los aspirantes, aprendices, becarios, no sufrirá alteración de ninguna clase a efectos del cómputo de antigüedad, en razón de este artículo.

Art. 9.º *Plus de nocturnidad.*—Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán un incremento en su retribución ordinaria, columna 1 al menos de un 35 por 100.

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

Art. 10. *Plus de turnos rotativos.*—Aquellos trabajadores que realicen su jornada de trabajo en régimen de turnos rotativos, debidamente autorizados por la autoridad laboral, percibirán un

plus de turnos rotativos de 540 pesetas por cada uno de los días trabajados de tarde o noche. A tal efecto, se entenderá por turno de tarde o noche, cuando, al menos, la mitad de la jornada de trabajo transcurra entre las quince y las veintidós horas, para el turno de tarde, y las veintidós y las seis horas, para el turno de noche.

Quedan excluidos de la percepción de este plus de turnos rotativos aquellos trabajadores con turno fijo y permanente, aunque sea de tarde o noche.

Las horas extraordinarias no tendrán repercusión alguna en dicho plus, ni proporcional ni parcialmente.

Art. 11. *Pagas extraordinarias*.—Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio disfrutarán de las siguientes pagas extraordinarias: Paga de julio, paga de Navidad, paga de abril, paga de agosto, paga de septiembre.

Las pagas de julio, Navidad, abril, agosto y septiembre serán abonadas en la primera quincena del mes correspondiente.

El importe de las pagas de julio y Navidad será de una mensualidad del salario base, plus convenio y antigüedad, cada una, para el personal técnico, administrativo y subalterno, y para el personal obrero el importe de las mismas será de treinta días cada una por los mismos conceptos salariales.

El importe de las pagas de abril, agosto y septiembre será el que se detalla por categorías en los anexos A y B, pagas extraordinarias, columna 5.

Para tener derecho a percibir el importe íntegro de estas pagas extraordinarias será necesario estar al servicio de la Empresa con doce meses consecutivos de antelación en la fecha de hacer efectivas cada una de ellas. En caso contrario serán abonadas por dozavas partes, computándose como meses completos las fracciones residuales inferiores a treinta días.

Art. 12. *Horas extraordinarias*.—En el número de horas extraordinarias se estará a lo establecido en el Real Decreto de 14 de marzo de 1986. Ambas partes, de común acuerdo, establecen que se abonará únicamente un máximo de un 30 por 100 de horas extraordinarias anuales compensándose en efectivo las restantes, en días de descanso en temporada baja de trabajo.

Para el cálculo del importe de las horas extraordinarias se incrementará el tipo de hora pactada, señalada para cada categoría en el anexo A, con el porcentaje personal de antigüedad más un incremento del 75 por 100. Dicho incremento se aplicará tanto en los supuestos de retribución en metálico de horas extraordinarias, como en los supuestos de que las mismas fuesen compensadas con periodos de descanso.

No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

Los Comités de Empresa o Delegados de Personal estarán facultados para ser informados mensualmente del número de horas extraordinarias realizadas por todos y cada uno de los trabajadores de su Centro de trabajo.

Art. 13. *Retribución de festivos trabajados*.—Los trabajadores en régimen de turno continuado cuando trabajen en sábado o domingo tendrán un día de descanso de la semana siguiente y 1.734 pesetas por cada uno de ellos trabajado. Cuando se trabaje un día festivo entre semana tendrá derecho el trabajador a un día de descanso y 1.734 pesetas, el referido descanso se hará efectivo preferentemente la semana siguiente a la fiesta y, si por razones organizativas o de producción no fuera posible, se disfrutará dentro de la segunda semana.

Art. 14. *Comisiones y compensaciones por reparto*.—Por comisiones de vendedores se entienden aquellas cantidades que perciben los trabajadores adscritos a la función de reparto y/o distribución. Dicha comisión de vendedores consiste en una cantidad pactada por cada caja y/o barril de cerveza vendido y/o recogido. Las comisiones compensan globalmente dos aspectos fundamentales: Incentivo de ventas e inconvenientes inherentes a la función de reparto.

La referida comisión por caja vendida y/o recogida se fija en la cantidad de 12,20 pesetas. Para la percepción de dichas comisiones, es necesario cumplir todas las funciones propias de distribución y venta.

Se acuerda abonar a cada ruta la cantidad de 2.311 pesetas mensuales en concepto de quebranto de moneda.

Con el fin de garantizar la mayor agilidad de carga y descarga en los muelles de los camiones de reparto, a la firma del presente Convenio, la Empresa y los Comités de cada Centro se comprometen a la mayor brevedad posible a buscar e implantar los sistemas adecuados para dar solución a tal fin.

Art. 15. *Jornada laboral*.—A partir de 1 de abril de 1987 la jornada laboral semanal de trabajo será la siguiente:

a) Para el personal obrero, técnico y subalterno, respetando los derechos adquiridos, en jornada de lunes a viernes, cuarenta horas a la semana.

b) Para el personal administrativo en jornada de lunes a viernes, treinta y cinco horas a la semana.

Cuando la jornada se realice en forma continuada se establecerá un descanso de veinticinco minutos, en el personal del apartado a), y de 15 minutos, en el personal del apartado b), computándose estos descansos como tiempo de trabajo efectivo.

Todo el personal que por Reglamento y Ordenanza quedase excluido del régimen de la jornada normal de trabajo se acopiará al mismo régimen de trabajo para no causar trastornos.

El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al final de la misma, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

Art. 16. *Dietas*.—A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, todo el personal afectado por el mismo que por necesidades del servicio haya de estar o permanecer fuera de su lugar de residencia, tendrá derecho a percibir una dieta cuya cuantía y desglose es el siguiente:

A) Dieta completa: 6.355 pesetas.

A.1 Desayuno: 173 pesetas.

A.2 Comida: 1.618 pesetas.

A.3 Cena: 1.329 pesetas.

A.4 Cama: 3.236 pesetas.

B) Media dieta: 1.790 pesetas.

Normas para el abono de dietas:

1. Se tendrá derecho al importe designado para cama y desayuno cuando se pernocte fuera de la residencia habitual.

2. Se tendrá derecho a la primera comida cuando se salga de viaje antes de las trece horas y se encuentre fuera de su lugar de residencia entre las trece y quince horas.

3. Se tendrá derecho a la segunda comida cuando no se encuentre de regreso a su residencia habitual a partir de las veintiuna horas o cuando salga de viaje antes de las veintitrés.

4. Se tendrá derecho al importe fijado para desayuno cuando se salga de viaje antes de las ocho horas de la mañana.

Todos aquellos trabajadores que por Ordenanza Laboral quedasen excluidos del percibo de las dietas seguirán excluidos de la percepción de las mismas.

Art. 17. *Vacaciones*.—Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará, sin distinción de grupo o categoría profesional, de un período anual de vacaciones retribuidas de veintitrés días laborables, dicho período de tiempo se incrementará en un día laborable más con motivo del traslado de fecha de disfrute de la festividad de la Virgen de las Viñas que se celebra el día 10 de septiembre.

El calendario de vacaciones será elaborado de acuerdo entre Empresa y trabajadores, con la participación de los Comités o Delegados de Personal.

El calendario de vacaciones deberá estar elaborado antes del día 15 de diciembre del año anterior, abriéndose un plazo de reclamación hasta el 15 de enero del año siguiente, en que habrá de estar elaborado el calendario definitivo. El disfrute de las vacaciones habrá de ser obligatoriamente por rotación dentro de cada departamento.

Los acuerdos suscritos que pudieran existir entre Empresa y representantes de los trabajadores sobre los meses de disfrute de las vacaciones, se mantendrán y podrán ser mejorados sin perjuicio de lo que se establezca como bolsa de vacaciones.

Cuando teniendo programada las vacaciones en el calendario elaborado entre Empresa y trabajadores fuera cambiada la fecha por la Empresa, el trabajador tendrá derecho a percibir la bolsa que corresponda al calendario, independientemente de la fecha real del disfrute de las vacaciones.

