Art. 13. Las presentes normas dejan sin efecto el Reglamento de la Medalla de la Universidad Complutense de Madrid, aprobado en fecha 23 de noviembre de 1974, y las normas complementarias de 1 de septiembre de 1978, así como el Decreto rectoral de 24 de julio de 1978, sobre concesión de la Medalla de la Universidad Complutense al personal jubilado.

23996 *ORDEN de 28 de septiembre de 1984 por la que se ordena cumplir en sus propios términos la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Juan Béjar Alamo.*

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Juan Béjar Alamo contra resolución de este Departamento, sobre concurso de traslado de cátedras de Universidad, la Audiencia Territorial de Madrid, en fecha 14 de febrero de 1984, ha dictado la siguiente sentencia:

«Fallamos: Que desestimando el motivo de inadmisibilidad alegado por la representación de la Administración del Estado, debemos declarar y declaramos no haber lugar a estimar el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Juan Béjar Alamo contra la Orden del Ministerio de Universidades e Investigación de 25 de noviembre de 1980 y contra la resolución denegatoria de la reposición interpuesta, y por ello debemos declarar y declaramos ser conforme al ordenamiento jurídico la citada Orden, que debe desplegar su completa eficacia jurídica. Sin costas».

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 28 de septiembre de 1984.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), la Secretaria de Estado de Universidades e Investigación, Carmen Virgili Rodón.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanza Universitaria.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

23997 *RESOLUCION de 25 de septiembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Unión Cervecera, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Unión Cervecera, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fechas 29 de junio y 14 de septiembre de 1984, suscrito por las partes el día 26 de abril de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.º, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 25 de septiembre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Unión Cervecera, S. A.».

CONVENIO COLECTIVO, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, PARA LA EMPRESA «UNION CERVECERA, S. A.»

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ambito territorial, funcional y personal.

Las estipulaciones del presente Convenio Colectivo afectarán a todo el personal que preste sus servicios en la Empresa UNION CERVECERA, S.A. con la exclusión de las fábricas de Bilbao, Madrid, y Valencia. Quedan asimismo excluídos quienes presten servicios de transporte o distribución, con carácter autónomo o por cuenta de otra entidad.

Artículo 2º.- Ambito temporal.

La vigencia del presente Convenio se extenderá del 1 de enero de 1.984 al 31 de diciembre de 1.984.

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

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

Se entenderá prórrogado de año en año si, ninguna de las partes que lo suscribe formulan sus denuncias un mes antes, como mínimo, de que concluya su vigencia o en su caso, cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia deberá hacerse por los representantes sociales o económicos, que integran la comisión mixta o comités de Empresa de cualquier fábrica, dirigiendo en el primero de los supuestos escritos a la Dirección General de la Empresa.

Dentro del mes de enero quedará formalmente constituída la Mesa, previo intercambio entre las representaciones respectivas de los anteproyectos del nuevo Convenio, fijándose el oportuno calendario de sesiones.

Artículo 3º.- Absorción.

Las condiciones económicas contenidas en el presente Convenio, consideradas conjuntamente, compensarán y absorberán en cómputo anual las mejoras de cualquier clase o género que existieran en la fecha inicial de su vigencia, y las que puedan implantarse en lo sucesivo por Disposición Legal de carácter general o especial de obligado cumplimiento.

Artículo 4º.-

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

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

Artículo 5º.- Base de cotización para Seguros Sociales, desempleo, Mutualidad y Formación Profesional.

De conformidad con lo establecido en la Ley 24/1972, de 21 de Junio, y disposiciones que la 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 corresponde a cada categoría profesional, las siguientes asimilaciones:

	TARIFA
-Titulado de grado superior	1
-Titulado de grado medio	2
-Jefes Administrativos, técnicos y comerciales de 1ª y 2ª	3
-Inspectores Comerciales de 1ª y 2ª	5
-Oficiales Técnicos y Administrativos de 1ª y 2ª	5
-Subalternos de cualquier categoría	6
-Auxiliares Técnicos y administrativos	7
-Oficiales de 1ª, Jefes de Equipo y Oficiales de 1ª y 2ª Obreros	8
-Ayudantes y Auxiliares de 1ª Obreros	9
-Auxiliares de 2ª Obreros	10
-Mujeres de Limpieza	10
-Aspirantes y Aprendices de 3º y 4º año	11
-Aspirantes y Aprendices de 1º y 2º año	12

Artículo 6º.- Comisión Mixta.

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

Esta comisión estará formada por los siguientes señores:

En representación de la Sección Social:

- Emeterio Robledo Ojeda.
- Manuel Caudet Domínguez.
- Manuel Raposo Negreira.
- Constantino Vázquez Bugarín.
- Juan Ignacio Martín del Campo.

En representación de la Empresa:

- Juan José Ortiz Grau.
- Luis Cabañas Cabeza.
- José Mª Gregorio Velasco.
- Alfredo Lahuerta Carrera.
- Miguel Angel Ortiz Gómez.

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

Las reuniones habrán de ser obligatoriamente celebradas dentro del plazo de 15 días cuando lo hubieran solicitado cualquier miembro de una de las partes.

TITULO II

DISPOSICIONES ECONOMICAS

Artículo 7º.- Conceptos que integran la retribución.

