

Escala Docente «A» de AISS

| Apellidos y nombre | Asignatura | NRP |
|--------------------------|-----------------------------|-------------|
| Pérez Pando, Gema | Formación Humanística | 1363299002 |
| Melosa Ruiz, Federico .. | Física y Química | T06PG16A592 |

Segundo.-La adscripción del Profesorado a que se refiere esta Resolución no supondrá modificación de su situación ni de los derechos que les correspondan.

Tercero.-La efectividad de la presente Resolución será la de la iniciación del curso 1987/1988.

Cuarto.-Por la Dirección Provincial del Departamento, se remitirán al Registro de la Función Pública las hojas de enlace con las correspondientes diligencias de toma de posesión y cese de los interesados en los respectivos Centros.

Quinto.-Contra esta Resolución podrán los interesados interponer recurso de reposición en el plazo de un mes, a contar desde la publicación de la misma en el «Boletín Oficial del Estado», según disponen los artículos 126 de la Ley de Procedimiento Administrativo y 53 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Madrid, 16 de octubre de 1987.-El Subsecretario, Joaquín Arango Vila-Belda.

Ilmo. Sr. Director general de Personal y Servicios.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

23849 RESOLUCION de 7 de octubre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Cervecera, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Unión Cervecera, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 21 de mayo de 1987, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 7 de octubre de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

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

TITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial, funcional y personal.*-Las estipulaciones del presente Convenio Colectivo afectarán a todo el personal que preste sus servicios en la Empresa «Unión Cervecera, Sociedad Anónima», 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 otra Entidad.

Art. 2.º *Ambito temporal.*-La vigencia del presente Convenio se extenderá del 1 de enero de 1987 al 31 de diciembre de 1987.

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 mesa previo intercambio entre los representantes respectivos de los anteproyectos del nuevo Convenio, fijándose el oportuno calendario de sesiones.

Art. 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 lo sucesivo por disposición legal de carácter general o especial de obligado cumplimiento.

Art. 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.

Art. 5.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:

Don Manuel Raposo Negrera.
Don Juan Botaro Vela.
Don Cecilio Alonso Costas.
Don Constantino Vázquez Bugarin.

En representación de la Empresa:

Don Juan José Ortiz Grau.
Don José María Gregorio Velasco.
Don Francisco Yepes Vázquez.
Don Otoñel O'Dogherty Ramírez.

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 quince días, cuando lo hubiera solicitado cualquier miembro de una de las partes.

TITULO II

Disposiciones económicas

Art. 6.º *Conceptos que integran la retribución.*-Las percepciones económicas de los trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa afectada por el presente Convenio estarán integradas por los siguientes conceptos:

Percepciones salariales:

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 mes 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 accidente, sea o no laboral, y complemento por vacaciones.

7. Otras ayudas sociales.

Art. 7.º **Salario base.**—Se acuerda establecer para las diferentes categorías los salarios base que se transcriben en la tabla del anexo 1 de este Convenio.

De acuerdo con el artículo 10 del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre Ordenación del Salario, la modificación del salario mínimo interprofesional no modificará las estructuras de salarios 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.

Art. 8.º **Antigüedad.**—Todos los trabajadores fijos, con excepción de los aspirantes Administrativos y Técnicos y de los Aprendices, disfrutarán de los aumentos periódicos en sus haberes que fija el artículo 9.º del anterior Convenio Colectivo vigente durante los años 1985 y 1986.

Art. 9.º **Plus de trabajo nocturno.**—Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario base se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, se abonarán con un incremento del 25 por 100 sobre el salario base, antigüedad y Plus Convenio.

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

Art. 10. **Plus de Convenio.**—Durante la vigencia del presente Convenio todos los productores disfrutarán de un complemento de retribución denominado Plus de Convenio, cuya cuantía por categoría y grupo laboral queda reflejado en las tablas del anexo 1 de este Convenio.

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

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

Art. 11. **Horas extraordinarias.**—Se consideran horas extraordinarias las que excedan en cada jornada del horario normal, y se abonarán de conformidad a lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Consecuentemente el importe de las mismas se calculará formando el dividendo con la suma de los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad, pagas extraordinarias y especiales y Plus de nocturnidad; y como divisor, el número de horas efectivas anuales en cada Centro de trabajo para cada trabajador. A dicho importe se le aplicará el incremento del 75 por 100.

Serán estructurales todas aquellas horas que no superen los límites legales establecidos y no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales previstas en la legislación vigente.

No se tendrán en cuenta a los efectos de duración de la jornada ordinaria, ni para el cómputo del número 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.

En este último apartado, y con dicho tratamiento, quedan incluidas las horas realizadas para revisión y reparación de los trenes de envasado, en cuanto se estiman prevención de daños extraordinarios y urgentes dada la necesidad de su buen funcionamiento en la época de mejor climatología para la industria cervecera.

El Comité de Empresa conocerá mensualmente las horas extraordinarias realizadas en cada centro de trabajo, desglosadas por secciones, especificando la naturaleza de las mismas.

Art. 12. **Prima de productividad, sistema de incentivos.**—Las primas de productividad se regularán en un todo, de conformidad a cuanto se establece en el anexo 2 del presente Convenio.

La cuantía de la caja objeto de prima vigente actualmente se incrementará en un 6,50 por 100.

Art. 13. **Domingos 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 2001/1983, de 28 de julio.

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

A estos efectos se entiende como retribución normal el salario base más los aumentos por antigüedad, tanto ordinarios como especiales, en su caso, más el Plus Convenio.

