

Provincia de Granada

Municipio: Pinos-Puente.
Localidad: Pinos-Puente.
Denominación: «Luis Vives».
Domicilio: General Franco, 63.
Titular: Benigno Vaquero Cid.
Transformación y clasificación provisional en Centro de Párvulos con una unidad y capacidad para 40 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle General Franco, 63.

Provincia de Las Palmas de Gran Canaria

Municipio: Las Palmas de Gran Canaria.
Localidad: Las Palmas de Gran Canaria.
Denominación: «Santa Bernardita».
Domicilio: Cuesta Blanca carretera del Norte.
Titular: Eleccia de la Paz Torres.
Transformación y clasificación provisional en Centro de Párvulos, con una unidad y capacidad para 40 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle Cuesta Blanca carretera del Norte.

9990

ORDEN de 1 de abril de 1976 por la que se concede plazo extraordinario para inscripción de obras en el Registro General de la Propiedad Intelectual.

Ilmo. Sr.: La Ley de 10 de enero de 1879, que reconoce la propiedad intelectual sobre las obras del ingenio por el solo hecho de su creación, instituyó el Registro General de la Propiedad Intelectual como instrumento técnico de publicidad, determinando, al propio tiempo, el ingreso anticipado en el dominio público de aquellas obras que no hubiesen sido inscritas en dicho Registro.

La perentoriedad de los plazos ordinarios de inscripción ha obligado en reiteradas ocasiones, atendiendo las fundadas peticiones de los autores, a establecer plazos de carácter extraordinario.

El notable desarrollo de la industria editorial en nuestro país viene suscitando la reedición de obras que alcanzaron fama y crédito en épocas anteriores y que, por diversas razones, no han sido reeditadas, pero hoy lo son con éxito presunto y muchas veces efectivo. Como la mayoría de las aludidas obras no fueron objeto de registro en su día, se crean situaciones de pugnacidad entre los editores primitivos de las mismas que, en muchos casos, proyectan reeditarlas o reimprimirlas, y otras casas editoriales que, al considerarse legalmente en libertad de publicar tales obras, las editan sin abono de derechos a los autores ni a los derechohabientes de éstos.

Para resolver la cuestión planteada, dada la insistencia de los autores o de sus herederos, que solicitan la concesión de un plazo extraordinario para la inscripción en el Registro General de la Propiedad Intelectual de las obras que todavía no lo han sido por diversas circunstancias, y teniendo en cuenta la petición formulada por el Instituto Nacional del Libro Español,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.—Se concede un plazo extraordinario, que finalizará el día 31 de diciembre de 1976, para la inscripción en el Registro General de la Propiedad Intelectual de aquellas obras que, por no haber sido inscritas en los plazos ordinarios, hubiesen caído en dominio público, cualquiera que sea la fecha de su publicación y ya se trate de primeras o posteriores ediciones.

Segundo.—El expresado plazo sólo afecta al término de la inscripción en el Registro General de la Propiedad Intelectual, pero no al derecho sustantivo de cada autor, que se regulará en todo caso por la Ley de 10 de enero de 1879.

Tercero.—Las solicitudes de inscripción y la presentación de las obras se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 22 del Reglamento de 3 de septiembre de 1880 y disposiciones complementarias.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 1 de abril de 1976.

ROBLES PIQUER

Ilmo. Sr. Director general del Patrimonio Artístico y Cultural.

MINISTERIO DE TRABAJO

9991

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Cervezas de Santander, S. A.», con exclusión de sus fábricas de Madrid y Breda (Gerona).

Ilmo. Sr.: Visto el expediente de Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Cervezas de San-

tander, S. A.», con exclusión de sus fábricas de Madrid y Breda (Gerona), y

Resultando que con fecha 18 de marzo de 1976 tiene entrada en esta Dirección General escrito de la Presidencia del Sindicato Nacional de la Vid, Cervezas y Bebidas, en el que se remite para su homologación el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Cervezas de Santander, S. A.», y el personal que presta sus servicios en sus centros de trabajo, con excepción de sus fábricas de Madrid y Breda, que fue suscrito por las partes, previas las negociaciones correspondientes por la Comisión Deliberante, el día 8 de marzo de 1976, acompañándose los informes y documentos reglamentarios;

Resultando que, de conformidad con lo dispuesto en los Decretos 696/1975, de 8 de abril, y 2931/1975, de 17 de noviembre, previo informe de la Comisión, el Convenio fue sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, que en su reunión del día 7 de abril de 1976 acordó, en base al artículo 2.º del Decreto 696/75, aceptar el Convenio con las adaptaciones siguientes:

1.º Reducir el incremento salarial, calculado sobre los del Convenio anterior, al 15,8 por 100, equivalente al índice del coste de vida en los doce meses precedentes y dos puntos, menos el 0,3 por 100 por aumento de vacaciones.

2.º Que el incremento señalado en el apartado anterior se adicionará sin absorción ni compensación a los salarios que efectivamente vinieran percibiendo antes del 1 de enero de 1976, sin que dicha suma pueda exceder de los salarios pactados.

3.º Que la eventual repercusión en precios requiere autorización;

Resultando que previo informe de la Dirección General de Ordenación y Asistencia Sanitaria de la Seguridad Social, de conformidad con lo dispuesto en el número uno del artículo sexto del Decreto 160/1976, de 6 de febrero, se considera no procedente la homologación del artículo 7 del presente Convenio al incluir asimilación de categorías profesionales a efectos de cotización a la Seguridad Social que, en base a lo dispuesto en el número 2 del artículo 36 de la Orden de 28 de diciembre de 1968, es competencia de la Subsecretaría de la Seguridad Social, no debiendo figurar esta materia en el ámbito normativo de ningún Convenio del sector afectado, en tanto no esté resuelto el expediente de asimilación de categorías profesionales en la Industria Cervecera por el titular del Departamento de Trabajo;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en Convenio Colectivo Sindical en orden a su homologación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que examinado el artículo 12 del presente Convenio se advierte en su número 12.1 la indicación de que «para adquirir el derecho al disfrute (de vacaciones) deberá haberse trabajado de forma efectiva un año en la Empresa; redacción que supone violación de norma de derecho necesario al contra decir lo dispuesto en el artículo 38 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera de 23 de julio de 1971, precepto que reconoce el derecho a las vacaciones durante el año civil sin el condicionamiento de previa prestación de servicios durante un año, procediendo consecuentemente la modificación en la redacción del artículo 12 del presente Convenio y su adaptación al precepto reglamentario. Asimismo, no procede homologar el artículo 7 del Convenio Colectivo objeto del presente expediente por los fundamentos expuestos en el tercer resultando de esta Resolución.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero: Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Cervezas de Santander, Sociedad Anónima», con exclusión de sus fábricas de Madrid y Breda, suscrito el día 8 de marzo de 1976, con las adaptaciones siguientes:

a) Reducir el incremento salarial, calculado sobre los del Convenio anterior al 15,8 por 100, equivalente al índice del coste de vida en los doce meses precedentes y dos puntos, menos el 0,3 por 100 por aumento de vacaciones.

b) Que el incremento señalado en el apartado anterior se adicionará sin absorción ni compensación a los salarios que efectivamente vinieran percibiendo antes del 1 de enero de 1976, sin que dicha suma pueda exceder de los salarios pactados.

c) Que la eventual repercusión en precios requiere autorización.

d) No procede la homologación de los artículos 7 y 12 por contravenir normas de derecho necesario conforme se indica en el segundo considerando de esta Resolución.