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

PERCEPCIONES SALARIALES:

1.- Salario Base.
2.- Complementos personales que comprende:

2.1.- Antigüedad.
2.2.- Pluses especiales de antigüedad.
2.3.- Condiciones particulares si las hubiera.

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

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

5.- Complementos de vencimiento periodico superior al mes que comprende:

5.1.- Gratificaciones extraordinarias reglamentarias.
5.2.- Gratificación extraordinaria especial.

PERCEPCIONES NO SALARIALES:

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

CAPITULO I

PERCEPCIONES SALARIALES

Artículo 8º.- Salario Base.

Se acuerda establecer para las diferentes categorías los salarios base que se transcriben en la tabla del anexo nº 1 de este Convenio.

De acuerdo con el artículo 10 del Decreto 2.380/73, de 17 de Agosto, sobre Ordenación del Salario, la modificación del salario mínimo interprofesional no modificará las estructuras de salarios 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.

Artículo 9º.- Antigüedad.-

Todos los trabajadores fijos 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 % cada uno en razón de su antigüedad en la Empresa, con un total máximo de 15 bienios, equivalentes al 75 % de aumento por antigüedad. Estos porcentajes se irán sumando y se aplicarán sobre el salario base que en cada momento corresponda a la categoría profesional del trabajador, de acuerdo con la tabla que como anexo nº 1 se acompaña.

Los trabajadores que el 1º 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 primero de este artículo, comenzarán 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 excluídas.

Artículo 10º.- Plus de trabajo nocturno.

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

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

Artículo 11º.- Plus de Convenio.

Durante la vigencia del presente Convenio todos los productores disfrutarán de un complemento de retribución denominado Plus de Convenio, cuya cuantía por categoría y grupo laboral queda reflejado en las tablas del anexo nº 1 de este Convenio.

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

Para el personal mensual, la cuantía diaria del Plus de Convenio que servirá de base para los descuentos previstos en este artículo, se obtendrá dividiendo por treinta el importe que figura en la columna correspondiente a la tabla del anexo nº 1 de este Convenio.

Artículo 12º.- Horas Extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias las que excedan en cada jornada del horario normal y se abonarán en la cuantía establecida en la columna 5 del anexo nº 1, en la que esté incluída el recargo legal.

Las horas extraordinarias estarán limitadas por dos al día, quince al mes y cien al año. Se califican como horas extraordinarias estructurales las realizadas como consecuencia de la revisión anual de los trenes de embotellado y fábrica en general, y las efectuadas durante el período punta de producción y venta, que se extiende normalmente entre los meses de Mayo y Septiembre, ambos inclusive; así como las que se produzcan como consecuencia del resto de los supuestos contenidos en el concepto de horas estructurales definidas por la Orden Ministerial de 1º de Marzo de 1983. El Comité de Empresa y la Dirección se obligan a notificiarlas mensualmente a la Autoridad Laboral competente.

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

Artículo 13º.- Prima de Productividad. Sistema de Incentivos.

Las primas de productividad se regularán en un todo, de conformidad a cuanto se establece en el anexo nº 2 del presente Convenio.

Artículo 14º- Domingos y Festivos.

Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir el salario íntegro del domingo ó día de descanso semanal obligatorio, así como de los festivos determinados de conformidad con los artículos 45 y 46 del Real Decreto 2.001/1.983, de 28 de Julio.

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

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

Artículo 15º.- Domingo y festivos.

El personal que habitualmente trabaje los domingos y festivos, en razón de las necesidades de su puesto de trabajo, y tenga fijado un día de descanso semanal compensatorio, que no sea domingo o festivo, percibirá la retribución normal por día trabajado, más un 60 % de dicha retribución.

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

Artículo 16º.- Trabajo de categoría laboral superior.

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

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

Artículo 17º.- Pagas extraordinarias reglamentarias.

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

- Técnicos, Administrativos, Comerciales y Subalternos, una mensualidad del 10 al 20 de Julio y otra mensualidad que se pagará del 10 al 20 de Diciembre.

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

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

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

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

Artículo 18º.- Pagas Especiales.

Se establece con carácter fijo una paga especial que se percibirá durante la primera quincena de Septiembre, cuya cuantía será la reflejada en el anexo nº 1.

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

Queda establecida asimismo una paga especial de 25.000 pesetas, que se percibirá dentro de los veinte primeros días del mes de Mayo, y que tendrá un tratamiento idéntico al anteriormente expresado para la paga del mes de Septiembre.

Artículo 19º.- Ayuda por Incapacidad Laboral Transitoria.

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

TECNICO, ADMINISTRATIVOS Y COMERCIALES:

Titulado de grado superior	500	Ptas
Titulado de grado medio	420	"
Jefe de 1ª	380	"
Jefe de 2ª	330	"
Oficial de 1ª	300	"
Oficial de 2ª	260	"
Auxiliar	220	"
Inspector de 1ª	310	"
Inspector de 2ª	280	"

SUBALTERNOS :

Subalterno de 1ª Jefe de Equipo	260	"
Subalterno de 1ª	240	"
Subalterno de 2ª	220	"

OBREROS :

Oficial de 1ª Jefe de Equipo	300	"
Oficial de 1ª	260	"
Oficial de 2ª	200	"
Ayudante	180	"
Auxiliar de 1ª	170	"
Auxiliar de 2ª	160	"
Limpiadora	160	"

En caso de que por Disposición Legal, se redujera el porcentaje que actualmente abona la Seguridad Social como subsidio por incapacidad laboral transitoria, se reuniría la Comisión Paritaria para acordar la revisión de las cuantías indicadas, que en todo caso significará

como mínimo un incremento del 50 % de la reducción efectuada en el porcentaje del subsidio.

