

Teniendo en cuenta que en los mismos se justifica la necesidad de variar la composición actual del Centro de Educación Permanente de Adultos,

Este Ministerio ha dispuesto modificar el Centro de Educación Permanente de Adultos de la siguiente forma:

Provincia de Cantabria

Municipio: Santander. Localidad: Santander. Ampliación del Centro de Educación Permanente de Adultos domiciliado en calle San Celedonio, 24, que contará con cinco unidades. A tal efecto se crea una unidad de Educación Permanente de Adultos. La Dirección estará a cargo de uno de los Profesores del Centro.

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

Madrid, 12 de septiembre de 1985.-P. D. (Orden de 23 de julio de 1985), el Secretario general de Educación, Joaquín Arango Vila-Belda.

Ilmo. Sr. Director general de Promoción Educativa.

21032 *CORRECCION de errores de la Orden de 5 de junio de 1985 por la que se aprueban planes de estudios experimentales en las Escuelas de Artes Aplicadas y Oficinas Artísticas de Madrid (números 2, 3 y 10), Segovia, Talavera de la Reina, Valladolid y Zaragoza, y se modifican los horarios del plan experimental de la de Madrid número 12.*

Advertidos errores en el texto de la mencionada Orden, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 172, de fecha 19 de julio de 1985, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En la página 22971, línea cuarta del sumario, donde dice: «números 2, 3, 4 y 10»; debe decir: «números 2, 3 y 10».

En la página 22971, apartado quinto, en la línea trece de la columna Asignatura, donde dice: «Técnica de Realización»; debe decir: «Técnicas de Realización».

En la página 22972, en la línea veintinueve de la columna Asignatura, donde dice: «Técnicas de Procedimientos Murales»; debe decir: «Técnicas y Procedimientos Murales».

En la página 22972, en la línea dieciséis de la columna Profesorado, donde dice: «Procedimientos de Ilustración del Libro»; debe decir: «Procedimientos de Ilustración del Libro y los docentes correspondientes a cada técnica».

En la página 22972, en la línea treinta y nueve de la columna Profesorado, donde dice: «Los docentes correspondientes a cada técnica»; debe entenderse que se refiere también a la asignatura Decoración Cerámica, enumerada en la línea cincuenta y una de la columna Asignatura.

En la página 22975, en el anexo D) Técnicas y Procedimientos Murales, en el cuadro de asignaturas y horarios, dentro de las «Técnicas de Realización», debe incluirse «Pinturas».

En la página 22976, en el anexo F) Técnicas del Volumen, debe eliminarse la asignatura «Engastado» que figura en la línea catorce del cuadro Asignaturas y Horarios.

En la página 22977, en el apartado «Tecnología de Realización», segundo párrafo, donde dice: «Forma»; debe decir: «Forja».

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

21033 *RESOLUCION de 22 de julio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Sociedad Anónima El Aguila».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Sociedad Anónima El Aguila», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fechas 17 y 30 de junio de 1985, suscrito por las representaciones sindicales de «Sociedad Anónima El Aguila», de CC.OO., UGT y no afiliados y por la Dirección de la referida razón social, el día 11 de junio 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, 22 de julio de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Sociedad Anónima El Aguila».

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «SOCIEDAD ANONIMA EL AGUILA»

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

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

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

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

Art. 2.º *Vigencia, duración y prórroga.*-La duración del presente Convenio se fija en dos años, desde el 1 de abril de 1985 al 31 de marzo de 1987. El mismo se entenderá prorrogado en tanto que cualquiera de las partes no lo denunciara con al menos tres meses de antelación a la fecha de su caducidad. La denuncia se deberá efectuar mediante comunicación escrita a la Dirección General de Trabajo u Organismo correspondiente, iniciándose las negociaciones a primeros de marzo de 1987, debiendo estar en poder de las partes negociadoras los anteproyectos objeto de negociación con quince días de antelación al inicio de las deliberaciones del Convenio.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de abril de 1985, independientemente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 3.º *Incrementos salariales y revisión.*-Aquellos conceptos que no tengan un valor específico dentro de este Convenio para el período 1 de abril de 1985 a 31 de marzo de 1986 se incrementarán en 7,5 por 100.

De 1 de abril de 1986 a 31 de marzo de 1987 se incrementarán todas las retribuciones en 8 por 100.

Para el período 1985-1986, se abonarán el salario base, plus Convenio, pagas extraordinarias, antigüedad y horas extraordinarias por los valores que figuran en la tabla del anexo A.

Para el período 1986-1987, estos conceptos se abonarán por los valores que figuran en la tabla del anexo B.

Se acuerda revisar todos los conceptos salariales para el período comprendido entre el 1 de abril de 1986 y 31 de marzo de 1987. Dicha revisión consistirá en el 90 por 100 de la diferencia del IPC y el 8 por 100 de incremento salarial para dicho período de tiempo. La revisión, caso de producirse, será abonada de una sola paga una vez sea conocido el IPC facilitado por el INE u Organismo que lo sustituya, incrementándose el importe de dicha revisión en todos los conceptos.

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

Ocho miembros en representación de los trabajadores en la siguiente proporción: Tres miembros de Comisiones Obreras, dos miembros de UGT, un miembro de CGC, un miembro de Independientes y el Presidente del Comité Intercentros. La representación de la Empresa podrá tener hasta ocho miembros en la Comisión.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 10. *Plus de turnos rotativos.*—Aquellos trabajadores que realicen su jornada de trabajo en régimen de turnos rotativos, debidamente autorizados por la autoridad laboral, percibirán un plus de turnos rotativos de 2.200 pesetas por cada una de las semanas trabajadas de tarde o noche. A tal efecto, se entenderá por turno de tarde o noche, cuando al menos la mitad de la jornada de trabajo transcurra entre las quince y las veintidós horas para el turno de tarde y las veintidós y las seis horas para el turno de noche.

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

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

Art. 11. *Pagas extraordinarias.*—Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, disfrutarán de las siguientes pagas extraordinarias: Paga de Julio, paga de Navidad, paga de Abril, paga de Agosto, paga de Septiembre.