Al objeto de compensar la ineludible necesidad de espaciar las vacaciones a lo largo de todo el año, se establece una bolsa de vacaciones a la que tendrá derecho todo trabajador, siempre que, como mínimo, el período disfrutado sea de siete días laborables, en cuyo caso se aplicará respecto del total de días la proporcionalidad correspondiente.

a) En los meses de enero, febrero, marzo y noviembre: 27.181 pesetas.

b) En los meses de abril, mayo, octubre, diciembre, 1 a 15 de junio y 16 a 30 de septiembre: 13.590 pesetas.

c) En los meses de julio, agosto, 16 a 30 de junio y 1 a 15 de septiembre no se percibirá en ningún caso cantidad alguna.

La bolsa de vacaciones se hará efectiva con anterioridad al disfrute de las mismas, siempre y cuando así lo solicite el trabajador.

Todo trabajador tendrá derecho a dos días a cuenta de sus vacaciones anuales, por necesidades propias, siempre que lo permitan las necesidades de su departamento.

El tiempo de baja por enfermedad o accidente no laboral no interrumpirá el periodo de vacaciones, excepto en el supuesto de que la baja laboral tenga un tiempo mínimo de duración de veinte días.

Art. 18. *Licencias con sueldo.*—La Empresa concederá licencias con sueldo a sus trabajadores en los casos siguientes y de la duración que se indica:

- a) Quince días por matrimonio del trabajador.
- b) Tres días por nacimiento de hijo o alumbramiento.
- c) Cuatro días por defunción de padres o padres políticos.
- d) Dos días por defunción de abuelos, nietos, hermanos y cuñados.
- e) Cinco días por defunción de esposa o mujer con la que se conviva habitualmente, hijos e hijos políticos del trabajador.
- f) Tres días por operación quirúrgica grave o enfermedad grave de esposa o mujer con la que se conviva habitualmente, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos, nietos, hermanos y cuñados.
- g) Dos días por traslado de domicilio.
- h) Un día por matrimonio de hijos, padres, padres políticos, hermanos, cuñados y sobrinos.
- i) Por el tiempo indispensable cuando el trabajador tenga que atender algún asunto personal de carácter público previsto por la Ley o disposición administrativa.
- j) Un día por defunción de tíos o sobrinos en general.

En todo caso se entiende que los días a que se hace referencia en este artículo son días naturales, excepto en el supuesto del apartado b), en el que necesariamente deberá haber dos días laborales. Si la provincia en que sucedan los hechos que den origen a las licencias anteriormente mencionadas no fuere la misma en que resida habitualmente el trabajador, los plazos se aumentarán en dos días naturales.

El trabajador vendrá obligado a presentar documentos o justificantes legales o médicos que acrediten las circunstancias alegadas para la obtención de las anteriores licencias. Caso de comprobarse la falsedad de las causas invocadas será motivo de sanción según lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, sin perjuicio de la pérdida total de las retribuciones durante los días de ausencia.

El disfrute de los anteriores permisos se entenderá con derecho a percibir la retribución correspondiente a los conceptos de salario y complementos por antigüedad.

Art. 19. *Licencias sin sueldo:*

a) En caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador con hijos menores de edad podrá disfrutar de una licencia sin sueldo ni otra percepción económica, con reserva del puesto de trabajo por un periodo no superior a tres meses a contar desde la fecha del fallecimiento.

b) La mujer trabajadora que hubiere dado a luz y agotado el periodo ordinario de suspensión de contrato por parto regulado en el apartado A) del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores podrá disfrutar de una licencia sin sueldo ni otra percepción económica, con reserva del puesto de trabajo, por periodo máximo de tres meses, en aquellos supuestos de enfermedad acreditada del recién nacido. Cuando el padre y la madre trabajen en la «Sociedad Anónima El Aguila», uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Art. 20. *Excedencias.*—Para la regulación de las excedencias, tanto forzosas como voluntarias, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador que solicite la excedencia para trabajar por cuenta propia, prestando servicios a la «Sociedad Anónima El Aguila», tendrá derecho a ocupar la plaza que dejó, siempre que solicite su reingreso antes de finalizar el mes 21 desde el pase a la situación de excedencia. En todo caso se entiende que el reingreso se haría juntamente con el trabajo asignado, motivo de la excedencia.

Art. 21. *Ingresos.*—Para ingresar en la Empresa como trabajador de la misma será necesario, aparte de lo que disponen las Leyes vigentes en materia de contratación, cumplir los siguientes requisitos:

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

Para los puestos de trabajo que hubieran de cubrirse con personal de nuevo ingreso será condición inexcusable que el trabajador esté censado en la oficina de desempleo teniendo cumplidos los dieciséis años de edad.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal, conjuntamente con la Dirección del Centro de trabajo, establecerán las normas de ingreso.

Art. 22. *Periodos de prueba.*—Los periodos de prueba se efectuarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 23. *Contratos de trabajo.*—Todos los contratos de trabajo se harán por escrito de acuerdo con la normativa vigente. Los modelos de contratos y de solicitudes de ingreso se remitirán a los Comités de Empresa, los cuales estarán legitimados para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa.

En todo caso, todos los contratos que hayan de hacerse lo serán de acuerdo con las peculiaridades del puesto que haya de cubrirse, duración, categoría, etc., no pudiendo en ningún momento realizarse contratos de índole distinta a las necesidades que motivan el mismo.

Art. 24. *Sanciones.*—En aquellas faltas tipificadas como graves y muy graves se abrirá una información escrita, previa a la tramitación del expediente con la exposición de los hechos que motivan el mismo. Esta información escrita será transmitida al Comité de Empresa para su conocimiento, discusión y para emitir el preceptivo informe en la primera reunión ordinaria que tuviera lugar.

Cuando una falta sea tipificada como muy grave, necesariamente se tendrá que incoar expedientes en el que será oído el trabajador, pudiendo él mismo aportar en su descargo los medios probatorios que estime pertinente.

Durante el proceso de realización del expediente el Comité de Empresa podrá recabar cualquier información y aportar las pruebas que estime oportuna antes de efectuarse la resolución definitiva.

Art. 25. *Ascensos por capacitación.*—A partir de la entrada en vigor del presente Convenio todos los puestos vacantes o de nueva creación serán cubiertos mediante pruebas de aptitud, a las que podrán concurrir todo el personal fijo de la Empresa. Quedan exceptuados del presente artículo los Cajeros, Apoderados, Jefes de departamento comercial y Subalterno.

En el caso de titulados de grado superior o medio, Jefes comerciales de sector, si en una primera convocatoria quedara vacante la plaza, la Empresa podrá recurrir a personal ajeno a ella, siendo sometidos estos aspirantes a pruebas similares a las anteriores, pudiendo también el personal de la Empresa concurrir a las mismas. En el caso de Inspectores comerciales, al menos el 60 por 100 de las mismas deberán ser cubiertas por personal de la plantilla de la Empresa, mediante las pruebas y exámenes oportunos, que deben ser superados por los candidatos. En el supuesto de que en la primera convocatoria no hubiera aspirantes, la Empresa cubrirá libremente.

En las restantes categorías las plazas han de ser cubiertas necesariamente por personal de la Empresa, debiendo ésta realizar las convocatorias necesarias para que así suceda o, en el supuesto de que en la primera convocatoria no hubiera aspirantes, la Empresa cubrirá libremente.

Cuando se produzca una vacante en un departamento y categoría laboral concretos, la Dirección del Centro de trabajo a que se refiere en cada caso dispondrá, como máximo, de un plazo de quince días, contados desde que la vacante se produzca, para decidir y dar a conocer si la plaza ha de ser amortizada o si la misma ha de convocarse para ser cubierta.

Asimismo se acuerda fijar un plazo máximo de quince días, contados a partir de conocerse si ha de haber convocatoria, para que la misma se realice.

El personal subalterno quedará excluido del presente artículo, pero será elegido dentro de la propia Empresa.

