

11948 RESOLUCION de 11 de junio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Unión Cervecera, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Unión Cervecera, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fechas 26 y 30 de abril de 1985, suscrito por el Comité de Empresa integrado por representantes de Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores e independientes y por la Dirección de la referida razón social, el día 29 de marzo de 1985, 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.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de junio de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Unión Cervecera, Sociedad Anónima».

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO ACORDADO ENTRE LAS REPRESENTACIONES ECONÓMICA Y SINDICAL DE LA EMPRESA UNIÓN CERVECERA, S.A., DE ÁMBITO INTERPROVINCIAL.

TÍTULO I

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 la Empresa Unión Cervecera, S.A., con la exclusión de las fábricas de Bilbao, Madrid y Valencia. Quedan asimismo excluidos quienes presten servicios de transporte o distribución, con carácter autónomo o por cuenta de otras entidades.

Artículo 2.º - Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio se extenderá del 1.º de Enero de 1985 al 31 de Diciembre de 1986.

No obstante regirá este Convenio durante el periodo 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 prorrogado 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 constituida la Ases. previo intercambio entre las representaciones respectivas de los anteproyectos del nuevo Convenio, filiales en el oportuno calendario de sesiones.

Artículo 3.º - 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 la sucesivo por Disposición Legal de carácter general o especial de obligatorio cumplimiento.

Artículo 4.º -

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 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.

Artículo 5.º - 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 equivalencias:

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

Artículo 6.º - 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:

- D. Esteban Robledo Djeda
- D. Manuel Casat Domínguez
- D. Manuel Raposo Negroiro
- D. José Luis Filgueira González.
- D. Miguel López Martín

En representación de la Empresa:

- D. Juan José Ortiz Grau
- D. José Luis Labeaga Cebaza
- D. José M.º Gregorio Valasco
- D. Alfredo Lahuarte Carrere
- D. 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 ECONÓMICAS

Artículo 71.- Conceptos que integran la retribución.

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

PERCEPCIONES SALARIALES

- 1.- Salario Base.
- 2.- Complementos personales.
 - 2.1.- Antigüedad.
 - 2.2.- Pluses especiales de antigüedad.
 - 2.3.- Condiciones particulares si las hubiera.
- 3.- Complemento del puesto de trabajo.
 - 3.1.- Plus de trabajo nocturno.
 - 3.2.- Comisiones del personal de distribución y reparto.
- 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 periódico superior al que comprende:
 - 5.1.- Gratificaciones extraordinarias reglamentarias.
 - 5.2.- Gratificaciones extraordinarias especiales.

PERCEPCIONES NO SALARIALES

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

CAPITULO I

PERCEPCIONES SALARIALES

Artículo 87.- 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 fijadas 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 91.- Antigüedad.

Todos los trabajadores fijos con excepción de los aspirantes administrativos y técnicos y de los aprendices disfrutará de aumentos periódicos en sus haberes en la forma y cuantía siguientes:

-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 corresponde 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 1.970 tenían consolidado uno o los dos pluses especiales que en aquel entonces estaban establecidos, los continuarán disfrutando, con lo que el tipo 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 excluidas.

Artículo 10.- Plus de trabajo nocturno.

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

Artículo 11.- Plus de Convenio.

Durante la vigencia del presente Convenio todos los productores disfrutará 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 devanará 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 12.- 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 3 del anexo 1, en la que está incluido el recargo legal.

Las horas extraordinarias estarán limitadas por dos al día, quin ce al mes y cien al año. Se califican como horas extraordinarias estructurales las realizadas como consecuencia de la revisión anual de los trenes de embalado y fábrica en general, y las efectuadas durante el periodo 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 de finido por la Orden Ministerial de 1º de Marzo de 1.983. El Comité de Empresa y la Dirección se obligan a notificarlas 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 13.- 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 14.- Horas y Festivos.

Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir el salario íntegro del domingo o día de descanso semanal obligatorio, así como de los festivos determinados de conformidad con los artículos 45 y 46 del Real Decreto 2.001/1983, de 28 de Julio.

Cuando por necesidad de producción y a solicitud de la Empresa, se accede 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 antigüedad tanto ordinarios como especiales en su caso, más el plus de convenio.

Artículo 15º.- Domingo y festivos.

El personal que habitualmente trabaja 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 50 de dicha retribución.

Se entiende por retribución normal el salario base, el plus de antigüedad y el 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 sustituido se reincorpore a su anterior puesto de trabajo.

Artículo 17º.- Pagos extraordinarios complementarios.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de los siguientes pagos extraordinarios reglamentarios:

-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 estos pagos 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 esta mesas 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 totalidad del periodo de devengo, se prorrateará 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, al prorrateo se realizará proporcionalmente al número de días efectivamente trabajados.

Artículo 18º.- Pagos 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 antigüedad mínima de doce meses consecutivos, y en caso de no contar con la necesaria antigüedad, será abonada por

sextas 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 ptas, que tendrá tratamiento idéntico al anteriormente expresado. Esta paga de 25.000 ptas. en el año 1.986 experimentará el mismo incremento pactado en el presente convenio para dicho año. Esta paga de 25.000,- Ptas. se abonará en los 20 primeros días del mes de Mayo.