Si el trabajador no tuviera descanso compensatorio, cobrará 5.500 pesetas, independientemente del salario correspondiente al día de descanso o festivo semanal a que se refiere el primer párrafo del presente artículo.

Art. 14. **Domingos y festivos.**—El personal que habitualmente trabaje los domingos y festivos, en razón de las necesidades de su puesto de trabajo, y tenga fijado un día de descanso semanal compensatorio, que no sea domingo o festivo, percibirá la retribución normal por día trabajado, más un 60 por 100 de dicha retribución.

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

Art. 15. **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 incorpore a su anterior puesto de trabajo.

Art. 16. **Pagas extraordinarias reglamentarias.**—Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de las siguientes pagas extraordinarias reglamentarias:

Técnicos, Administrativos, Comerciales y Subalternos, una mensualidad del 10 al 20 de julio, y otra mensualidad, que se pagará del 10 al 20 de diciembre.

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

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

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

En caso de no estar presente la totalidad del período 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 el prorrateo se realizará proporcionalmente al número de días efectivamente trabajados.

Art. 17. **Pagas especiales.**—Se establece con carácter fijo una paga especial que se percibirá durante la primera quincena de septiembre, cuya cuantía será reflejada en el anexo 1.

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

Queda establecido asimismo una paga especial de 29.175 pesetas, que tendrá tratamiento idéntico en cuanto al derecho a su percepción que la paga de septiembre. Se abonará en la segunda quincena de abril.

Art. 18. **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:

| | Pesetas |
|---|---------|
| Técnicos, Administrativos y Comerciales: | |
| Titulado de Grado Superior | 584 |
| Titulado de Grado Medio | 491 |
| Jefe de primera | 444 |
| Jefe de segunda | 385 |
| Oficial de primera | 351 |
| Oficial de segunda | 304 |
| Auxiliar | 257 |
| Inspector de primera | 362 |
| Inspector de segunda | 327 |

| | Pesetas |
|--|---------|
| Subalternos: | |
| Subalterno de primera, Jefe de Equipo..... | 304 |
| Subalterno de primera..... | 280 |
| Subalterno de segunda..... | 257 |
| Obreros: | |
| Oficial de primera, Jefe de Equipo..... | 351 |
| Oficial de primera..... | 304 |
| Oficial de segunda..... | 233 |
| Ayudante..... | 211 |
| Auxiliar de primera..... | 195 |
| Auxiliar de segunda..... | 187 |
| Limpiadora..... | 187 |

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 Paritaria para acordar la revisión de las cuantías indicadas, que en todo caso significarían, como mínimo, un incremento del 50 por 100 de la reducción efectuada en el porcentaje del subsidio.

Sin perjuicio de lo anterior se percibirá el 60 por 100 de las cantidades indicadas durante los cuatro primeros días correspondientes a la primera enfermedad o accidente no laboral.

Art. 19. Dietas.-1. Por el desplazamiento en razón del servicio se establece una dieta de 1.550 pesetas.

La media dieta será de 850 pesetas.

Dicho desplazamiento deberá ser, como mínimo, a una distancia superior del Centro de trabajo al lugar de partida, de 30 kilómetros.

2. El desplazamiento que se efectúe a Madrid, con motivo de la negociación del Convenio Colectivo, dará derecho a una dieta de 2.500 pesetas, siendo la media dieta de 1.250 pesetas.

Cuando hubiera de pernoctarse en Madrid, se percibirá la cantidad de 6.000 pesetas, que incluye dieta y hotel.

3. Cuando se retorne al lugar de residencia antes de las catorce horas no se percibirá dieta. Si se hiciera entre las catorce horas y las veintidós horas se percibirá media dieta.

Iniciado el desplazamiento desde el domicilio propio después de las catorce horas, se percibirá media dieta.

El presente artículo tendrá efectos desde la firma del Convenio.

Art. 20. Kilometraje.-Durante el año 1987 se fija el kilometraje en las cuantías que se indican a continuación:

- Grupo 1: 15,50 pesetas.
- Grupo 2: 15,25 pesetas.
- Grupo 3: 15 pesetas.

Se aplicará un coeficiente corrector del 1,3 por 100 en los kilómetros realizados en plaza, por el personal que realice su trabajo en la misma, al tener un mayor gasto de carburante.

TITULO III

CAPITULO PRIMERO

Jornada, vacaciones y licencias

Art. 21. Jornada laboral.-La jornada laboral será la establecida en la Ley 4/1983, de 29 de junio.

En esta línea se considerarán vigentes los pactos suscritos en los Centros de Cádiz, Valladolid, Vigo y Delegaciones en general.

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

El relevo existente en la actualidad en el embotellado de la fábrica de Cádiz, quedará fijado en veinte minutos.

Art. 22. Jornada.-El cumplimiento de la jornada se efectuará en forma continuada y en su totalidad en el puesto de trabajo.

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

Art. 23. Preparación y limpieza.-Cuando por necesidades de producción la Empresa solicite la realización de trabajos de preparación y limpieza de los trenes de envasado fuera de la jornada normal (inmediatamente antes y después de la misma), se efectuarán, abonándose las horas trabajadas como extraordinarias, si bien no se computarán como tales a los efectos de los límites legales, de conformidad con lo establecido por el artículo 14 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio.

La realización de dichos trabajos se efectuará por el número de trabajadores que determine la Empresa, rotando equitativamente el personal de embotellado para constituir el equipo correspondiente.