Sin perjuicio de lo anterior se percibirá el 50 % de las cantidades indicadas durante los cuatro primeros días correspondientes a la primera enfermedad o accidente nó laboral.

Artículo 20º.- Dietas.

1.- Por el desplazamiento en razón del servicio se establece una dieta de 1.400 ptas.

La media dieta será de 750 ptas.

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

2.- Si el desplazamiento se efectuara a Madrid, prolongándose más de un día, la dieta será de 1.650 ptas y la media dieta de 800 ptas.

3.- En los casos en que fuera preciso pernoctar fuera del lugar de residencia, se abonará previo justificante el precio del hotel de tres estrellas. Podrá optarse, en caso contrario, por la percepción de 1.350 ptas.

4.- Cuando se retorne al lugar de residencia antes de las 14 h. no se percibirá dieta. Si se hiciera entre las 14 h. y las 22 h. se percibirá media dieta.

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

Artículo 21º.- Kilometraje.

La Dirección se compromete a incrementar el importe del kilometraje cada vez que aumente el precio de la gasolina.

TITULO III

CAPITULO I

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 22º.- Jornada Laboral.

La jornada laboral será la establecida en la Ley 4/1.983, de 29 de Junio.

En esta línea se consideran vigentes los pactos suscritos en los centros de Cádiz, Santander, Valladolid y Vigo, y Delegaciones en general.

Los horarios serán los que rigen actualmente en cada centro de trabajo.

Artículo 23º.-

El cumplimiento de la jornada se efectuará en forma continuada y en su totalidad en el puesto de trabajo, pudiendo tomar cada Director las medidas procedentes a tal fin.

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

Artículo 24º.- Exclusiones de la jornada normal de trabajo.

1.- Quedan excluídos del régimen de jornada normal de trabajo, los porteros, guardas y vigilantes que disfruten de casa-habitación con zona limitada de vigilancia y siempre que, no se les exija vigilancia constante.

2.- En el caso de los trabajadores cuyas actividades consistan en poner en marcha o cierre el trabajo de los demás, se estará a lo dispuesto en las vigentes disposiciones sobre jornada.

3.- El personal de venta, distribución y reparto quada exceptuado de la jornada y horarios establecidos en cuanto realiza un trabajo a tarea que consiste en el cumplimiento de la ruta asignada. En razón a las dificultades inherentes a la naturaleza de su trabajo, y de la posible prolongación de jornada cuando sea precisa para tal cumplimiento, percibirá las compensaciones económicas a que se refiere el artículo 25.

El personal de venta, distribución y reparto trabajarán los sábados comprendidos en los tres meses considerados punta por el Director de cada Centro, de acuerdo con la normativa establecida en cada uno de ellos.

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

ARTICULO 25.- Compensaciones económicas del personal comercial.

Las comisiones y premios de reparto, así como el cumplimiento de objetivos, a que se refiere el arto. 24 en sus apartados 3º, 4º y 5º tendrán, con carácter general, un incremento del 6'50 % sobre dichas compensaciones económicas existentes en 1.983 en cada centro de trabajo.

Artículo 26º.- Trabajos a turnos.

En los casos de reparaciones generales de trenes de embotellado e instalaciones generales, así como en los casos de averías que imposibilitan el trabajo en los turnos habituales, la Dirección, informando previamente el Comité de Empresa, podrá realizar la concentración de uno o dos turnos de trabajo de todo el personal tanto de mantenimiento como de producción y secciones auxiliares con el fin de hacer más rápida y eficaz la reparación sin perjuicio de los derechos económicos que correspondan al trabajador.

ARTICULO 27.- VACACIONES.

1.- Derecho a vacaciones. Todos los trabajadores sin distinción de grupo o categoría profesional, tendrán derecho a disfrutar anualmente un período de vacaciones retribuidas de treinta días naturales consecutivos.

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

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

a) Solicitud con antelación de 48 horas - - - al menos, expresando la causa de la misma. La Dirección podrá exigir la justificación del motivo alegado.

b) Que no exista coincidencia de solicitudes en una misma unidad que obligare a la Empresa a la contratación de personal para cubrir las ausencias o a la realización de horas extraordinarias.

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

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

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 convenio.

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

El personal de distribución y reparto durante sus vacaciones percibirá el 100 % de la media mensual del año anterior de las comisiones correspondientes a su centro de trabajo en el pasado año 1.983.

3.- El personal de los centros con jornada diferente según época del año que disfrute las vacaciones en su totalidad durante el período en que no se trabajen los sábados, percibirá 2.500'-- ptas., cuya percepción no tendrá carácter salarial, abonándose al comienzo de su disfrute, salvo acuerdo en contrario.

Si se disfrutara parcialmente en dicho periodo, se percibirá la parte proporcional correspondiente.

Artículo 28º.- Licencias con sueldo.

1.- En el caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, hijos políticos, nietos, nietos políticos, conyuges, hermanos o hermanos políticos, o enfermedad grave de los mismos y alumbramiento de la esposa, se concederá al personal fijo, permisos remunerados de tres días naturales, si cualesquiera de las causas antes citadas se produce en la localidad donde reside el trabajador y de cinco días naturales si se producen fuera de ésta.