Para poder ascender a Jefes de primera y segunda será necesario llevar, como mínimo, tres años como trabajador fijo en la Empresa.

La Empresa afectada por el presente Convenio se compromete a cubrir las vacantes que se produzcan en el grupo subalterno con personal que mediante certificación facultativa pueda demostrar que tiene su capacidad física disminuida o que no puede seguir desempeñando su profesión o trabajo habitual, respetando en todo caso la superior categoría que pudieran ostentar estos trabajadores.

Todos los ascensos que se produzcan en la Empresa afectada por el presente convenio habrán de realizarse de acuerdo con lo establecido en el mismo. Siempre que se realicen trabajos de superior categoría y los mismos vengan como consecuencia de cubrir vacantes producidas por personal que tenga derecho a la reserva expresa del puesto de trabajo, vacaciones, servicio militar o incapacidad laboral transitoria, se abonará la diferencia de sueldo.

En ningún caso se procederá a abonos de diferencias de sueldo fuera de los contemplados en el presente artículo.

Art. 26. *Plantillas y escalafones.*—A partir de su entrada en vigor, respetándose todas las convocatorias pendientes de celebración de pruebas, las plantillas de la Empresa deberán ajustarse a los porcentajes mínimos que establece la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, con las siguientes modificaciones:

Para los Centros de trabajo con más de 50 trabajadores fijos: En el grupo obrero habrá un 5 por 100 de Jefes de Equipo 15 por 100

de Oficiales de primera, 15 por 100 de Oficiales de segunda, 30 por 100 de Ayudantes, 20 por 100 de Auxiliares de primera y 15 por 100 de Auxiliares de segunda.

En el grupo técnico habrá un 1 por 100 de Jefes de primera y un 1,5 por 100 de Jefes de segunda.

Los porcentajes correspondientes a los Jefes de primera y segunda técnicos se aplicarán sobre el total de la plantilla del grupo obrero de cada Centro de trabajo con más de 50 trabajadores fijos.

En el grupo administrativo: 8 por 100 de Jefes de primera, 12 por 100 de Jefes de segunda, 20 por 100 de Oficiales de primera, 20 por 100 de Oficiales de segunda y 40 por 100 de Auxiliares.

En todo caso, cada Centro de trabajo constituye una unidad independiente, por lo que la plantilla de cada uno se considerará aisladamente.

Cuando por cierre de alguna dependencia de la Sociedad sea necesario el traslado de trabajadores a otros Centros de trabajo de la Empresa, se tendrá en cuenta:

A) Cuando el traslado no suponga cambio de residencia del domicilio habitual se estará a lo pactado el día 16 de junio de 1981 entre la Dirección y el Comité de Empresa de la factoría número 1, adaptando en sus cuestiones objetivas el caso concreto.

B) Cuando el traslado suponga cambio de residencia, el trabajador tendrá derecho a optar entre la rescisión de su contrato en los términos del Acuerdo Marco de fecha 25 de febrero de 1986 o la aceptación en los términos siguientes:

B.1 Treinta días de vacaciones pagadas por una sola vez.

B.2 Abono de los gastos de traslados, tanto propios como de su familia y enseres.

B.3 Pago de Colegio para los hijos menores de dieciséis años durante el curso en que se haga el traslado.

B.4 Al margen de estos beneficios, sin perjuicio de los mismos, en materia de traslados también se estará a lo pactado en el Acuerdo Marco de fecha 25 de febrero de 1986, que se adjunta como anexo al presente Convenio.

En materia de reestructuración de Centros de trabajo o de personal de los mismos, se estará a lo convenido en el Acuerdo Marco de 26 de diciembre de 1986.

Escalafones: En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 27 del Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

Art. 27. *Ascensos de por antigüedad.*—Se establece un sistema de ascensos por antigüedad para garantizar una mínima promoción profesional, en base a los años de permanencia en su categoría. Dicho sistema, en cuanto a categorías y duración, se indica a continuación:

A) Todos los Auxiliares de segunda obreros y limpiadoras con antigüedad de dos años en estas categorías ascenderán automáticamente a la categoría superior de Auxiliar de primera obrero, sin ningún otro requisito.

B) Todos los Inspectores de segunda, al mes siguiente de cumplir un año y medio de antigüedad en esta categoría, ascenderán automáticamente a Inspector de primera.

C) Todos los Auxiliares de primera del departamento comercial ascenderán a Oficiales de segunda obreros automáticamente al cumplir cinco años de antigüedad en dicha categoría.

D) Todos los Auxiliares de primera obreros ascenderán automáticamente a la categoría de Ayudantes al cumplir cinco años de antigüedad en dicha categoría.

E) Todos los Oficiales de segunda Conductores de carretillas ascenderán a Oficiales de primera al cumplir diez años en la categoría de Oficial de segunda a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, absorbiéndose las compensaciones que venían percibiendo por este trabajo en el momento de consolidar la nueva categoría.

Todos los que hayan sido promocionados en base a lo establecido anteriormente se comprometen a seguir desempeñando sus funciones habituales y el mismo cometido profesional que tenían en el momento de su promoción.

No obstante, la Empresa vendrá obligada a darles preferencia en el trabajo propio de la categoría adquirida a tenor de dicha promoción y cursillos de formación tan pronto como ello sea posible.

Las nuevas condiciones económicas conseguidas por estos ascensos no tendrán retroactividad alguna.

Art. 28. *Pruebas de aptitud.*—Se han de desarrollar con arreglo a las siguientes normas:

Se constituirá un Tribunal en el seno del Centro, compuesto por dos Vocales designados por la Dirección, por otros dos Vocales designados por el Comité de Centro —de los cuales uno será miembro del mismo, independientemente de la categoría laboral que ostente— y por otro Vocal trabajador fijo de la Empresa

nombrado por la Dirección de una terna presentada por el Comité de Empresa, y entre ellos elegirán al Presidente.

Todos los componentes del Tribunal deberán de ostentar, como mínimo, la misma categoría laboral que corresponda a la vacante a cubrir, excepto el miembro del Comité de Empresa. El Jefe de Personal o persona delegada podrá pertenecer, pero con carácter de asesor y sin voto.

Tanto el programa como las pruebas de aptitud y la valoración de las distintas pruebas a realizar será competencia exclusiva del Tribunal examinador. Este Tribunal será asimismo competente para determinar el número de horas que deberán tener los cursillos de formación de clases teóricas en cada caso, pactándose expresamente el máximo de ochenta horas referidas en el último párrafo de este artículo para los cursillos dedicados a los Jefes de primera Técnicos y Administrativos.

Todas las pruebas que preceptivamente se celebren se han de puntuar con un máximo de 120 puntos, de los cuales hasta 20 corresponderán al a antigüedad, a razón de un punto por cada año de servicio en la Empresa.

No se podrá descontar ninguna puntuación en la valoración de las pruebas por conducta laboral que haya sido anteriormente sancionada.

Todo aspirante tendrá derecho, en virtud de la calificación obtenida y no estando conforme con ella, a cotejar los exámenes de todos los aspirantes conjuntamente con el Tribunal.

Las pruebas de aptitud han de convocarse con tres meses de antelación, debiendo indicarse en la convocatoria el número de plazas a cubrir y la fecha de celebración de las pruebas de aptitud, así como el departamento o sección de destino, en el plazo de treinta días siguientes a la convocatoria el Tribunal examinador habrá de publicar los ejercicios y programas de dichas pruebas.

En las restantes convocatorias se realizarán las pruebas con un máximo de dos meses a partir del último examen celebrado.

A fin de garantizar la formación profesional, la Empresa convocará y celebrará en los dos meses anteriores a la celebración de las pruebas de aptitud cursos teórico-prácticos entre todos los aspirantes por personal especializado. Dichos cursos teórico-prácticos tendrán para las clases teóricas una duración mínima de veinticinco horas y un máximo de ochenta, impartidas todas ellas fuera de la jornada de trabajo. Los cursillos teóricos irán dirigidos fundamentalmente a tratar los conocimientos específicos de la vacante a cubrir.