En todo caso por la Dirección se comunicará previamente al Comité de Empresa la fecha en que sea necesario la preparación y limpieza, y la constitución de equipo.

Art. 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 cierre el trabajo de los demás, se estará a lo dispuesto en las vigentes disposiciones sobre jornada.

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

Art. 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 de esta forma el trabajador se excediera anualmente de la jornada establecida por la Ley 4/1983, de 23 de julio, podrá optar para que se le abonen las horas de exceso como extraordinarias, sustituir las por descanso, o recibir la compensación económica a que se refiere el artículo 35 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, denominada comisiones o premio de reparto. Si desde el 1 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.

Consecuentemente 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 punta por el Director de cada Centro de trabajo, respetándose, si la hubiera, la normativa pactada en cada uno de ellos.

Cualquier trabajo que se encomendara a este personal, distinto del habitual, deberá ser abonado al margen de su retribución normal, en la forma que se acuerde previamente, así como en los casos de avería, revisión y salida con retraso no imputable al trabajador, con posterioridad a las diez treinta horas.

Art. 26. Compensación económica del personal de distribución y reparto.-El cumplimiento de objetivos del personal de distribución y reparto se incrementará un 7 por 100 percibiendo igual cantidad por este concepto Vendedor y Ayudante.

Las comisiones se incrementarán un 6,50 por 100.

Art. 27. Trabajos a turnos.-En los casos de reparaciones generales de trenes de embotellado e instalaciones generales, así como en los casos de averías que imposibilitan el trabajo en los turnos habituales, la Dirección, informando previamente 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 secciones auxiliares, con el fin de hacer más rápido y eficaz la reparación sin perjuicio de los derechos económicos que corresponden al trabajador.

Art. 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 haya caducado por transcurso del año.

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

- a) Solicitar con antelación de cuarenta y ocho 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 acreditado debidamente.

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

2. **Retribución de vacaciones.**—La retribución salarial de las vacaciones estará constituida por el salario base, aumento por antigüedad, tanto ordinarios como especiales, en su caso, y Plus Convenio.

La prima de productividad se percibirá en vacaciones, en la forma regulada por la normativa establecida en el anexo 2.

El personal de distribución y reparto durante sus vacaciones percibirá el 100 por 100 de la media mensual del año anterior de las comisiones correspondientes a su Centro de trabajo.

3. En concepto de bolsa de vacaciones se abonarán 7.500 pesetas, a quien las disfrute en su totalidad fuera de los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. Salvo acuerdo en contrario el pago se efectuará al iniciar las vacaciones.

Si se disfrutan parcialmente en el período indicado, se percibirá la parte proporcional que corresponde.

Art. 29. **Licencias con sueldos.**—1. En el caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, hijos políticos, nietos, nietos políticos, cónyuges, hermanos o hermanos políticos, o enfermedad grave de los mismos y alumbramiento de la esposa, se concederá al personal fijo, permisos remunerados de tres días naturales, si cualesquiera de las causas antes citadas se produce en la localidad donde reside el trabajador y de cinco días naturales si se producen fuera de ésta.

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

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

4. Se concederá un día por traslado de domicilio.

5. El día de la Primera Comunión y el de matrimonio de hijos, nietos y hermanos, desde las cero hasta las veinticuatro 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 Centro 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.

Art. 30. **Excedencias.**—Para la regulación de las excedencias, tanto forzosas como voluntarias, será conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y, en su defecto, en la Ordenanza Laboral.

Art. 31. **Movilidad funcional por razones físicas.**—Una Comisión Paritaria formada por miembros de la Dirección y el Comité de Empresa, en número de seis, y con el asesoramiento del Servicio Médico de Empresa, definirá los puestos de trabajo que requieran menor actividad o esfuerzo físico.

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

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

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

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

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

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

CAPITULO II

Ingresos, vacantes y ascensos

Art. 32. **Ingresos.**—Para ingresar en la Empresa será necesario, aparte de lo que se dispone en las Leyes vigentes en materia de contratación, cumplir los siguientes requisitos:

a) Solicitar el ingreso mediante formulario establecido al respecto.

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

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

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

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

Art. 33. **Ascensos.**—Los ascensos se producirán en razón de la capacidad del trabajador para desempeñar el nuevo puesto de trabajo, y por ello siempre mediante prueba, de conformidad 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 2.^a Obrero, transcurridos cuatro años, pasará a la de Auxiliar de 1.^a, 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 2.^a ascenderán a la de Oficial 1.^a

4. Los Carretileros 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 2.^a

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

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

- Grupos de Técnicos y Administrativos: Oficial de 2.^a
- Grupo Comercial: Inspectores de 2.^a
- Grupo Obrero: Oficial de 2.^a Ayudante.
- Grupo Subalterno: Subalterno de 2.^a

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

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

TITULO IV

Prestaciones sociales

Art. 34. **Pensión a hijos minusválidos.**—La Empresa se compromete a mantener su aportación a la Mutualidad de Previsión Social para ayuda a minusválidos que garantice la percepción por los beneficiarios minusválidos de una pensión vitalicia anual de 144.000 pesetas, en caso de muerte o incapacidad absoluta de mutualista asociado (trabajador).

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

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

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

Art. 35. **Ayuda para hijos minusválidos.**—Se establece una ayuda de 6.000 pesetas mensuales para cada hijo minusválido, o disminuido físicamente.

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

Art. 36. **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 sólo 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 por 100 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.

