

Sexta.-Para el seguimiento y evaluación del presente Convenio se constituirá una Comisión mixta integrada por dos representantes de la Consejería de Educación y Ordenación Universitaria y dos del Ministerio de Educación y Ciencia, uno de los cuales será el Director de los Servicios de Alta Inspección en la Comunidad Autónoma de Galicia, que actuará en representación de la Delegación del Gobierno en dicha Comunidad.

Séptima.-Antes de finalizar el primer trimestre de 1991, la Comisión elaborará una Memoria sobre la ejecución del Convenio, de conformidad con los criterios que al efecto se acuerden. Con esta finalidad, podrá recabar de los órganos gestores del programa cuantas informaciones se estimen necesarias.

Octava.-En la información pública que cada una de las partes elabore en relación con las actuaciones para la ejecución del presente Convenio se consignará el carácter de «Programa convenido entre el Ministerio de Educación y Ciencia y la Consejería de Educación y Ordenación Universitaria de la Comunidad Autónoma de Galicia».

Novena.-La formalización del presente Convenio no limita las facultades de las partes intervinientes para dictar las normas generales o las disposiciones internas de organización y funcionamiento de los Servicios cuya competencia tienen atribuida.

Décima.-El período de vigencia de este Convenio se extiende al curso académico 1990/91.

Undécima.-De acuerdo con la evaluación que formule la Comisión podrá acordarse la prórroga del Convenio o, en su caso, la modificación de aquellos aspectos que se considere oportuno. En la medida en que los recursos presupuestarios lo permitan, se ampliará, en sucesivos Convenios, el número de Centros y alumnos a los que se aplique el programa de dotación gratuita de libros y material didáctico.

Madrid, 1 de octubre de 1990.-Por el Ministerio de Educación y Ciencia, el Ministro, Javier Solana Madariaga.-Por la Consejería de Educación y Ordenación Universitaria, el Consejero, Juan Piñeiro Permuy.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

26730 *RESOLUCION de 21 de septiembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo «Sociedad Anónima El Aguila».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Sociedad Anónima El Aguila», que fue suscrito con fecha 18 de julio de 1990; 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, 21 de septiembre de 1990.-El Director general, Francisco José González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO «SOCIEDAD ANÓNIMA EL AGUILA»

Artículo 1.º *Ambito funcional, territorial y personal.*-Las estipulaciones del presente Convenio afectarán a todo el personal de la Empresa «Sociedad Anónima El Aguila», 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 Comerciales regionales y aquellas personas del «staff» de la Sociedad que así lo hubieran convenido con la «Sociedad Anónima El Aguila».

Art. 2.º *Vigencia, duración y prórroga.*-La duración del presente Convenio se fija en dos años desde el día 1 de abril de 1990 al 31 de marzo de 1992. 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 y al Organismo correspondiente, iniciándose las negociaciones a primeros de marzo de 1992, debiendo estar en poder de las partes negociadoras los anteproyectos objeto de negociación con quince días de antelación al inicio de las deliberaciones del Convenio.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de abril de 1990, independientemente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo en aquellos conceptos que tuvieran fecha distinta de entrada en vigor.

Art. 3.º *Incrementos salariales y revisión.*-Aquellos conceptos que no tengan un valor específico dentro de este Convenio para el período 1 de abril de 1990-31 de marzo de 1991 se incrementarán en 8,75 por 100. Si el IPC en el mismo período excediera del 6,75 por 100 se revisará el incremento acordado en lo que excediera.

Para el primer año de vigencia 1990-1991, se abonarán el salario base, plus Convenio, pagas extraordinarias, antigüedad y horas extraordinarias por los valores que figuran en la tabla del anexo A.

En el período comprendido entre el 1 de abril de 1991 hasta el 31 de marzo de 1992 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 más dos puntos. Se exceptúan aquellos conceptos que en el texto del Convenio tengan un valor específico para el segundo año.

A partir del 1 de abril de 1991 se abonará un incremento a cuenta del 7 por 100, regularizándose las diferencias que pudieran existir, a finalizar el segundo año de vigencia. Este incremento se abonará sobre todos los conceptos, conforme al párrafo anterior, aplicándose la tabla del anexo B.

La regularización, caso de producirse en el primer y/o en el segundo año, será abonada en una sola paga una vez conocido el IPC facilitado por el INE u Organismo que lo sustituya, incrementándose el importe de dicha revisión en todos los conceptos sobre los que se aplique conforme a este artículo.

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

Ocho miembros en representación de los trabajadores en la siguiente proporción: Cuatro miembros de Comisiones Obreras, tres miembros de UGT 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 Comisión de Interpretación no obstruirá la posibilidad de recurso a las jurisdicciones correspondientes.

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

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

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

A) Percepciones salariales.

1. Salario base.
2. Plus Convenio.
3. Complementos personales del salario.
- 3.1 Antigüedad.
- 3.2 Pluses especiales de antigüedad.
- 3.3 Condiciones o percepciones particulares.