Las clases prácticas, que se impartirán todas ellas durante la jornada de trabajo, tendrán una duración mínima necesaria.

Para los puestos que así lo requieran, y antes de los cursillos teórico-prácticos, se efectuará un reconocimiento médico previo y eliminatorio entre todos los aspirantes.

La puntuación del examen psicotécnico no podrá en ningún caso ser eliminatoria.

En el caso de sucesivas convocatorias de la misma plaza a cubrir los aspirantes no tendrán, si lo desean, que presentarse a aquellas asignaturas que tengan aprobadas de convocatorias anteriores.

Art. 29. *Profesionalidad.*—En el tema de profesionalidad, se estará a lo que establece la legislación vigente.

A fin de garantizar la formación profesional, la Empresa convocará y celebrará en los tres primeros meses de cada año cursos de formación teórico-práctico para todo el personal de la Empresa que desee asistir a ellos, impartidos por personal especializado, perteneciente a la Empresa o no.

Art. 30. *Premio por años de servicio.*—Al personal que cumpla los veinte, treinta o cuarenta años de servicio ininterrumpidos en la Empresa a partir de 1 de abril de 1987 se le concederá un premio, que se abonará en el mismo mes que se cumplan los años de servicio, y cuya cuantía será de, a los veinte años de servicio, 47.175 pesetas; a los treinta años de servicio, 58.400 pesetas, y a los cuarenta años de servicio, 73.000 pesetas.

Art. 31. *Ayudas por incapacidad laboral transitoria.*—Todo el personal afectado por el presente Convenio, en caso de incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad laboral profesional o accidente laboral, tendrá derecho a los beneficios que para los trabajadores fijos establece la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, en su artículo 40, apartado 2.

Art. 32. *Ayudas durante el servicio militar.*—Los trabajadores fijos que se incorporen a filas quedarán durante el tiempo de su incorporación en situación asimilada a la de alta, por lo que irán devengando los derechos de antigüedad, escalafón, ascensos y similares que pudieran corresponderles.

Asimismo, estos trabajadores tendrán derecho a percibir durante dicho período una cantidad fija de 7.300 pesetas mensuales sin distinción de categoría profesional siempre y cuando no realicen ningún tipo de trabajo.

Art. 33. *Nupcialidad.*—El personal fijo de plantilla percibirá por este concepto y por una sola vez la cantidad de 14.600 pesetas, que se duplicará en el caso de que ambos contrayentes trabajen en la Empresa en calidad de fijos de plantilla.

Para la percepción de este concepto será preciso presentar el libro de familia.

Art. 34. *Ayudas por estudio.*-Se establece una ayuda por estudios a los hijos de los trabajadores fijos de seis a dieciocho años de edad inclusive, por importe de 1.836 pesetas mensuales durante los diez meses de curso lectivo.

Se justificará esta ayuda previamente mediante la presentación en la Empresa de un certificado en el que conste el Centro escolar correspondiente.

Para los trabajadores fijos que cursen estudios, la ayuda queda establecida de la siguiente forma por curso terminado:

Formación Profesional y BUP: 23.125 pesetas.
Titulación media: 28.900 pesetas.
Titulación superior: 46.225 pesetas.

Las cantidades fijadas no se harán efectivas hasta justificar la matriculación y que se estén realizando los estudios.

En todo caso, en la concesión de estas becas será preceptiva la participación y conocimiento de los Comités de Empresa.

La Empresa se compromete a desarrollar las condiciones profesionales e intelectuales de sus trabajadores, gestionando al respecto la realización de distintos cursos de formación y estudio. Dichos cursos podrán ser realizados tanto dentro de la Empresa como fuera de la misma.

De forma expresa se acuerda que la Empresa iniciará estas actividades con la organización de cursos necesarios tendentes a facilitar la obtención del título de Graduado Escolar para los trabajadores que lo soliciten siempre que el número de los mismos por Centro de trabajo así lo aconseje.

Art. 35. *Ropa de trabajo.*-La Empresa proveerá a cada uno de sus trabajadores de la ropa y calzado suficientes y adecuados para su trabajo.

Las especificaciones respecto a la ropa de trabajo será la que los Reglamentos de la Empresa, si los hubiere, establezcan. En el supuesto de que no esté regulada dicha materia en los citados Reglamentos de la Empresa, tendrán facultades para revisar la cantidad y calidad del material en este caso los Comités de Empresa, así como la fecha de entrega del mismo que será, generalizando, para el invierno el 1 de octubre y para el verano el 1 de abril.

Art. 36. *Comedores.*-La Empresa afectada por el presente Convenio de acuerdo con los Comités de Empresa adoptará las medidas oportunas tendentes a mejorar estos extremos.

Art. 37. *Ayuda por fallecimiento.*-En el caso de fallecimiento de un trabajador fijo en activo, independientemente de la liquidación de haberes que legalmente le corresponda a sus derechohabientes, la Empresa abonará a éstos una ayuda para gastos de entierro por un importe de 56.160 pesetas.

Se considerarán derechohabientes a efectos de percibir la ayuda que se establece a las siguientes personas y en el orden siguiente: Viuda, descendientes legítimos, naturales, adoptivos, menores de dieciocho años o incapacitados para el trabajo, hermanos y ascendientes en primer grado.

Art. 38. *Seguro de vida, invalidez y accidente laboral.*-La Empresa se compromete a suscribir el 8 de junio de 1987 una póliza colectiva para todo el personal de plantilla y en activo que asegure las cantidades siguientes por trabajador:

Por invalidez absoluta y gran invalidez: 2.500.000 pesetas.
Muerte: 2.500.000 pesetas.
Muerte por accidente laboral: 3.000.000 de pesetas.

Los beneficiarios de este tipo de seguro en caso de necesidad podrán obtener en concepto de anticipo hasta una máxima de la tercera parte del capital asegurado.

Se entiende por personal en activo todo aquel que figure dado de alta en el momento del hecho causante.

Art. 39. *Suspensión del carné de conducir.*-Si por infracción cometida en el desempeño de su función a algún trabajador le fuera retirado temporalmente el carné de conducir, necesario para su trabajo en la Empresa, ésta le adaptará a otro trabajo durante el tiempo de suspensión, respetándole su categoría.

En caso de retirada definitiva o su no renovación por causas físicas, se le adaptará a otro puesto de trabajo compatible con sus aptitudes, respetándole su categoría.

Art. 40. *Ayuda por hijos y esposas disminuidos físicos y psíquicos.*-Se establece por el presente Convenio una ayuda de 12 mensualidades de 7.511 pesetas cada una por esposa y cada hijo subnormal o minusválido. Para la percepción de esta ayuda será preciso presentar los justificantes necesarios de acuerdo con los baremos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que acrediten una disminución de al menos un 33 por 100.

Asimismo se acuerda la concesión de las mismas ayudas establecidas en el párrafo anterior para aquellos trabajadores que acrediten tener a su cargo exclusivo hermanos subnormales o minusválidos.

Art. 41. *Complemento de las pensiones de jubilación, viudedad, orfandad e invalidez.*-Las bases por las que se registrarán los complementos de las pensiones de jubilación y viudedad serán las que figuran en el anexo B de este Convenio.

En todo caso, la pensión total de jubilación, sumadas la pensión del Instituto Nacional de la Seguridad Social y la de la Empresa, si existiera, no podrá ser inferior al 100 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, completando la Empresa en caso contrario las cantidades que correspondan.

La pensión de viudedad, sumadas las pensiones de la Mutualidad Laboral y la de la Empresa, si existiera, no podrá ser inferior al 70 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, completando la Empresa, en caso contrario, las cantidades que correspondan.