Art. 37. *Préstamos sin interés.*—El personal fijo podrá solicitar préstamos sin interés, cuando concurran 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: 1.300.000 pesetas.

Vigo: 1.000.000 de pesetas.

Valladolid: 900.000 pesetas.

Para su concesión será preceptivo el informe previo del Comité de Empresa, rigiéndose referida concesión por la circular número 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.

El personal de Delegaciones podrá solicitar préstamos en las condiciones referidas, hasta 100.000 pesetas, a través del Jefe de la Delegación, que elevará la correspondiente propuesta al Director Social, quien aplicará la circular citada.

Art. 38. *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 1 de enero de 1987, se le concederá un premio de vinculación que se pagará de una sola vez, dentro del mismo mes en que cumpla los años de servicio, en las siguientes cuantías:

A los veinte años de servicio: 25.000 pesetas.

A los treinta años de servicio: 35.000 pesetas.

A los treinta y cinco años de servicio: 39.000 pesetas.

Art. 39. *Ayuda para gastos por fallecimiento.*—En caso de fallecimiento de un trabajador, independientemente de la liquidación de haberes que legalmente corresponda a sus derecho-habientes, la Empresa abonará a éstos una ayuda para gastos de entierro de 50.000 pesetas.

Se considerará derecho-habientes, a efectos de percibir la ayuda que se establece, las siguientes personas y en el siguiente orden: Viuda, descendientes matrimoniales y extramatrimoniales, adoptivos menores de dieciocho 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.

Art. 40. *Ropa de trabajo.*—1. A los trabajadores de las secciones donde exista humedad y temperaturas extremas se les proporcionará calzado y prendas adecuadas a sus condiciones de trabajo, en las diferentes estaciones climatológicas del año.

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

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

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

5. La Empresa facilitará dos uniformes, uno de invierno y otro de verano, cada dos años, a los repartidores-conductores de automóviles de turismo, cobradores, ordenanzas y porteros. Los cobradores serán 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.

Respecto al personal de distribución y reparto habrá de atenderse especialmente por la Dirección de Ventas de cada Centro a su uniformidad, de tal forma que si es necesario para ello, pueda ampliarse la dotación indicada.

Art. 41. *Servicio Militar.*—Durante la permanencia en el Servicio Militar se percibirán las pagas extraordinarias reglamentarias establecidas en el presente Convenio.

Art. 42. *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.

TITULO V

Acción sindical

Art. 43. *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.

Art. 44. Los miembros de los Comités de Empresa dispondrán de una reserva de cuarenta horas mensuales para el cumplimiento de sus actividades sindicales. Entre éstas se cuentan:

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

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

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

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

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

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

Art. 45. *Información al Comité de Empresa.*—El Comité de Empresa, con independencia de la información prescrita por el Estatuto de los Trabajadores será informado con carácter mensual sobre la cuenta de resultados del mes precedente, dando cuenta de sus desviaciones, en relación con el presupuesto y el ejercicio anterior.

Art. 46. El Comité de Empresa, previa comunicación a la Dirección, podrá insertar en los Centros de trabajo, publicaciones y avisos de carácter laboral que afecten a las relaciones laborales en la Empresa, en los tablones destinados al efecto por la Dirección.

Art. 47. En cada planta el Comité de Empresa o un número de trabajadores fijos que represente el 33 por 100 de la plantilla podrá instar de la Dirección la convocatoria de Asamblea.

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

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

El Comité de Empresa o el grupo de trabajadores que la convoque se responsabilizará del buen orden de la Asamblea.

Art. 48. A solicitud expresa y escrita del trabajador se le descontará de la nómina el importe de la cuota sindical.

Art. 49. *Secciones Sindicales.*—La Dirección de la Empresa reconocerá las Secciones Sindicales de Empresa de aquellas Centrales Sindicales legalmente constituidas.

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.

Art. 50. *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 y garantías que la Ley prevé para los Comités y Delegado de Personal.

Art. 51. *Garantías sindicales.*—Ningún miembro del Comité de Secciones Sindicales o cargo sindical podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese (salvo en aquellos casos de dimisión voluntaria), y siempre que el despido o la sanción se base 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 de sus interesados, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca.