4. Plus de nocturnidad.
5. Plus de turnos rotativos.
6. Pagas extraordinarias.

B) Complementos salariales por cantidad o calidad de trabajo.

1. Horas extraordinarias.
2. Retribución de festivos trabajados.
3. Primas en general y compensaciones por puesto de trabajo.

C) Comisiones.

D) Plus de transportes.

Art. 6.º *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. 7.º *Coefficientes salariales.*-Se establecen unos coeficientes salariales actualizados a las categorías y salarios que figurarán en los anexos A y B del presente Convenio.

Art. 8.º *Antigüedad y pluses 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:

Bienes del 5 por 100 cada uno, en razón a su antigüedad desde la fecha de entrada en la Empresa, con un tope máximo de 15 bienes, equivalente al 75 por 100.

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

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

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

Art. 9.º *Plus de nocturnidad.*—Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán un incremento en su retribución ordinaria de 136 pesetas.

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, lo percibirá por todo el período indicado o por el total de la jornada realizada.

Art. 10. *Plus de turnos rotativos.*—Aquellos trabajadores que realicen su jornada de trabajo en régimen de turnos rotativos, debidamente autorizados por la autoridad laboral, percibirán un plus de turnos rotativos de 698 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 quince y veintidós horas para el turno de tarde y las veintidós y las seis horas para el turno de noche.

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

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

Art. 11. *Pagas extraordinarias.*—Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio disfrutarán de las siguientes pagas extraordinarias: Julio, Navidad, abril, agosto y septiembre, que serán abonadas en la primera quincena del mes correspondiente.

El importe de cada una de las pagas extraordinarias será el que figura en los anexos A y B, por categorías, pagas extraordinarias, columna 5; las pagas extraordinarias de julio y Navidad, además incluirán el concepto de antigüedad, de treinta días para el grupo obrero y de una mensualidad para el resto del personal.

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

Art. 12. *Horas extraordinarias.*—En el número de horas extraordinarias se estará a lo establecido en el Real Decreto de 14 de marzo de 1986. Ambas partes, de común acuerdo, establecen que se abonará en efectivo únicamente un máximo de un 30 por 100 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 por 100. 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. 13. *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 15,50 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 2.923 pesetas mensuales en concepto de quebrando 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. 14. *Transporte de personal.*—Se establece para todos los trabajadores un plus de transporte en las siguientes condiciones:

A) Se mantendrán los actuales servicios de transporte en los Centros que así lo tienen establecido, pudiendo utilizarlos todos los trabajadores sin distinciones siempre que no varien los recorridos ni los horarios de los mismos; en estos casos no se devengará el plus de transporte.

B) En aquellos Centros de trabajo que no lo tuvieran establecido, o aquellos trabajadores que no los utilizaran donde existan, los trabajadores, que no tengan otra compensación por este concepto, percibirán un plus de transporte por las siguientes cuantías:

— 759 pesetas mensuales si el Centro está ubicado a una distancia entre 2 a 6 kilómetros, ambos inclusive, desde su domicilio.

— 1.518 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 1990.

Art. 15. *Jornada laboral.*—A partir de 1 de abril de 1990, 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, cuarenta horas a la semana.

B) Para el personal administrativo en jornada de lunes a viernes, treinta y cinco horas a la semana.

Cuando la jornada se realice en forma continuada, se establecerá un descanso de veinticinco minutos en el personal del apartado A) y de quince minutos en el personal del apartado B), computándose estos descansos como tiempo de trabajo efectivo. Todo el personal que por Reglamento y Ordenanza quedase excluido del régimen de la jornada normal de trabajo, se acoplará al mismo régimen de trabajo para no causar trastornos.

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

Art. 16. *Turnos continuados.*—Por razones de producción, debidamente acreditadas, se podrán implantar turnos continuados de lunes a domingo en los Centros de trabajo que lo precisen.

Durante el primer año de vigencia del Convenio los trabajadores a turno continuado cuando trabajen en sábado o domingo tendrán 4.000 pesetas por cada uno de ellos, fijándose en el calendario de trabajo los oportunos descansos. En el segundo año de vigencia, los referidos trabajadores tendrán medio día de descanso y 4.000 pesetas por cada uno de los sábados o domingos trabajados, fijándose en el calendario de trabajo los oportunos descansos. Si no fuera posible el descanso del medio día, se abonarán 2.500 pesetas además de las 4.000 antes expresadas.

Igual tratamiento se dará al trabajo en festivo entre semana.

El procedimiento para implantar el turno continuado se iniciará comunicando a los representantes sindicales del Centro de trabajo las causas, la duración y el calendario de trabajo, negociándose sobre los mismos. Existiendo acuerdo, se notificará el mismo a la autoridad laboral.

En caso de disconformidad por parte de los representantes sindicales de los trabajadores, y antes de iniciar el oportuno expediente ante la autoridad laboral, es preceptivo intentar una mediación en la Comisión Interpretadora creada en este Convenio, mediación que deberá efectuarse en el plazo máximo de una semana a partir de la disconformidad en el Centro de trabajo.