2.- En caso de fallecimiento de tíos y sobrinos el permiso será de uno o dos días, respectivamente, de acuerdo con lo indicado anteriormente.

3.- Cuando el trabajador contraiga matrimonio, disfrutará de un permiso remunerado de quince días naturales consecutivos.

4.- Se concederá un día por traslado de domicilio.

5.- El día de la Primera Comunión y el del matrimonio de hijos, nietos y hermanos, desde las cero hasta las 24 horas, serán de permiso remunerado.

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

7.- Diez días, como máximo, durante todo el año, para concurrir a examenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, debiendo justificar previamente estar matriculado e inscrito en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, ó para la obtención de un título académico, haber sido admitidos a oposiciones para ingresar en Cuerpos de Funcionarios públicos.

Artículo 29º.- Excedencias.

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

Artículo 30 .- Movilidad funcional por razones físicas.

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO II

INGRESOS, VACANTES Y ASCENSOS

Artículo 31º.- Ingresos.

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

a) Solicitar el ingreso mediante formulario establecido al respecto.

b) Someterse a examen médico y pruebas psicotécnicas o profesionales, que la Empresa considere convenientes, de acuerdo con la categoría y clase de trabajo a desempeñar.

c) Presentar los documentos requeridos por la Empresa, una vez superadas satisfactoriamente todas las pruebas.

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

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

Artículo 32º.- Ascensos.

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

1.- Todo trabajador fijo que ostente la categoría de Auxiliar de 2ª Obrero, transcurridos cuatro años, pasará a la de Auxiliar de 1ª, sin perjuicio de seguir efectuando las funciones que viniera realizando en la anterior categoría, y sin ocupar plaza dentro de los puestos fijados en la plantilla para dicha categoría. Quedan exceptuados aquellos trabajadores que, hubieren renunciado voluntariamente a categorías superiores a la que ostentan.

2.- Los Auxiliares Administrativos y Técnicos, transcurridos cinco años en la categoría, ascenderán a la superior.

3.- El personal de mantenimiento de fábrica en posesión de oficio y los de máquinas y calderas con permanencia durante cuatro años en la categoría de Oficial de 2ª ascenderán a la de Oficial de 1ª.

4.- Los carretilleros con mas de cinco años continuos en ese puesto de trabajo, en posesión de la categoría de Ayudantes, pasarán a la categoría de Oficial de 2ª.

5.- Transcurridos cinco años de permanencia en la categoría de Auxiliar de 1ª, se ascenderá a la de Ayudante.

6.- El trabajador que permaneciera durante veinte años como fijo en una de las categorías que a continuación se expresan, ascenderá a la categoría inmediata superior, con iguales condiciones que los expresados en el apartado primero.

-Grupos de Técnicos y Administrativos: Oficial de 2ª.
-Grupo comercial: Inspectores de 2ª.
-Grupo Obrero: Oficial de 2ª ayudante.
-Grupo Subalterno: Subalterno de 2ª.

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

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

TITULO IV

PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 33º.- Pensión a hijos subnormales.

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

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

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

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

Artículo 34º.- Ayuda para hijos subnormales.

Se establece una ayuda de 5.000 ptas. mensuales por cada hijo subnormal o minusválido.

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

ARTICULO 35.- AYUDA POR INCAPACIDAD PERMANENTE.

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

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

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

Artículo 36º.- Préstamos sin interés.

El personal fijo podrá solicitiar préstamos sin interés, cuando concurran circunstancias de especial necesidad, que habrán de ser probadas cuando así lo exigiese la Dirección.

Se fijan los fondos precisos para hacer frente a las referidas solicitudes en las cuantías siguientes:

-Cádiz	1.300.000	Ptas.
-Vigo	1.000.000	"
-Valladolid	900.000	"
-Santander	850.000	"

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

No se incluirán en las cuantías indicadas, los préstamos que pudieran concederse a personal de retribución contratada.

Artículo 37º.- Premios a la antigüedad por una sola vez.

Al personal que cumpla los veinte, los treinta y los treinta y cinco años de servicio ininterrumpidos a la Empresa, a partir del 1º de Enero de 1983, se le concederá un premio de vinculación que se pagará de una sola vez, dentro del mismo mes en que cumple los años de servicio, en las siguientes cuantías:

-A los veinte años de servicio	25.000	Ptas
-A los treinta años de servicio	35.000	"
-A los treinta y cinco años de servicio ..	39.000	"

Artículo 38º.- Ayuda para gastos por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador, independientemente de la liquidación de haberes que legalmente corresponda a sus derecho-habientes, la Empresa abonará a éstos una ayuda para gastos de entierro de 50.000 ptas.

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

Esta percepción sustituye a las que hubiera establecidas por este concepto por disposición legal.

Artículo 39 .- Ropa de trabajo.

1.- A los trabajadores de las secciones donde exista humedad o temperaturas extremadas, se les proporcionará calzado y prendas adecuadas a sus condiciones de trabajo, en las diferentes estaciones climatológicas del año.

2.- A los demás trabajadores fijos se les proveerá de dos monos al año, y a los que manipulen hielo, de delantales y manoplas de goma u otro material impermeable.