En caso de huérfano, menor de dieciocho años o incapacitado para el trabajo, hijo de trabajadores, jubilados o viudas de la Empresa afectada por el presente Convenio y siempre que el trabajador fallecido no hubiera dejado cónyuge superviviente con pensión de viudedad o superviviente varón capacitado para el trabajo, aquél tendrá derecho a una pensión de orfandad por parte de la Empresa que, sumada a la pensión de orfandad del Instituto Nacional de la Seguridad Social, si existiera, totalice, al menos, un 70 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento. En el caso de existir varios huérfanos del mismo trabajador, jubilado o viuda, en las condiciones señaladas anteriormente, el porcentaje del primer huérfano del 70 por 100 se incrementará en un 20 por 100 por cada uno de los huérfanos restantes, sin que pueda pasar del 130 por 100 del mencionado salario mínimo interprofesional.

En el caso de invalidez permanente para la profesión habitual y el inválido sea menor de cincuenta y cinco años, se establece un complemento por parte de la Empresa, vitalicio, del 20 por 100 de la base reguladora, de tal forma que sumado a la pensión de la Seguridad Social se alcance un 75 por 100. En el caso de que se reconozca al trabajador una incapacidad permanente total calificada, se le reconocerá un complemento del 14 por 100 de la base reguladora.

La cuantía de tales complementos no se verá incrementada por sucesivos Convenios, comenzando su aplicación a las incapacidades que se produzcan a partir del próximo 1 de junio de 1987.

Art. 42. *Economato.*-La Empresa seguirá manteniendo o concertará donde sea posible un economato a fin de que el personal pueda beneficiarse de mejores condiciones en la adquisición de materias primas de primera necesidad.

Art. 43. *Renovación del carné de conducir.*-La Empresa efectuará las gestiones necesarias a fin de renovar los carnés de conducir próximos a caducar, como elemento de trabajo, en los trabajadores fijos, siendo el costo de cada renovación por cuenta de la Empresa.

Art. 44. *Crédito para vivienda.*-Los trabajadores fijos en plantilla con antigüedad superior a un año podrán solicitar un crédito para la adquisición o amortización de una vivienda con las condiciones establecidas en el acuerdo de la Comisión de Seguimiento del 4 de mayo de 1983.

Art. 45. *Jubilaciones anticipadas.*-Los trabajadores que se jubilen al cumplir sesenta años de edad percibirán de la Empresa un complemento vitalicio correspondiente a los porcentajes que se citan calculados sobre los salarios de los doce meses anteriores, de los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad, plus Convenio y pagas extraordinarias, deducida la Seguridad Social. Este complemento se abonará en 14 pagas:

Con 30 años o más de servicio: 38 por 100.
Con 25 a 29 años de servicio: 33 por 100.
Con 20 a 24 años de servicio: 28 por 100.
Con 15 a 19 años de servicio: 23 por 100.
Con 10 a 14 años de servicio: 18 por 100.

La referida jubilación será de libre ofrecimiento y aceptación, tanto por la Empresa como por el trabajador, pudiéndose amortizar las vacantes producidas por estos supuestos.

Los trabajadores que al cumplir sesenta años les faltase un tiempo máximo de seis meses para acceder al escalón inmediatamente superior del complemento podrán, solicitando la jubilación al cumplir los sesenta años, continuar en activo por ese periodo de tiempo que le faltase, si da su conformidad la Empresa a la jubilación. El trabajador dispondrá de un plazo de sesenta días para acogerse a estos beneficios, desde la fecha de proposición por parte de la Empresa.

Art. 46. *Organos de representación de los trabajadores.*

A) Los Comités de Empresa.

A.1 Los miembros de los Comités de Empresa de todos los Centros de trabajo afectados por el presente Convenio dispondrán libremente de hasta cuarenta horas al mes para cualquier actividad

sindical; dichas horas podrán ser acumulables en uno o más miembros, siempre que se notifique previamente a la Empresa, pudiendo computarse anualmente a estos miembros.

A.2 El Comité de Empresa o Delegados de Personal será informado previamente de los cambios de puesto de trabajo que se produzcan en el seno de las Empresas, cualquiera que fueren las causas.

B) El Comité Intercentros.

El mismo quedará legalmente constituido a partir del 1 de abril de 1987, según el artículo 63/3 de la Ley 32/1984.

B.1 Definición y funciones: El Comité Intercentros es el órgano colegiado de representación de los trabajadores de «Aguila, Sociedad Anónima», en todo el ámbito estatal ante la Dirección de la Empresa y cualquier Entidad y Organismo, con capacidad jurídica y defensa de interés, representación, negociación y resolución de aquellos temas que afecten a dicho Comité, todo ello de conformidad con las competencias establecidas en la normativa del mismo y regulado en el artículo 64 del (mismo) del Estatuto de los Trabajadores.

Se establece como domicilio de este Comité Intercentros el social de «Aguila, Sociedad Anónima», Vara del Rey, 7, 28045 Madrid.

B.2 Composición: El Comité Intercentros está formado por trece miembros titulares que serán miembros del Comité de Centros de Trabajo, en proporción a la representatividad obtenida por las Centrales Sindicales en las últimas elecciones sindicales y designadas entre ellos por los mismos.

B.3 El Comité Intercentros contará con un asesor por cada Central Sindical representada en el mismo. A estos asesores se les exigirá, como a los miembros titulares del Comité, ostentar la condición de miembros del Comité de «Aguila, Sociedad Anónima».

B.4 Reuniones: El Pleno del Comité Intercentros se reunirá con carácter ordinario cada sesenta días, y con carácter extraordinario siempre que por cualquier asunto de interés fuere necesario. A las reuniones asistirá un representante de la Empresa siempre que se solicite.

Los gastos de los miembros de dicho Comité Intercentros derivados de dichas reuniones serán en su totalidad a cargo de la Empresa. Las horas utilizadas en la celebración de estas reuniones o las que se empleen en representar o gestionar asuntos de su competencia, no excederán de cuarenta horas mensuales, excepto para el Presidente y Secretario que no excederán de sesenta y no computarán con las que les correspondan como miembros de Comité de Empresa.

Dichas horas serán computadas a cada miembro anualmente.

Art. 47. *Secciones sindicales.*—Aquellos trabajadores que ostenten algún cargo de representante de los afiliados a alguna Central Sindical presente en la Empresa hasta un máximo de uno por Centro de trabajo, dispondrán de hasta ciento treinta horas al año para actividades propias de su cargo. Respecto a las Secciones Sindicales se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985.

Será de aplicación a los Secretarios generales de la Sección Sindical las garantías previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Se fija un derecho para los representantes sindicales de coger permisos no retribuidos de hasta doce días al año.

Se establece una excedencia con reserva expresa del puesto de trabajo para aquellos trabajadores que ostenten cargos sindicales electivos, dentro de cada Sindicato.

Cuando las Centrales Sindicales presentes en su seno lo soliciten, las Empresas descontarán en nómina la cuota correspondiente a cada una de ellas, entregando a cada Tesorero respectivo el montante correspondiente.

La Empresa habilitará en sitios bien visibles tabloneros adecuados para la exposición de comunicados de índole sindical.

Los representantes de las Secciones Sindicales tendrán derecho a participar, conocer e intervenir, siempre que se inicie expediente disciplinario contra algún representante sindical que pertenezca a sus Sindicatos.

Las garantías que corresponderán a los representantes sindicales, tanto al Comité de Empresa como a las Secciones Sindicales, serán las que en su momento determinen las Leyes respectivas, siempre que no contradigan el presente Convenio.

Art. 48. *Asambleas.*—La Empresa reconoce el derecho a la celebración de asambleas en cada Centro de trabajo, sin más requisitos que la comunicación previa al empresario de la fecha, lugar, hora y orden del día. Estas asambleas se someterán al siguiente procedimiento: Los trabajadores dispondrán de dos horas cada dos meses, que serán inmediatas a la terminación o al inicio de la jornada, para la asistencia a dichas asambleas, excepto aquellas asambleas que se celebren durante la negociación del Convenio Colectivo que tendrán dos horas de duración.

