

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**1443** RESOLUCION de 11 de enero 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Anónima El Águila».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Sociedad Anónima El Águila», que fue suscrito con fecha 31 de mayo de 1989, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité Intercentros, 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, 11 de enero de 1990.—El Director general, Carlos Navarro López.

### CONVENIO COLECTIVO DE S. A. EL AGUILA

#### ART. 1º.- AMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL

Las estipulaciones del presente Convenio afectarán a todo el personal de la Empresa S.A. El Águila, que presten sus servicios en centros de trabajo establecidos, o que 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 S.A. El Águila.

#### ART. 2º.- VIGENCIA, DURACION Y PRORROGA

La duración del presente Convenio se fija en dos años desde el 1 de Abril de 1.989 al 31 de Marzo de 1.991. 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 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 1.991, debiendo estar en poder de las partes negociadoras los anteproyectos objeto de negociación con 15 días de antelación al inicio de las deliberaciones del Convenio.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de Abril de 1.989, independientemente de su publicación en el B.O.E., salvo en aquellos conceptos que tuvieran fecha distinta de entrada en vigor.

A pesar de que se establece inicialmente una vigencia para el Convenio de dos años; la vigencia del segundo año queda sometida a una doble condición: de un lado que por la Comisión habilitada al efecto se llegue a un acuerdo para la implantación de un Plan de Pensiones, siempre que dicho acuerdo sea hecho propio por la Comisión Negociadora del Convenio; y de otra, que aunque la Comisión habilitada no llegara a un acuerdo para crear el Plan, por causas de tipo legal, imposibilidad de dotar financieramente el Plan de Pensiones u otra similar, y de mutuo acuerdo, la Comisión Negociadora del Convenio puede mantener la vigencia del Convenio por dos años aunque el Plan de Pensiones no se constituya.

Si no se da alguna de esas dos condiciones, automáticamente y sin ningún otro requisito, quedará fijada la vigencia del Convenio en un solo año, es decir 01/04/89 al 31/03/90. En este supuesto no será necesaria la denuncia del Convenio, entendiéndose denunciado simplemente con que al 31/03/90, no exista alguno de los acuerdos referidos anteriormente.

En el caso de un solo año de vigencia queda sin efecto el incremento salarial pactado para el segundo año.

#### ART. 3º.- INCREMENTOS SALARIALES Y REVISION

Aquellos conceptos que no tengan un valor específico dentro de este Convenio para el período 1/4/89 - 31/3/90 se incrementará en 7,60%.

Para el período 1989 - 1990, se abonarán el salario base, plus Convenio, pagas extraordinarias, antigüedad y horas extraordinarias por los valores que figuran en la tabla del Anexo A.

Entre el período comprendido entre el 1/4/90 hasta el 31/3/91 el incremento sobre todos los conceptos del primer año de vigencia será el que experimente el Índice de Precios al Consumo durante este período de tiempo, incrementándose dicho IPC en dos puntos.

A partir del 1/4/90 se aplicará un incremento a cuenta del 5,75%, regularizándose las diferencias que pudieran existir, al finalizar el segundo año de vigencia. Este incremento se calculará sobre todos los conceptos, aplicándose las tablas del Anexo B.

Dicha regularización, caso de producirse, será abonada en una sola paga una vez conocido el IPC facilitado por el I.N.E. u organismo que lo sustituya, incrementándose el importe de dicha revisión en todos los conceptos.

#### ART. 4º.- COMISION MIXTA DE INTERPRETACION

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: cuatro miembros de Comisiones Obreras, tres miembros de U.G.T. y el Presidente del Comité Intercentros.

La representación de la Empresa podrá tener hasta ocho miembros en la Comisión.

La función de la Comisión Mixta 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. 5º.- 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

D.- Plus de transportes

#### ART. 6º.- SALARIO BASE Y PLUS CONVENIO

Los Salarios Base y Plus Convenio serán los que se establecen por categoría en los Anexos A y B, tablas salariales 1 y 2.

#### ART. 7º.- COEFICIENTES SALARIALES

Se establecen unos coeficientes salariales actualizados a las categorías y salarios que figurarán en los anexos A y B del presente Convenio.

**ART. 8º .- ANTIGÜEDAD Y PLUS ESPECIALES DE ANTIGÜEDAD**

Todos los trabajadores fijos afectados por el presente Convenio disfrutarán de un complemento personal del salario de la forma y cuantía siguientes:

Bienios del 5% cada uno, en razón a su antigüedad desde la fecha de entrada en la Empresa, con un tope máximo de 15 bienios, equivalente al 75%.

Los trabajadores que a 1º de Enero de 1970 tuvieran consolidado uno o los dos plus especiales del 7,5%, continuarán disfrutándolos, con lo que el tope máximo en estos casos especiales, resultará incrementado en el 7,5% o en el 15%, según si tuvieran uno o los dos plus 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. 9º .- PLUS DE NOCTURNIDAD**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, tendrán un incremento en su retribución ordinaria de 125 pesetas.

Quien en el período indicado trabaje por tiempo inferior o igual a 4 horas, percibirá este plus únicamente sobre las horas trabajadas. Si el tiempo trabajado en el período entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana excediera de 4 horas, lo percibirá por todo el período indicado o por el total de la jornada realizada.

**ART. 10º .- 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 642 pesetas por cada uno de los días trabajados 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 15 y 22 horas para el turno de tarde y las 22 y las 6 horas para el turno de noche.