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:

TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y COMERCIALES:

Titulado de grado superior	538 Ptas.
Titulado de grado medio	452 "
Jefe de 1º	409 "
Jefe de 2º	355 "
Oficial de 1º	323 "
Oficial de 2º	280 "
Auxiliar	237 "
Inspector de 1º	333 "
Inspector de 2º	301 "

SUBALTERNOS:

Subalterno de 1º Jefe de Equipo	280 "
Subalterno de 1º	206 "
Subalterno de 2º	237 "

OPERARIOS:

Oficial de 1º Jefe de Equipo	323 "
Oficial de 1º	250 "
Oficial de 2º	215 "
ayudante	194 "
Auxiliar de 1º	160 "
Auxiliar de 2º	172 "
Limpiadora	172 "

En caso de que por Disposición Legal, se redujera el porcentaje que actualmente abona la Seguridad Social como subsidio por incapacidad laboral transitoria, se reunirá la Comisión Peritaria para acordar la revisión de las cuantías indicadas, que en todo caso significarán 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 cuantías indicadas durante los cuatro primeros días correspondientes a la primera enfermedad o accidente no laboral.

Para el año 1986 el incremento será del 107 % del IPC previsto por el Gobierno para ese año.

Artículo 20º.- Dietas.

1.- Por el desplazamiento en razón del servicio se establecerá 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 a 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 al 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 21.- Kilometraje.

Durante el año 1985, se fija el kilometraje en las cuantías que se indican a continuación:

Grupo 1	-----	15,50 Ptas.
Grupo 2	-----	15,25 "
Grupo 3	-----	15,- "

Se aplicará un coeficiente corrector del 1,3% en los kilometros realizados en plaza por el personal que realice su trabajo en la misma, al tener un mayor gasto de carburante.

TITULO III

CAPITULO I

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 22.- Jornada laboral.

La jornada laboral será la establecida en la Ley 4/1983, de 29 de Junio.

En esta línea se consideren 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 23.-

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 considerarán laborables a todos los efectos, terminándose sin embargo la jornada laboral a las 12^h horas. En consecuencia, los turnos se cumplirán en su totalidad si finalizan antes de las 12^h horas, si bien las horas que excedan de cuatro, se abonarán con tal concepto de extraordinarias.

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

- 1.- Quedan excluidos 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 cerrar el trabajo de los demás, se aplicará lo dispuesto en las vigentes disposiciones sobre jornada.
- 3.- Los inspectores comerciales (de venta y reparto), en tanto están 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 compensan las características propias de los servicios de esta categoría.

Artículo 25.- Jornada del Personal de Distribución y reparto.

Siendo imposible determinar previamente la duración del trabajo del personal de distribución y reparto, consistente fundamentalmente en el cumplimiento de la ruta asignada, podrá compensar las posibles prolongaciones de jornada en unos días, con minoraciones de su jornada en otros. Si actuando en esta forma el trabajador se excediera anualmente de la jornada establecida por la Ley 4/83 de 23 de Julio, podrá optar para que se le abonen las horas de exceder como extraordinarias, sustituirles por descanso, o recibir la compensación económica a que se refiera el artículo 35 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervicera, denominada comisiones o premio de reparto. Si desde el 1^o de Noviembre hasta el 15 de Diciembre de cada año, el trabajador no se dirige por escrito a la Dirección de cada centro de trabajo expresando la opción que prefiere, se entenderá que opta por la percepción de la compensación económica a que se alude en el párrafo anterior.

Consecuente con lo expresado, el personal de distribución y reparto que haya cumplimentado la ruta, y efectuado las tareas propias de su puesto de trabajo, por ejemplo, carga y descarga, podrá abandonar el centro de trabajo cualquiera que sea la duración de la jornada realizada.

El personal de distribución y reparto, trabajará los sábados comprendidos en los tres meses considerados punto por el Director de cada centro de trabajo, respetándose si la hubiera la normativa pactada en cada uno de ellos.

Artículo 26.- Compensación económica del personal comercial.

El cumplimiento de objetivos de ventas, establecido en cada centro de trabajo en 1984, será incrementado en un 30 %. Valladolid y sus Delegaciones partirán para dicho incremento de una base igual a la que en la actualidad tiene Santander.

Durante la vigencia del presente Convenio, las comisiones o premio de reparto, en cada centro de trabajo, serán iguales a los de 1984.

Artículo 27.- Trabajos e turnos.

En los casos de reparaciones generales de trenes de subterráneo e instalaciones generales, así como en los casos de averías que imposibilitan el trabajo en los turnos habituales, la Dirección, informado previamente al 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 seccionas auxiliares, con el fin de hacer más rápida y eficaz la reparación sin perjuicio de los derechos económicos que correspondan al trabajador.

Artículo 28.- 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 anual con cargo a sus vacaciones para realizar gestiones particulares, condicionándose su concesión a los siguientes requisitos:

- a) Solicitar 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 de 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 1.984.

3.- El personal de los centros con jornada diferente según época del año, que disfrutó las vacaciones en su totalidad durante el período en que no se trabajan los sábados, percibirá 3.000 pesetas, cuya percepción no tendrá carácter salarial, abonándose al comienzo de su disfrute, salvo acuerdo en contrario. Si se disfrutan parcialmente en dicho período, se percibirá la parte proporcional correspondiente.