Las pagas de Julio, Navidad, Abril, Agosto y Septiembre serán abonadas en la primera quincena del mes correspondiente.

El importe de las pagas de Julio y Navidad será de una mensualidad del salario base, plus Convenio y antigüedad, cada una, para el personal técnico, administrativo y subalterno, y para

el personal obrero el importe de las mismas será de treinta días cada una por los mismos conceptos salariales.

El importe de las pagas de Abril, Agosto y Septiembre, será el que se detalla por categorías en los anexos A y B, pagas extraordinarias, columna 5.

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

Art. 12. *Horas extraordinarias.*—En el número de horas extraordinarias se estará a lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el cálculo del importe de las horas extraordinarias se incrementará el tipo de hora pactado señalado para cada categoría en el anexo A, tablas de horas extraordinarias, columna 6, con el porcentaje personal de antigüedad más un incremento del 75 por 100.

No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias. Los Comités de Empresa o Delegados de Personal estarán facultados para ser informados mensualmente del número de horas extraordinarias realizadas por todos y cada uno de los trabajadores de su Centro de trabajo.

Art. 13. *Retribución de festivos trabajados.*—Los trabajadores en régimen de turno continuado cuando trabajen en sábado o domingo tendrán un día de descanso dentro de la semana siguiente y 1.500 pesetas por cada uno de ellos trabajados. Cuando se trabaje un día festivo entre semana, tendrá derecho el trabajador a un día de descanso y 1.500 pesetas.

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

Las normas de cálculo de las citadas comisiones y compensaciones serán las que figuran en el anexo D del Convenio.

Se acuerda abonar a cada ruta la cantidad de 2.000 pesetas mensuales en concepto de quebranto de moneda.

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

Art. 15. *Jornada laboral.*—A partir de 1 de abril de 1985, la jornada semanal de trabajo será la siguiente:

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

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

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

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

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

- A) Dieta completa: 5.500 pesetas:
 - A.1 Desayuno: 150 pesetas.
 - A.2 Comida: 1.400 pesetas.
 - A.3 Cena: 1.150 pesetas.
 - A.4 Cama: 2.800 pesetas.

B) Media dieta: 1.550 pesetas.

Normas para el abono de dietas:

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

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

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

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

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

Art. 17. *Vacaciones.*—Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará sin distinción de grupo o categoría profesional de un periodo anual de vacaciones retribuidas de veintidós días laborables.

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

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

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

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

- a) En los meses de enero, febrero, marzo y noviembre: 24.200 pesetas.
- b) En los meses de abril, mayo, octubre, diciembre, 1 a 15 de junio y 16 a 30 de septiembre: 12.100 pesetas.
- c) En los meses de julio, agosto, 16 a 30 de junio y 1 al 15 de septiembre, no se percibirá en ningún caso cantidad alguna.

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

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

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

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

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

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

El trabajador vendrá obligado a presentar documentos o justificantes legales o médicos que acrediten las circunstancias alegadas para la obtención de las anteriores licencias. Caso de comprobarse

la falsedad de las causas invocadas será motivo de sanción según lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, sin perjuicio de la pérdida total de las retribuciones durante los días de ausencia.

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

Art. 19. *Licencias sin sueldo.*

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

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

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

El trabajador que solicite la excedencia para trabajar por cuenta propia, prestando servicios a la «Sociedad Anónima El Águila», tendrá derecho a ocupar la plaza que dejó, siempre que solicite su reingreso antes de finalizar el mes 21 desde el pase a la situación de excedencia.

Art. 21. *Festividad de la Virgen de las Viñas.*—La festividad de Nuestra Señora la Virgen de las Viñas, patrona de la Industria Cervecera, se celebrará el día 10 de septiembre y se considerará a todos los efectos como día festivo.

Art. 22. *Ingresos.*—Para ingresar en la Empresa como trabajador de la misma, será necesario, aparte de lo que disponen las leyes vigentes en materia de contratación, cumplir los siguientes requisitos:

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

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

El Comité de Empresa o Delegados de Personal serán informados de todas las solicitudes de ingreso o ingresos que en ella vayan a producirse.

Art. 23. *Periodos de prueba.*—Los periodos de prueba se efectuarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 24. *Contratos de trabajo.*—Todos los contratos de trabajo se harán por escrito de acuerdo con la normativa vigente. Los modelos de contratos y de solicitudes de ingreso se remitirán a los Comités de Empresa, los cuales estarán legitimados para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa.

Art. 25. *Sanciones.*—En aquellas faltas tipificadas como graves y muy graves, se abrirá una información escrita, previa a la tramitación del expediente con la exposición de los hechos que motivan el mismo. Esta información escrita será transmitida al Comité de Empresa para su conocimiento, discusión y para emitir el preceptivo informe en la primera reunión ordinaria que tuviera lugar.

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

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

Art. 26. *Ascensos por capacitación.*—A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, todos los puestos vacantes o de nueva creación serán cubiertos mediante pruebas de aptitud a las que podrán concurrir todo el personal fijo de la Empresa. Quedan exceptuados del presente artículo el personal integrante del grupo directivo, Cajeros, Apoderados, Jefes de departamento comercial y subalterno. En el caso de Secretarios de Directores generales y Gerentes serán de libre designación por la Empresa, siendo necesariamente elegidos entre los Jefes de primera y segunda administrativos, siempre que los interesados acepten.

Todas las categorías comprendidas entre el Director Gerente y el Jefe de Servicios, forman el llamado grupo directivo. En el caso de titulados de grado superior o medio, Jefes Comerciales de sector o Inspectores Comerciales, si en una primera convocatoria quedara vacante la plaza, la Empresa podrá recurrir a personal ajeno a ella, siendo sometidos estos aspirantes a pruebas similares a las anteriores, pudiendo también el personal de la Empresa concurrir a las mismas.

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

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

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

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

Todos los ascensos que se produzcan en la Empresa afectada por el presente Convenio, habrán de realizarse de acuerdo con lo establecido en el mismo, por lo que la permanencia en trabajos de superior categoría dará derecho a la retribución al trabajador del salario correspondiente a la categoría desempeñada y durante todo el tiempo que esta situación dure, siempre que una vacante sea desempeñada por uno o varios trabajadores de categoría inferior durante seis meses en un año o durante ocho meses en dos años, y que su situación no venga producida por vacación, I.L.T., Servicio Militar o por reserva expresa del puesto de trabajo de algún trabajador, la Empresa vendrá obligada a convocar concurso para cubrir la misma, de conformidad y por el procedimiento que establece el presente Convenio.