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

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

**ART. 11º .- 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 30 días cada una para 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 doceavas partes, computándose como meses completos las fracciones residuales inferiores a 30 días.

**ART. 12º .- HORAS EXTRAORDINARIAS**

En el número de horas extraordinarias se estará a lo establecido en el R.D. 14 de Marzo de 1986. Ambas partes de común acuerdo establecen que se abonará en efectivo únicamente un máximo de un 30% de horas extraordinarias anuales compensándose las restantes, en días de descanso, en temporada baja de trabajo.

Para el cálculo del importe de las horas extraordinarias se incrementará el tipo de hora pactada, señalada para cada categoría en el Anexo A, con el porcentaje personal de antigüedad más un incremento del 75%. Dicho incremento se aplicará tanto en los supuestos de retribución en metálico de horas extraordinarias, como en los supuestos de que las mismas fuesen compensadas con períodos de descanso.

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. 13º .- RETRIBUCION DE FESTIVOS TRABAJADOS**

Los trabajadores en régimen de turno continuado cuando trabajen en sábado o domingo tendrán un día de descanso en la semana siguiente y 2.118 pesetas por cada uno de ellos trabajado. Cuando se trabaje un día festivo entre semana, tendrá derecho el trabajador a un día de descanso y 2.118 pesetas, el referido descanso se hará efectivo preferentemente en la semana siguiente a la fiesta y, si por razones organizativas o de producción no fuera posible, se disfrutará dentro de la segunda semana.

**ART. 14º .- 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 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.

La referida comisión por cada caja vendida y/o recogida se fija en la cantidad de 14'20 pesetas. Para la percepción de dichas comisiones es necesario cumplir todas las funciones propias de distribución y venta.

Se acuerda abonar a cada ruta la cantidad de 2.688 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. 15º .- TRANSPORTE DE PERSONAL**

El transporte de personal se regulará de la siguiente manera:

Se mantendrán los actuales servicios de transporte en los centros que así lo tienen establecido, pudiendo utilizarlos todos los trabajadores de la Empresa siempre que no varíen los recorridos ni los horarios de los mismos. En estos casos no se devengará el plus de transporte.

En cuanto al Plus de Transporte se mantienen las condiciones que se establecían en el apartado B del Art. 53 del Convenio Colectivo, correspondiente al período 01.04.87 a 31.03.89. Sus importes quedan fijados en:

- \* 698 pesetas mensuales si el centro de trabajo está ubicado a una distancia entre 2 y 6 kilómetros, ambos inclusive, desde su domicilio.
- \* 1.396 pesetas mensuales, si el centro está ubicado a más de 6 kilómetros del domicilio.

Este plus se devengará por día efectivamente trabajado y se empezará a aplicar con efectos de 1 de Abril de 1989.

**ART. 16º .- JORNADA LABORAL**

A partir de 01/04/89, la jornada laboral semanal será la siguiente:

- A) Para el personal obrero, técnico y subalterno, respetando los derechos adquiridos, en jornada de lunes a viernes, 40 horas a la semana.
- B) Para el personal administrativo en jornada de lunes a viernes, 35 horas a la semana.

Cuando la jornada se realice en forma continuada, se establecerá un descanso de 25 minutos en el personal del apartado a) y de 15 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 acomodará 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. 17º.- 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	7.393
A.1. Desayuno	201
A.2. Comida	1.882
A.3. Cena	1.546
A.4. Cama	3.764
B) Media Dieta	2.083

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 13 horas y se encuentre fuera de su lugar de residencia entre las 13 y 15 horas.
- 3.- Se tendrá derecho a la segunda comida cuando no se encuentre de regreso a su residencia habitual a partir de las 21 horas o cuando salga de viaje antes de las 23.
- 4.- Se tendrá derecho al importe fijado para desayuno cuando se salga de viaje antes de las 8 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. 18º.- 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 23 días laborales, dicho periodo de tiempo se incrementará en un día laborable más con motivo del traslado de fecha de disfrute de la festividad de la Virgen de las Viñas que se celebra el día 10 de Septiembre

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 1 de Diciembre del año anterior, abriéndose un plazo de reclamación hasta el 20 de Diciembre, 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 3 días laborales, en cuyo caso se aplicará respecto del total de días la proporcionalidad correspondiente.

- A) En los meses de Enero, Febrero, Marzo y Noviembre: 31.616 pesetas.
- B) En los meses de Abril, Mayo, Octubre, Diciembre, 1 a 15 de Junio y 16 a 30 de Septiembre: 15.808 pesetas.
- C) En los meses de Julio, Agosto, 16 a 30 de Junio y 1 a 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.

Cuando teniendo programadas las vacaciones en el calendario elaborado entre Empresa y trabajadores, fuera cambiada la fecha por la Empresa, el trabajador tendrá derecho a percibir la bolsa que corresponda al calendario, independientemente de la fecha real del disfrute de las vacaciones.

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 15 días.

#### ART. 19º.- LICENCIAS CON SUELDO

La Empresa concederá licencias con sueldo a sus trabajadores en los casos siguientes y de la duración que se indica:

- A) 15 días por matrimonio del trabajador
- B) 3 días por nacimiento de hijo o alumbramiento y 1 por nacimiento de nieto
- C) 4 días por defunción de padres o padres políticos
- D) 2 días por defunción de abuelos, nietos, hermanos y cuñados
- E) 5 días por defunción de esposa o mujer con la que se conviva habitualmente, hijos e hijos políticos del trabajador
- F) 3 días por operación quirúrgica grave o enfermedad grave de esposa o mujer con la que se conviva habitualmente, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos, nietos, hermanos y cuñados
- G) 2 días por traslado de domicilio
- H) 1 día por matrimonio de hijos, padres, padres políticos, hermanos, cuñados y sobrinos
- I) Por el tiempo indispensable, cuando el trabajador tenga que atender algún asunto personal de carácter público previsto por la Ley o disposición administrativa
- J) 1 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), nacimiento de hijo, en el que necesariamente deberá haber dos días laborales. Si la provincia en que sucedan los hechos que den origen a las licencias anteriormente mencionadas no fuere la misma en que reside 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 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. 20º.- 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 S.A. El Aguila, uno de ellos podrá ejercer este derecho.