| Categorías | Retribución bruta mensual | | | | Total bruto en 15 pagas o 455 días | Total anual con paga de mayo | Seguros sociales 6 por 100 | Total líquido anual |
|--|---------------------------|---------------|-----------------|----------|------------------------------------|------------------------------|----------------------------|---------------------|
| | Sueldo base | Plus Convenio | Total mes o día | P. extra | | | | |
| Comerciales: | | | | | | | | |
| Inspector de 1. ^a | 46.790 | 28.905 | 75.695 | 75.695 | 1.135.425 | 1.164.601 | 69.876 | 1.094.725 |
| Inspector de 2. ^a | 43.349 | 30.985 | 74.334 | 74.334 | 1.115.010 | 1.144.186 | 68.651 | 1.075.535 |
| Subalternos: | | | | | | | | |
| Subalterno de 1. ^a Jefe de Equipo | 41.284 | 18.450 | 59.734 | 59.734 | 896.010 | 925.186 | 55.511 | 869.675 |
| Subalterno de 1. ^a | 38.876 | 18.954 | 57.830 | 57.830 | 867.450 | 896.626 | 53.798 | 842.828 |
| Subalterno de 2. ^a | 36.470 | 19.460 | 55.930 | 55.930 | 838.950 | 868.126 | 52.088 | 816.038 |
| Obreros: | | | | | | | | |
| Oficial de 1. ^a Jefe de Equipo | 1.525,2 | 549,1 | 2.074,3 | 62.229 | 943.807 | 972.983 | 58.379 | 914.604 |
| Oficial de 1. ^a | 1.376,2 | 570,8 | 1.947,0 | 58.410 | 885.885 | 915.061 | 54.904 | 860.157 |
| Oficial de 2. ^a | 1.295,9 | 580,1 | 1.876,0 | 56.280 | 853.580 | 882.756 | 52.965 | 829.791 |
| Ayudante | 1.215,5 | 549,3 | 1.764,8 | 52.944 | 802.984 | 832.160 | 49.930 | 782.230 |
| Auxiliar de 1. ^a | 1.181,2 | 543,6 | 1.724,8 | 51.744 | 784.784 | 813.960 | 48.838 | 765.122 |
| Auxiliar de 2. ^a | 1.146,9 | 506,5 | 1.653,4 | 49.602 | 752.297 | 781.473 | 46.888 | 734.585 |
| Limpiadora | 1.146,9 | 449,5 | 1.596,4 | 47.892 | 726.362 | 755.538 | 45.332 | 710.206 |
| Aprendiz de cuarto año | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Aprendiz de tercer año | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Aprendiz de segundo año | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Aprendiz de primer año | - | - | - | - | - | - | - | - |

ANEXO II

Sistema de incentivo a la productividad

FABRICAS DE CADIZ Y VIGO

1.1 *Personal afectado (Cádiz)*.—El personal afectado será el encuadrado en las siguientes secciones de nómina:

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

1.1 *Personal afectado (Vigo)*.—El personal afectado será el encuadrado en las siguientes secciones de nómina:

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

1.2 *Parámetros 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).

Coefficiente de absentismo de cada productor (Ca).

Parámetro específico del puesto de trabajo del productor (PM).

1.3 *Fórmula de cálculo*.—El valor en pesetas de la prima correspondiente al mes natural objeto de cálculo se obtendrá aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Prima (Pesetas)} = \text{COP} \times \left(2,08 \frac{\text{HF}}{\text{HP}} - 0,41 \right) \times V \times \frac{\text{HP} - \text{HA}}{\text{HP}} \times \text{Ca} \times \text{PM}$$

1.3.1 *Cálculo de COP (Cádiz)*: COP es un parámetro general cuyo valor afecta a todo el personal a prima.

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

| Tren | Rendimiento máximo teórico | | | Rendimiento normal |
|------|----------------------------|---------------|------------|--------------------|
| | Envase | Botellas/hora | Cajas/hora | Cajas/hora |
| 1 | 1/5 | 13.500 | 450 | 273 |
| 1 | 1/3 | 13.500 | 563 | 342 |
| 1 | 1/1 | 7.800 | 650 | 395 |
| 2 | 1/5 | 30.000 | 1.000 | 660 |
| 2 | 1/3 | 28.000 | 1.166 | 770 |

Las COP se calcularán por la siguiente fórmula:

$$\text{COP} = \left[(p \text{ T1 } 1/5 - \text{HF1 } 1/5 \times 273 \times 1,60 + p \text{ T1 } 1/3 \text{ } 1/1 - \text{HF1 } 1/3 \text{ } 1/1 \times 342 \times 1,94 + p \text{ T1 } 1/3 \text{ } 1/1 - \text{HF1 } 1/3 \text{ } 1/1 \times 395 \times 1,94 + p \text{ T2 } 1/5 - \text{HF2 } 1/5 \times 660) \times 1,25 + (p \text{ T2 } 1/3 - \text{HF2 } 1/3 \times 770) \times 1,07 \right]$$

Número de turnos de embotellado.

Siendo:

PT1 1/5 Producción en cajas de 1/5 tren número 1.

HF1 1/5 Horas de funcionamiento tren número 1 en cajas de 1/5.

PT1 1/3, 1/1 Producción cajas 1/3 y 1/1 del tren número 1.

HF1 1/3, 1/1 Horas de funcionamiento del tren número 1 en cajas de 1/3 y 1/1.

PT2 1/5 Producción cajas 1/5 del tren número 2.

HF2 1/5 Horas de funcionamiento del tren número 2 en cajas de 1/5.

PT2 1/3 Producción en cajas de 1/3 en el tren número 2.

HF2 1/3 Horas de funcionamiento del tren número 2 en cajas de 1/3.

1.3.1 *Cálculo de COP (Vigo)*: COP es un parámetro general cuyo valor afecta a todo el personal a prima.

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

| Tren | Rendimiento máximo teórico | | | Rendimiento normal |
|------|----------------------------|---------------|------------|--------------------|
| | Envase | Botellas/hora | Cajas/hora | Cajas/hora |
| 1 | 1/5 | 17.500 | 583 | 360 |
| 1 | 1/3 | 17.500 | 729 | 450 |

Las COP se calcularán por la siguiente fórmula:

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

Número de turnos de embotellado.

Sicando:

- PT1 1/5 Producción en cajas de 1/5 del tren número 1.
 HF1 1/5 Horas de funcionamiento del tren número 1 en cajas de 1/5.
 PT1 1/3 Producción de cajas de 1/3 del tren número 1.
 HF1 1/3 Horas de funcionamiento del tren número 1 en cajas de 1/3.

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

$$\text{HP} = \frac{\sum \text{Total horas de presencia en el mes}}{\text{Número de turnos en el mes}}$$

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

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

Treinta 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.