3.- A los guardas y serenos, se les facilitará un abrigo cada dos años y un mono o uniforme al año.

4.- Para el personal de oficinas y laboratorio, un guardapolvo ó prenda similar al año.

5.- La Empresa facilitará dos uniformes, uno de invierno y otro de verano, cada dos años, a los repartidores-conductores de automóviles de turismo, cobradores, ordenanzas y porteros. Los cobradores será provistos además, de una gabardina cada dos años. A los conductores-repartidores se les proveerá de un chubasquero o prenda para preservarse de la lluvia.

En todo caso se aceptará la flexibilidad debida para adecuar la ropa de trabajo a las necesidades específicas de cada Centro de trabajo.

Artículo 40º.- Servicio Militar.

Durante la permanencia en el Servicio Militar se percibirán las pagas extraordinarias reglamentarias establecidas en el presente Convenio.

Artículo 41º.- Mejora de las pensiones de Jubilación y viudedad.

Las bases por las que se rigen los complementos de jubilación y viudedad, son las que figuran en el anexo nº 3.

TITULO V

ACCION SINDICAL

Artículo 42º.- Comité de Empresa.

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

Artículo 43º.-

Los miembros de los Comités de Empresa, dispondrán de una reserva de 40 horas mensuales para el cumplimiento de sus actividades sindicales. Entre estas se cuentan:

a) La asistencia a cualquier clase de reuniones a las que fuesen formalmente convocados por las centrales sindicales u órganos de la Administración, en su calidad de representantes de los trabajadores.

b) La participación en cursos o actividades de carácter formativo, promovidas por su respectiva central sindical, a las que fueran citados formalmente por su central sindical.

c) La asistencia a las reuniones del Comité de Empresa, no convocadas por la Empresa.

d) La información sobre temas laborales que les afectan directamente a los trabajadores que representan, sin que en ningún caso perturbe la normal actividad del trabajo.

e) El acompañamiento por el Presidente, Secretario o por un miembro en que delegue el Comité, al trabajador que con carácter individual fuera citado por Autoridad Laboral, administrativa o jurisdiccional.

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

Artículo 44º.- Información al Comité de Empresa.

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

Artículo 45º.-

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

Artículo 46º.-

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

La convocatoria deberá solicitarse con una antelación mínima de 24 horas, notificándose a la Dirección el orden del día.

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

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

Artículo 47º.-

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

Artículo 48º.- Secciones Sindicales.

La Dirección de la Empresa reconocerá las Secciones Sindicales de Empresa de aquellas Centrales Sindicales legalmente constituidas que hayan obtenido en las correspondientes elecciones sindicales, al menos el 10 % de representación a nivel de Empresa.

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

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

Artículo 49.- Funciones de los Delegados Sindicales.

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

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

Artículo 50º.- Garantías Sindicales.

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

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Durante la vigencia del presente Convenio, la Dirección garantiza la continuidad de su actividad en los centros de Cádiz, Vigo, Valladolid y Santander y, consecuentemente, el mantenimiento de todo el personal fijo de plantilla que se encuentre trabajando actualmente en los centros citados, renunciando a todo planteamiento de expediente de regulación de empleo que implique cierre o reducción de la plantilla.

La Dirección estará facultada para amortizar las vacantes que puedan producirse por jubilación anticipada o rescisión de contrato, mediante acuerdo voluntario.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Remuneración de los afectados por las asimilaciones.

Los trabajadores que antes del 1º de enero de 1974 ocuparan con carácter fijo, plazas de Ayudantes de Maestro Cervecero, Encargado General, Jefe de 2ª Administrativo, cobrador, Ordenanza, Guarda Jurado, Vigilante y Portero, tendrán derecho a que se les respete como garantía personal, las cantidades que se señalan a continuación.

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. Su importe se percibirá durante las 14 pagas.

Categorías antiguas:	Ptas/mes
Ayudante Maestro Cervecero	2.043,-
Encargado general	3.998,-
Jefe de 2ª Administrativo	1.979,-
Cobrador	3.835,-
Ordenanza	1.224,-
Guarda Jurado	1.224,-
Vigilante	1.224,-
Portero	1.224,-

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

DISPOSICION FINAL

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

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

ANEXO I

TABLA DE RETRIBUCIONES POR SALARIO BASE, PLUS CONVENIO, PAGA ESPECIAL SETIEMBRE Y VALOR HORA EXTRAORDINARIA.