#### ART. 21º.- 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, y le fuera concedida, prestando servicios a la S.A. El Aguila, 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. En todo caso se entiende que el reingreso se hará juntamente con el servicio contratado, motivo de la excedencia.

#### ART. 22º.- 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 16 años de edad.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal conjuntamente con la Dirección del Centro de Trabajo establecerán las normas de ingreso. Si las normas no estuvieran establecidas se aplicarán las siguientes:

- A) Se hará relación de todo el personal eventual que estuvo en la Factoría el año anterior, así como de los trabajadores que no pudieron estar por culpa del Servicio Militar o fuerza mayor. Esta relación irá por Departamentos donde estos trabajadores prestaron sus servicios. El orden de antigüedad, se establecerá teniendo en cuenta, las temporadas que lleva cada uno. En la medida que la Empresa vaya necesitando eventuales, se los llamará por este orden. Cuando por alguna situación especial, algún trabajador no vaya a ser llamado en su turno, la Dirección se compromete a comunicar al Comité la causa por la que no se guarda dicho orden.
- B) En caso de que las contrataciones, fueran superiores en número al personal citado en el apartado anterior, habrá que contratar nuevos trabajadores para lo cual, la Dirección se compromete, a reunirse con el Comité, y teniendo, sobre la mesa las solicitudes de ingreso, se intentaría acordar quienes son las personas más idóneas para ingresar en la Empresa.
- C) Las solicitudes que vayan llegando al Departamento de Personal, serán por duplicado, anotando fecha y hora de entrega, y una copia se remitirá al Comité de Empresa.
- D) El modelo de contrato y la comunicación de ingreso, se entregará al Comité con anterioridad a que estos ingresos se produzcan.

#### ART. 23º.- PERIODOS DE PRUEBA

Los periodos de prueba se efectuarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

#### ART. 24º.- CONTRATOS DE TRABAJO

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

En todo caso, todos los contratos que hayan de hacerse lo serán de acuerdo con las peculiaridades del puesto que haya de cubrirse, duración, categoría, etc., no pudiendo en ningún momento realizarse contratos de índole distinta a las necesidades que motivan el mismo.

Las contrataciones se efectuarán con arreglo a categorías y salarios de las tablas del presente Convenio, como mínimo. En los casos de contrataciones en prácticas y para la formación, los salarios aplicables lo serán según el siguiente escalado:

- Durante los seis primeros meses el 75% sobre los salarios de Convenio.
- Del 6º al 12º mes el 90% sobre los salarios de Convenio
- A partir del año el 100% sobre los salarios de Convenio

#### ART. 25º.- 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 el mismo aportar en su descargo los medios probatorios que estime pertinentes.

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. 26º.- ASCENSOS POR CAPACITACION

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 los Cajeros, Apoderados, Jefes de Departamento Comercial y Subalterno.

En el caso de Titulados Grado Superior o Medio, Jefes Comerciales de Sector, 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 el caso de Inspectores Comerciales, al menos el 60% de las mismas deberán ser cubiertas por personal de la plantilla de la Empresa, mediante las pruebas y exámenes oportunos, que deben ser superados por los candidatos. En el supuesto de que en la primera convocatoria no hubiera aspirantes la Empresa cubrirá libremente.

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, 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.

Cuando se produzca una vacante en un departamento y categoría laboral concretos, la Dirección del centro de trabajo a que se refiera en cada caso, dispondrá como máximo, de un plazo de 15 días, contados desde que la vacante se produzca, para decidir y dar a conocer si la plaza ha de ser amortizada o si la misma ha de convocarse para ser cubierta.

Asimismo se acuerda fijar un plazo máximo de 15 días, contados a partir de conocerse si ha de haber convocatoria, para que la misma se realice.

Para poder ascender a Jefes de 1º y 2º 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. Siempre que se realicen trabajos de superior categoría y los mismos vengán como consecuencia de cubrir vacantes producidas por personal que tenga derecho a la reserva expresa del puesto de trabajo, vacaciones, servicio militar, I.L.T., se abonará la diferencia de sueldo.

En ningún caso se procederá a abonos de diferencias de sueldo fuera de los contemplados en el presente artículo.

El presente artículo quedará sin efecto a partir de la fecha en la que el Comité Intercentros y la Empresa aprueben el Reglamento de Formación para la Promoción que habrá sido elaborado por la Comisión, nombrada al efecto, la cual dispondrá hasta el próximo 31 de Octubre de 1989 para la finalización de los trabajos encomendados.