Artículo 29º.- Licencias con sueldo.

1.- En el caso de fallecimiento de padres, padres políticos, suegros, hijos, hijos políticos, nietos, nietos políticos, cónyuges, hermanos o hermanas políticos, o enfermedad grave de los mismos y alumbramiento de la esposa, se concederá al personal fijo, parciales remunerados de tres días naturales, si cualquiera de los casos antes citados 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 exámenes 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, o para la obtención de un título académico, haber sido admitidos a oposiciones para ingresar en Cuerpos de Funcionarios públicos.

Artículo 30º.- Excedencias.

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

Artículo 31º.- 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 Serv.icio 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 cubrirlo, y se indicará la categoría laboral y retribución del puesto vacante.

Presentadas solicitudes por los interesados, se seleccionarán aquellos 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 corresponde, excepto cuando fuera superior a 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 al personal que se reincorpora después de haber permanecido en situación de invalidez provisional, siempre que, cuando se reincorpore lo haga sin cambio de sus condiciones físicas y que le desempeñe en su mismo puesto de trabajo o similar.

C A P I T U L O II

INGRESOS, VACANTES Y ASCENSIONES

Artículo 32º.- 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:

- Solicitar el ingreso mediante formulario establecido al respecto.
- 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.
- Presentar los documentos requeridos por la Empresa, una vez se pudiesen 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 o fallecido.

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

Artículo 33º.- Ascension.

Los ascensos se producirán en razón de la necesidad del trabajador para desempeñar el nuevo puesto de trabajo, y por ello siempre mediante prueba, de conformidad a 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 2º Obrero, transcurridos cuatro años, pasará a la de Auxiliar de 1º, 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, hubieran 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 2º ascenderán a la de Oficial de 1º.
- 4.- Los cerrajeros con más de cinco años continuos en ese puesto de trabajo, en posesión de la categoría de Ayudantes, pasarán a la categoría de Oficial de 2º.
- 5.- Transcurridos cinco años de permanencia en la categoría de Auxiliar de 1º, se ascenderá a la de Ayudante.
- 6.- El trabajador que perteneciera durante veinte años como fijo en una de las categorías que a continuación se expresan, ascenderá a la categoría inmediata superior, con iguales ponderaciones que los expresados en el apartado primero.

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

En los supuestos anteriormente expuestos, en que se produzca escape de categoría por transcurso del tiempo en el puesto de trabajo, será requisito previo el informe favorable de los Jefes del Servicio o 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.

TÍTULO IV

PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 35º.- Pensión a hijos minúsculos.

La Empresa se compromete a mantener su aportación a la Mutualidad de Previsión Social para ayuda a minúsculos que garantice la percepción por los beneficiarios minúsculos 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 permanece en situación de jubilado.

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

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

Artículo 35º.- Ayuda para hijos minúsculos.

Se establece una ayuda de 4.000 pesetas mensuales por cada hijo minúsculo, 6 disminuido físicamente.

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

Artículo 36º.- 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:

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

Artículo 37º.- Préstamos sin interés.

El personal fijo podrá solicitar préstamos sin interés, cuando concurren circunstancias de especial necesidad, que habrán de ser probadas cuando así lo exigiese la Dirección; ésta contestará dentro del plazo de un mes a partir de la presentación de la solicitud.

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

-Cádiz	1.100.000 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 38º.- Premios a la antigüedad por una sola vez.

Al personal que cumple los veinte, los treinta y los treinta y cinco años de servicio ininterrumpidos a la Empresa, a partir del 1º de Enero de 1985, 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 39º.- Ayuda para entierro por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador, independientemente de la liquidación de haberes que legalmente corresponde 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 de que se establece, las siguientes personas y en el siguiente orden: Viudas, descendientes matrimoniales y extramatrimoniales, 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 40º.- Ropa de Trabajo.

- 1.- A los trabajadores de las secciones donde exista humedad, 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 meses al año, y a los que manipulan hielo, de salantales y mantoplas 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 laboratoria, 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 automóbiles 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 exceptará la flexibilidad debida para adecuar la ropa de trabajo a las necesidades específicas de cada centro de trabajo.

Artículo 41º.- Servicio Militar.

Durante la permanencia en el Servicio Militar se percibirán los pagos extraordinarios representativos establecidos en el presente Convenio.

Artículo 42º.- 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 III.

I I I O V

ACCION SINDICAL

Artículo 43º.- 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 44º.-

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 respectivo 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 representen, 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 fuere 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 proveerá del volante correspondiente expedido por su Jefatura inmediata.

Artículo 45º.- 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 evolución de resultados del mes precedente, dando cuenta de sus observaciones en relación con el presupuesto y el ejercicio anterior.

Artículo 46º.-

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 tableros destinados al efecto por la Dirección.

Artículo 47º.-

En cada planta el Comité de Empresa o un número de trabajadores fijos que represente al 11 % de la plantilla, podrá instar de la Dirección la convocatoria de asambleas.

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

Se acuerda una hora de trabajo al mes, en total doce al año para la celebración de asambleas, habiendo acordado 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 48º.-

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

Artículo 49º.- 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 50º.- 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 prevé para los Comités y Delegados del personal.