Fuera de la jornada de trabajo el Comité de Empresa o el 25 por 100 de todos los trabajadores mediante escrito firmado, tienen el derecho a convocar dos asambleas al mes. Asimismo, fuera de la jornada de trabajo las Secciones Sindicales presentes en la Empresa pueden convocar a sus afiliados a una asamblea cada dos meses.

La Empresa proporcionará los locales necesarios para la celebración de las asambleas. Tanto el Comité de Empresa como los representantes de las Secciones Sindicales, se comprometen a mantener el orden de las asambleas y la integridad de los locales, responsabilizándose de las transgresiones legales que en su caso se produjeran en el desarrollo de las mismas.

La asistencia o no asistencia a las asambleas no será en ningún caso motivo justificado para la percepción de horas extraordinarias.

Art. 49. *Percepción de haberes.*—La Empresa garantiza la percepción de los haberes el penúltimo día laboral de cada mes.

Art. 50. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene, Estatuto de los Trabajadores y de las disposiciones generales concordantes y de general aplicación.

Principios generales: Son funciones del Comité de Seguridad e Higiene promover en la Empresa la observancia y aplicación de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como proponer, estudiar y dar publicidad a las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales.

La Empresa seguirá potenciando a todos los niveles la formación en materia de seguridad e higiene a fin de crear una correcta mentalidad en ese campo. El Comité de Seguridad e Higiene velará especialmente la determinación de aquellos trabajos que sean insalubres, tóxicos, penosos o peligrosos, y en caso de que los mismos sean así declarados de conformidad con las disposiciones vigentes, será fijado un plazo para su desaparición o para su realización conforme a las normas que regulan esta materia.

Siempre que se produzca un accidente, una copia del parte del mismo será facilitada al trabajador lesionado según establece la legislación vigente.

El Comité de Seguridad e Higiene celebrará como mínimo una reunión mensual de la cual se dará cuenta pasando al Comité de la Empresa el acta de la reunión.

Reconocimientos médicos: La Empresa efectuará el reconocimiento médico para todo el personal de la siguiente forma:

Se efectuará bajo el criterio del Servicio Médico de Empresa en el ámbito de la competencia que le son propias y tiene encomendadas en la Empresa.

Se realizará a todo el personal de la Empresa, como mínimo, una vez al año, y con mayor frecuencia al personal de aquellas Secciones que por la naturaleza del trabajo a efectuar así se precise, tal y como ha sido definido en Comité de Seguridad e Higiene.

Dichos reconocimientos constarán de las siguientes pruebas:

- Análisis sistemático de sangre: Glucemia, colesteroína, urea, ácido úrico.
- Análisis sistemático de orina.
- Radiografía del tórax.
- Visiotest.
- Productores en ambiente ruidoso: Audiometría.
- Productores de reparto: Radiografía P.A. y lateral de C. lumbosacra.
- Productores de bodegas, fermentación y cocción: Pruebas de reumatismo.

Como es costumbre en la Empresa, el Servicio Médico facilitará a cada trabajador el resultado de dichos reconocimientos.

Art. 51. *Nuevas categorías.*—Dado los cambios experimentados en las categorías profesionales y ante la necesidad de adecuar las mismas a la realidad social de cada momento, se crean dos nuevas categorías en el Departamento Comercial que son:

- a) Merchandiser.
- b) Promotores de Ventas.

Quedando las mismas asimiladas a efectos retributivos a la categoría de Oficial 2.^a Obrero.

Art. 52. *Productividad.*—Estando ambas partes de acuerdo en la necesidad de atender con el máximo rendimiento los aumentos de la demanda que se produzcan, los trabajadores se obligan a prestar sus servicios durante el año y por una sola vez, en cualquiera de los horarios autorizados, a que se les destine por la Empresa, por razones fundadas de índole productivo, técnico y organizativo, siempre y cuando estos cambios de horario se sometan a los siguientes requisitos:

1. Al trabajador afectado se le comunicará el cambio con una antelación de quince días.
2. Sólo podrá permanecer en el nuevo turno por un plazo no superior a quince días.

3. El Comité de Empresa será previamente informado.
4. La orden del cambio de turno emanará exclusivamente de los Servicios de Personal.

Art. 53. *Transporte de personal.*—Se establece para todos los trabajadores fijos un plus de transporte en las siguientes condiciones:

A) Se mantendrán los actuales servicios de transporte en los Centros que así lo tienen establecido, pudiendo utilizar los mismos todos los trabajadores fijos sin distinciones, siempre que no varíen los recorridos ni los horarios de los mismos. En estos casos no se devengará el plus de transporte. Los trabajadores eventuales podrán utilizar estos servicios en donde los haya.

B) En aquellos Centros de trabajo que no lo tuvieran establecido o aquellos trabajadores que no los utilizaran donde existan, los trabajadores fijos que no tengan otra compensación por este concepto, percibirán un plus de transporte en las siguientes cuantías:

600 pesetas mensuales si el Centro está ubicado a una distancia entre 2 a 6 kilómetros, ambos inclusive, desde su domicilio.

1.200 pesetas mensuales si el Centro está ubicado a más de 6 kilómetros del domicilio.

Este plus se devengará por día efectivamente trabajado y se empezará a aplicar con efectos de 1 de abril de 1987.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—El personal que a partir de la aplicación del presente Convenio fuera asimilado o ascendido a la categoría de Jefe de Servicios, le será absorbido o compensado con los salarios corres-

pondientes a esta categoría todos aquellos complementos personales del salario, como gratificaciones, compensaciones, cargo y mando, y conceptos similares, que viniera percibiendo en la situación anterior a la de su asimilación o ascenso a esta categoría.

De todas formas podrán reconocerse situaciones profesionales de dedicación y responsabilidad muy definidas, que por no ser perfectamente asimilables en Convenio, podrán ser negociadas entre Empresa y trabajador, con conocimiento de los respectivos Comités. En todo caso, si el salario correspondiente a la nueva categoría a que fuera asimilado o ascendido el trabajador fuera inferior a la suma de su salario y complemento personal anteriores se le respetará la condición más beneficiosa.

Los Comités de Empresa tendrá conocimiento de los ascensos producidos dentro del Grupo directivo.

Segunda.—Las retribuciones, tanto en concepto de salario base como de sus complementos, en cuanto fuesen superiores a los mínimos establecidos con carácter general en este Convenio, pueden ser absorbidos y compensados en su conjunto, y en cómputo anual, con las que se fijan en este Convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—En relación con las tablas comprendidas en los anexos A y B del presente Convenio ha de hacerse constar que las categorías que se enumeran en la misma son meramente enunciativas, no estando obligado ningún Centro de trabajo a mantenerlas, sino con la necesidad efectiva del puesto de trabajo.

Por otra parte, la categoría de Jefe de Servicios será determinada libremente por la Empresa.