#### ART. 27º.- 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 categorías y duración, se indica a continuación.

- A) Todos los Auxiliares de 2º Obreros y Limpiadoras con antigüedad de 2 años en estas categorías, ascenderán automáticamente a la categoría superior de Auxiliar de 1º Obrero, sin ningún otro requisito.
- B) Todos los Inspectores de 2º, al mes siguiente de cumplir un año y medio de antigüedad en esta categoría, ascenderán automáticamente a Inspector de 1º.
- C) Todos los Auxiliares de 1º del Departamento Comercial, ascenderán a Oficiales de 2º Obreros automáticamente al cumplir 5 años de antigüedad en dicha categoría.
- D) Todos los Auxiliares de 1º Obreros ascenderán automáticamente a la categoría de Ayudantes al cumplir 5 años de antigüedad en dicha categoría.
- E) Todos los Oficiales de 2º conductores de carretillas ascenderán a Oficiales 1º al cumplir 10 años en la categoría.

ría de Oficial 2ª a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, absorbiéndose las compensaciones que venían percibiendo por este trabajo en el momento de consolidar la nueva 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. 28ª.- PRUEBAS DE APTITUD

Se han de desarrollar con arreglo a las siguientes normas:

Se constituirá un Tribunal en el seno del centro 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 de 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, será 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 80 horas referidas en el último párrafo de este artículo para los cursillos dedicados a los Jefes de 1ª 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 1 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 30 días siguientes a la convocatoria el Tribunal Examinador habrá de publicar los ejercicios y programas de dichas pruebas.

En las restantes convocatorias 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 por personal especializado.

Dichos cursos teórico-prácticos tendrán para las clases teóricas una duración mínima de 25 horas y un máximo de 80 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 cursillos 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.

Al igual que en el artículo 26ª, el presente artículo quedará sin efecto a partir de la fecha en la que el Comité Intercenros y la Empresa aprueben el Reglamento de Formación para la promoción que habrá sido elaborado por la Comisión nombrada al efecto, la cual dispondrá hasta el próximo 31 de Octubre de 1989 para la finalización de los trabajos encomendados.

#### ART. 29ª.- PLANTILLAS Y ESCALAFONES

A partir de su entrada en vigor, respetándose 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:

A) Para los centros de trabajo con más de 50 trabajadores fijos: en el grupo obrero habrá un 5% de Jefes de Equipo, 15% de Oficiales de 1ª, 15% de Oficiales de 2ª, 30% de Ayudantes, 20% de Auxiliares de 1ª y 15% de Auxiliares de 2ª.

En el grupo técnico habrá un 1% de Jefes de 1ª y un 1'5% de Jefes de 2ª.

Los porcentajes correspondientes a los Jefes de 1ª y 2ª 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% de Jefes de 1ª, 12% de Jefes de 2ª, 20% de Oficiales de 1ª, 20% de Oficiales de 2ª y 40% de Auxiliares.

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

En materia de escalafones, se estará a lo dispuesto en el artículo nº27 del Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

#### ART. 30ª.- PREMIO POR AÑOS SERVICIO

Al personal que cumpla los 20, 30 ó 40 años de servicio ininterrumpidos en la Empresa, a partir de 1 de Abril de 1989, 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 20 años de servicio 54.872 pesetas, a los 30 años de servicio 67.928 pesetas y a los 40 años de servicio 84.910 pesetas.

#### ART. 31ª.- 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 laboral 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. 32ª.- 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 de 8.491 pesetas mensuales sin distinción de categoría profesional siempre y cuando no realicen ningún tipo de trabajo.

#### ART. 33ª.- NUPIALIDAD

El personal fijo de plantilla percibirá por este concepto y por una sola vez la cantidad de 16.982 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. 34ª.- AYUDAS POR ESTUDIO

Se establece una ayuda por estudio a los hijos de los trabajadores fijos de 6 a 18 años de edad inclusive, por importe de 1.612 pesetas mensuales durante los 10 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 B.U.P.	26.898
Titulación Media	33.615
Titulación Superior	53.767

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. 35º.- 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 65.323 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, naturales, adoptivos, menores de 18 años o incapacitados para el trabajo, hermanos y ascendientes en primer grado.

#### ART. 36º.- AYUDA POR HIJOS Y ESPOSAS DISMINUIDOS FISICOS Y PSIQUICOS

Se establece por el presente Convenio una ayuda de 12 mensualidades de 8.737 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 al menos un 33%.

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. 37º.- SEGURO DE VIDA, INVALIDEZ Y ACCIDENTE LABORAL

La Empresa se compromete a suscribir el 8 de Junio de 1989 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	3.000.000 Pts.
Muerte	2.900.000 Pts.

En el supuesto de muerte por accidente laboral, la cantidad fijada por muerte se incrementará en 585.000 Pts.

Los beneficiarios de este tipo de seguro en caso de necesidad podrán obtener en concepto de anticipo hasta un máximo de la 3ª parte del capital asegurado.

Se entiende por personal en activo todo aquel que figure dado de alta en el momento del hecho causante.

#### ART. 38º.- CREDITO 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. 39º.- PERCEPCION DE HABERES

La Empresa garantiza la percepción de haberes el penúltimo día laboral de cada mes.

#### ART. 40º.- CARNET DE CONDUCIR

Si por infracción cometida en el desempeño de su función, a algún trabajador le fuera retirado temporalmente el carnet de conducir necesario en 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.

La Empresa efectuará las gestiones necesarias a fin de renovar los carnets 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. 41º.- ECONOMATOS Y COMEDORES

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.

La Empresa, de acuerdo con los Comités, adoptará las medidas oportunas tendientes a mejorar los servicios de comedor.

#### ART. 42º.- 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 serán las que establezcan los Reglamentos de Empresa, si los hubiere. En el supuesto de que no esté regulada dicha materia en los citados Reglamentos, los Comités de Empresa tendrán facultades para revisar la cantidad y calidad del material, así como la fecha de entrega del mismo que se producirá, con carácter general, el 1 de Octubre la de invierno y el 1 de Abril la de verano.