Artículo 51º.- Garantías Sindicales.

Ningún miembro del Comité de Secciones sindicales a cargo sindical podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cesa, (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, obedecieran 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, el que participará.

Artículo 52º.- Límite de Negociación.

Dentro de los dos primeros meses inmediatos a la firma del Convenio Colectivo se descontará a los trabajadores afectados por el mismo un canon por negociación equivalente al 2 % de la primera mensualidad efectiva, percibida por los conceptos salariales fijos: Salario base y Plus Convenio. Dicho canon tendrá el carácter de voluntario y solo se descontará a aquellos trabajadores que durante dichos primeros meses hayan manifestado su voluntad en dicho sentido, mediante escrito dirigido a la Dirección del centro en que presta su trabajo, pudiendo cursarse a través de los Representantes Sindicales.

Se considerará vigente el presente artículo mientras no recaiga sentencia dictada con motivo del recurso presentado ante el Tribunal Constitucional sobre el proyecto de Ley orgánica de libertad sindical, o una vez recaído se declare inconstitucional el contenido del mismo.

Las cantidades recaudadas por canon, serán remitidas por la Empresa a la Federación Estatal de Industrias de los Sindicatos Agrarios en esta negociación, en la siguiente proporción:

- 16% a Comisiones Obreras
- 84% a U.E.T.

TÍTULO VI**MEDIDAS SOBRE FORMACIÓN Y FOMENTO DEL EMPLEO****Artículo 53º.- Contrato de relevo.**

Las partes firmantes, asumiendo el espíritu recogido en el AES, de favorecer la lucha contra el desempleo y el acceso a los jóvenes a puestos de trabajo existentes en las empresas, reconocen el derecho de los trabajadores a escoger el Contrato de Relevo, estipulado en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1991/84 de 31 de octubre. En el supuesto de que los trabajadores afectados mayores de 62 años, soliciten su jubilación parcial, la Empresa vendrá obligada a aceptar dicha petición cumpliendo los requisitos de contratación parcial sustitutoria, establecidos en la mencionada legislación.

Artículo 54º.- Pluriempleo.

La Dirección de la Empresa, y los representantes de los trabajadores estiman conveniente colaborar para la erradicación del pluriempleo en los siguientes términos, a partir de la firma del presente Convenio, y por consiguiente sin efectos retroactivos:

- 1º.- La Dirección de la Empresa se compromete a que toda nueva contratación no suponga la práctica del pluriempleo.
- 2º.- Dichas contrataciones se afectarán por mediación del INEM.
- 3º.- Los representantes de los trabajadores se comprometen a colaborar con la Dirección de la Empresa, para garantizar que dichas contrataciones reflejen de la forma más fiel, los puntos 1º y 2º de este artículo.

Artículo 55º.- Formación Profesional.

Los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional de enseñanza reglada, tendrán derecho a:

- a) La concesión, tras su solicitud, de 10 días como máximo anuales para asistir a las convocatorias de exámenes, este permiso será retribuido con el Salario Base más Antigüedad, deberá ser justificada un forma suficiente, así como que se han aprobado al menos la mitad de las asignaturas activas de los exámenes.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo, para la asistencia al curso, teniendo preferencia a elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en la Empresa, a reducción de la jornada con la consiguiente reducción salarial.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Dirección garantizará 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 encuentra 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 suertizar las vacantes que puedan producirse por jubilación anticipada o renuncia de contrato, mediante acuerdo voluntario.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Res remuneración de los afectados por las jubilaciones.

Los trabajadores que antes del 1º de enero de 1974 ocuparon con carácter fijo, plazas de Ayudantes de Maestro Carretero, Encargados

de General, Jefe de 2ª Administrativa, 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	Plus/aga
Ayudante Maestro Carvecero	2.043,-
Encargado general	3.998,-
Jefe de 2ª Administrativa	1.979,-
Cobrador	3.635,-
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 ADICIONAL TERCERA.

Teniendo algunos trabajadores de la fábrica de Ládir en los momentos presentes formulada demanda ante la Magistratura de Trabajo de dicho hospital, en relación con la fórmula de cálculo de las horas extraordinarias y debiendo ser la sentencia que dicta dicha Magistratura firme y definitiva por cuanto las reclamaciones formuladas no exceden de 200.000 ptas, individualmente, las partes negociadoras del presente convenio se obligan a estar y a pasar por lo que dicha Magistratura determine, sustituyéndose al párrafo 1º del artículo 12 y consecuentemente la columna 5ª del Anexo nº 1, tendrá a partir de ese momento el valor económico que resulte dado por la Magistratura de Trabajo referida, con efecto retroactivo desde el 1º de Enero de 1985.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA.

Se mantiene por la Empresa el nivel de compromiso sobre pensiones de jubilación a que se refiere la base 2ª del Anexo 3º en las cuantías económicas que dimanen de lo pactado sobre dicha materia en el convenio de 1984, de tal forma que si a lo largo de la vigencia del presente convenio del año 1985 y 1986, las pensiones de jubilación fueran rebajadas por la Seguridad Social, se rebajarán las cuantías de jubilación a las bases para su cálculo, a ser produjera cualquier otra contingencia similar, la Empresa no soportará una mayor carga económica que la por ella adquirida en el Convenio del año 1984.