Segundo: Disponer su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero: Que se comuniqué esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberante, a la que

se hará saber que, de acuerdo con el artículo decimocuarto-dos de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no procede recurso contra la misma en vía administrativa.

Ló que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 29 de abril de 1976.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO ACORDADO ENTRE LAS REPRESENTACIONES ECONOMICA Y SOCIAL DE LA EMPRESA «CERVEZAS DE SANTANDER, SOCIEDAD ANONIMA», Y SU PERSONAL

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial, funcional y personal.*—Las estipulaciones del presente Convenio Colectivo afectarán a todo el personal que preste sus servicios en los diversos centros de trabajo de la Empresa «Cervezas de Santander, S. A.», con las únicas excepciones de sus fábricas de Madrid y Breda.

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

Art. 2.º *Vigencia.*—La vigencia de este Convenio, una vez homologado, abarcará el periodo comprendido entre el 1 de enero de 1976 y el 31 de diciembre de 1977. Los efectos retroactivos anteriormente establecidos no serán de aplicación en ningún caso al personal que haya cesado en la Empresa antes de la homologación del presente pacto.

Durante el primer año de su vigencia, las condiciones económicas pactadas serán las que se indican en las correspondientes tablas salariales anexas a este Convenio. Para el segundo año de su vigencia, estas tablas salariales tendrán el incremento equivalente al aumento del índice del coste de la vida en el conjunto nacional fijado por el Instituto Nacional de Estadística más tres puntos.

Art. 3.º El Convenio se considerará prorrogado de año en año si ninguna de las partes que lo suscriben formulan solicitud de revisión tres meses antes, como mínimo, de que concluya su vigencia o cualquiera de sus prórrogas, en su caso.

Art. 4.º El cálculo de los beneficios económicos pactados en el presente Convenio ha sido efectuado considerando que las remuneraciones que en él se contienen cotizarán al Régimen General de la Seguridad Social, según establece la Ley 24/1972, de Financiación de Perfeccionamiento del Régimen General de la Seguridad Social.

Asimismo se ha tenido en cuenta el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, y la Orden ministerial de 22 de noviembre, de igual año, sobre Ordenación de Salario.

Por último también han sido consideradas las normas que para la contratación colectiva y la obligación de las empresas están contenidas en el Decreto 2931/1975, de 17 de noviembre, por el que se proroga y complementa el Decreto 696/1975, de 8 de abril, sobre aplicación de medidas previstas en la disposición adicional tercera de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos.

Art. 5.º *Absorción.*—Las condiciones económicas contenidas en el presente Convenio, consideradas conjuntamente, compensarán y absorberán las mejoras de cualquier clase o género que existieran en la fecha inicial de su vigencia incluidas toda clase de primas, incentivos, pluses, gratificaciones, pagas extraordinarias, percepciones análogas establecidas por precepto legal o que voluntariamente se hubieran concedido o pactado en Convenio Colectivo, Reglamento de Régimen Interior o Contrato de Trabajo individual.

También quedarán compensados y absorbidos los pluses de transportes y distancias, e igualmente quedarán compensados y absorbidos los que puedan implantarse en lo sucesivo por cualquiera de las causas anteriormente citadas o por disposición legal de carácter general o especial de obligado cumplimiento; a cuyo efecto se pacta entre ambas partes, que los aumentos que representen la aplicación de dichas disposiciones por los conceptos de aumentos de salarios, valor de las horas extraordinarias, aumento por antigüedad, disminución de la jornada, aumento de días de vacaciones, pluses especiales o cualquier otro concepto serán absorbidos íntegramente y sin excepción con las mejoras de todas clases que contiene el Convenio, entendiéndose por tales todas aquellas que excedan de las mínimas obligaciones establecidas por disposición legal en la fecha de su aprobación.

Art. 6.º La representación social podrá pedir la revisión del Convenio si, por disposición legal de cualquier rango, se establecen mejoras para los productores de la industria, que al compensar o absorber el conjunto de las contenidas en el mismo, motiven la anulación total o parcial de los beneficios que mediante él se conceden, entendiéndose como tales todos los que excedan de los mínimos obligatorios. Para que pueda ser estimado como causa justa de revisión y anulación parcial de los beneficios del Convenio, la merma de dichos beneficios considerándola en su conjunto, habrá de ser superior al 20 por 100 de los mismos.

Asimismo corresponderá a las empresas el derecho a solicitar la revisión del Convenio antes de que expire su término, si el

coste total del personal de los Seguros Sociales resultara incrementado en un 5 por 100 como consecuencia de mejoras implantadas con carácter obligatorio o por aplicación a las cuotas o a las bases de la Seguridad Social, Mutualismo, Desempleo, Formación Profesional y Cuota Sindical.

Ambas partes se comprometen solemnemente a no solicitar la revisión del Convenio por causas que no sean enumeradas anteriormente, así como a no plantear peticiones de vencimiento anticipado del mismo, salvo en los casos concretamente autorizados por la legislación vigente en la materia.