	SALARIO BASE	PLUS DE CONVENIO	TOTAL MES o DIA	PAGA ESPECIAL	VALOR H. EXTRA
TECNICOS ADMINISTRATIVOS Y COMERCIALES					
Título de Grado Superior	54.034	30.817	84.851	84.851	739'4
Título de Grado Medio	46.740	30.742	77.482	77.482	658'5
Jefe de 1ª	43.229	23.919	67.148	67.148	578'2
Jefe de 2ª	38.635	21.740	60.375	60.375	573,'6
Oficial de 1ª	35.932	22.256	58.188	58.188	498'6
Oficial de 2ª	32.420	22.674	55.094	55.094	457.-
Auxiliar	28.640	17.531	46.171	46.171	359.-
Aspirante de 4º año	-	-	-	-	-
Aspirante de 3º año	-	-	-	-	-
Aspirante de 2º año	-	-	-	-	-
Aspirante de 1º año	-	-	-	-	-
Inspector de1ª	36.745	22.699	59.444	59.444	495'1
Inspector de 2ª	34.043	24.333	58.376	58.376	467'9
SUBALTERNOS					
Subalterno de 1ª Jefe de E.	32.420	14.489	46.909	46.909	383'-
Subalterno de 1ª	30.529	14.886	45.415	45.415	304'7
Subalterno de 2ª	28.640	15.282	43.922	43.922	287'3
OBREROS					
Oficial de 1ª Jefe de E.	1.197'8	431'3	1.629'1	48.873	343'6
Oficial de 1ª	1.080'7	448'3	1.529	45.870	308'1
Oficial de2ª	1.017'7	455'5	1.473'2	44.196	292'4
Ayudante	954'6	431'4	1.386.-	41.580	267'5
Auxiliar de 1ª	927'6	426'9	1.354'5	40.635	262'6
Auxiliar de 2ª	900'6	397'7	1.298'3	38.949	250'5
Limpiadora	900'6	353.-	1.253'6	37.608	219'2
Aprendiz de 4º año	-	-	-	-	-
Aprendiz de 3º año	-	-	-	-	-
Aprendiz de 2º año	-	-	-	-	-
Aprendiz de 1º año	-	-	-	-	-

La enumeración de categorías profesionales no tienen 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 ostentes, pero no pueden ser interpretadas como norma que obligue a sostener en la plantilla de cada Centro todas y cada una de ellas.

ANEXO II

SISTEMA DE INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD. FABRICA DE CADIZ Y VIGO.

1.1. PERSONAL AFECTADO -CADIZ-

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

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

1.1. PERSONAL AFECTADO -VIGO-

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

3.0. Técnicos de Producción.
3.1. Laboratorio.
3.2. Elaboración.
3.3. Embotellado.
3.4. Embarrilado.
3.5. Almacén de lleno y vacío.
3.6. Mantenimiento.
3.7. Servicios auxiliares.

1.2. PARAMETROS DEL SISTEMA

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

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

1.3. FORMULA DE CALCULO

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

$$\text{PRIMA (Ptas.)} = COP \times \left\{ 2'08 \frac{HF}{HP} - 0'41 \right\} \times V \times \frac{HP - HA}{HP} \times Ca \times PM$$

1.3.1. Cálculo de COP -CADIZ-

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

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

Tren	Tipo Envase	Rto. Teórico Máximo		Rendimiento Normal Cajas/hora
		Bot./Hora	Cajas/Hora	
1	1/5	16.800	560	340
1	1/3	16.800	700	425
1	1/1	8.400	700	425
2	1/5	30.000	1.000	660
2	1/3	28.000	1.166	770

Las COP se calcularán por la siguiente fórmula:

$$COP = \left[(P\,T1\ 1/5 - HF1\ 1/5 \times 340) \times 1'60 + (P\,T1\ 1/3\ 1/1 - HF1\ 1/3\ 1/1 \times 425) \times 1'94 + (P\,T2\ 1/5 - HF2\ 1/5 \times 660) \times 1'25 + (P\,T2\ 1/3 - HF2\ 1/3 \times 770) \times 1'07 \right] / \text{nº turnos de embotellado.}$$

Siendo:

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

1.3.1. Cálculo de COP -VIGO-

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

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

Tren	Tipo Envase	Rto. Teórico Máximo		Rendimiento Normal Cajas/H.Func.
		Bot./Hora	Cajas/H.Func.	
1	1/5	17.500	583	360
1	1/3	17.500	729	450

Las COP se calcularán por la siguiente fórmula:

$$COP = \left[(PT1\ 1/5 - HF1\ 1/5 \times 360) \times 1'25 + (PT1\ 1/3 - HF1\ 1/3 \times 450) \right] / \text{nº de turnos de embotellado.}$$

Siendo:

- PT1 1/5 Producción cajas de 1/5 del tren nº 1.
- HF1 1/5 Horas de funcionamiento del tren nº 1 en cajas de 1/5.
- PT1 1/3 Producción de cajas de 1/3 del tren nº 1.
- HF1 1/3 Horas de funcionamiento del tren nº 1 en cajas de 1/3.

1.3.2. Cálculo de HP.

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

HP se calculará como:

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

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

1.3.3. Cálculo de HF

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

... 30 minutos diarios de comida por turno, siempre que aquella esté contenida en las horas de presencia del tren (jornada continuada) y no haya producción durante la misma.

... 30 minutos diarios de preparación de máquinas, si se hace dentro de las horas de presencia del turno.

... Si la limpieza diaria se hace dentro de las horas de presencia del turno, se descontará el tiempo real de la misma, contando desde que se corta el suministro de cajas en despaletizado y por un tiempo máximo de 45 minutos. En el caso de tres turnos de producción continuados en un tren (24 horas), se descontará el tiempo real dedicado a limpieza.

... La limpieza periódica general se descontará, si se realiza dentro de las horas de presencia del turno y a partir del momento en que se corta el suministro de cajas en despaletizado.

... Se descontarán aquellas paradas excepcionales debidas a:

- Falta de vacío. (si la falta es superior a una hora continuada).
- Falta de fluido eléctrico, vapor, etc.
- Aquellas otras que determine el Director Técnico, previa consulta al Director de Organización e Informática.