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

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

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

Se descontarán aquellas paradas excepcionales debidas a:

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

Una vez calculadas las horas de funcionamiento de cada tren:

$$\text{HF} = \frac{\text{Horas de funcionamiento de los trenes}}{\text{Número de turnos}}$$

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

| | |
|---|-------|
| Auxiliar de segunda | 0,155 |
| Auxiliar de primera | 0,160 |
| Ayudante | 0,165 |
| Oficial de segunda | 0,170 |
| Oficial de primera | 0,175 |
| Oficial de primera Jefe de Equipo | 0,180 |
| Oficial de segunda técnico | 0,180 |
| Oficial de primera técnico | 0,185 |
| Jefe de segunda técnico | 0,185 |
| Jefe de primera técnico | 0,190 |

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

| | |
|---|-------|
| Auxiliar de segunda | 0,180 |
| Auxiliar de primera | 0,188 |
| Ayudante | 0,195 |
| Oficial de segunda | 0,202 |
| Oficial de primera | 0,209 |
| Oficial de primera Jefe de Equipo | 0,216 |
| Oficial de segunda técnico | 0,216 |

| | |
|----------------------------------|-------|
| Oficial de primera técnico | 0,230 |
| Jefe de segunda técnico | 0,230 |
| Jefe de primera técnico | 0,240 |
| Auxiliar técnico | 0,195 |

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

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

1.4 Complemento por consecución de objetivos (Cádiz)-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:

$$1.331 \times \frac{\text{HP} - \text{HA}}{\text{HP}} \times \text{Ca} \times \text{PM}$$

Para los meses de junio a septiembre:

$$2.663 \times \frac{\text{HP} - \text{HA}}{\text{HP}} \times \text{Ca} \times \text{PM}$$

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

$$\text{COP}/\text{HF} \geq 165$$

Una vez conseguido este objetivo será necesario, para percibir el complemento, que $\text{PM} = 1$.

1.4 Complemento por consecución de objetivos (Vigo)-Se establece por cada ciclo de prima (mes natural) un complemento lineal por consecución de objetivos cuyo valor será:

Para los meses de enero a mayo y de octubre a diciembre: Complemento por consecución de objetivos:

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

Para los meses de junio a septiembre:

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

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

$$\text{COP}/\text{HF} \geq 120$$

Una vez conseguido este objetivo, será necesario para percibir el complemento, que $\text{PM} = 1$.

1.5 Fórmula general para el cálculo del sistema de incentivo (Cádiz).

$$\text{Prima (pesetas)} = \text{COP} \times \left(2,08 \frac{\text{HF}}{\text{HP}} - 0,41 \right) \times \text{V} \times \frac{\text{HP} - \text{HA}}{\text{HP}} \times \text{Ca} \times \text{PM}$$

$$\text{Se llamará } R = \left(2,08 \frac{\text{HF}}{\text{HP}} - 0,41 \right)$$

Siendo sus valores:

$$\text{Para } \frac{\text{HF}}{\text{HP}} \geq 0,70 \quad R = \text{Constante} = 1,20.$$

$$\text{Para } \frac{\text{HF}}{\text{HP}} < 0,70 \quad R = \left(2,08 \frac{\text{HF}}{\text{HP}} - 0,41 \right) \times \text{V} \times \frac{\text{HP} - \text{HA}}{\text{HP}} \times \text{Ca}.$$

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 fábrica superior al 4 por 100, el cálculo del coeficiente Ca se hará de acuerdo con las condiciones vigentes en el actual sistema de incentivos (disposición común II). Las cantidades que se descuenten pasarán a un fondo común. El Comité de Empresa propondrá al Director de la fábrica la aplicación de dicho fondo.

Para un absentismo general de fábrica igual o inferior al 4 por 100, el coeficiente Ca será constante para todos los productores, siendo su valor de 1,15.

1.5 *Fórmula general para el cálculo del sistema de incentivo (Vigo)*.—Si $COP/HF < 165$ O $PM < 1$:

$$\text{Prima (pesetas)} = COP \times \left(2,08 \frac{HF}{HP} - 0,41 \right) \times V \times \frac{HP - HA}{HP} \times \frac{1}{Ca \times P}$$

Si $COP/HF \geq 165$ y $PM = 1$:

$$\text{Prima (pesetas)} = \left[A + COP \times \left(2,08 \frac{HF}{HP} - 0,41 \right) \times V \right] \times \frac{HP - HA}{HP} \times \frac{1}{Ca}$$

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.

Mañera de Valladolid.—Se le aplicará el mismo sistema de administración, con el coeficiente de categoría laboral (V), que a continuación se expresa:

| Categoría laboral: | Valor de V |
|----------------------------------|------------|
| Auxiliar 2.º obrero | 1 |
| Auxiliar 1.º obrero | 1,02 |
| Ayudante obrero | 1,04 |
| Oficial 2.º obrero | 1,06 |
| Oficial 1.º obrero | 1,08 |
| Oficial 1.º Jefe de Equipo | 1,10 |
| Oficial 2.º técnico | 1,10 |
| Oficial 1.º técnico | 1,10 |
| Jefe 2.º técnico | 1,15 |
| Jefe 1.º técnico | 1,20 |

ADMINISTRACION

1. *Personal afectado*.—El personal afectado será el encuadrado en las siguientes secciones de nómina:

Fábrica:

1.0 Dirección y Administración de fábrica.

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

1.1 Personal auxiliar de fábrica.

Cobradores.