#### ART. 43º.- PROFESIONALIDAD

En el tema de 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-práctico para todo el personal de la Empresa que desee asistir a ellos, impartidos por personal especializado, perteneciente a la Empresa o no.

La Empresa se compromete a desarrollar las condiciones profesionales intelectuales de sus trabajadores, gestionando al respecto la realización de distintos cursos de formación y estudio. Dichos cursos podrán ser realizados tanto dentro de la Empresa como fuera de la misma.

De forma expresa, se acuerda que la Empresa iniciará estas actividades con la organización de cursos necesarios tendientes a facilitar la obtención del Título de Graduado Escolar para los trabajadores que lo soliciten siempre que el número de los mismos por centro de trabajo así lo aconseje.

#### ART. 44º.- NUEVAS CATEGORIAS

Dados los cambios experimentados en las categorías profesionales, y ante la necesidad de adecuar las mismas a la realidad social de cada momento, se crean dos nuevas categorías en el Departamento Comercial que son:

- A) Merchandiser
- B) Promotor de Ventas

Quedando las mismas asimiladas a efectos retributivos a la categoría de Oficial 2º Obrero.

#### ART. 45º.- 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 15 días.
- 2.- Sólo podrá permanecer en el nuevo turno por un plazo superior a 15 días.
- 3.- El Comité de Empresa será previamente informado.
- 4.- La orden del cambio de turno emanará exclusivamente de los Servicios de Personal.

#### ART. 46º.- TRASLADOS

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 el día 16 de Junio de 1981 entre la Dirección y el Comité de Empresa de la Factoría nº1, adaptando en sus cuestiones objetivas el caso concreto.

- B) Cuando el traslado suponga cambio de residencia, el trabajador tendrá derecho a optar entre la rescisión de su contrato en los términos del Acuerdo Marco fecha 25/2/86 o la aceptación en los términos siguientes:
- B.1. 30 días de vacaciones pagados por una sola vez
  - B.2. Abono de los gastos de traslados, tanto propios, como de su familia y enseres
  - B.3. Pago de colegio para los hijos menores de 16 años durante el curso en que se haga el traslado
  - B.4. Al margen de estos beneficios, sin perjuicio de los mismos, en materia de traslados, también se estará a lo pactado en el Acuerdo Marco fecha 25/2/86, se adjunta como anexo al presente Convenio

En materia de reestructuración de centros de trabajo o personal de los mismos, se estará a lo convenido en el Acuerdo Marco de 26/12/86, excepto en la reestructuración de las Malterías que se aplicará el Acuerdo del 31 de mayo de 1989.

#### ART. 47º.- ORGANOS DE REPRESENTACION 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 40 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, pudiendo computarse anualmente a estos miembros.
- 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 ha quedado legalmente constituido a partir del 1 de Abril de 1987, 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, S.A., 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 mismo Estatuto de los Trabajadores. Se establece como domicilio de este Comité Intercentros el social de la S.A. El Aguila, Vara de Rey número 7, 28045 Madrid.

##### B.2. Composición:

El Comité Intercentros está formado por trece miembros titulares que, serán miembros del 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 miembros de Comité de Aguila, S.A.

##### B.4. Reuniones:

El pleno del Comité Intercentros se reunirá con carácter ordinario cada 60 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 40 horas mensuales, excepto para el Presidente y Secretario que no excederán de 60 y no computarán con las que les correspondan como miembros de Comité de Empresa. Dichas horas serán computadas a cada miembro anualmente.

#### ART. 48º.- 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 1 por ciento de trabajo dispondrán de hasta 130 horas al año para actividades propias de su cargo. Respecto a las Secciones Sindicales se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de Agosto de 1985.

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 tesorero 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 tendrán 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 contravengan el presente Convenio

#### ART. 49º.- 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 2 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 del Convenio Colectivo que tendrán 2 horas de duración.

Fuera de la jornada de trabajo, el Comité de Empresa o el 25% 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 2 meses.

La Empresa proporcionará los locales necesarios para la celebración de las asambleas. 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. 50º.- 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 podrán constar de las siguientes pruebas:

Análisis sistemático de sangre: Glucemia, Colesterina, Urea, Acido Úrico.

Análisis sistemático de orina.

Radiografía del tórax.

Visiotest.

Productores en ambiente ruidoso: Audiometría

Productores de reparto: Radiografía 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. 51º.- COMPLEMENTO DE LAS PENSIONES DE JUBILACION, 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% 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% del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, completando la Empresa, en caso contrario, las cantidades que correspondan.

En caso de huérfano, menor de 18 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, aquel 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% 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% se incrementará en un 20% por cada uno de los huérfanos restantes, sin que pueda pasar del 130% del mencionado salario mínimo interprofesional.

En el caso de invalidez permanente para la profesión habitual y el inválido sea menor de 55 años, se establece un complemento por parte de la Empresa vitalicio, del 25% de la base reguladora de la Seguridad Social. En el caso de que se reconozca al trabajador una incapacidad permanente total cualificada, se le reconocerá un complemento, también vitalicio, del 20% de la misma base reguladora.

La cuantía de tales complementos no se verá incrementada por sucesivos Convenios, comenzando su aplicación respecto a las incapacidades que sean reconocidas a partir del día 18 de Mayo de 1989.