La Empresa no abonará pensión complementaria de jubilación a los trabajadores que ingresen en la Empresa a partir de la firma del presente convenio.

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA.

Clausula de revisión salarial. - En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrara el 31 de diciembre de 1985 un incremento superior al 7 %, respecto a la cifra que resultara de dicho IPC el 31 de Diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el examen sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1º de enero de 1985, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1986, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las escalas y tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado a fin de que aquel se mantenga idéntica en el conjunto de los doce meses.

La revisión salarial se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1985, durante el mes de marzo de 1986, y la correspondiente a 1986, durante igual periodo de 1987.

Para 1986 la revisión salarial se efectuará conforme al mismo procedimiento del año 1985, pero tomando como base el IPC previsto para 1986.

Serán objeto de revisión los siguientes conceptos:

- Salario Base; Plus convenio; antigüedad y las pagas extraordinarias en las que entre los referidos conceptos.

El funcionamiento de la cláusula de revisión salarial del año 1985 se efectuará conforme al cuadro que establece el AFS.

DISPOSICION FINAL

En todos aquellos aspectos 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 Carvecera, que se entenderá 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 regulando faltas y sanciones, sustituyan a las citadas anteriormente.

ANEXO I

CUADRO DE RETRIBUCIONES POR SALARIO BASE, PLUS CONVENIO, PAGA ESPECIAL SINDICAL.

CATEGORIAS	RETRIBUCION BRUTA MENSUAL				
	SALARIO BASE	PLUS Conv.	TOTAL MES O DIA	P. ESPECIAL	VALOR N. EXTRA
TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS					
Técnico grado superior	18.087	37.128	55.215	91.215	7879
Técnico grado medio	12.246	22.042	34.288	62.394	7019
Jefe de 1ª	16.491	25.773	42.264	72.184	6316
Jefe de 2ª	14.133	23.311	37.444	64.804	6168
Oficial de 1ª	11.627	20.925	32.552	62.552	5359
Oficial de 2ª	10.432	19.375	29.807	59.227	4912
Auxiliar	10.432	18.846	29.278	49.634	3819
Aspirante de 4ª año	-	-	-	-	-
Aspirante de 3ª año	-	-	-	-	-
Aspirante de 2ª año	-	-	-	-	-
Aspirante de 1ª año	-	-	-	-	-
COMERCIALES					
Inspector de 1ª	19.501	24.401	43.902	67.902	5389
Inspector de 2ª	16.176	20.158	36.334	62.334	4829
SUBALTERNO					
Subalterno de 1ª Jefe Equipo	14.812	15.176	29.988	50.428	4117
Subalterno de 1ª	13.812	14.682	28.494	48.821	3876
Subalterno de 2ª	13.738	14.428	28.166	47.216	3688
OTROS					
Oficial de 1ª Jefe Equipo	12876	16236	29112	52.338	3683
Oficial de 1ª	11618	14118	25736	49.310	3312
Oficial de 2ª	10944	13477	24421	47.511	3118
Ayudante	10262	12828	23090	44.698	2876
Auxiliar de 1ª	9712	12379	22091	43.668	2823
Auxiliar de 2ª	9602	12228	21830	41.870	2649
Esplidoro	9682	12228	21910	42.459	2658
Aspirante de 4ª año	-	-	-	-	-
Aspirante de 3ª año	-	-	-	-	-
Aspirante de 2ª año	-	-	-	-	-
Aspirante de 1ª 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 obtengan, pero no pueden ser interpretadas como normas que obligue a aceptar en la plantilla de cada Centro todas y cada una de ellas.

ANEXO II

SISTEMA DE INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD, FABRICA DE CAJAS Y VÍDEO

1.1.- PERSONAL AFECTADO -CADIZ-

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

- 3.0. Técnicas 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. Técnicas 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 productora. (Ca).
- Parámetro específico del puesto de trabajo del productor. (PM).

1.3.- FORMA DE CALCULO.

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

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

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 mínimo y el rendimiento normal de los trenes de embotellado, son los siguientes:

TREN	RENDIMIENTO MAXIMO TEORICO			Rendimiento Normal Cajas/hora.
	Envases	Bot./Hora	Cajas/hora	
1	1/5	13.500	450	273
1	1/3	13.500	563	342
1	1/1	7.800	450	399
2	1/5	30.000	1.000	660
2	1/3	20.000	1.166	770

Los COP se calcularán por la siguiente fórmula:

$$COP = \left[(p T1 1/5 - HF1 1/5 \times 273 \times 1,40) + (p T1 1/3 1/1 - HF1 1/3 1/1 \times 342 \times 1,34) + (p T1 1/3 1/1 - HF1 1/3 1/1 \times 399 \times 1,34) + (p T2 1/5 - HF2 1/5 \times 660 \times 1,25) + (p T2 1/3 - HF2 1/3 \times 770) \times 1,07 \right]$$

nº turnos de embotellado.