Art. 27. Plantillas y escalafones.—A partir del 1 de abril de 1985, respetando todas las convocatorias pendientes de celebración de pruebas, las plantillas de la Empresa deberán ajustarse a los porcentajes mínimos que establece la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, con las siguientes modificaciones:

- Para los centros de trabajo con más de 50 trabajadores fijos: En el grupo obrero habrá un 5 por 100 de Jefes de Equipo, 15 por 100 de Oficiales de primera, 15 por 100 de Oficiales de segunda, 30 por 100 de Ayudantes, 20 por 100 de Auxiliares de primera y 15 por 100 de Auxiliares de segunda.

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

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

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

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

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

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

B) Cuando el traslado suponga cambio de residencia, el trabajador podrá optar entre la rescisión del contrato prevista en el artículo 40 de la Ley 8/1980 o la aceptación de las siguientes condiciones:

- B-1) Quince días de vacaciones pagadas por una sola vez.
- B-2) Abono de los gastos de traslados, tanto propios, como de su familia, y enseres.
- B-3) Se creará un fondo de adquisición de vivienda o de arrendamiento de la misma, para estos supuestos, cuya cuantía y reglamentación se fijarán por una comisión específica que se constituirá a tal fin antes del próximo 31 de octubre.
- B-4) Pago de colegio para los hijos menores de dieciséis años, durante el curso en que se haga el traslado.
- B-5) Los trabajadores que presten sus servicios en las factorías o delegaciones que sean cerradas a la producción o venta de cerveza, pasarán a prestar servicios en las factorías o delegaciones que absorban la fabricación o venta de las mismas, siempre que

existan plazas vacantes. No obstante, cuando se produzca este supuesto y no existan vacantes, los trabajadores afectados tendrán preferencia para cubrir las que se puedan producir en el plazo de dos años, en los citados centros, siempre que el trabajador sea apto para las mismas.

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

Art. 28. Ascensos por antigüedad.—Se establece un sistema de ascensos por antigüedad, para garantizar una mínima promoción profesional, en base a los años de permanencia en su categoría. Dicho sistema, en cuanto a categoría y duración, se indica a continuación:

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

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

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

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

Todos los que hayan sido promocionados en base a lo establecido anteriormente se comprometen a seguir desempeñando sus funciones habituales y el mismo cometido profesional que tenían en el momento de su promoción. No obstante, la Empresa vendrá obligada a darles preferencia en el trabajo propio de la categoría adquirida a tenor de dicha promoción y cursillos de formación tan pronto como ello sea posible.

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

Art. 29. Pruebas de aptitud.—Se han de desarrollar con arreglo a las siguientes normas:

Se constituirá un tribunal en el seno del centro de trabajo compuesto por dos vocales designados por la Dirección, por otros dos vocales designados por el Comité de Centro de los cuales uno será miembro del mismo independientemente de la categoría laboral que ostente, y por otro vocal trabajador fijo de la Empresa nombrado por la Dirección de una terna presentada por el Comité de Empresa y entre ellos elegirán al Presidente.

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

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

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

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

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

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

En la segunda y tercera convocatoria se realizarán las pruebas con un máximo de dos meses, a partir del último examen celebrado.

A fin de garantizar la formación profesional, la Empresa convocará y celebrará en los dos meses anteriores a la celebración de las pruebas de aptitud cursos teórico-prácticos entre todos los aspirantes impartidos por personal especializado.

Dichos cursos teórico-prácticos tendrán para las clases teóricas una duración mínima de veinticinco horas y un máximo de ochenta impartidas todas ellas fuera de la jornada de trabajo, los cursillos teóricos irán dirigidos fundamentalmente a tratar los conocimientos específicos de la vacante a cubrir.

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

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

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

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

Art. 30. *Profesionalidad.*—En el tema de la profesionalidad, se estará a lo que establece la legislación vigente.

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

Art. 31. *Premio años de servicio.*—Al personal que cumpla los veinte, treinta o cuarenta años de servicio ininterrumpidos en la Empresa, a partir de 1 de abril de 1985, se le concederá un premio que se abonará en el mismo mes que se cumplan los años de servicio, y cuya cuantía será de: A los veinte años de servicio, 42.000 pesetas; a los treinta años de servicio, 52.000 pesetas, y a los cuarenta años de servicio, 65.000 pesetas.

Art. 32. *Ayudas por incapacidad laboral transitoria.*—Todo el personal afectado por el presente Convenio, en caso de incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional o accidente laboral, tendrá derecho a los beneficios que para los trabajadores fijos establece la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, en su artículo 40, apartado 2.

Art. 33. *Ayudas durante el servicio militar.*—Los trabajadores fijos que se incorporen a filas quedarán durante el tiempo de su incorporación en situación asimilada a la de alta, por lo que irán devengando los derechos de antigüedad, escalafón, ascensos y similares que pudieran corresponderles.

Asimismo, estos trabajadores tendrán derecho a percibir durante dicho periodo una cantidad fija de 6.500 pesetas mensuales sin distinción de categoría profesional siempre y cuando no realicen ningún tipo de trabajo.

Art. 34. *Nupcialidad.*—El personal fijo de plantilla percibirá por este concepto y por una sola vez, la cantidad de 13.000 pesetas que se duplicará en el caso de que ambos contrayentes trabajen en la Empresa en calidad de fijos de plantilla.

Para la percepción de este concepto será preciso presentar el Libro de Familia.

Art. 35. *Ayudas por estudio.*—Se establece una ayuda por estudios a los hijos de los trabajadores fijos de seis a dieciocho años de edad, inclusive, por importe de 1.200 pesetas mensuales, durante los diez meses de curso lectivo.

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

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

Formación Profesional y BUP: 20.000 pesetas.

Titulación media: 25.000 pesetas.

Titulación superior: 40.000 pesetas.