CAPITULO II

Condiciones económicas

Art. 7.º *Bases de cotización para Seguros Sociales, Desempleo, Mutualidad y Formación Profesional.*—De conformidad con lo establecido en la Ley 24/1972, de 21 de junio, en el Decreto 547/1975, de 21 de marzo, y disposiciones que los desarrollan, la cotización a la Seguridad Social se ajustará a los conceptos y con las limitaciones que las disposiciones anteriormente citadas establecen o con las modificaciones que puedan establecerse en lo sucesivo, teniendo en cuenta, a efectos de determinación del grupo de tarifa que corresponda a cada categoría profesional las siguientes asimilaciones:

	Tarifa
Titulados de Grado Superior	1
Titulados de Grado Medio	2
Jefes Administrativos, Técnicos comerciales de primera y segunda	3
Inspectores comerciales de primera y segunda	5
Oficiales técnicos y Administrativos de primera y segunda	5
Subalternos de cualquier categoría	6
Auxiliares técnicos y Administrativos	7
Oficiales de primera, Jefes de Equipo y Oficiales de primera y segunda Obreros	8
Ayudantes y Auxiliares de primera Obreros	9
Auxiliares de segunda Obreros	10
Mujeres de limpieza	10
Aspirantes y Aprendices de tercero y cuarto año	11
Aspirantes y Aprendices de primero y segundo año	12

Art. 8.º *Conceptos que integran la retribución.*—Las percepciones económicas de los trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa afectada por el presente Convenio estarán integradas por los siguientes conceptos:

Percepciones salariales

- 8.1. Salario base.
- 8.2. Complementos personales que comprende:
 - 8.2.1. Antigüedad.
 - 8.2.2. Pluses especiales de antigüedad.
 - 8.2.3. Condiciones particulares si las hubiere.
- 8.3. Plus de trabajo nocturno.
- 8.4. Complementos por calidad o cantidad de trabajo que comprende:
 - 8.4.1. Plus de asistencia.
 - 8.4.2. Horas extraordinarias.
 - 8.4.3. Retribuciones especiales de las fiestas recuperables trabajadas.
 - 8.4.4. Primas o incentivos en general si los hubiere.
- 8.5. Complementos de vencimiento periódico superior al mes que comprende:
 - 8.5.1. Gratificaciones extraordinarias reglamentarias.
 - 8.5.2. Gratificación extraordinaria especial.

Percepciones no salariales

- 8.6. Ayuda por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad y accidente, sea o no laboral.
- 8.7. Premios por una sola vez del artículo 27.
- 8.8. Premio de permanencia.

Art. 9.º *Salario base.*—Se acuerda establecer para las diferentes categorías los salarios base que se transcriben en la tabla del anexo número 1 de este Convenio.

Estos salarios base se han calculado aplicando los coeficientes del artículo 25 de la Ordenanza Laboral, adaptados de conformidad con lo estipulado en el apartado 4) de dicho artículo. De acuerdo con el artículo 10 del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre Ordenación del Salario, la modificación del salario mínimo interprofesional no modificará las estructuras de salarios fijados en este Convenio, ni las cuantías de los mismos, siempre que en cómputo anual global por todos los conceptos sea superior a la cuantía, también en cómputo anual del salario mínimo interprofesional.

Art. 10. *Antigüedad.*—Todos los trabajadores fijos de carácter continuo, con excepción de los Aspirantes administrativos

y Técnicos y de los Aprendices, disfrutarán de aumentos periódicos en sus haberes en la forma y cuantía siguiente: Bienio del 5 por 100 cada uno en razón de su antigüedad en la Empresa, con un tope máximo de 15 bienios equivalente al 75 por 100 de aumento por antigüedad. Estos porcentajes se irán sumando y se aplicarán sobre el salario base que en cada momento correspondiera a la categoría profesional del trabajador, de acuerdo con la tabla que como anexo número 1 se acompaña.

Los productores que el 1 de enero de 1970 tenían consolidado uno o los dos pluses especiales que en aquel entonces estaban establecidos, los continuarán disfrutando, con lo que el tope máximo de aumento por antigüedad resultará incrementado, en estos casos especiales, en las cantidades correspondientes al plus o pluses especiales consolidados.

Las categorías exceptuadas de esta remuneración, y que son las consignadas en el párrafo 1.º de este artículo, comenzará a computar el tiempo para complemento de su antigüedad única y exclusivamente a partir de la fecha de su promoción a cualesquiera de las categorías no excluidas.

Art. 11. Remuneración obligatoria de domingos y fiestas no recuperables.—Todos los productores tendrán derecho a percibir el salario íntegro del domingo o día de descanso semanal obligatorio, según se establezca en la Ley de Descanso Dominical, así como los de las fiestas no recuperables. Cuando por necesidades de producción, la Empresa determine que el personal haya de trabajar en un día festivo no recuperable, que no sea domingo, dicho personal tendrá un día de descanso, en compensación, en cualquiera de los días laborables inmediatamente posteriores. En otro caso, percibirán la retribución normal correspondiente al día festivo trabajado, más otro jornal incrementado en un 40 por 100. A estos efectos, se entenderá como retribución normal el salario base, más los aumentos por antigüedad, tanto ordinarios como especiales, en su caso, más el plus de asistencia.

Art. 12. Vacaciones.

12.1. Derecho a vacaciones.—Todos los trabajadores fijos de carácter continuo de esta Empresa, sin distinción de grupo o categoría profesional, tendrán derecho a disfrutar anualmente un período de vacaciones retribuidas de veintidós días naturales consecutivos, hasta haber cumplido los cinco años de antigüedad en la Empresa.

En el sexto año tendrá derecho a un día más de vacaciones, incrementándose así sucesivamente por cada año hasta alcanzar un tope máximo de treinta días. A estos solos efectos el período de tiempo trabajado en el año civil de ingreso en la Empresa se computará como año entero.

Para adquirir el derecho al disfrute deberá haberse trabajado de forma efectiva durante un año en la Empresa.

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

Art. 13. Pagas extraordinarias obligatorias.—Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de las siguientes pagas extraordinarias reglamentarias:

Técnicos, Administrativos, Comerciales y Subalternos, una mensualidad el 18 de julio, Fiesta de la Exaltación del Trabajo, y otra mensualidad coincidiendo con la Fiesta de Navidad.

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

Para el cálculo de estas pagas se computará el salario base más aumentos por antigüedad, tanto ordinarios como especiales, en aquellos casos en que los productores las tengan consolidadas de acuerdo con el artículo 10, más el plus de asistencia.

Para tener derecho a percibir el importe íntegro de cada una de estas pagas, es preciso estar al servicio de la Empresa con doce meses consecutivos de antelación como mínimo, en la fecha señalada para hacer efectiva cada una de ellas. En otro caso serán abonadas por dozeavas partes, computándose como meses completos las fracciones de mes, excepto para aquel personal que no lleve al menos dos meses completos de alta en la Empresa, en cuyo caso el prorrateo se realizará proporcionalmente al número de días efectivamente trabajados.

El personal temporero, eventual e interino que no alcanzase a trabajar un mínimo de diez días, no tendrá derecho al cobro de esta fracción de mes.

Dichas gratificaciones no se devengarán durante el período de permanencia en el servicio militar, en las ausencias injustificadas ni durante el tiempo de baja por incapacidad laboral transitoria, cualquiera que sea su causa.

Art. 14. Horas extraordinarias.—Se considerarán horas extraordinarias las que excedan en cada jornada de las señaladas para la prestación del horario normal.