Siendo:

- .PT1 1/5 Producción en cajas de 1/5 tren nº 1.
- .HF1 1/5 Horas de funcionamiento tren nº 1 en cajas 1/5.
- .PT1 1/3,1/1 Producción cajas 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 cajas 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 mínimo y el rendimiento normal de los trenes de embotellado, son los siguientes:

TREN	RENDIMIENTO MAXIMO TEORICO			Rendimiento Normal Cajas/hora
	Envases	Bot./Hora	Cajas/hora	
1	1/5	17.500	563	360
1	1/3	17.500	729	450

Los COP se calcularán por la siguiente fórmula:

$$COP = (PT1 1/5 - HF1 1/5 \times 360) \times 1,25 + (PT1 1/3 - HF1 1/3 \times 450)$$

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 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 (nocturnas y extraordinarias), que durante el mes objeto de cálculo, realiza (n) el (los) turno (s) de embotellado. En ellos estarán incluidos las horas de comida, las de preparación y limpieza diaria de máquinas, las de limpieza general, así como todo tipo de horas de paro, por averías o cualquier otro concepto.

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

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

1.3.2.- Cálculo de HF

Las horas de funcionamiento de cada tren, se calcularán descontando de las horas de presencia del (s) de los turnos (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 hay 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, contada desde que se corte el suministro de cajas en despaletizado y por un tiempo máximo de 45 minutos. En el caso de tres turnos de producción continuada 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 determina el Director Técnico, previa consulta al Director de Organización e Informática.

Una vez calculadas las horas de funcionamiento de cada tran:

HF = (Horas de funcionamiento de los tran) / nº de turnos

1.3.4.- Fórmula de V - CADIZ-

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

Table with 2 columns: Category (Auxiliar 2º, Auxiliar 1º, Ayudante, Oficial 2º, Oficial 1º, Oficial 1º Jefe Equipo, Oficial 2º Técnico, Oficial 1º Técnico, Jefe 2º Técnico, Jefe 1º Técnico) and Value (0.135, 0.160, 0.165, 0.170, 0.175, 0.180, 0.180, 0.185, 0.185, 0.190).

1.3.4.- Fórmula de V - VIGO-

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

Table with 2 columns: Category (Auxiliar 2º, Auxiliar 1º, Ayudante, Oficial 2º, Oficial 1º, Oficial 1º Jefe de Equipo, Oficial 2º Técnico, Oficial 1º Técnico, Jefe 2º Técnico, Jefe 1º Técnico, Auxiliar Técnico) and Value (0.180, 0.188, 0.195, 0.202, 0.209, 0.216, 0.230, 0.230, 0.240, 0.240, 0.195).

1.3.5.- Fórmula de HA

Se computarán como horas de absentismo, (HA), el tiempo que un productor no está 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 reducciones 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 CONSECUION 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:

1.331 x (HP - HA) / HP x Ca x PM

-Para los meses de Junio a Septiembre:

2.663 x (HP - HA) / HP x Ca x PM

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

COP/HP >= 165

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

1.4.- COMPLEMENTO POR CONSECUION 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:

1.250 x (HP - HA) / HP x Ca x PM

-Para los meses de Junio a Septiembre:

2.500 x (HP - HA) / HP x Ca x PM

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

COP/HP >= 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-

Prima (Pts.) = COP x [2,08 (HF / HP - 0,41)] x V x (HP - HA) / HP x Ca x PM

Se llenará R = (2,08 (HF / HP - 0,41))

Siendo sus valores:

Para HF / HP >= 0,70 R = Constante = 1,20

Para HF / HP < 0,70 R = [2,08 (HF / HP - 0,41)] x V x (HP - HA) / HP x Ca

Siendo A = 1.331 para los meses de Enero a Mayo y de Octubre a Diciembre.

A = 2.663 para los meses de Junio a Septiembre.

Para un absentismo general de fábricas superior al 4 %, el cálculo del coeficiente Ca, se hará de acuerdo con las condiciones vigentes en el actual Sistema de Incentivos (Disposición Común 11). Las cantidades que se descuenten, pesarán a un fondo común. El Comité de Empresa propondrá al Director de la fábrica la aplicación de dicho fondo.

Para un absentismo general de fábricas igual o inferior al 4 %, el coeficiente Ca, será constante para todos los productores, siendo su valor de 1,15.

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

SI COP/HP < 165 O PM < 1

Prima (Pts.) = COP x [2,08 (HF / HP - 0,41)] x V x (HP - HA) / HP x Ca x PM

SI COP/HP > 165 Y PM = 1

Prima (Pts.) = (A + COP x [2,08 (HF / HP - 0,41)] x V) x (HP - HA) / HP x 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.

PLANTILLA DE VALLADOLID

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

Table with 2 columns: Categoría Laboral (Auxiliar 2º Obrero, Auxiliar 1º Obrero, Ayudante Obrero, Oficial 2º Obrero, Oficial 1º Obrero, Oficial 1º Jefe de Equipo, Oficial 2º Técnico, Oficial 1º Técnico, Jefe 2º Técnico, Jefe 1º Técnico) and Valor de V (1, 1,02, 1,04, 1,06, 1,08, 1,10, 1,10, 1,10, 1,15, 1,20).

ADMINISTRACION

1.- PERSONAL AFECTADO

El personal afectado será el encuadrado en las siguientes acciones de nóminas:

- FABRICA:

1.0.- Dirección y Administración de Fábrica.

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

1.1.- Personal auxiliar de fábrica.