Una vez calculadas las horas de funcionamiento de cada tren:

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

1.3.4. Cálculo de V -CADIZ-

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

- Auxiliar 2ª	0'155
- Auxiliar 1ª	0'160
- Ayudante	0'165
- Oficial 2ª	0'170
- Oficial 1ª	0'175
- Oficial 1ª Jefe de Equipo	0'180
- Oficial 2ª Técnico	0'180
- Oficial 1ª Técnico	0'185
- Jefe 2ª Técnico	0'185
- Jefe 1ª Técnico	0'190

1.3.4. Cálculo de V -VIGO-

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

- Auxiliar 2ª	0'180
- Auxiliar 1ª	0'188
- Ayudante	0'195
- Oficial 2ª	0'202
- Oficial 1ª	0'209
- Oficial 1ª Jefe de Equipo	0'216
- Oficial 2ª Técnico	0'216
- Oficial 1ª Técnico	0'230
- Jefe 2ª Técnico	0'230
- Jefe 1ª Técnico	0'240
- Auxiliar Técnico	0'195

1.3.5. Cálculo de HA

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

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

1.4. COMPLEMENTO POR CONSECUCION DE OBJETIVOS -CADIZ-

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

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

Complemento por consecución de objetivos =

$$1.250 \times \frac{HP - HA}{HP} \times Ca \times PM.$$

Para los meses de Junio a Septiembre:

Complemento por consecución de objetivos =

$$2.500 \times \frac{HP - HA}{HP} \times Ca \times PM$$

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

$$\boxed{COP/HF \geqslant 165}$$

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

1.4. COMPLEMENTO POR CONSECUCION DE OBJETIVOS -VIGO-

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

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

Complemento por consecución de objetivos =

$$1.250 \times \frac{HP - HA}{HP} \times Ca \times PM.$$

- Para los meses de Junio a Septiembre:

Complemento por consecución de objetivos =

$$2.500 \times \frac{HP - HA}{HP} \times Ca \times PM$$

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

$$\boxed{COP/HF \geqslant 120}$$

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

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

- Si $COP/HF < 165$ o $PM < 1$

$$PRIMA\ (ptas.) = COP \times \left[2'08\ \frac{HF}{HP} - 0'41\right] \times V \times \frac{HP - HA}{HP} \times Ca \times PM$$

- Si $COP/HF \geqslant 165$ y $PM = 1$

$$PRIMA\ (Ptas.) = (A + COP \times \left[2'08\ \frac{HF}{HP} - 0'41\right] \times V) \times \frac{HP - HA}{HP} \times Ca$$

Siendo: A = 1.250 para los meses de Enero a Mayo y de Octubre a Diciembre.

A = 2.500 para los meses de Junio a Septiembre.

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

- Si $COP/HF < 165$ o $PM < 1$

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

- Si $COP/HF \geqslant 165$ y $PM = 1$

$$PRIMA\ (Ptas.) = (A + COP \times \left[2'08\ \frac{HF}{HP} - 0'41\right] \times V) \times \frac{HP - HA}{HP} \times Ca$$

Siendo: A = 1.250 para los meses de Enero a Mayo y de Octubre a Diciembre.

A = 2.500 para los meses de Junio a Septiembre.

MALTERIA DE VALLADOLID

Se le aplicará el mismo sistema de Administración, con el coeficiente de categoría laboral (V), que a continuación se expresa:

Categoría Laboral	Valor de V
Auxiliar 2ª Obrero	1
Auxiliar 1ª Obrero	1'02
Ayudante Obrero	1'04
Oficial 2ª Obrero	1'06
Oficial 1ª Obrero	1'08
Oficial 1ª Jefe de Equipo	1'10
Oficial 2ª Técnico	1'10
Oficial 1ª Técnico	1'10
Jefe 2ª Técnico	1'15
Jefe 1ª Técnico	1'20

ADMINISTRACION

1.- PERSONAL AFECTADO

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

- FABRICA:

1.0.- Dirección y Administración de fábrica.

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

1.1.- Personal auxiliar de fábrica.

. Cobradores.
. Telefonista.
. Porteros.
. Vigilantes.
. Almacén de aprovisionamiento (subalterno y el personal obrero).
. Limpieza.
. Servicios (comedor ...).

- DELEGACIONES:

. Personal administrativo.

2.- FORMULA DE CALCULO

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

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

Siendo:

K = Coeficiente de retraso de los bloques de información.
V = Coeficiente de categoría laboral.
Ca = Coeficiente de absentismo de cada persona.
P = Modulo unitario de prima.
HP = Horas del mes objeto del cálculo correspondiente a la jornada de trabajo necesaria (jornada laboral normal más horas extraordinarias) para cumplir los objetivos del equipo o personas.
HA = Horas, de la jornada de trabajo necesarias, en las que la persona no está presente en su centro de trabajo, sea cual fuese el motivo (baja, licencia con sueldo, vacaciones, no realización de horas extraordinarias necesarias, etc.).