#### ART. 52º.- JUBILACIONES ANTICIPADAS

Los trabajadores que se jubilen al cumplir los 60 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 deducida la Seguridad Social. Este complemento se abonará en 14 pagas:

Con 30 años o más de servicio	38%
Con 25 a 29 años de servicio	33%
Con 20 a 24 años de servicio	28%
Con 15 a 19 años de servicio	23%
Con 10 a 14 años de servicio	18%

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 los 60 años les faltase un tiempo máximo de 6 meses para acceder al escalón inmediatamente superior del complemento podrán, solicitando la jubilación al cumplir los 60 años, continuar en activo por ese período de tiempo que le faltase, si da su conformidad la Empresa a la jubilación. El trabajador dispondrá de un plazo de 60 días para acogerse a estos beneficios, desde la fecha de proposición por parte de la Empresa.

#### DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Al personal que a partir de la aplicación del presente Convenio fuera asimilado o ascendido a la categoría de Jefe de Servicios, le será absorbido o compensado con los salarios correspondientes a esta categoría todos aquellos complementos personales del salario como gratificaciones, compensaciones, cargo y mando, y conceptos similares, que viniera percibiendo en la situación anterior a la de su asimilación o ascenso a esta categoría.

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 le respetará la condición más beneficiosa.

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

#### DISPOSICION TRANSITORIA 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 las que se fijan en este Convenio.

#### DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA

Considerando las partes negociadoras del Convenio Colectivo de la S.A. El Águila que es interesante para ambas representaciones el establecimiento de un Plan de Pensiones, dentro de las posibilidades contempladas en la Ley 8/1987 de 8 de Junio y en su Reglamento de 30 de Septiembre de 1988, acuerdan en este tema los siguientes extremos:

- 1.- Designar una Comisión Negociadora especial que prosiga las negociaciones para este tema, y que estará compuesta de la siguiente manera:
  - Cinco representantes de la Empresa.
  - Cinco representantes de la Sindical: dos por CC.OO., dos por U.G.T. y el Presidente del Comité Intercéntricos.
- 2.- Se comprometen a concluir estas negociaciones durante la vigencia del primer año de Convenio.
- 3.- Los trabajos efectuados por la Comisión Especial se elevarán a la Representación Empresarial y Comité Intercéntricos, los cuales se constituirán en comisión negociadora para adoptar los siguientes acuerdos, que formarán parte integrante del Convenio Colectivo.
  - 3.1.- Si se aprobara un texto obligacional en el tema de Planes de Pensiones, quedarían anulados los Artículos del Convenio Colectivo, relativos a los Complementos de Pensiones, que estuviesen afectados por la creación del referido Plan de Pensiones.
  - 3.2.- Si no se acordase el compromiso de creación de Plan de Pensiones, previsto en el párrafo anterior, se negociarán los incrementos salariales para el segundo año de vigencia del Convenio, salvo que, por causa legal o imposibilidad de dotar financieramente el Plan y de mutuo acuerdo, se con-

sidere mantener la vigencia para el segundo año en la cuantía y forma pactada.  
En este caso seguiría en vigor los Artículos del Convenio Colectivo actual relativos a Complementos de Pensiones.

- 4.- Mientras duren los trabajos de la Comisión especial se aplicarán los vigentes Artículos del Convenio Colectivo referidos a Complementos de Pensiones.

## DISPOSICION ADICIONAL

En relación con las tablas comprendidas en los anexos A y B 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, la categoría de Jefe de Servicios será determinada libremente por la Empresa.

## ANEXO A

TABLA DE SALARIOS PERIODO DE 1/04/89 A 31/03/90

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MES/DIA	TABLA CAL. ANTIGUEDAD	PAGAS EXTRAS	TABLA CAL. HORAS EXTRAS	COEFICIENTE FINAL
<b>Directivos, Administrativos, Técnicos</b>							
Jefe de Servicios	115.293	88.681	203.974	57.769	203.974	816,19	1,97
Titulado Grado Superior	101.971	82.832	184.803	56.141	184.803	795,83	1,78
Titulado Grado Medio	94.981	75.447	170.428	48.043	170.428	724,93	1,64
Jefe 1ª Administración	94.981	75.447	170.428	44.011	170.428	677,30	1,64
Jefe 1ª Técnico	94.981	75.447	170.428	44.011	170.428	636,76	1,64
Jefe 2ª Administración	83.447	72.602	156.049	38.925	156.049	592,85	1,50
Jefe 2ª Técnico	83.447	72.602	156.049	38.925	156.049	557,59	1,50
Oficial 1ª Administración	75.601	67.992	143.593	37.658	143.593	568,61	1,38
Oficial 1ª Técnico	75.601	67.992	143.593	37.658	143.593	534,85	1,38
Oficial 2ª Administración	67.593	64.501	132.094	37.658	132.094	534,27	1,27
Oficial 2ª Técnico	67.593	64.501	132.094	37.658	132.094	502,82	1,27
Auxiliar de Administración	61.092	59.497	120.589	37.658	120.589	456,75	1,16
Auxiliar Técnico	61.092	59.497	120.589	37.658	120.589	430,01	1,16
Aspirante 4ª año	49.883	48.664	98.547	37.658	98.547		0,95
Aspirante 3ª año	48.190	45.564	93.754	37.658	93.754		0,90
<b>Comerciales</b>							
Inspector de 1ª	78.851	69.532	148.383	37.658	148.383	549,30	1,43
Inspector de 2ª	75.587	68.004	143.591	37.658	143.591	537,62	1,38
<b>Subalternos</b>							
Subalternos de 1ª Jefe Equipo	68.510	68.377	136.887	37.658	136.887	467,22	1,32
Subalterno de 1ª	63.719	63.582	127.301	37.658	127.301	419,95	1,23
Subalterno de 2ª	58.925	58.789	117.714	37.658	117.714	417,93	1,13
<b>Obreros</b>							
Oficial de 1ª Jefe Equipo	2.500	2.238	4.738	1.240,50	142.140	483,46	1,38
Oficial de 1ª	2.331	2.028	4.359	1.240,50	130.770	450,20	1,27
Oficial de 2ª	2.149	1.895	4.044	1.240,50	121.320	435,57	1,18
Ayudante	1.992	1.892	3.884	1.240,50	116.520	407,35	1,13
Auxiliar de 1ª	1.897	1.829	3.726	1.240,50	111.780	399,95	1,09
Auxiliar de 2ª	1.736	1.676	3.412	1.240,50	102.360	383,79	1,00
Limpiadora	1.736	1.676	3.412	1.240,50	102.360	383,79	1,00
Aprendiz 4ª año	1.568	1.525	3.093	1.240,50	92.790		0,90
Aprendiz 3ª año	1.465	1.469	2.934	1.240,50	88.020		0,86