- Debrederos.
- Telefonista.
- Porteros.
- Vigilantes.
- Almacén de aprestamientos (subalterno y el personal obrero).
- Limpieza.
- Servicios (comedor ...).

- DELEGACIONES:

- Personal administrativo.

2.- FORMA DE CÁLCULO

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:

PRIMA (Pts.) = K x V x Ca x F x (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.
F = Modo unitario de prima.

- 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.
- MA - Horas, de la jornada de trabajo necesarias, en las que la persona no está presente en su centro de trabajo, sea cual fuere el motivo (baja, licencia con sueldo, vacaciones, no realización de horas extraordinarias necesarias, etc.).

2.1. Bloques de Información

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

ADMINISTRACIÓN		
Bloques de información	Destino	Fecha de recepción en destino.
Delegaciones		
1 documentación mensual	Fábricas	3 mes siguiente
2 Balance mensual	Fábricas	10 mes siguiente
3 Fichas de clientes	Delegac.	Actualización a 10 días hábiles previos.
Fábricas		
1 Misión contabilidad	S. Central	15 mes siguiente
2 Análisis Fuente Excl.	S. Central	20 mes siguiente
3 Partes de Tesorería		Día anterior al período a que se refieren.
4 Partes de Necesidades		21 mes siguiente
5 Costes personal fuera oficina		10 mes siguiente
6 Estadística mensual ventas		cartas por la noche
7 Estadística mensual ventas por foros		15 mes siguiente
8 Estadística producción		10 mes siguiente
9 Control mensual sistema de incentivos		cada jueves
10 Facturación distribuidores	Fábricas	mixta
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).

PERSONA AUXILIAR

Cobrador(a)

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

Fecha 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 reproductores de bloques de información retrasado o con errores), después de ser (mediante pliego de descargo) al equipo o persona afectado por dicha reducción.

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

Los miembros de cada equipo:

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

2.2. CÁLCULO DEL COEFICIENTE DE RETRASO (K)

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

ADMINISTRACIÓN

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

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

$$K = K_{b1} \times K_{b2} \times K_{b3}$$

Siendo:

- K_{b1} Coeficiente de retraso del bloque b₁
- K_{b2} " " " b₂
- K_{b3} " " " b₃

correspondientes a un equipo o persona.

2.3. Coeficiente de categorías laboral (C)

Categorías	Valor de C
Jefe de 1ª	1'20
Jefe de 2ª	1'00
Oficial de 1ª Administrativo	1'00

Categorías	Valor de V
Oficial de 2ª Administrativo	1'00
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. Método unitario de prima (P)

- P = 6.198, -- ptas./mes (para el personal de jornada) (implícita)
- P = 3.099, -- ptas./mes (para el personal a medio jornada)

DISPOSICIONES COMUNES 1

CONDICIONES GENERALES DEL SISTEMA DE INCENTIVO

1.- Todo el personal que devenga prima, tendrá derecho en vacaciones a una prima, cuyo valor máximo será la media de la prima mensual repartida 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 o percibirá 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 salvaguarda de los intereses de dicho equipo, se establece que al la actuación de algún productor, lealona a los intereses del resto del equipo, el Director de Fábrica, previa sei se 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 reestructuración económica del sistema de incentivo se ha establecido condicionadamente por el sistema de repercusión en el coste unitario de la producción, cualquier variación en los conceptos que intervienen en el sistema de incentivo, por decisión de la Empresa, obligará a revisar la cantidad del resto de los conceptos para que dicho repercusión no supere el sistema condicionado.

4.- Modificaciones en las instalaciones o cambios del sistema organizativo que puedan variar los parámetros definidos o implique un cambio 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 mes será objeto de revisión, en el caso de que el porcentaje anual medio de averías eléctricas y mecánicas, supere al número (15) por ciento de las horas de funcionamiento del mes.

6.- Variaciones superiores a un cinco por ciento (+ 5 %) del rendimiento técnico máximo de los tramos de explotación, definidos en este anexo, determinarán la actualización de dicho rendimiento y en consecuencia, la del rendimiento normal. Esta revisión tendrá una validez máxima de un año.

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

DISPOSICIONES COMUNES II

Cálculo de Ca

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

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

MA		Ca
De 0 a 12		1'15
De 12 a 18		1
De 18 a 24		0'9
De 24 a 24		0'8
Más de 24		0'7

La cantidad que se le descuenta 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 sufran 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 baja.

ANEXO III

DATOS QUE REGIRÁN LA CONCESIÓN DE LOS BENEFICIOS DE MEJORA DE LAS PENSIÓN-ES DE JUBILACIÓN Y VIUECEDAD.

JUBILACIÓN

Base 18.- Condiciones personales.

Para sergoarse a los beneficios que se regulan en las presentes bases, es necesario cumplir todas y cada una de las siguientes condiciones:

- 1.1. Pertenecer a la plantilla de la Empresa con un mínimo de diez años de servicios ininterumpidos.
- 1.2. Solicitar la jubilación voluntaria para el día 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 tuviere derecho.
- 1.4. Jubilarse en la fecha solicitada.

Base 19.- Beneficios que se percibirán.