ANEXO A

TABLA DE SALARIOS, PERIODO 1 DE ABRIL DE 1987 AL 31 DE MARZO DE 1988

Categorías	Salario base	Plus Convenio	Total mes/día	Tabla calif. antigüedad	Pagat extras	Tabla calif. Horas extras	Coefficiente final
<i>Directivos administrativos y técnicos</i>							
Jefe de servicios	99.121	76.241	175.362	49.666	175.362	755,03	1,97
Titulado de Grado Superior	87.668	71.213	158.881	48.266	158.881	736,20	1,78
Titulado de Grado Medio	81.658	64.864	146.522	41.304	146.522	670,61	1,64
Jefe de primera de administración	81.658	64.864	146.522	37.837	146.522	626,55	1,64
Jefe de primera técnico	81.658	64.864	146.522	37.837	146.522	589,05	1,64
Jefe de segunda de administración	71.742	62.418	134.160	33.465	134.160	548,43	1,50
Jefe de segunda técnico	71.742	62.418	134.160	33.465	134.160	515,81	1,50
Oficial de primera de administración	64.996	58.455	123.451	31.668	123.451	526,00	1,38
Oficial de primera técnico	64.996	58.445	123.451	31.668	123.451	494,77	1,38
Oficial de segunda de administración	58.112	55.453	113.565	29.546	113.565	494,24	1,27
Oficial de segunda técnico	58.112	55.453	113.565	29.546	113.565	465,14	1,27
Auxiliar de administración	52.523	51.152	103.675	28.839	103.675	422,53	1,16
Auxiliar técnico	52.523	51.152	103.675	28.839	103.675	397,79	1,16
Aspirante de cuarto año	42.886	41.838	84.724	28.839	84.724	-	0,95
Aspirante de tercer año	41.431	39.173	80.604	28.839	80.604	-	0,90
<i>Comerciales:</i>							
Inspector de primera	67.791	59.779	127.570	32.376	127.570	508,14	1,43
Inspector de segunda	64.984	58.465	123.449	31.669	123.449	497,34	1,38
<i>Subalternos:</i>							
Subalterno de primera Jefe Equipo	58.900	58.785	117.685	29.546	117.685	432,21	1,32
Subalterno de primera	54.781	54.663	109.444	28.839	109.444	388,48	1,23
Subalterno de segunda	50.660	50.543	101.203	28.839	101.203	386,61	1,13
<i>Obreros:</i>							
Oficial de primera Jefe Equipo	2.149	1.924	4.073	1.043,96	122.190	447,23	1,38
Oficial de primera	2.004	1.744	3.748	974,06	112.440	416,47	1,27
Oficial de segunda	1.847	1.629	3.476	950,76	104.280	402,93	1,18
Ayudante	1.713	1.626	3.339	950,76	100.170	376,83	1,13
Auxiliar de primera	1.631	1.573	3.204	950,76	96.120	369,98	1,09
Auxiliar de segunda	1.492	1.441	2.933	950,76	87.990	355,03	1,00
Limpiadora	1.492	1.441	2.933	950,76	87.990	355,03	1,00
Aprendiz de cuarto año	1.348	1.311	2.659	950,76	79.770	-	0,90
Aprendiz de tercer año	1.260	1.263	2.523	950,76	75.690	-	0,86

ANEXO B

TABLA DE SALARIOS, PERIODO 1 DE ABRIL DE 1988 AL 31 DE MARZO DE 1989

Categorías	Salario base	Plus Convenio	Total mes/día	Tabla calific. antigüedad	Pagas extras	Tabla Calif. Horas extras	Coefficiente final
<i>Directivos administrativos y técnicos</i>							
Jefe de servicios	104.077	80.053	184.130	52.149	184.130	792,78	1,97
Titulado de Grado Superior	92.051	74.774	166.825	50.679	166.825	773,01	1,78
Titulado Grado Medio	85.741	68.107	153.848	43.369	153.848	704,14	1,64
Jefe de primera de administración	85.741	68.107	153.848	39.729	153.848	657,88	1,64
Jefe de primera técnico	85.741	68.107	153.848	39.729	153.848	618,50	1,64
Jefe de segunda de administración	75.329	65.539	140.868	35.138	140.868	575,85	1,50
Jefe de segunda técnico	75.329	65.539	140.868	35.138	140.868	541,60	1,50
Oficial de primera de administración	68.246	61.378	129.624	33.251	129.624	552,30	1,38
Oficial de primera técnico	68.246	61.378	129.624	33.251	129.624	519,51	1,38
Oficial de segunda de administración	61.018	58.226	119.244	31.023	119.244	518,95	1,27
Oficial de segunda técnico	61.018	58.226	119.244	31.023	119.244	488,40	1,27
Auxiliar de administración	55.149	53.710	108.859	30.281	108.859	443,66	1,16
Auxiliar técnico	55.149	53.710	108.859	30.281	108.859	417,68	1,16
Aspirante de cuarto año	45.030	43.930	88.960	30.281	88.960	-	0,95
Aspirante de tercer año	43.502	41.132	84.634	30.281	84.634	-	0,90
<i>Comerciales:</i>							
Inspector de primera	71.181	62.768	133.949	33.995	133.949	553,55	1,43
Inspector de segunda	68.233	61.388	129.621	33.252	129.621	522,20	1,38
<i>Subalternos:</i>							
Subalterno de primera Jefe de Equipo	61.845	61.724	123.569	31.023	123.569	453,82	1,32
Subalterno de primera	57.520	57.396	114.916	30.281	114.916	407,90	1,23
Subalterno de segunda	53.193	53.070	106.263	30.281	106.263	405,94	1,13
<i>Obreros:</i>							
Oficial de primera Jefe Equipo	2.256	2.020	4.276	1.096,16	128.280	469,59	1,38
Oficial de primera	2.104	1.831	3.935	1.022,76	118.050	437,29	1,27
Oficial de segunda	1.939	1.710	3.649	998,30	109.470	423,08	1,18
Ayudante	1.799	1.707	3.506	998,30	105.180	395,67	1,13
Auxiliar de primera	1.713	1.652	3.365	998,30	100.950	388,48	1,09
Auxiliar de segunda	1.567	1.513	3.080	998,30	92.400	372,78	1,00
Limpiadora	1.567	1.513	3.080	998,30	92.400	372,78	1,00
Aprendiz de cuarto año	1.415	1.377	2.792	998,30	83.760	-	0,90
Aprendiz de tercer año	1.323	1.326	2.649	998,30	79.470	-	0,86

Bases que regulan la concesión de los beneficios de mejora de las cantidades de jubilación y viudedad

JUBILACION

Base 1.^a *Jubilación a los sesenta y cinco años.*-Condiciones personales. Para acogerse a los beneficios que se reglamentan en las presentes bases es necesario cumplir todas y cada una de las siguientes condiciones:

1.1 Pertenecer a la plantilla de la Empresa con un mínimo de diez años de servicios ininterrumpidos.

1.2 Solicitar la jubilación voluntaria para el día mismo en que se cumplan los sesenta y cinco años de edad con treinta días de antelación, como mínimo.

1.3 Solicitar igualmente la pensión de jubilación del Instituto Nacional de la Seguridad Social, así como el subsidio de vejez, si tuviera derecho.

1.4 Jubilarse en la fecha solicitada.

Base 2.^a *Beneficios que se conceden.*-Jubilación a los sesenta y cinco años: Una cantidad con arreglo a la siguiente escala:

Años de servicio en la Empresa cumplidos	Porcentaje de salario anual
Treinta años o más de servicio	20
De veinticinco a veintinueve años de servicio	15
De veinte a veinticuatro años de servicio	8
De diez a diecinueve años de servicio	5

Base 3.^a *Remuneraciones computables.*-Las percepciones netas correspondientes a los doce meses anteriores a la jubilación, que servirán de base para la determinación de las cantidades de la pensión, serán única y exclusivamente las siguientes:

- 3.1 Salario base.
- 3.2 Complemento por antigüedad.
- 3.3 Plus Convenio.
- 3.4 Pagas extraordinarias.

No se tendrá en cuenta, por consiguiente, las horas extraordinarias, plusés por trabajos nocturnos, penosos, tóxicos o peligrosos, dietas o compensaciones análogas, primas, plus familiar, etc.

Base 4.^a El total de la cantidad anual que resulte de la aplicación de la escala contenida en la base 2.^a se fraccionará en 14 partes iguales. Doce se abonarán por meses naturales vencidos y los dos restantes en Navidad y julio. El pago se efectuará en las oficinas de la Empresa, sin perjuicio de establecer otra forma o lugar de pago, siempre que se solicite razonablemente por el interesado.

Base 5.^a Cesará el devengo de las cantidades de jubilación al fallecer el beneficiario. La Dirección de la Empresa podrá solicitar la presentación de certificación de vida del titular de la pensión cuando el pago no se realice directamente al interesado.