## ANEXO B

TABLA DE SALARIOS PERIODO DE 1/04/90 A 31/03/91

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MES/DIA	TABLA CAL. ANTIGUEDAD	PAGAS EXTRAS	TABLA CAL. HORAS EXTRAS	COEFICIENTE FINAL
<b>Directivos, Administrativos, Técnicos</b>							
Jefe de Servicios	121.922	93.780	215.702	61.091	215.702	863,12	1,97
Titulado Grado Superior	107.834	87.595	195.429	59.369	195.429	841,59	1,78
Titulado Grado Medio	100.442	79.785	180.227	50.805	180.227	766,61	1,64
Jefe 1ª Administración	100.442	79.785	180.227	46.542	180.227	716,24	1,64
Jefe 1ª Técnico	100.442	79.785	180.227	46.542	180.227	673,37	1,64
Jefe 2ª Administración	88.245	76.777	165.022	41.163	165.022	626,94	1,50
Jefe 2ª Técnico	88.245	76.777	165.022	41.163	165.022	589,65	1,50
Oficial 1ª Administración	79.948	71.902	151.850	39.823	151.850	601,31	1,38
Oficial 1ª Técnico	79.948	71.902	151.850	39.823	151.850	565,60	1,38
Oficial 2ª Administración	71.480	68.210	139.690	39.823	139.690	554,99	1,27
Oficial 2ª Técnico	71.480	68.210	139.690	39.823	139.690	531,73	1,27
Auxiliar de Administración	64.605	62.918	127.523	39.823	127.523	483,01	1,16
Auxiliar Técnico	64.605	62.918	127.523	39.823	127.523	454,74	1,16
Aspirante 4ª año	52.751	51.462	104.213	39.823	104.213		0,95
Aspirante 3ª año	50.961	48.184	99.145	39.823	99.145		0,90

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MES DIA	TABLA CAL-ANTIGUEDAD	PAGAS EXTRAS	TABLA CAL-HORAS EXTRAS	COEFICIENTE FINAL
<b>Comerciales</b>							
Inspector 1º	83.385	73.530	156.915	39.823	156.915	580,88	1,43
Inspector 2º	79.933	71.914	151.847	39.823	151.847	568,53	1,38
<b>Subalternos</b>							
Subalterno 1º Jefe Equipo	72.449	72.309	144.758	39.823	144.758	494,09	1,32
Subalterno 1º	67.383	67.238	134.621	39.823	134.621	444,10	1,23
Subalterno 2º	62.313	62.169	124.482	39.823	124.482	441,96	1,13
<b>Obreros</b>							
Oficial 1º Jefe Equipo	2.644	2.367	5.011	1.311,83	150.330	511,26	1,38
Oficial 1º	2.465	2.145	4.610	1.311,83	138.300	476,09	1,27
Oficial 2º	2.273	2.004	4.277	1.311,83	128.310	460,62	1,18
Ayudante	2.107	2.001	4.108	1.311,83	123.240	430,77	1,13
Auxiliar 1º	2.006	1.934	3.940	1.311,83	118.200	422,95	1,09
Auxiliar 2º	1.836	1.772	3.608	1.311,83	108.240	405,86	1
Limpiadora	1.836	1.772	3.608	1.311,83	108.240	405,86	1
Aprendiz 4º año	1.658	1.613	3.271	1.311,83	98.130		0,90
Aprendiz 3º año	1.549	1.553	3.102	1.311,83	93.060		0,86

**BASES QUE REGULAN LA CONCESION DE LOS BENEFICIOS DE MEJORA DE LAS CANTIDADES DE JUBILACION Y VIUDEDAD**

**JUBILACION**

**BASE 1ª.**

**Jubilación a los 65 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.- Pertenecer a la plantilla de la Empresa con un mínimo de 10 años de servicios ininterrumpidos.
- 1.2.- Solicitar la jubilación voluntaria para el día mismo en que cumplan los 65 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 Subsidio de Vejez, si tuviera derecho.
- 1.4.- Jubilarse en la fecha solicitada.

**BASE 2ª.**

**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	% de Salario Anual
30 años o más de servicio	20%
De 25 a 29 años de servicio	15%
De 20 a 24 años de servicio	8%
De 10 a 19 años de servicio	5%

**BASE 3ª**

Remuneraciones computables.- Las percepciones netas correspondientes a los 12 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, penpos, tóxicos o peligrosos, dietas o compensaciones análogas, primas, plus familiar, etc.