Se trata de un complemento que, sumado a la pensión anual de jubilación que tiene derecho a percibir de la Mutualidad Laboral, y al subsidio de vejez, en su caso, alcanza una cifra equivalente al tanto por ciento del total de remuneraciones netas reales percibidas en los doce meses anteriores a la jubilación, según detalla en la escala que a continuación se muestra, teniendo en cuenta los años de servicio prestados a la Empresa como productor fijo:

Años de servicio a la Empresa (completos)	% que ha de alcanzarse en cuanto la pensión y al complemento
Trinta años o más	70
Veinticinco a veintinueve años	65
Veinte a veinticuatro años	60
Quince a diecinueve años	55
Diez a catorce años	50

Base 20.- Remuneraciones computables.

Las remuneraciones netas correspondientes a los doce meses anteriores a la jubilación, que servirán de base para la determinación del complemento de la pensión, serán éstas y anualmente las siguientes:

- 1.1. Salario base.
- 1.2. Complementos por antigüedad.
- 1.3. Plus de convenio.
- 1.4. Gratificaciones extraordinarias obligatorias.
- 1.5. Gratificación extraordinaria especial.
- 1.6. Garantía de categoría.

No se tendrán en cuenta, por consiguiente, las horas extraordinarias, plusas por trabajos nocturnos, penales, técnicos o peligrosos, dietas o compensaciones similares, primas, plus familiar, etc.

Base 21.-

El total del complemento anual que resulta de la aplicación de la escala contenida en la base segunda, se fraccionará en cuatro partes iguales. Once se abonará por meses naturales vencidos y las dos restantes en las festividades de Navidad y 1º 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 previamente por el interesado.

Base 22.-

Correrá al 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 23.-

El personal que hubiere concurrido bajo en la Empresa antes de cumplir los sesenta y cinco años, por invalidez, gozará derecho a percibir el complemento de pensión que le correspondiera, una vez cumplida la edad reglamentaria, aplicándose los preceptos de las presentes bases. El salario regular será el neto percibido durante los doce meses precedentes a su baja por invalidez, de conformidad con lo establecido en la base 20. El complemento será la diferencia necesaria para alcanzar el porcentaje a que tenga derecho, una vez deducidas las pensiones que por cualquier concepto disfruta de la Seguridad Social o del ramo de accidentes.

Base 24.-

La Empresa se reserva el derecho a prerrogar, de mutuo acuerdo con los interesados, la edad de sesenta y cinco años que se establece en las presentes bases, cuando se trate de productoras cuya sustitución ofrezca el que dificultades, quedando obligado, una vez transcurrido dicho plazo, a pagarle un complemento de jubilación del mismo porcentaje que si se hubiere jubilado dentro del plazo reglamentario, si bien los salarios que se computarán serán los de los doce meses anteriores a su caso real.

Base 25.-

Las ventajas producidas por la aplicación de estos beneficios podrán ser disfrutadas por la Empresa si alguna de ellas no resultara necesaria de acuerdo con su organización actual, aunque dando cuenta de ello al Colegado de Trabajo para su conocimiento.

Base 26.-

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 las sesenta y cinco años actuales por la edad que se implanta.

Base 27.-

Las presentes normas están en vigor al día 1º de Enero de 1974, a todos los efectos y muy especialmente en cuanto a la aplicación de la base primera.

VIUECEDAD

Base 114.- 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 ininterumpidos.

Base 115.- Condiciones del beneficiario.

Deberá reunir las siguientes condiciones:

- 12.1. Haber contraído nupcias con una mujer antes 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 produce el éxito, sea cual fuere el tiempo transcurrido desde que contraerán nupcias.
- 12.2. Estar conviviendo con el cónyuge causante ininterrumpidamente, en caso de separación judicial, que la autoridad firme le reconozca como tal 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 se viera para tener derecho al complemento de pensión deberá reunir las condiciones señaladas en los apartados 12.1. y 12.2. y encontrarse, al tiempo de fallecer su esposa, incapacitado para el trabajo y mantenido 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 inhabilita por completo para toda profesión o oficio.

Base 116.- Beneficios que se conceden.

Se otorgan, según la situación del causante en el momento del fallecimiento:

- 13.1. Si el causante estaba percibiendo la pensión complementaria de jubilación, al beneficiario percibirá el 45 % de ésta en concepto de pensión de viudedad.
- 13.2. Si el causante no fuere 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 alcanza los siguientes porcentajes de su remuneración neto real, computada según se establece en la base 20.

Años de servicio a la Empresa (completos)	% 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 abono el 20 %, o sea, el que corresponde a cuatro hijos. Se añadirá a los menores de 16 años al hijo que se encuentre incapacitado para el trabajo, cualquiera que fuere su edad.

Base 117.- Extinción de los beneficios.

Correrá al devengo de la pensión complementaria de la viudedad por las siguientes causas:

- 14.1. Por contraer nuevas nupcias o tener 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. Ceser 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 118.-

Las normas relativas a la pensión complementaria de viudedad entrarán en vigor al mismo día que el presente convenio y no tendrá efectos retroactivos que excedan del 1º de Enero de 1974, aplicándose anualmente las condiciones que de ellas se derivan sobre las situaciones de viudedad sucesivas a partir de esa misma fecha.

GENERAL

Base 119.-

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 derogado 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 1974.