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

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

Art. 36. *Ropa de trabajo.*—La Empresa proveerá a cada uno de sus trabajadores de la ropa y calzado suficientes y adecuados para su trabajo.

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

Art. 37. *Comedores.*—La Empresa afectada por el presente Convenio de acuerdo con los Comités de Empresa adoptará las medidas oportunas tendientes a mejorar estos extremos.

Art. 38. *Ayuda por fallecimiento.*—En el caso de fallecimiento de un trabajador fijo en activo, independientemente de la liquidación de haberes que legalmente le corresponda a sus derechohabientes, la Empresa abonará a éstos una ayuda para gastos de entierro por un importe de 50.000 pesetas.

Se considerarán derechohabientes a efectos de percibir la ayuda que se establece a las siguientes personas y en el orden siguiente:

Viuda, descendientes legítimos, legitimados, naturales, adoptivos, menores de dieciocho años o incapacitados para el trabajo, hermanos y ascendientes en primer grado.

Art. 39. *Seguro de vida, invalidez y accidente laboral.*—La Empresa se compromete a suscribir el 1 de abril de 1985 una póliza colectiva para todo el personal de plantilla y en activo que asegure las cantidades siguientes por trabajador:

- Por invalidez absoluta y gran invalidez: 1.500.000 pesetas.
- Muerte: 1.500.000 pesetas.
- Muerte por accidente laboral: 2.000.000 de pesetas.

Art. 40. *Suspensión del carné de conducir.*—Si por infracción cometida en el desempeño de su función, a algún trabajador le fuera retirado temporalmente el carné de conducir, necesario para su trabajo en la Empresa, ésta le adaptará a otro trabajo durante el tiempo de suspensión, respetándole su categoría.

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

Art. 41. *Ayuda por hijos y esposa disminuidos físicos y psíquicos.*—Se establece por el presente Convenio una ayuda de 12 mensualidades de 6.500 pesetas cada una por esposa y cada hijo subnormal o minusválido. Para la percepción de esta ayuda será preciso presentar los justificantes necesarios de acuerdo con los baremos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que acrediten una disminución de al menos un 33 por 100.

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

Art. 42. *Complemento de las pensiones de jubilación, viudedad orfandad e invalidez.*—Las bases por las que se regirán los complementos de las pensiones de jubilación y viudedad, serán las que figuran en el anexo B de este Convenio.

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

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

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

En el caso de invalidez permanente para la profesión habitual y el inválido sea menor de cincuenta y cinco años, se establece un complemento por parte de la Empresa del 20 por 100 de la base reguladora, de tal modo que sumado a la pensión de la Seguridad Social se alcance un 75 por 100. En el caso de que se reconozca al trabajador una incapacidad permanente total cualificada, la Empresa se compromete a entregar una sola vez la cantidad de 1.200.000 pesetas.

Art. 43. *Economatos.*—La Empresa seguirá manteniendo o concertará donde sea posible un economato a fin de que el personal pueda beneficiarse de mejores condiciones en la adquisición de materias de primera necesidad.

Art. 44. *Renovación.*—La Empresa efectuará las gestiones necesarias a fin de renovar los carnés de conducir próximos a caducar como elemento de trabajo, en los trabajadores fijos, siendo el costo de cada renovación por cuenta de la Empresa.

Art. 45. *Crédito para vivienda.*—Los trabajadores fijos en plantilla con antigüedad superior a un año podrán solicitar un crédito para la adquisición o amortización de una vivienda con las condiciones establecidas en el acuerdo de la Comisión de Seguimiento del 4 de mayo de 1983.

Art. 46. *Jubilaciones anticipadas.*—Los trabajadores que se jubilen al cumplir sesenta años de edad, percibirán de la Empresa un complemento vitalicio correspondiente a los porcentajes que se citan calculados sobre los salarios de los doce meses anteriores, de los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad, plus Convenio y

pagas extraordinarias deducidas de la Seguridad Social. Este complemento se abonará en 14 pagas.

Con treinta años o más de servicio: 38 por 100.

Con veinticinco a veintinueve años de servicio: 33 por 100.

Con veinte a veinticuatro años de servicio: 28 por 100.

Con quince a diecinueve años de servicio: 23 por 100.

Con diez a catorce años de servicio: 18 por 100.

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

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

Art. 47. *Organos de representación de los trabajadores.*

A) Los Comités de Empresa:

A-1 Los miembros de los Comités de Empresa de todos los centros de trabajo afectados por el presente Convenio, dispondrán libremente de hasta cuarenta horas al mes para cualquier actividad sindical; dichas horas podrán ser acumulables en uno o más miembros, siempre que se notifique previamente a la Empresa.

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

B) El Comité Intercentros: El mismo quedará legalmente constituido a partir del 1 de abril de 1985, según el artículo 63/3 de la Ley 32/1984:

B-1 Definición y funciones:

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

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

B-2 Composición:

El Comité Intercentros está formado por trece miembros titulares que serán delegados de personal o miembros de Comité de centros de trabajo, en proporción a la representatividad obtenida por las Centrales Sindicales en las últimas elecciones sindicales y designadas entre ellos por las mismas.

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

B-4 Reuniones:

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

Los gastos de los miembros de dicho Comité Intercentros derivados de dichas reuniones, serán en su totalidad a cargo de la Empresa.

Las horas utilizadas en la celebración de estas reuniones o las que se empleen en representar o gestionar asuntos de su competencia, no excederán de cuarenta horas mensuales y no computarán con las que les correspondan como miembros del Comité de Empresa.

Art. 48. *Secciones Sindicales.*-Aquellos trabajadores que ostenten algún cargo de representante de los afiliados a alguna Central Sindical presente en la Empresa hasta un máximo de uno por centro de trabajo, dispondrán de hasta ciento treinta horas al año para actividades propias de su cargo. Se reconocen las Secciones Sindicales de aquellas Centrales que estén representadas en el Comité de Empresa. También se reconocen las Secciones de aquellos Sindicatos que sin estar presentes en el Comité de Empresa, tengan un 10 por 100 como mínimo de afiliados respecto al total de la plantilla.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 49. *Asambleas.*-La Empresa reconoce el derecho a la celebración de asambleas en cada centro de trabajo, sin más requisitos que la comunicación previa al empresario de la fecha, lugar, hora y orden del día. Estas asambleas se someterán al siguiente procedimiento: Los trabajadores dispondrán de dos horas cada dos meses que serán inmediatas a la terminación o al inicio de la jornada, para la asistencia a dichas asambleas, excepto aquellas asambleas que se celebren durante la negociación y el Convenio Colectivo que tendrán dos horas de duración.