Las horas extraordinarias serán abonadas con un recargo del 30 por 100 las dos primeras y con un 40 por 100 las restantes. Las del personal femenino llevarán un recargo del 50 por 100, sin que pueda exceder de diez horas su jornada diaria total.

La base para el cálculo de las horas extraordinarias y de sus recargos será el salario-hora pactado de mutuo acuerdo entre las partes y que figura en la tabla como anexo número 2, se acompaña a este Convenio.

Art. 15. Plus de asistencia.—Durante la vigencia del presente Convenio todos los productores disfrutarán de un complemento de retribución denominado plus de asistencia, cuya cuantía por categoría y grupo laboral queda reflejada en las tablas del anexo número 1 de este Convenio.

La percepción de este plus se devengará por día efectiva-mente trabajado, con independencia de la duración de la jornada.

No obstante lo expresado anteriormente tendrá derecho a la percepción íntegra de este plus:

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

b) El que acude a visita médica con el visto bueno del Médico de la Empresa, justificándolo debidamente y por el tiempo que dure.

c) El que disfrute de las licencias con sueldo que debe conceder la Empresa por los acontecimientos familiares que se relacionan en el artículo 22 de este Convenio.

Será descontado el plus de asistencia al productor que falte al trabajo por cualquier causa que no sea alguna de las especificadas en el apartado anterior, o no justifique en debida forma las ausencias en él mencionadas. También se descontará a todo el personal tantos días de plus de asistencia como faltas de puntualidad excedan de tres en un período de treinta días, sin perjuicio de las demás sanciones a que hubiera lugar.

Para el personal mensual, la cuantía diaria del plus de asistencia que servirá de base para los descuentos previstos en este artículo, se obtendrá dividiendo por treinta el importe que figura en la columna correspondiente a la tabla del anexo número 1 de este Convenio.

Art. 16. Ayuda por incapacidad laboral transitoria.—Al trabajador que se encuentre en la situación de incapacidad laboral transitoria debida a accidente de trabajo, la Empresa le completará la diferencia existente entre lo percibido por ésta de la Seguridad Social, y el total de la suma del salario o sueldo base, complemento por antigüedad, tanto ordinario como especial, en su caso, y plus de asistencia que le corresponda en jornada normal de trabajo.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa completará al trabajador la diferencia entre lo percibido de la Seguridad Social y el total de la suma del salario o sueldo base, complemento de antigüedad, tanto ordinario como especial, en su caso, y plus de asistencia que le corresponda en jornada normal de trabajo.

El complemento que establece este artículo se percibirá a partir del día cuarto de la fecha de baja, sin efectos retroactivos y previo dictamen favorable de la Comisión que establece la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera en su artículo 40, apartado número 3.

En cualquier momento la mencionada Comisión puede variar, sin efecto retroactivo, la decisión que haya adoptado en cada caso, a la vista de nuevos elementos de juicio que haya adquirido, siendo igualmente inapelables las decisiones que adopte en este sentido.

Art. 17. Teniendo en cuenta los fuertes condicionamientos estacionales a que está sometida la industria cervecera, se pacta la necesidad de trabajar horas extraordinarias tal y como se vienen realizando en las Empresas, especialmente en verano. Cuando un domingo resulte precedido o seguido de una fiesta no recuperable, se trabajará una de las dos si fuera preciso a criterio de la Empresa, pagándose los haberes de conformidad con lo establecido en el artículo 11.

La realización de horas extraordinarias se avisará a los interesados por los Jefes respectivos con una antelación mínima de veinticuatro horas. Cuando el período durante el que se va a trabajar en jornada extraordinaria sea superior a un día, bastará un solo aviso para comunicar la duración del tiempo en que se han de trabajar las horas extraordinarias y el número de éstas, que no excedan en ningún caso de cuatro por cada jornada.

Con el fin de hacer compatible el derecho de los trabajadores o manifestar su negativa a prolongar su jornada normal, con la facultad y necesidad que tiene la Empresa de programar los turnos y el ritmo de trabajo de su personal con la debida antelación, se establece un sistema para que las prerrogativas de los trabajadores se ejerciten dentro del plazo que permita a la Empresa adoptar, con suficiente antelación, las medidas que aconsejen las disponibilidades del personal. Para ello, dentro del primer trimestre de cada año la Empresa formulará la oportuna convocatoria en el tablón de anuncios para que aquellos trabajadores que no deseen trabajar horas extraordinarias lo manifiesten por escrito, añadiendo si la negativa obedece o no a realizar otros trabajos por cuenta ajena, indicando en este último caso el nombre y domicilio de la segunda Empresa. La falsedad en cualquiera de los datos de esta información será considerada como falta grave. Los trabajadores que hagan constar así su negativa quedarán exentos de la obligación de hacer horas extraordinarias.

La negativa a trabajar horas extraordinarias formulada fuera del plazo antes señalado y sin cumplir los requisitos enumerados en el párrafo precedente, excepto por prescripción facultativa dictaminada por el Médico de Empresa, dará lugar a la pérdida del 50 por 100 por cada negativa de la primera gratificación especial que se devengue por el interesado después de su negativa si ésta fuera individual y aislada. Si la negativa fuera de carácter colectivo, entendiéndose como tal la formulada por más de ocho trabajadores simultáneamente, dará lugar a los que se negaran a la pérdida total de la paga extraordinaria que se estipula en la disposición adicional primera.

Quedan excluidos de las normas contenidas en el presente artículo el personal de los servicios de transportes y reparto, así como los inspectores comerciales y los trabajadores dedicados a la instalación y mantenimiento de los aparatos expendedores de cerveza, siempre que tengan pactadas con la Empresa las compensaciones económicas a que se refieren los apartados cuarto y quinto del artículo 35 de la vigente Ordenanza Laboral. Existe dicho pacto por el mero percibo de comisiones, primas o premios de reparto, por el personal a que se refiere el párrafo anterior. En este caso habrá de prolongarse la jornada hasta el cumplimiento normal de la tarea asignada.

Art. 18. *Retribución especial de las fiestas recuperables trabajadas.*—Las fiestas recuperables que se trabajan realmente por cada persona se pagarán doble.

El día de nuestra Patrona Virgen de las Viñas, que se celebra el 10 de septiembre, cuando las necesidades de producción lo exijan, cuya estimación será de exclusiva facultad de la Empresa, se trabajará como jornada normal y será pagada doble.

La percepción doble se refiere tanto al salario base, incrementado con la antigüedad, tanto ordinario como especial, en su caso, como del complemento por asistencia.

Art. 19. *Rendimiento mínimo.*—Teniendo en cuenta las características de la industria cervecera, la determinación de los rendimientos mínimos presentan serios obstáculos difíciles de salvar, máxime cuando estos rendimientos están condicionados por elementos mecánicos y procesos bioquímicos no regulables a voluntad. Por estas circunstancias no es posible incluir en el presente Convenio una tabla de rendimiento.