Telefonistas.

Porteros.

Vigilantes.

Almacén de aprovisionamiento (subalterno y al personal obrero).

Limpieza.

Servicios (comedor ...).

Delegaciones:

Personal administrativo.

2. *Fórmula 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:

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

Siendo:

K = Coeficiente de retraso de los bloques de información.
V = Coeficiente de categoría laboral.

Ca = Coeficiente de absentismo de cada persona.

P = Módulo unitario de prima.

HP = Horas del mes objeto del cálculo correspondiente a la jornada de trabajo necesaria (jornada laboral normal más horas extraordinarias) para cumplir los objetivos del equipo o personas.

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

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

| Administración | | |
|--|------------|---|
| Bloques de información | Destino | Fecha de recepción en destino |
| Delegaciones: | | |
| 1. Documentación mensual | Fábrica | 5 mes siguiente. |
| 2. Balance clientes | Fábrica | 10 mes siguiente. |
| 3. Fichas de clientes | Delegac. | Actualizadas a diez días último movimiento. |
| Fábricas: | | |
| 1. Diskette contabilidad | S. Central | 15 mes siguiente. |
| 2. Análisis cuenta expl. | S. Central | 28 mes siguiente. |
| 3. Parte de Tesorería | S. Central | Día anterior al período a que se refiere. |
| 4. Parte de novedades | S. Central | 21 mes en curso. |
| 5. Gastos personal fuera nómina | S. Central | 10 mes siguiente. |
| 6. Estadística semanal ventas | S. Central | Martes por la mañana. |
| 7. Estadística mensual ventas por formatos | S. Central | 15 mes siguiente. |
| 8. Estadística producción | S. Central | 10 mes siguiente. |
| 9. Control semanal sistema de incentivos | S. Central | Cada jueves. |
| 10. Facturación distribuidores | Fábrica | Diaria. |
| 11. Facturación clientes plaza | Fábrica | 5 Días hábiles mes siguiente. |

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

Personal auxiliar

Cobradores:

Cumplimiento 100 por 100 objetivo: K = 1.

Cumplimiento 90 por 100 objetivo: K = 0,8.

Cumplimiento 80 por 100 objetivo: K = 0,5.

Cumplimiento menor 80 por 100 objetivo: K = 0.

Resto personal:

Hasta un día de absentismo en el mes objeto de cálculo: K = 1.

Hasta tres días de absentismo en el mes objeto de cálculo: K = 0,8.

Hasta cinco días de absentismo en el mes objeto de cálculo: K = 0,5.

Más de cinco días de absentismo en el mes objeto de cálculo:

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 receptores de bloques de información retrasada o con errores), después de oír (mediante pliego de descargo) al equipo o persona afectada por dicha reducción.

En el caso de existir una petición de reducción del coeficiente de retraso (K), la prima correspondiente al equipo o persona afectada no se calculará hasta que la Dirección social haya resuelto. Los miembros de cada equipo se autoorganizarán para mejor cumplir los objetivos.

Suplirán las ausencias de los otros miembros del equipo y colaborarán entre sí para resolver las «puntas» de trabajo (horas o días), sin necesidad de superar las horas extraordinarias legales (ciento veinte horas/año).

Cálculo del coeficiente de retraso (K): El objetivo de cada persona, sujeta al sistema de incentivo de administración, es la correcta realización de las funciones inherentes al puesto de trabajo que desempeña, así como la de aquellas otras que la Dirección pueda encomendarle, de acuerdo con las necesidades existentes. En 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 influyan en los mismos.

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

Sin retraso: $K_b = 1$.

Hasta dos días de retraso: $K_b = 0,8$.

Hasta cinco días de retraso: $K_b = 0,5$.

Más de cinco días de retraso: $K_b = 0$.

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

$$K = K_{b_1} \times K_{b_2} \times K_{b_3}$$

Siendo:

K_{b_1} , coeficiente de retraso del bloque b_1 .

K_{b_2} , coeficiente de retraso del bloque b_2 .

K_{b_3} , coeficiente de retraso del bloque b_3 , correspondientes a un equipo o personas.

2.3. Coeficiente de categoría laboral (V):

| Categoría | Valor de V |
|---|------------|
| Jefe de 1. ^a | 1,20 |
| Jefe de 2. ^a | 1,15 |
| Oficial de 1. ^a administrativo | 1,10 |
| Oficial de 2. ^a administrativo | 1,05 |
| Auxiliar administrativo | 1,00 |
| Subalterno de 1. ^a y 2. ^a | 1,00 |
| Grupo obrero | 1,00 |

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

2.4. Módulo unitario de prima (P):

P = 6.198 pesetas/mes, para el personal de jornada completa.

P = 3.099 pesetas/mes, para el personal a media jornada.

DISPOSICIONES COMUNES I

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

| Horas de absentismo en el año | Coefficiente 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 | 0,0 |

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

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

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

4. Modificaciones en las instalaciones o cambios del sistema organizativo que puedan variar los parámetros definidos o impli-

que necesidad de nuevos parámetros, determinarán la revisión y/o definición de dichos parámetros, salvaguardando los intereses de los productores, de acuerdo con las normas básicas de los sistemas de incentivo por productividad.

5. El rendimiento normal de un tren será objeto de revisión, en el caso de que el porcentaje anual medio de averías eléctricas y mecánicas supere el 15 por 100 de las horas de funcionamiento del tren.