Base 6.^a El personal que hubiere causado baja en la Empresa antes de cumplir los sesenta y cinco años por invalidez tendrá derecho a percibir la cantidad de jubilación que le corresponda una vez cumplida la edad reglamentaria, aplicándose los preceptos de las presentes bases. El salario regulador será el neto percibido durante los doce meses anteriores a su baja por invalidez, de conformidad con lo que establece la base 3.^a

Base 7.^a La Empresa se reserva el derecho a prorrogar, de mutuo acuerdo con los interesados, la edad tope de sesenta y cinco años que se establece en las presentes bases, cuando se trate de productores cuya sustitución ofrezca alguna dificultad, quedando obligado, una vez transcurrido el plazo, a pagarle una cantidad de jubilación del mismo porcentaje que si se hubiera jubilado dentro del plazo reglamentario, si bien los salarios que se computarán serán los de los doce meses anteriores a su cese real.

Base 8.^a Las vacantes producidas por la aplicación de estos beneficios podrán amortizarse por las Empresas si alguna de ellas no resultara necesaria de acuerdo con la organización actual.

aunque dando cuenta de ello al Director provincial de Trabajo, para su conocimiento.

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

Base 10. Las presentes normas entrarán en vigor el día 1 de abril de 1987.

VIUDEDAD

Base 11. *Condiciones del causante.*—Deberán encontrarse en el momento del fallecimiento en alguna de las siguientes situaciones:

11.1 Estar percibiendo de la Empresa la cantidad correspondiente de jubilación.

11.2 Pertenecer a la plantilla de la Empresa con un mínimo de diez años de servicios ininterrumpidos.

Base 12. *Condiciones del beneficiario.*—Deberá reunir los siguientes requisitos:

12.1 Haber contraído nupcias con una antelación mínima de tres años respecto a la fecha del fallecimiento del causante, salvo el caso previsto en el apartado 12.3.2, en que dicha prestación tendrá efecto desde el momento en que se produzca el óbito, sea cual fuere el tiempo transcurrido desde que contrajera nupcias.

12.2 Estar conviviendo con el cónyuge causante ininterrumpidamente o, en caso de separación judicial, que la sentencia firme le reconozca inocente y obligue al marido al pago de indemnización pecuniaria.

12.3 Las viudas deberán encontrarse en algunas de las situaciones siguientes:

12.3.1 Haber cumplido la edad de cuarenta años.

12.3.2 Estar incapacitada para el trabajo.

12.3.3 Tener a su cargo hijos habidos del causante con derecho a pensión de orfandad de la Seguridad Social.

12.4 Si el beneficiario es varón para tener derecho a la cantidad de jubilación deberá reunir los siguientes requisitos y señalados en los apartados 12.1 y 12.2 y encontrarse al tiempo del fallecimiento de su esposa incapacitado para el trabajo y sostenido económicamente por ella.

Base 13. *Beneficios que se conceden.*—Son de dos clases, según la situación del causante en el momento de fallecimiento.

13.1 Si el causante estaba percibiendo la cantidad correspondiente a jubilación, el beneficiario percibirá el 45 por 100 de ésta en concepto de viudedad.

13.2 Si el causante no fuera pensionista de jubilación y reuniera en el momento de su fallecimiento los requisitos señalados en el apartado 11.2 el beneficiario tendrá derecho a una cantidad complementaria, que, sumada a la que perciba del Instituto Nacional de la Seguridad Social, alcance los siguientes porcentajes de su remuneración neta real, computada según se establece en la base 3.^a

Años de servicio a la Empresa cumplidos	Porcentaje que ha de alcanzarse entre la pensión del IJUSS y la cantidad de jubilación
Veinte o más años	45
Quince a veinte años	40
Diez a quince años	30

Base 14. *Extinción de los beneficios.*—Cesará el devengo de la pensión complementaria de viudedad por las siguientes causas:

14.1 Por contraer nuevas nupcias o tomar estado religioso.

14.2 Pérdida o privación de la patria potestad en virtud de alguna de las causas previstas en el Código Civil o ausencia que implique abandono de los hijos.

14.3 Cesar en su incapacidad si la pensión se otorgó por esta causa, salvo en los casos en que el beneficiario se recupere después de cumplir cincuenta y cinco años de edad.

Las normas relativas a la pensión complementaria de viudedad entrarán en vigor el mismo día que el presente Convenio.

Base 15. Los beneficiarios de las pensiones de viudedad y orfandad vendrán obligados a acreditar fehacientemente, siempre que la Empresa lo solicite y obligatoriamente a principios de cada año, la subsistencia de tal derecho, de acuerdo con las Leyes establecidas.

GENERAL

Las cantidades que se determinan como de jubilación y viudedad, de acuerdo con las bases anteriores fraccionadas de la forma

que se indica en las mismas, se consolidarán durante todo el tiempo el derecho al disfrute en cada una de sus modalidades en la forma correspondiente a cada derechohabiente, no pudiendo ser afectadas en ningún sentido por la actualización de las pensiones de jubilación y viudedad que periódicamente pueda realizar la Seguridad Social, con efecto desde 1 de abril de 1987.

24846 RESOLUCION de 23 de octubre de 1987, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Junta de Castilla y León, en materia de información sobre acción social y servicios sociales.

Habiéndose suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Junta de Castilla y León un Convenio de colaboración en materia de información sobre acción social y servicios sociales, y en cumplimiento de lo dispuesto en el Acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Política Autonómica, adoptado en su reunión de 18 de junio de 1985, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho Convenio, que figura como anexo de esta Resolución.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Madrid, 23 de octubre de 1987.—El Secretario general técnico, José Antonio Griñán Martínez.

CONVENIO EN MATERIA DE INFORMACION SOBRE ACCION SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES ENTRE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y LA JUNTA DE CASTILLA Y LEON

En Madrid a 15 de octubre de 1987.

REUNIDOS

De una parte, el ilustrísimo señor don Adolfo Jiménez Fernández, Secretario general para la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y, de otra parte, el excelentísimo señor don Javier León de la Riva, Consejero de Cultura y Bienestar Social de la Junta de Castilla y León;

Actuando el primero en nombre, y por delegación del excelentísimo señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, y reconociéndose recíprocamente la capacidad de contratar y obligándose en los términos del presente Convenio

ACUERDAN:

Que, siendo la información un instrumento técnico de fundamental importancia en el Sector de la Acción Social y Servicios Sociales para conseguir el objetivo de maximizar la oferta existente mediante una mejor utilización de los recursos sociales y para potenciar el desarrollo de programas piloto en la atención a diversas situaciones de necesidad, se considera necesaria la colaboración entre las distintas Administraciones Públicas en las que se genera dicha información, tanto para lograr la máxima eficacia en la gestión como para un adecuado cumplimiento de las competencias que, en materia de estadística para fines estatales y de estadística para fines autonómicos, tienen atribuidas respectivamente la Administración del Estado y la Comunidad Autónoma de Castilla y León, de conformidad con lo establecido por la Ley Orgánica 4/1983, de 25 de febrero, que aprueba el Estatuto de Autonomía de la misma, cuyo artículo 26, punto 1.18, atribuye a esta Comunidad Autónoma competencias en materia de acción social y servicios sociales, y por los Reales Decretos 530/1985, de 8 de abril; 1856/1979, de 30 de julio, y 1433/1985, de 1 de agosto, respecto de la Administración del Estado.

Con el fin de establecer las bases de dicha colaboración, ambas partes convienen en adoptar los siguientes acuerdos:

Primero. *Suministro de información por la Comunidad Autónoma.*—A partir de la entrada en vigor del presente Convenio la Comunidad Autónoma de Castilla y León suministrará regularmente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la información de base relativa a las materias de acción social y servicios sociales, de acuerdo con los contenidos, plazos y modelos que se detallan en el anexo I, o los que, en su caso, se establezcan, de forma que quede garantizada su integración con el resto de la información de ámbito estatal. Se respetarán los formatos y normas de cumplimentación adoptados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Segundo. *Suministro de información por parte de la Administración del Estado.*—El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social facilitará al Gobierno de la Comunidad Autónoma de Castilla y León la información elaborada en materia de estadística de acción social y servicios sociales y otras estadísticas laborales a través del envío regular de las publicaciones del Ministerio y atenderá, en la