Art. 20. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, y en tanto no se fijen las mencionadas tablas, los trabajadores estarán obligados a unos rendimientos mínimos atemperados a los usos profesionales de la industria. Si se produjese contienda respecto a dichos usos, se estará en lo sucesivo hasta que las tablas estén redactadas a lo que el prudente arbitrio del Tribunal competente haya deducido de las pruebas aportadas y falle en consecuencia.

Art. 21. Todas las percepciones señaladas en el presente Convenio se referirán a la jornada completa. Los trabajadores que presten sus servicios durante un horario inferior al de la jornada normal, percibirán sus salarios y complementos salariales en proporción al tiempo trabajado.

CAPITULO III

Disposiciones varias

Art. 22. *Licencia con sueldo.*—En el caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuges, hermanos o hermanos políticos o enfermedad grave de los mismos o alumbramiento de la esposa, se concederá al personal fijo permisos remunerados que no excederán de tres días naturales, si cualquiera de las causas antes indicadas se producen en la localidad donde radica el centro de trabajo, y de cinco días naturales si se producen fuera de ésta. Cuando el trabajador contraiga matrimonio tendrá derecho a un permiso remunerado de quince días naturales consecutivos.

El día de la Primera Comunión y el del matrimonio de hijos y hermanos, desde las cero hasta las veinticuatro horas, se disfrutará permiso remunerado.

Cuando los trabajadores deban cumplir algún deber de carácter público impuesto por la Ley o disposición administrativa, se concederá permiso con sueldo por el tiempo indispensable. En cualquiera de los casos deberá justificarse documentalmente la necesidad del permiso.

El personal temporero, eventual e interino tendrá solamente derecho a licencia, que establece el artículo 67 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 23. *Ropa de trabajo del personal de oficina.*—Al personal de oficina se le facilitará un guardapolvo o prenda similar por un año, que sólo podrá ser utilizada en actos de servicio y que será devuelto a la Empresa en caso de cese del trabajador.

Art. 24. *Comisión Mixta.*—Para la aplicación o interpretación de este Convenio y en base a lo establecido en las normas vigentes, se creará una Comisión paritaria presidida por el Presidente del Sindicato Nacional de la Vid, Cervezas y Bebidas o persona en quien delegue el mismo, que estará integrada por cuatro vocales, dos por los Enlaces sindicales o miembros del Jurado y dos en representación de la Empresa, que representarán a las demás partes que pactaron.

Esta Comisión estará formada por los siguientes señores:

En representación de la Sección Social

D. Manuel Luna Rodríguez y
D. Carlos Quiroga Santos.

En representación de la Empresa

D. Pedro Gutiérrez Ruiz y
D. José María de Gregorio Velasco.

Art. 25. *Repercusión en precios.*—Como consecuencia de los incrementos salariales pactados, ineludiblemente tendrá lugar una repercusión en los costos de la Empresa. En cualquier caso, su incidencia en los precios vendrá fijada por los acuerdos que sobre la materia se concluyen con los Organismos administrativos competentes.

Art. 26. *Mejora de las pensiones de jubilación y viudedad.*—Las bases por las que se rigen los complementos de jubilación y viudedad son los que figuran en el anexo número 4.

Art. 27. *Premios a la antigüedad por una sola vez.*—Al personal que cumpla los veinte, los treinta y los cuarenta años de servicio ininterrumpidos a la Empresa, a partir del 1 de enero de 1976, se le concederá un premio de vinculación que se pagará de una sola vez, dentro del mismo mes en que cumpla los años de servicio, en la siguiente cuantía:

- A los veinte años de servicio, 15.000 pesetas.
- A los treinta años de servicio, 20.000 pesetas.
- A los cuarenta años de servicio, 30.000 pesetas.

Art. 28. *Jornadas de trabajo especiales.*—Los días de Jueves Santo, Nochebuena y Nochevieja, el horario de trabajo será de ocho a doce horas.

Todas las horas trabajadas a partir de la cuarta se considerarán como extraordinarias, abonándose las dos primeras al 30 por 100 y las dos restantes al 40 por 100. Por lo que respecta al Jueves Santo, al abonarse como horas extraordinarias y ser condición más beneficiosa, no será liquidada como fiesta recuperable.

La concesión de este horario especial no modifica en modo alguno al carácter de jornada laborable a todos los efectos, por lo que si hubiere necesidad de producción, se trabajará jornada completa.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Si durante la vigencia total del presente Convenio se produjera uno o varios aumentos del precio de la cerveza, se abonará el día 10 de septiembre de los años 1976 y 1977, festividad de nuestra Patrona Virgen de las Viñas, una gratificación de la cuantía señalada en el anexo número 3.

No se considerarán aumentos de precio, a los efectos de esta disposición, las eventuales repercusiones de impuestos del Estado, Provincia o Municipio en aquéllos.

Serán requisitos indispensables para tener derecho al percibo de estas gratificaciones el cumplimiento ineludible de las siguientes condiciones:

- 1.ª General.—Que se produzcan uno o varios aumentos del precio de la cerveza.
- 2.ª Particular.—Que todos los productores cumplan rigurosamente con lo establecido en el artículo 17 de este Convenio.

Para tener derecho a percibir estas gratificaciones es preciso encontrarse prestando servicio activo a la Empresa en la fecha señalada para hacer efectivas cada una de ellas, perdiéndose el derecho a su percepción en caso de cesar con anterioridad. Para percibirías íntegramente se requiere una antelación mínima de doce meses consecutivos, y en caso de no contar con la necesaria antelación serán abonadas por dozavos partes, computándose como meses completos las fracciones de mes.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Premio de permanencia.—Con el fin de estimular la puntualidad y presencia en los puestos de trabajo, se crea un premio de permanencia que se establece en un máximo de 18.000 pesetas anuales, pagaderas trimestralmente.

Al comenzar el trimestre se abrirá una cuenta a cada trabajador con el abono de 4.500 pesetas, de las que se irán trayendo en cada caso las cantidades que vienen expresadas en el número 3.

El citado premio se regulará por las siguientes normas:

1.ª El personal que cese durante el trimestre perderá el derecho a la percepción que le hubiera podido corresponder por el tiempo devengado.

Queda exceptuado, y en consecuencia se les abonará la parte proporcional que les corresponde por el tiempo devengado, el personal que se incorpore al servicio militar, se jubile a los sesenta y cinco años, y el temporero, eventual e interino a la terminación de los contratos.