2.1. Bloque de información:

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

ADMINISTRACION

Bloques de información	Destino	Fecha de recepción en destino.
Delegaciones:		
1 documentación mensual	Fábrica	5 mes siguiente
2 Balance clientes	Fábrica	10 mes siguiente
3 Fichas de clientes	Delegac.	Actualizadas a 10 días último movim.
Fábricas:		
1 Diskette contabilidad	S.Central	15 mes siguiente
2 Análisis Cuenta Expl.	S.Central	28 mes siguiente
3 Parte de Tesorería	"	Día anterior al periodo a que se refiere.
4 Parte de Novedades	"	21 mes en curso
5 Gastos personal fuera nómina	"	10 mes siguiente
6 Estadística semanal ventas	"	martes por la semana
7 Estadística mensual ventas por formatos	"	15 mes siguiente
8 Estadística producción	"	10 mes siguiente
9 Control semanal sistema de incentivos	"	cada jueves
10 Facturación distribuidores	Fábrica	diaria
11 Facturación clientes Plaza	"	5 días hábiles mes siguiente

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

PERSONAL AUXILIAR

Cobradores:

. Cumplimiento	100 %	objetivo	K = 1
. "	90 %	"	K = 0'8
. "	80 %	"	K = 0'5
. "	menor 80 %	"	K = 0

Resto personal

- Hasta un día de absentismo en el mes objeto de cálculo K = 1
- Hasta tres días " " " " K = 0'8
- Hasta cinco días " " " " K = 0'5
- Más de cinco días " " " " K = 0

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

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

Los miembros de cada equipo:

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

2.2. CALCULO DEL COEFICIENTE DE RETRASO (K)

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

ADMINISTRACION

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

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

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

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

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

Siendo:

Kb_1 Coeficiente de retraso del bloque b_1
Kb_2 " " " b_2
Kb_3 " " " b_3

correspondientes a un equipo o personas.

2.3. Coeficiente de categoría laboral (V)

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

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

2.4. Módulo unitario de prima (P)

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

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

DISPOSICIONES COMUNES I

CONDICIONES GENERALES DEL SISTEMA DE INCENTIVO

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

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

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

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

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

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

5.- El rendimiento normal de un tren será objeto de revisión, en el caso de que el porcentaje anual medio de averías eléctricas y mecánicas, supere el quince (15) por ciento de las horas de funcionamiento del tren.

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

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

DISPOSICIONES COMUNES II

Cálculo de Ca.

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

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

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

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

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

ANEXO III

DATOS QUE REGULAN LA CONCESION DE LOS BENEFICIOS DE MEJORA DE LAS PENSIONES DE JUBILACION Y VIUDEDAD.

JUBILACION

Base 1ª.- 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 cumplen 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 2ª.- 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 detalle en la escala que a continuación se señala, teniendo en cuenta los años de servicio prestados a la Empresa como productor fijo:

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

Base 3ª.- 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 Convenio.
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 4ª.-

El total del complemento anual que resulta 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 5ª.-

Cesará el devengo de los complementos de pensión de jubilación al fallecer el beneficiario. La Dirección de la Empresa podrá exigir la presentación de certificación de vida del titular de la pensión cuando el pago no se realice directamente al interesado.

Base 6ª.-

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 3ª. 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 7ª.-

La Empresa se reserva el derecho a prorrogar, de mutuo acuerdo con los interesados, la edad 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 8ª.-

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 9ª.-

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 10ª.-

Las presentes normas están en vigor el día 1º de Enero de 1.974, a todos los efectos y muy especialmente en cuanto a la aplicación de la base primera.

VIUDEDAD

Base 11ª.- 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 servicios ininterrumpidos.

Base 12ª.- 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 efectos desde el momento en que se produzca el óbito, sea cual fuera el tiempo transcurrido desde que contrajeron nupcias.

12.2. Estar conviviendo con el cónyuge causante ininterrumpidamente, 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.

12.3.2. Estar incapacitado 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 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 economicamente 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 13ª.- 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 % 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 percibe de la Mutualidad Laboral alcance los siguientes porcentajes de su remuneración neta real, computada según se establece en la base 3ª.

Años de servicio a la Empresa cumplidos.	% 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. Los porcentajes indicados anteriormente se incrementarán en un 5 % por cada hijo menor de 16 años, siendo el límite de aumento el 20 %, o sea, el que corresponde a cuatro hijos. Se asimilará a los menores de 16 años el hijo que se encuentre incapacitado para el trabajo, cualquiera que fuera su edad.

Base 14ª.- 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 que implique abandono de los hijos.

14.3. Observar una conducta deshonesta o inmoral.

14.4. Casar 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 15ª.-

Las normas relativas a la pensión complementaria de viudedad entrarán en vigor el mismo día que el presente Convenio y no tendrá efectos retroactivos que excedan del 1º de Enero de 1.974, aplicándose exclusivamente los beneficios que de ellas se derivan sobre las situaciones de viudedad acaecidas a partir de esa misma fecha.

GENERAL

Base 16ª.-

Las cantidades que se determinan como complemento de jubilación y viudedad, se acuerda 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 derecho-habiente, 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 1º de Enero de 1.974.

23998 *RESOLUCION de 5 de octubre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo para los centros comerciales y centros de asistencia técnica de «Ibérica de Electrodomésticos, Sociedad Anónima» (IBELSA), y su personal.*

Visto el texto del V Convenio Colectivo de los centros comerciales y centros de asistencia técnica de «Ibérica de Electrodomésticos, S. A.» (IBELSA), de ámbito nacional, recibido en esta Dirección General el 28 de septiembre de 1984, suscrito por las respectivas representaciones de Empresa y trabajadores el día 27 de septiembre del año en curso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980 y en el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 5 de octubre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.