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

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

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

Art. 50. *Percepción de haberes.*-La Empresa garantiza la percepción de los haberes el penúltimo día laboral de cada mes.

Art. 51. *Seguridad e higiene en el trabajo.*-En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene, Estatuto de los Trabajadores y de las disposiciones generales concordantes y de general aplicación.

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

La Empresa seguirá potenciando a todos los niveles la formación en materia de Seguridad e Higiene a fin de crear una correcta mentalidad en ese campo.

El Comité de Seguridad e Higiene velará especialmente la determinación de aquellos trabajos que sean insalubres, tóxicos, penosos o peligrosos, y en caso de que los mismos sean así declarados de conformidad con las disposiciones vigentes, será fijado un plazo para su desaparición o para su realización conforme a las normas que regulan esta materia.

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

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

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

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

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

Dichos reconocimientos constarán de las siguientes pruebas:

- Análisis sistemático de sangre: Glucemia, colesterolina, urea, ácido úrico.
- Análisis sistemático de orina.
- Radiografía del tórax.
- Visiotest.
- Productores en ambiente ruidoso: Audiometría.

- Productores de reparto: Radiografías P.A. y lateral de C. lumbosacra.
- Productores de bodegas, fermentación y cocción: Pruebas de reumatismo.

Como es costumbre en la Empresa el servicio médico facilitará a cada trabajador el resultado de dichos reconocimientos.

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

1. Al trabajador afectado se le comunicará el cambio con una antelación de quince días.
2. Sólo podrá permanecer en el nuevo turno por un plazo no superior a quince días.
3. El Comité de Empresa será previamente informado.
4. La orden del cambio de turno emanará exclusivamente de los Servicios de Personal.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—El personal que a partir de la aplicación del presente Convenio fuera asimilado o ascendido a las categorías del Grupo Directivo, cuales son Director Gerente, Director de Servicios, Subdirector de Fábrica, Jefe de Producción, Subdirector de Servicios y Jefe de Servicios, les serán absorbidos o compensados con los salarios correspondientes a estas categorías todos aquellos comple-

mentos personales del salario como gratificaciones, compensaciones, cargo y mando, y conceptos similares, que vinieran percibiendo en la situación anterior a la de su asimilación o ascenso a estas categorías.

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

Los Comités de Empresa tendrán conocimiento de los ascensos producidos dentro del Grupo Directivo.

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

DISPOSICION ADICIONAL

En relación con las tablas comprendidas en el anexo A del presente Convenio, ha de hacerse constar que las categorías que se enumeran en la misma son meramente enunciativas, no estando obligado ningún centro de trabajo a mantenerlas, sino con la necesidad efectiva del puesto de trabajo.

Por otra parte, las categorías de Jefes de Servicios, Subdirector de Servicios, Jefe de Producción, Subdirector de Fábrica, Director de Servicios y Director, serán determinados libremente por las Empresas. La definición de estas categorías y su aplicación, será determinada libremente por las Empresas.

ANEXO A

Tabla de salarios. Periodo 1 de abril de 1985 a 31 de marzo de 1986

Categorías	Salario base Mensual	Plus Convenio Mensual	Total Mensual	Tabla cal. antigüedad	Pagas extras	Tabla cal. horas extras	Coefficiente final
Directivos, administrativos y técnicos:							
Director Gerente	129.517	89.970	219.487	49.037	219.487	687,43	2,85
Director de Servicios	122.182	86.608	208.790	47.828	208.790	674,14	2,71
Subdirector de fábrica	112.744	81.790	194.534	46.618	194.534	659,36	2,53
Jefe de Producción	104.631	75.639	180.270	44.199	180.270	648,65	2,34
Subdirector de Servicios	95.192	70.818	166.010	45.409	166.010	634,26	2,15
Jefe de Servicios	85.774	65.975	151.749	42.979	151.749	620,95	1,97
Titulado de grado superior	75.864	61.624	137.488	41.768	137.488	605,47	1,78
Titulado de grado medio	70.663	56.131	126.794	35.743	126.794	551,53	1,64
Jefe de primera de Administración	70.663	56.131	126.794	32.743	126.794	515,28	1,64
Jefe de primera Técnico	70.663	56.131	126.794	32.743	126.794	484,44	1,64
Jefe de segunda de Administración	62.082	54.014	116.096	28.958	116.096	451,04	1,50
Jefe de segunda Técnico	62.082	54.014	116.096	28.958	116.096	424,22	1,50
Oficial de primera de Administración	56.244	50.584	106.828	27.404	106.828	432,60	1,38
Oficial de primera Técnico	56.244	50.584	106.828	27.404	106.828	406,91	1,38
Oficial de segunda de Administración	50.287	47.986	98.273	25.568	98.273	406,48	1,27
Oficial de segunda Técnico	50.287	47.986	98.273	25.568	98.273	382,54	1,27
Auxiliar de Administración	45.451	44.265	89.716	24.956	89.716	347,50	1,16
Auxiliar Técnico	45.451	44.265	89.716	24.956	89.716	327,16	1,16
Aspirante de cuarto año	37.111	36.205	73.316	24.956	73.316	-	0,95
Aspirante de tercer año	35.853	33.898	69.751	24.956	69.751	-	0,90
Comerciales:							
Inspector de primera	58.663	51.730	110.393	28.017	110.393	417,90	1,43
Inspector de segunda	56.234	50.594	106.828	27.405	106.828	409,02	1,38
Subalternos:							
Subalterno de primera, Jefe de equipo	50.969	50.869	101.838	25.568	101.838	355,45	1,32
Subalterno de primera	47.405	47.303	94.708	24.956	94.708	319,50	1,23
Subalterno de segunda	43.839	43.737	87.576	24.956	87.576	317,96	1,13
Obreros:							
Oficial de primera, Jefe de equipo	1.859	1.665	3.524	903,39	105.720	367,81	1,38
Oficial de primera	1.734	1.509	3.243	842,91	97.290	342,51	1,27
Oficial de segunda	1.598	1.409	3.007	822,74	90.210	331,38	1,18
Ayudante	1.482	1.407	2.889	22,74	86.670	309,92	1,13
Auxiliar de primera	1.411	1.361	2.772	822,74	83.160	304,29	1,09
Auxiliar de segunda	1.291	1.247	2.538	822,74	76.140	291,98	1,00
Limpiadora	1.291	1.247	2.538	822,74	76.140	291,98	1,00
Aprendiz de cuarto año	1.167	1.134	2.301	822,74	69.030	-	0,90
Aprendiz de tercer año	1.091	1.093	2.184	822,74	65.520	-	0,86