2.ª En el caso de ingreso o reincorporación después del primer día del trimestre, el límite máximo que podrá percibir será la cantidad resultante de multiplicar las 50 pesetas por el número de días transcurridos desde la fecha de ingreso o reincorporación al último día del trimestre.

3.ª Las detracciones se producirán por los motivos y en las cuantías que a continuación se indican:

3.1. Por cada día de ausencia injustificada al trabajo, a juicio de la Empresa.

3.2. Por cada día de ausencia por enfermedad sin parte baja médica de la Seguridad Social, 250 pesetas.

3.3. Por cada día de ausencia por permisos sin retribución, 250 pesetas.

3.4. Por cada día de ausencia al trabajo como consecuencia de huelga procedente, 250 pesetas.

3.5. Por cada día de ausencia de los que correspondan a la primera enfermedad del año, con baja médica de la Seguridad Social, 50 pesetas.

Por cada día de ausencia, en razón de enfermedades posteriores a la primera, con baja médica de la Seguridad Social, 150 pesetas.

3.6. Por cada día de ausencia, al amparo de lo establecido en el artículo 22 del Convenio Colectivo Sindical de Empresa, exceptuados los que sean por causa de fallecimiento de alguno de los familiares a que dicho artículo se refiere y aquellas que sean consecuencia de la concesión de licencia por contraer matrimonio, 100 pesetas.

3.7. Por falta de puntualidad, 50 pesetas. A este efecto se entenderá falta de puntualidad la entrada al trabajo transcurridos cinco minutos de la hora fijada para su iniciación.

3.8. Por paro o huelga improcedente, pérdida automática y total del premio.

4.ª Las únicas ausencias que no den lugar a detracción son las vacaciones anuales retribuidas, las asistencias a los Consejos del personal representante de los trabajadores y las asistencias a las deliberaciones de un nuevo convenio colectivo.

Igual tratamiento merecerán el accidente laboral y la intervención quirúrgica. No obstante en estos casos, si existiera simulación con el fin de prolongar la situación de baja, a juicio del Médico de Empresa o Facultativo que se designe, se retracearán 100 pesetas por día de ausencia a partir de dicha comprobación.

5.ª Este premio no tiene carácter salarial a ningún efecto y por consiguiente no cotizará a la Seguridad Social ni a accidente de trabajo, no afectará al valor-hora ni se tendrá presente para la fijación de pensiones complementarias por jubilación y viudedad, etc., como tampoco en las revisiones que por aumento del costo de vida se haga del Convenio.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Jornada de trabajo.—La jornada de trabajo será total de ocho horas diarias y 48 semanales, excepto para los empleados administrativos, que será de 45 horas semanales. Su cumplimiento diario se efectuará en forma continuada, siempre que los trabajadores realicen obligatoriamente los turnos de guardia en aquellos servicios que se estime necesario por la Empresa, y en la forma que se determine por el Director de cada fábrica.

El horario quedará fijado en cada fábrica discrecionalmente por su Director. Quedan excluidos de las normas contenidas en el presente artículo, el personal de los servicios de transporte y reparto, así como los inspectores comerciales y los trabajadores dedicados a la instalación y mantenimiento de los aparatos expendedores de cerveza, siempre que tengan pactadas con la Empresa las compensaciones económicas a que se refieren los apartados 4.º y 5.º del artículo 36 de la vigente Ordenanza Laboral. Existe dicho pacto por el mero percibo de comisiones, primas o premios de reparto, por el personal a que se refiere el párrafo anterior. En este caso habrá de prolongarse la jornada hasta el cumplimiento normal de la tarea asignada.

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA

Remuneración de los afectados por las asimilaciones.—Los trabajadores que antes del primero de enero de 1974 ocuparan con carácter fijo plazas de Ayudante de Maestro cervecero, Encargado general, Jefe de segunda administrativo, Cobrador, Ordenanza, Guarda jurado, Vigilante y Portero, tendrán derecho a que se les respete, como garantía personal, las cantidades que se señalan en la tabla del anexo número 5.

Siendo de carácter personal el derecho que regula la presente disposición, no podrán disfrutarlo más que aquellos que reunieran los requisitos exigidos en el párrafo anterior.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

Asimilaciones de categorías del anterior Convenio a las del presente

Categorías del Convenio 1973	Categorías del Convenio 1974/75
Ingeniero	Titulado de Grado Superior.
Licenciado	Titulado de Grado Superior.
Maestro cervecero	Titulado de Grado Superior.
Ayudante Maestro cervecero ...	Jefe de 1.ª técnico.
Perito Industrial	Titulado de Grado Medio.
Practicante con título S.M.E.	Titulado de Grado Medio.
Practicante sin título S.M.E.	Jefe de 2.ª técnico.
Encargado general	Jefe de 1.ª técnico.
Ayudante Encargado general.	Jefe de 2.ª técnico.
Encargado de Sección	Jefe de 2.ª técnico.
Calcedor	Auxiliar técnico.
Analista Laboratorio (I)	Oficial de 2.ª técnico.
Auxiliar Laboratorio (I)	Auxiliar técnico.
Aspirante Laboratorio (I)	Aspirante técnico.
Inspector de Ventas	Inspector de Ventas de 2.ª
Inspector de Rutas	Inspector de Ventas de 2.ª
Cobrador	Subalterno de 1.ª

(1) Por lo que respecta a estas categorías, y dado su trabajo concreto y peculiar, se estará a las especificaciones reflejadas en la Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 19 de junio de 1964, al crearse estas categorías.

Categorías del Convenio 1973	Categorías del Convenio 1974/75
Ordenanza	Subalterno de 2.ª
Guarda Jurado y Portero	Subalterno de 2.ª
Vigilante y Sereno	Subalterno de 2.ª
Basculero, Contador, Almacenero y Telefonista-Recepcionista	Subalterno de 1.ª
Telefonista	Subalterno de 1.ª
Oficial cervecero obrero	Oficial de 1.º obrero.
Ayudante de oficios cervecero.	Oficial de 2.º obrero.
Ayudante de oficios varios	Ayudante obrero.
Peón especializado	Auxiliar de 1.º obrero.
Peón	Auxiliar de 2.ª obrero.

DISPOSICION FINAL

En aquellos aspectos no determinados concretamente en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general y al Reglamento de Régimen Interior de la Empresa «Cervezas de Santander, S. A.», que se mantendrá en su plena vigencia en todas aquellas materias que no se opongan a lo estipulado en el Convenio o no hayan sido derogadas por el mismo.

En relación con las pagas extraordinarias obligatorias del 18 de Julio y Navidad, que señala el artículo 13 del Convenio, se declara que de acuerdo con las normas administrativas establecidas en la Empresa, la paga de 18 de Julio se devenga de enero a junio y la de Navidad de julio a diciembre, por lo cual el prorrateo se efectuará por sextas partes en lugar de dozavas partes.