6. Variaciones superiores a un 5 por 100 (-5 por 100) del rendimiento teórico máximo de los trenes de embotellado, definido en este anexo, determinarán la actualización de dicho rendimiento y en consecuencia, la del rendimiento normal. Esta revisión tendrá una validez mínima de un año.

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

DISPOSICIONES COMUNES II

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

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

| HA | Ca |
|------------|------|
| De 0 a 12 | 1,15 |
| De 12 a 16 | 1,00 |
| De 16 a 20 | 0,9 |
| De 20 a 24 | 0,8 |
| Más de 24 | 0,7 |

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

ANEXO III

Datos que regulan la concesión de los beneficios de mejora de las pensiones de jubilación y viudedad

JUBILACION

Base 1.^a Condiciones personales.-Para acogerse a los beneficios que se reglamentan con las presentes bases, es necesario cumplir todas y cada una de las siguientes condiciones:

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

1.2 Solicitar la jubilación voluntaria para el día mismo en que se cumplen los sesenta y cinco años de edad, con treinta días de anticipación, por lo menos.

1.3 Solicitar igualmente la pensión de jubilación a la Mutualidad Laboral, así como el subsidio de vejez, si tuviera derecho.

1.4 Jubilarse en la fecha solicitada.

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

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

Base 3.^a Remuneraciones computables.-Las percepciones netas correspondientes a los doce meses anteriores a la jubilación,

que servirán de base para la determinación del complemento de la pensión, serán única y exclusivamente las siguientes:

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

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

Base 4.^a El total del complemento anual que resulta de la aplicación de la escala contenida en la base segunda se fraccionará en catorce partes iguales. Doce se abonarán por meses naturales vencidos y las dos restantes en las festividades de Navidad y 18 de julio. El pago se efectuará en las oficinas de la Empresa, sin perjuicio de establecer otra forma o lugar de pago, siempre que se solicite razonadamente por el interesado.

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

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

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

Base 8.^a Las vacantes producidas por la aplicación de estos beneficios podrán amortizarse por la Empresa si alguna de ellas no resultara necesaria de acuerdo con su organización actual, aunque dando cuenta de ello al Delegado de Trabajo para su conocimiento.

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

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

VIUDEDAD

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

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

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

- 12.1 Haber contraído nupcias con una antelación mínima de tres años respecto a la fecha del fallecimiento del causante, salvo el caso previsto en el apartado 12.3.2, en que dicha prestación tendrá efectos desde el momento en que se produzca el óbito, sea cual fuera el tiempo transcurrido desde que contrajeros nupcias.
- 12.2 Estar conviviendo con el cónyuge causante ininterrumpidamente, en caso de separación judicial, que la sentencia firme le reconozca inocente y obligue al marido al pago de indemnización pecuniaria.
- 12.3 Las viudas deberán encontrarse en alguna de las situaciones siguientes:
 - 12.3.1 Haber convivido con el trabajador hasta la fecha de su fallecimiento, en su hogar y a sus expensas.
 - 12.3.2 Estar 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 al complemento de pensión deberá reunir los requisitos señalados en los

apartados 12.1 y 12.2 y encontrarse, al tiempo de fallecer su esposa, incapacitado para el trabajo y sostenido económicamente por ella. Se entenderá por incapacidad para el trabajo, en los casos a que se refieren los apartados 12.3.2 y 12.4, la de carácter permanente y absoluto que inhabilite por completo para toda profesión u oficio.

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

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

13.2 Si el causante no fuera pensionista de jubilación y reuniera en el momento de su fallecimiento los requisitos señalados en el apartado 11.2, el beneficiario tendrá derecho a una pensión complementaria que, sumada a la que percibe de la Mutualidad Laboral, alcance los siguientes porcentajes de su remuneración neta real, computada según se establece en la base tercera:

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

13.3 Los porcentajes indicados anteriormente se incrementarán en un 5 por 100 por cada hijo menor de dieciséis años, siendo el límite de aumento el 20 por 100, o sea, el que corresponde a cuatro hijos. Se asimilará a los menores de dieciséis años el hijo que se encuentre incapacitado para el trabajo, cualquiera que fuera su edad.

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

- 14.1 Por contraer nuevas nupcias o tomar estado religioso.
- 14.2 Pérdida o privación de la patria potestad en virtud de alguna de las causas previstas en los artículos 169 al 171 del Código Civil o que implique abandono de los hijos.
- 14.3 Observar una conducta deshonesto o inmoral.
- 14.4 Cesar en su incapacidad, si la pensión se otorgó por esta causa, salvo en los casos en que la recuperación tenga lugar después de cumplir cuarenta años la viuda o sesenta el viudo.
- 14.5 Por fallecimiento del beneficiario.

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

GENERAL

Base 16. Las cantidades que se determinan como complemento de jubilación y viudedad se acuerda con las bases anteriores, fraccionadas de la forma que se indica en las mismas, se consolidarán durante todo el tiempo del derecho al disfrute en cada una de sus modalidades en la forma correspondiente a cada derechohabiente, no pudiendo ser afectadas en ningún sentido por la actualización de las pensiones de jubilación y viudedad que periódicamente pueda realizar la Seguridad Social con efectos desde 1 de enero de 1974.

23850 RESOLUCION de 7 de octubre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Hidroeléctrica de Cataluña, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Hidroeléctrica de Cataluña, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 4 de junio de 1987, de una parte, como miembros del Comité de Empresa la citada razón social en representación de los trabajadores y, de otra, por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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