ANEXO B

Tabla de salarios. Periodo I de abril de 1986 a 31 de marzo de 1987

Categorías	Salario base Mensual	Plus Convenio Mensual	Total Mensual	Tabla cal antigüedad	Pagas extras	Tabla cal horas extras	Coficiente final
Directivos, administrativos y técnicos:							
Director Gerente	139.878	97.168	237.046	52.969	237.046	781.17	2,85
Director de Servicios	131.957	93.537	225.494	51.654	225.492	766.08	2,71
Subdirector de fábrica	121.764	88.333	210.097	50.347	210.097	749,28	2,53
Jefe de Producción	113.000	81.690	194.690	47.735	194.690	736.42	2,34
Subdirector de Servicios	102.807	76.483	179.290	49.042	179.290	720.76	2,15
Jefe de Servicios	92.636	71.253	163.889	46.417	163.889	705.64	1,97
Titulado de grado superior	81.933	66.554	148.487	45.109	148.487	688.04	1,78
Titulado de grado medio	76.316	60.621	136.937	38.602	136.937	626.74	1,64
Jefe de primera de Administración	76.316	60.621	136.937	35.362	136.937	585.56	1,64
Jefe de primera Técnico	76.316	60.621	136.937	35.362	136.937	550.51	1,64
Jefe de segunda de Administración	67.049	58.335	125.382	31.276	125.384	512.55	1,50
Jefe de segunda Técnico	67.049	58.335	125.384	31.275	125.384	482.07	1,50
Oficial de primera de Administración	60.744	54.631	115.375	29.596	115.375	491.59	1,38
Oficial de primera Técnico	60.744	54.631	115.375	29.596	115.375	462.40	1,38
Oficial de segunda de Administración	54.310	51.825	106.135	27.613	106.135	461.91	1,27
Oficial de segunda Técnico	54.310	51.825	106.135	27.613	106.135	434.71	1,27
Auxiliar de Administración	49.087	47.806	96.893	26.952	96.893	394.89	1,16
Auxiliar Técnico	49.087	47.806	96.893	26.952	96.893	371,77	1,16
Aspirante de cuarto año	40.080	39.101	79.181	26.952	79.181	-	0,95
Aspirante de tercer año	38.721	36.610	75.331	26.952	75.331	-	0,90
Comerciales:							
Inspector de primera	63.356	55.868	119.224	30.258	119.224	474.90	1,43
Inspector de segunda	60.733	54.642	115.375	29.597	115.375	464.80	1,38
Subalternos:							
Subalterno de primera. Jefe de equipo	55.047	54.939	109.986	27.613	109.986	403.93	1,32
Subalterno de primera	51.197	51.087	102.284	26.952	102.284	363.07	1,23
Subalterno de segunda	47.346	47.236	94.582	26.952	94.582	361,32	1,13
Obreros:							
	Diario	Diario	Diario				
Oficial de primera. Jefe de equipo	2.008	1.798	3.806	975.66	114.180	417.97	1,38
Oficial de primera	1.873	1.630	3.503	910.34	105.090	389.22	1,27
Oficial de segunda	1.726	1.522	3.248	888.56	97.440	376.57	1,18
Ayudante	1.601	1.520	3.121	888.56	93.630	352.18	1,13
Auxiliar de primera	1.524	1.470	2.994	888.56	89.820	345.78	1,09
Auxiliar de segunda	1.394	1.347	2.741	888.56	82.230	331.80	1,00
Limpiadora	1.394	1.347	2.741	888.56	82.230	331.80	1,00
Aprendiz de cuarto año	1.260	1.225	2.485	888.56	74.550	-	0,90
Aprendiz de tercer año	1.178	1.180	2.358	888.56	70.740	-	0,86

ANEXO C

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

JUBILACION

Base 1.^a Jubilación a los sesenta y cinco años

Condiciones personales. Para acogerse a los beneficios que se reglamentan en las presentes bases es necesario cumplir todas y cada una de las siguientes condiciones:

- 1.1 Pertener a la plantilla de la Empresa con un mínimo de diez años de servicios ininterrumpidos.
- 1.2 Solicitar la jubilación voluntaria para el día mismo en que se cumplan los sesenta y cinco años de edad, con treinta días de antelación como mínimo.
- 1.3 Solicitar igualmente la pensión de jubilación del Instituto Nacional de la Seguridad Social, así como el Subsidió de Vejez, si tuviera derecho.
- 1.4 Jubilarse en la fecha solicitada.

Base 2.^a Beneficios que se conceden

Jubilación a los sesenta y cinco años: Una cantidad con arreglo a la siguiente escala:

Años de servicio en la Empresa cumplidos	Porcentaje de salario anual
30 años o más de servicio	20
De 25 a 29 años de servicio	15

Años de servicio en la Empresa cumplidos

Porcentaje de salario anual

De 20 a 24 años de servicio	8
De 10 a 19 años de servicio	5

Base 3.^a

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

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

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

Base 4.^a

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

Base 5.^a

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

Base 6.^a

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

Base 7.^a

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

Base 8.^a

Las vacantes producidas por la aplicación de estos beneficios podrán amortizarse por la Empresa si alguna de ellas no resultara necesario de acuerdo con la organización actual, aunque dando cuenta de ello al Director provincial de Trabajo para su conocimiento.