Ambas partes acuerdan que una vez publicada la Ley de Relaciones Laborales, habrá de reunirse la Comisión Mixta para determinar su aplicación de conformidad con dicho texto y disposiciones que lo desarrollen.

ANEXO NUMERO 1

Tabla de percepciones por sueldo base y plus de asistencia, artículos 9 y 15

	Sueldo o salario base	Plus de Asistencia	Total mes o día
Técnicos y Administrativos			
Titulado de grado superior ...	20.400,00	11.835,00	32.235,00
Titulado de grado medio	17.848,00	11.083,00	28.729,00
Jefe de primera técnico	16.320,00	7.744,00	24.064,00
Jefe de primera administrativo	16.320,00	7.744,00	24.064,00
Jefe de segunda técnico	14.586,00	6.330,00	20.916,00
Jefe de segunda administrativo	14.586,00	6.330,00	20.916,00
Oficial de primera técnico ...	13.566,00	6.297,00	19.863,00
Oficial de primera administrativo	13.566,00	6.297,00	19.863,00
Oficial de segunda técnico ...	12.240,00	6.129,00	18.369,00
Oficial de segunda administrativo	12.240,00	6.129,00	18.369,00
Auxiliar técnico	10.812,00	3.515,00	14.327,00
Auxiliar administrativo	10.812,00	3.515,00	14.327,00
Aspirante cuarto año técnico y administrativo	5.406,00	6.841,00	12.247,00
Aspirante tercer año técnico y administrativo	4.692,00	6.023,00	10.715,00
Aspirante segundo año técnico y administrativo	4.080,00	5.489,00	9.569,00
Aspirante primer año técnico y administrativo	3.366,00	5.059,00	8.425,00
Comerciales			
Inspector de primera	13.872,00	6.571,00	20.443,00
Inspector de segunda	12.852,00	7.011,00	19.863,00
Subalternos			
Subalterno de primera Jefe de equipo	12.240,00	2.521,00	14.761,00
Subalterno de primera	11.526,00	2.492,00	14.018,00
Subalterno de segunda	10.812,00	2.412,00	13.224,00
Obreros			
Oficial de primera Jefe de equipo	452,20	75,70	527,90
Oficial de primera	408,00	68,99	476,99
Oficial de segunda	384,20	68,31	452,51

	Sueldo o salario base	Plus de Asistencia	Total mes o día
Ayudante	360,40	51,62	412,02
Auxiliar de primera	350,20	46,95	397,15
Auxiliar de segunda	340,00	31,15	371,15
Limpiadora	340,00	12,22	352,22
Aprendiz de cuarto año	180,20	66,46	246,66
Aprendiz de tercer año	156,40	50,47	206,87
Aprendiz de segundo año	136,00	51,74	187,74
Aprendiz de primer año	112,20	57,36	169,56

La enumeración de categorías profesionales no tiene otra finalidad que la de señalar la retribución de cada una de ellas en los centros de trabajo de la Empresa donde existan productores que las ostenten, pero no pueden ser interpretadas como norma que obligue a sostener en la plantilla de cada centro todas y cada una de ellas.

ANEXO NUMERO 2

Tabla base salario-hora pactado para el cálculo de horas extraordinarias

	Valor hora
Técnicos y Administrativos	
Titulado de Grado Superior	153,47
Titulado de Grado Medio	136,68
Jefe de primera Técnico	120,94
Jefe de primera Administrativo	129,01
Jefe de segunda Técnico	98,13
Jefe Administrativo	119,05
Oficial de primera Técnico	92,81
Oficial de primera Administrativo	103,49
Oficial de segunda Técnico	88,94
Oficial de segunda Administrativo	94,87
Auxiliar Técnico	69,83
Auxiliar Administrativo	74,50
Aspirante de cuarto año Técnico	60,63
Aspirante de cuarto año Administrativo	64,70
Aspirante de tercer año Técnico	54,08
Aspirante de tercer año Administrativo	57,83
Aspirante de segundo año Técnico	48,22
Aspirante de segundo año Administrativo	52,76
Aspirante de primer año Técnico	42,20
Aspirante de primer año Administrativo	46,35
Comerciales	
Inspector de primera	102,75
Inspector de segunda	97,10
Subalternos	
Subalternos de primera Jefe de Equipo	79,51
Subalterno de primera	63,21
Subalterno de segunda	59,64
Obreros	
Oficial de primera Jefe de Equipo	71,32
Oficial de primera	63,94
Oficial de segunda	60,68
Ayudante	55,50
Auxiliar de primera	54,50
Auxiliar de segunda	52,00
Limpiadora	45,50
Aprendiz de cuarto año	32,96
Aprendiz de tercer año	26,63
Aprendiz de segundo año	26,23
Aprendiz de primer año	23,58

El valor de la hora para productores con derecho al plus de antigüedad, se obtendrá incrementando a la cifra que figura en la tabla por el porcentaje que cada productor tenga consolidado, a los efectos de la mencionada antigüedad.

ANEXO NUMERO 3

Valor por categorías de la gratificación extraordinaria a que hace referencia la disposición adicional primera

	Importe paga
Técnicos y Administrativos	
Titulado de grado superior	32.235
Titulado de grado medio	28.729

Importe paga

Jefe de primera técnico	24.064
Jefe de primera administrativo	24.064
Jefe de segunda técnico	20.916
Jefe de segunda administrativo	20.916
Oficial de primera técnico	19.863
Oficial de primera administrativo	19.863
Oficial de segunda técnico	18.369
Oficial de segunda administrativo	18.369
Auxiliar técnico	14.327
Auxiliar administrativo	14.327
Aspirante cuarto año técnico y administrativo	12.247
Aspirante tercer año técnico y administrativo	10.715
Aspirante segundo año técnico y administrativo	9.569
Aspirante primer año técnico y administrativo	8.425

Comerciales:

Inspector de primera	20.443
Inspector de segunda	19.863

Subalternos:

Subalterno de primera Jefe de equipo	14.761
Subalterno de primera	14.018
Subalterno de segunda	13.224

Obreros:

Oficial de primera Jefe de equipo	15.837
Oficial de primera	14.309
Oficial de segunda	13.575
Ayudante	12.360
Auxiliar de primera	11.914
Auxiliar de segunda	11.134
Limpiadora	10.566
Aprendiz de cuarto año	7.399
Aprendiz de tercer año	6.206
Aprendiz de segundo año	5.632
Aprendiz de primer año	5.066

La enumeración de categorías profesionales no tiene otra finalidad que la de señalar la retribución de cada una de ellas en los centros de trabajo de la Empresa donde existan productores que las ostenten, pero no puede ser interpretado como norma que obligue a sostener en la plantilla de cada centro todas y cada una de ellas.