**BASE 4ª**

El total de la cantidad anual que resulte de la aplicación de la escala contenida en la Base 2ª 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 razonablemente por el interesado.

**BASE 5ª**

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 6ª**

El personal que hubiere causado baja en la Empresa antes de cumplir los 65 años, por invalidez, tendrá derecho a percibir el complemento de pensión que le corresponda, una vez alcanzada la edad reglamentaria, aplicándosele las tablas bases de complementos de jubilación vigentes el año que causó baja por invalidez. Este complemento más las pensiones, que por cualquier concepto, disfrute de la Seguridad Social o del ramo de accidentes, nunca será superior a las percepciones que recibían los jubilados del mismo año por todos los conceptos: Seguridad Social y Complementos de la Empresa.

**BASE 7ª**

La Empresa se reserva el derecho a prorrogar, de mutuo acuerdo con los interesados, la edad tope de 65 años que se establece en las presentes Bases, cuando se trate de productores cuya sustitución ofrezca alguna dificultad, quedando obligado, una vez transcurrido el 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 8ª**

Las vacantes producidas por la aplicación de estos beneficios podrán amortizarse por las Empresas si alguna de ellas no resultara necesaria de acuerdo con la organización actual, aunque dando cuenta de ellos al Director Provincial de Trabajo para su conocimiento.

**BASE 9ª**

Si las edades mínimas de jubilación fueran modificadas por disposición legal, las presentes normas se modificarán automáticamente, en cuanto a la edad se refiere, sustituyendo los 65 años por la edad que se implante.

**BASE 10ª**

Las presentes normas entrarán en vigor el día 1 de Abril de 1.989.

## VIUDEDAD

## BASE 11ª

Condiciones del causante.- Deberán encontrarse, en el mismo 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 10 años de servicios ininterrumpidos.

## BASE 12ª

Condiciones del beneficiario.- Deberá reunir los siguientes requisitos:

- 12.1.- Haber contraído nupcias con una antelación mínima de 3 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 pecunaria.
- 12.3.- Las viudas deberán encontrarse en algunas de las situaciones siguientes:
  - 12.3.1.- Haber cumplido la edad de 40 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 al complemento de viudedad deberá reunir los requisitos 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 13ª

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

- 13.1.- Si el causante estaba percibiendo la cantidad correspondiente a jubilación, el beneficiario percibirá el 45% 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 3ª.

Años de servicio a la Empresa cumplidos

% que ha de alcanzarse entre la pensión del I.U.S.S. y la cantidad de jubilación

20 ó más años	45%
15 a 20 años	40%
10 a 15 años	30%

## BASE 14ª

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 55 años de edad.

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

## BASE 15ª

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

Las cantidades que se determinan 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 derecho-hambiente, 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 el 1 de Abril de 1.989.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**1444** ORDEN de 13 de diciembre de 1989 por la que se transmiten a «Mecanizaciones Medesa, S. A.», los beneficios concedidos a «Mecanizaciones Duñaiturria Estancona, S. A.» (expediente NV/125).

La Orden de este Ministerio de 11 de noviembre de 1988 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de enero de 1989) aceptó, entre otras, la solicitud presentada por «Mecanizaciones Duñaiturria Estancona, S. A.», concediéndole beneficios por la realización del proyecto NV/125, en la localidad de Sondika Zona de Urgente Reindustrialización del Nervión.

La Empresa solicita que se modifique la titularidad de los beneficios, ya que se ha constituido bajo la denominación de «Mecanizaciones Medesa, S. A.». Solicita, además, autorización para localizar el proyecto en Lezama.

La Comisión Gestora de dicha Zona de Urgente Reindustrialización informa favorablemente estas modificaciones.

No apreciando inconveniente en acceder a lo solicitado. Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Se transmiten a «Mecanizaciones Medesa, S. A.», los beneficios concedidos a «Mecanizaciones Duñaiturria Estancona, S. A.» por la realización del proyecto NV/125, subrogándose en los derechos y obligaciones que la concesión lleva consigo.

La localización del proyecto será Lezama.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Madrid, 13 de diciembre de 1989.

ARANZADI MARTINEZ

Ilmo. Sr. Subsecretario.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

**1445** RESOLUCION de 8 de enero de 1990, de la Dirección General de la Producción Agraria, por la que se concede el título de Productor de Semillas, con carácter provisional, a distintas Entidades.

De acuerdo con lo que dispone el artículo 7.º de la Ley 11/1971, de 30 de marzo, de Semillas y Plantas de Vivero, los artículos 7.º, 8.º y 15 del Decreto 3767/1972, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Producción de Semillas y Plantas de Vivero, modificado por el Real Decreto 646/1986, de 21 de marzo, las condiciones que se fijan en el Reglamento General de Control y Certificación de Semillas y Plantas de Vivero, aprobado por Orden de 23 de mayo de 1986 y en los Reglamentos Técnicos de Control y Certificación correspondientes a las distintas especies, y teniendo en cuenta lo establecido en la Orden del 30 de noviembre de 1974, sobre delegación de la facultad de concesión de autorizaciones de productores de semillas, con carácter provisional, así como lo dispuesto en los diferentes Decretos de transferencias de funciones a las Comunidades Autónomas relativos a los informes preceptivos.

Esta Dirección General de la Producción Agraria, vista la propuesta formulada por el grupo de trabajo para concesión de títulos de Productor