Base 9.^a

Las presentes normas entrarán en vigor el día 1 de abril de 1985.

VIUDEDAD**Base 11.^a**

Condiciones del causante. Deberán encontrarse, en el momento del fallecimiento, en alguna de las siguientes situaciones:

- 11.1 Estar percibiendo de la Empresa la cantidad correspondiente de jubilación.
- 11.2 Pertenecer a la plantilla de la Empresa con un mínimo de diez años de servicios ininterrumpidos.

Base 12.^a

Condiciones del beneficiario. Deberá reunir los siguientes requisitos:

- 12.1 Haber contraído nupcias con una antelación mínima de tres años respecto a la fecha de fallecimiento del causante, salvo el caso previsto en el apartado 12.3.2, en que dicha prestación tendrá efecto desde el momento en que se produzca el óbito, sea cual fuera el tiempo transcurrido desde que contrajera nupcias.
- 12.2 Estar conviviendo con el cónyuge causante ininterrumpidamente, o en caso de separación judicial, que la sentencia firme le reconozca inocente u obligue al marido al pago de indemnización pecuniaria.
- 12.3 Las viudas deberán encontrarse en alguna de las situaciones siguientes:
 - 12.3.1 Haber cumplido la edad de cuarenta años.
 - 12.3.2 Estar incapacitada para el trabajo.
 - 12.3.3 Tener a su cargo hijos habidos del causante con derecho a pensión de orfandad de la Seguridad Social.
- 12.4 Si el beneficiario es varón, para tener derecho a la cantidad de jubilación deberá reunir los siguientes requisitos ya señalados en los apartados 12.1 y 12.2, y encontrarse, al tiempo de fallecimiento de su esposa, incapacitado para el trabajo y sostenido económicamente por ella.

Base 13.^a

Beneficios que se conceden. Son de dos clases, según la situación del causante en el momento del fallecimiento:

- 13.1 Si el causante estaba percibiendo la cantidad correspondiente a jubilación, el beneficiario percibirá el 45 por 100 de ésta en concepto de viudedad.
- 13.2 Si el causante no fuera pensionista de jubilación y reuniera en el momento de su fallecimiento los requisitos señalados en el apartado 11.2, el beneficiario tendrá derecho a una cantidad complementaria, que, sumada a la que perciba del Instituto Nacional de la Seguridad Social, alcance los siguientes porcentajes de su remuneración neta real, computada según se establece en la base 3.^a

Años de servicio a la Empresa cumplidos	Porcentaje que ha de alcanzarse entre la pensión del Instituto Nacional de la Seguridad Social y la cantidad de jubilación
20 o más años	45
15 a 20 años	40
10 a 15 años	30

Base 14.^a

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

- 14.1 Por contraer nuevas nupcias o tomar estado religioso.
- 14.2 Pérdida o privación de la patria potestad en virtud de alguna de las causas previstas en el Código Civil, o ausencia que implique abandono de los hijos.
- 14.3 Cesar en su incapacidad, si la pensión se otorgó por esta causa, salvo en los casos en que el beneficiario se recupere después de cumplir cincuenta y cinco años de edad.

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

Base 15.^a

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

GENERAL**Base 16.^a**

Las cantidades que se determinen como de jubilación y viudedad, de acuerdo con las bases anteriores fraccionadas de la forma que se indica en las mismas, se consolidarán durante todo el tiempo el derecho al disfrute en cada una de sus modalidades en la forma correspondiente a cada derechohabiente, no pudiendo ser afectadas en ningún sentido por la actualización de las pensiones de Jubilación y Viudedad que periódicamente pueda realizar la Seguridad Social, con efecto desde 1 de abril de 1985.

ANEXO D**Normas de cálculo de las comisiones y compensaciones del grupo comercial****REPARTO DE CAJAS**

- 1.º Se sumará por cada ruta la venta de todos los clientes del año 1984.
- 2.º Esta suma recogerá única y exclusivamente los clientes que cada ruta atiende habitualmente sin tener en cuenta si en 1984 fue o no servido por ella misma.
- 3.º Cada factoría determinará porcentualmente la venta que ha correspondido a cada mes durante 1984.
- 4.º El porcentaje que corresponda a cada mes se aplicará sobre el resultado del punto primero, determinando de esa forma la venta en cajas en cada uno de los meses.
- 5.º La venta mensual así obtenida se dividirá entre 18,75 días para calcular la venta media por día (225 : 12 = 18,75).
- 6.º Hallada la venta media por día, la comisión se abonará con arreglo a la siguiente escala:

Venta diaria	Pesetas caja
Cajas hasta el 30 por 100 de la venta media por día.	6,50
Cajas entre el 30,01 y el 50 por 100 de la venta media por día	8,50
Cajas entre el 50,01 y el 80 por 100 de la venta media por día	10,50
Cajas entre el 80,01 por 100 y en adelante de la venta media por día	18,50

- 7.º Si la ruta no liquidase día por día, es decir, que en un solo acto liquidase la venta de varios días, la venta media se multiplicará por el número de días que se liquiden.

8.º Tantas veces como se modifiquen en el año los clientes de una ruta por variación de su área geográfica de venta (cambios de clientes entre rutas), se volverá a calcular la venta media por día, siguiendo el sistema establecido en los puntos 1.º, 3.º, 4.º y 5.º

- 9.º La totalidad de la venta realizada los sábados que se trabajen se liquidará:

- a) En caso de trabajar todo el Departamento de Reparto de un centro de trabajo, a 10,50 pesetas por caja vendida desde la primera caja.
- b) En caso de no trabajar todo el Departamento de Reparto (es decir en caso de trabajar una o varias rutas como guardia de sábado) la venta se sumará a la del primer día laborable si aplicar en este caso lo establecido en el punto 7.º liquidándose estas cajas al precio establecido en el punto 6.º

21034 RESOLUCION de 16 de septiembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Roline, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Roline, Sociedad Anónima», recibido en este Centro Directivo entre los días 2 y 17 de julio, junto con la documentación complementaria, suscrito por el representante designado por la Empresa y, por parte de los trabajadores, el Delegado de Personal de la misma, el día 27 de junio de 1985, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, y el 2, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro de Convenios Colectivos de Trabajo,

- Esta Dirección General acuerda:
- Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.
 - Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».
- Notifíquese este Acuerdo a la Comisión Negociadora.
Madrid, 16 de septiembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ROLINE, S. A., SUSCRITO POR EL REPRESENTANTE DE LA EMPRESA Y EL DELEGADO DE PERSONAL DE LA MISMA, EN REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 1.º

ÁMBITO DE APLICACION.-

El presente Convenio Colectivo, tiene ámbito de Empresa y regula las condiciones económicas y de trabajo entre ROLINE, S.A. y el personal de su plantilla de Flota comp rendido en la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante.
No se aplicará este Convenio para el personal de Inspección o el de Flota que preste servicios permanentes en tierra, adscri to a cualquier Departamento de la Empresa.