ANEXO NUMERO 4

Bases que regulan la concesión de los beneficios de mejoras de las pensiones de jubilación y viudedad

JUBILACION

Base 1.^a *Condiciones personales.*—Para acogerse a los beneficios que se reglamentan con 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 anticipación por lo menos.
- 1.3. Solicitar igualmente la pensión de jubilación a la Mutualidad laboral, así como el subsidio de vejez, si tuviera derecho.
- 1.4. Jubilarse en la fecha solicitada.

Base 2.^a *Beneficios que se conceden.*—Se trata de un complemento que, sumado a la pensión anual de jubilación que tenga derecho a percibir de la Mutualidad Laboral y el subsidio de vejez, en su caso, alcance una cifra equivalente al tanto por ciento del total de remuneraciones netas reales percibidas en los doce meses anteriores a la jubilación, según se detalla en la escala que a continuación se señala, teniendo en cuenta los años de servicios prestados a la Empresa como productor fijo:

Años de servicio a la Empresa (cumplidos)	Porcentaje que ha de alcanzarse sumando la pensión y el complemento
Treinta años o más	100
Veinticinco a veintinueve años	95
Veinte a veinticuatro años	85
Quince a diecinueve años	75
Diez a catorce años	60

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

- 3.1. Salario base.
- 3.2. Complementos por antigüedad.
- 3.3. Plus de asistencia.
- 3.4. Gratificaciones extraordinarias obligatorias.
- 3.5. Gratificación extraordinaria especial.
- 3.6. Garantía de categoría.

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

Base 4.^a El total del complemento anual que resulte de la aplicación de la escala contenida en la base segunda se fraccionará en catorce partes iguales. Doce se abonarán por meses naturales vencidos y las dos restantes en las festividades de Navidad y 18 de 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 razonadamente por el interesado.

Base 5.^a Cesará el devengo de los complementos de pensión de jubilación al fallecer el beneficiario. La dirección de la Empresa podrá solicitar la prestación de certificación de vida del titular de la pensión cuando el pago no se realice directamente al interesado.

Base 6.^a El personal que hubiera causado baja en la Empresa antes de cumplir los sesenta y cinco años, por invalidez, tendrá derecho a percibir el complemento de pensión que le corresponda, una vez cumplida la edad reglamentaria, aplicándole los preceptos de las presentes bases. El salario regulador será el neto percibido durante los doce meses precedentes a su baja por invalidez, de conformidad con lo establecido en la base tercera. El complemento será la diferencia necesaria para alcanzar el porcentaje a que tenga derecho, una vez deducidas las pensiones que por cualquier concepto disfrute de la Seguridad Social o del Ramo de Accidentes.

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 dicho plazo, a pagarle un complemento 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 la Empresa si alguna de ellas no resultara necesaria de acuerdo con su organización actual, aunque dando cuenta de ello al Delegado 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 actuales por la edad que se implante.

Base 10. Las presentes normas están en vigor desde el día 1 de enero de 1974 a todos los efectos y muy especialmente en cuanto a la aplicación de la base primera.

VIUDEDAD

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

- 11.1. Estar percibiendo de la Empresa la pensión complementaria de jubilación.
- 11.2. Pertenecer a la plantilla de la Empresa con un mínimo de diez años de servicio ininterrumpido.

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 de fallecimiento del causante, salvo el caso previsto en el apartado 12.3.2, en que dicha prestación tendrá efectos desde el momento en que se produzca el óbito, sea cual fuera el tiempo transcurrido desde que contrajerón 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 alguna de las situaciones siguientes:

12.3.1. Haber convivido con el trabajador hasta la fecha de su fallecimiento, en su hogar y a sus expensas.

En caso de separación tendría igualmente derecho a la pensión de viudedad si hubiera sido el marido culpable legalmente.

12.3.2. Estar incapacitada para el trabajo.

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

12.4. Si el beneficiario es varón, para tener derecho al complemento de pensión deberá reunir los requisitos señalados en

los apartados 12.1 y 12.2, y encontrarse, al tiempo de fallecer su esposa, incapacitado para el trabajo y sostenido económicamente por ella.

Se entenderá por incapacidad para el trabajo, en los casos a que se refieren los apartados 12.3.2 y 12.4, la de carácter permanente y absoluto que inhabilite por completo para toda profesión u oficio.

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

13.1. Si el causante estaba percibiendo la pensión complementaria de jubilación, el beneficiario percibirá el 45 por 100 de ésta en concepto de pensión 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 pensión complementaria que, sumada a la que perciba de la Mutualidad Laboral, alcance los siguientes porcentajes de su remuneración neta real, computada según se establece en la base tercera.

Años de servicio a la Empresa (cumplidos)	Porcentaje que ha de alcanzarse entre la pensión de la Mutualidad y el complemento
Veinte o más años	60
Quince a veinte años	50
Diez a quince años	40

13.3. Con independencia de la pensión que pueda corresponder a la viuda, percibirá de una sola vez la cantidad equivalente a quince días de salario base, antigüedad y plus de asistencia correspondiente a su categoría laboral, más diez mil pesetas.

Base 14. *Extinción de los beneficios.*—Cesará el devengo de la pensión complementaria de la 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 los artículos 169 y 171 del Código Civil, o ausencia que implique abandono de los hijos.
- 14.3. Observar una conducta deshonesta o inmoral.
- 14.4. Cesar en su incapacidad, si la pensión se otorgó por esta causa, salvo en los casos en que la recuperación tenga lugar después de cumplir cuarenta años la viuda o sesenta el viudo.
- 14.5. Por fallecimiento del beneficiario.

Base 15. Las normas relativas a la pensión complementaria de viudedad entrarán en vigor el mismo día que el presente Convenio y no tendrán efectos retroactivos que excedan del 1 de enero de 1974, aplicándose exclusivamente los beneficios que de ella se derivan sobre las situaciones de viudedad acaecidas a partir de esa misma fecha.

GENERAL

Base 16. Las cantidades que se determinan como complemento 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 del 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 efectos desde 1 de enero de 1974.

ANEXO. NUMERO 5

Tabla de garantía personal consolidada a que se hace referencia en la disposición adicional segunda al presente Convenio Colectivo

Categorías antiguas	Pesetas mes
Ayudante Maestro cervecero	1.127
Encargado general	2.205
Jefe de segunda administrativo	1.092
Cobrador	2.118
Ordenanza	875
Guarda jurado	875
Vigilante	875
Portero	875

Las cantidades señaladas en esta tabla se percibirán en los doce meses del año y en las gratificaciones extraordinarias de 18 de Julio y Navidad.