ARTICULO 2.º

VIGENCIA.-

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de Enero de 1985, y su vigencia será de dos años, quedando prorrogado por periodos anuales sucesivos sino se hubiera denunciado por alguna de las partes contratantes, durante los tres meses últimos a su vencimiento.
La denuncia por cualquiera de las partes firmantes, habrá de realizarse ante la Dirección General de Trabajo, dando traslado de la misma a la otra parte.

ARTICULO 3.º

VINCULACION A LA TOTALIDAD.-

A los efectos de aplicación del presente Convenio, éste constituye un todo orgánico indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad y considerado globalmente. Si la Autoridad Laboral competente no aprobase alguna de las normas de este Convenio y éste hecho desvirtuara el contenido del mismo, a juicio de las partes, que dará sin eficacia la totalidad del Convenio que deberá ser considerado de nuevo por las Comisiones Negociadoras.

ARTICULO 4.º

PRORROGA Y DENUNCIA.-

Señá prorrogado por espacios consecutivos de 1 año, si no es denunciado por alguna de las partes contratantes.
Podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, durante los tres últimos meses antes de su vencimiento.

ARTICULO 5.º

MEJORA FUTURAS.-

Si una vez vigente el presente Convenio, entraran en vigor convenios de ámbito superior y para el sector de la Marina Mercante, aplicables a las relaciones económicas, sociales y de trabajo de esta Empresa, que establezcan condiciones más favorables para los

trabajadores, y siempre que estas condiciones tengan carácter as- trictamente oficial y estén publicadas en el B.O.E., se aplicarán de acuerdo con el mismo y su entrada en vigor será la que en el - citado B.O.E. se indique.

ARTICULO 6.º

IMPREVISTOS CONVENIO.-

En todo lo no previsto en este Convenio, seguirán aplicandose las condiciones de trabajo vigentes en cada momento en la Empresa, re- mitiéndose para lo no establecido en las mismas, a la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante, así como al conjunto de las di- g posiciones legales vigentes que configuran las relaciones labora- les del Estado Español y Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 7.º

PERIODO DE PRUEBA.-

Toda admisión de personal fijo para las actividades comprendidas en este Convenio, se considerará provisional durante el Período de Prueba variable, con arreglo a la labor a que el tripulante se dedique, que no podrá ser superior al que establece la escala si- guiente:

- a) Titulados 4 meses trabajo efectivo.
- b) Maestranza y subalternos 2 meses trabajo efectivo.

Durante dicho periodo, que deberá ser pactado por escrito, ambas partes pueden rescindir unilateralmente el Contrato de Trabajo, comunicándolo, a la otra parte en igual forma, con una antelación mínima de 5 días.

Caso de que el Período de Prueba expire en el curso de una trave- sia, éste se considerará prorrogado hasta que el buque toque puer- to, pero la voluntad por parte del Armador de rescindir el Contra- to de Trabajo por no superar el Período de Prueba, deberá ser no- tificado al tripulante por el Capitán dentro del plazo estipulado en el párrafo anterior de este artículo. En caso contrario, se - considerará al tripulante como fijo de plantilla. En el caso de - que expire por voluntad del tripulante y ello ocurra en viaje o puerto extranjero, se considerará prorrogado hasta el puerto espa- ñol y si el tripulante opta por desembarcar en puerto extranjero, el traslado será por cuenta del mismo.

Concluido a satisfacción de a las partes el Período de Prueba, el tripulante pasará a formar en la plantilla de personal fijo en - la Empresa y el tiempo prestado durante dicha prueba le será con- putado a efectos de antigüedad.

La Empresa, en el supuesto de rescisión del Período de Prueba, en- tregará la documentación relativa al tiempo efectivamente trabaja- do y las cotizaciones efectuarlas a la Seguridad Social.

Una vez finalizado el Período de Prueba y con la llegada del buque a puerto, los gastos de viaje y dietas hasta el puerto de embarque, serán por cuenta de la Empresa.

Las bajas por enfermedad o accidente, interrumpen el Período de - Prueba de conformidad con la legislación vigente.

ARTICULO 8.º

INTEGRACIONE Y PERSONAL EVENTUAL.-

De acuerdo con el Estatuto del Trabajador o norma legal y no pactada.

ARTICULO 9.º

TRABAJOS EN CATEGORIA SUPERIOR.-

- a) La realización de trabajos en categoría superior dan derecho a la percepción de los mismos beneficios que correspondan a dicha categoría.
- b) El desempeño de este puesto durante un período superior a ng- venta días continuados dará derecho a consolidar este puesto.

Lo no indicado en los párrafos anteriores estará de acuerdo en - su totalidad con el Artículo 23 del Estatuto del Trabajador y Or- denanza de Trabajo de la Marina Mercante Artículo 76.

En el caso de finalización del plazo establecido por la ley, se considerará prorrogado hasta la llegada a puerto español.

ARTICULO 10.º

COMISION DE SERVICIO.-

Se entenderá por Comisión de Servicio la misión de trabajo pro- fessional que ordene la Empresa realizar al tripulante en cual- quier lugar.

Durante el periodo de Comisión de Servicio, los tripulantes de- vengarán el salario profesional y las dietas que correspondan - siempre que la misión encomendada se realice fuera de su domici- lio habitual.