Art. 17. *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: 8.040 pesetas.

A.1 Desayuno: 219 pesetas.

A.2 Comida: 2.047 pesetas.

A.3 Cena: 1.681 pesetas.

A.4 Cama: 4.093 pesetas.

B) Media dieta: 2.266 pesetas.

Normas para el abono de dietas:

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

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

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

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

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

Art. 18. *Vacaciones.*—Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará sin distinción de grupo o categoría profesional de un período anual de vacaciones retribuidas de veintitrés días laborales, dicho período 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 período disfrutado sea de tres 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: 34.382 pesetas.

B) En los meses de abril, mayo, octubre, diciembre, 1 a 15 de junio y 16 a 30 de septiembre: 17.191 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 período de vacaciones, excepto en el supuesto de que la baja laboral tenga un tiempo mínimo de duración de quince días.

La retribución de vacaciones incluye los siguientes conceptos: Salario base, plus Convenio, antigüedad, plus de turnos rotativos, nocturnidad, comisiones de reparto y primas y compensaciones por puesto de trabajo que no se reflejen en nómina por prolongación de jornada. No se incluirán en la retribución de vacaciones las horas extraordinarias, sábados, plus de transporte y los que compensen actividades extraordinarias.

A efectos de cómputo se consideran los últimos tres meses trabajados anteriores al disfrute de vacaciones.

Art. 19. Los días 24 y 31 de diciembre serán no laborables.

Art. 20. *Licencias con sueldo.*—La Empresa concederá licencias con sueldo a sus trabajadores en los casos siguientes y de la duración que se indica:

A) Quince días por matrimonio del trabajador.

B) Tres días por nacimiento de hijo o alumbramiento y uno por nacimiento de nieto.

C) Cuatro días por defunción de padres o padres políticos.

D) Dos días por defunción de abuelos, nietos, hermanos y cuñados.

E) Cinco días por defunción de esposa o mujer con la que se conviva habitualmente, hijos e hijos políticos del trabajador.

F) Tres 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) Dos días por traslado de domicilio.

H) Un 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) Un día por defunción de tios 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. 21. *Licencias sin sueldo.*—A) En caso de fallecimiento de cónyuge del trabajador con hijos menores de edad, podrá disfrutar de una licencia sin sueldo, ni otra percepción económica, con reserva de puesto de trabajo por un período no superior a tres meses a contar desde la fecha del fallecimiento.

B) La mujer trabajadora que hubiere dado a luz y agotado el período 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 período máximo de tres meses, en aquellos supuestos de enfermedad acreditada del recién nacido. Cuando el padre y la madre trabajen en la «Sociedad Anónima El Aguila», uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Art. 22. *Excedencias.*—Para la regulación de las excedencias, tanto forzosas como voluntarias, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 de Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador que solicite la excedencia para trabajar por cuenta propia, y le fuera concedida, prestando servicios a la «Sociedad Anónima El Aguila», tendrá derecho a ocupar la plaza que dejó, siempre que solicite su reingreso antes de finalizar el mes veintiuno desde el paso a la situación de excedencia. En todo caso se entiende que el reingreso se haría juntamente con el servicio contratado, motivo de la excedencia.

Art. 23. *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 Empleo, teniendo cumplidos los dieciséis 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 nuevo trabajadores para lo cual, la Dirección se compromete, a reunirse con el Comité, y teniendo, sobre la Mesa las solicitudes de ingreso, se intentará 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. 24. *Periodos de prueba.*—Los periodos de prueba se efectuarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 25. *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 tres primeros meses, el 75 por 100 sobre los salarios de Convenio.

Del cuarto al noveno mes, el 90 por 100 sobre los salarios de Convenio.

A partir del décimo mes, el 100 por 100 sobre los salarios de Convenio.

Art. 26. 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. 27. Ascensos por capacitación.—A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, todos los puestos vacantes o de nueva creación serán cubiertos mediante pruebas de aptitud a las que podrán concurrir todo el personal fijo de la Empresa. Quedan exceptuados del presente artículo los Cajeros, Apoderados, Jefes de Departamento Comercial y Subalterno.

En el caso de Titulados de 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 por 100 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 refiere en cada caso, dispondrá como máximo, de un plazo de quince 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 quince días, contados a partir de conocerse si ha de haber convocatoria, para que la misma se realice.

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

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

Todos los ascensos que se produzcan en la Empresa afectada por el presente Convenio, habrán de realizarse de acuerdo con lo establecido en el mismo. 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, ILT, 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.

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

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

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

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

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

E) Todos los Oficiales de segunda Conductores de carretillas ascenderán a Oficiales de primera al cumplir diez años en la categoría de Oficial de segunda 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. 29. 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 ochenta horas referidas en el último párrafo de este artículo para los cursillos dedicados a los Jefes de primera Técnicos y Administrativos.

Todas las pruebas que preceptivamente se celebren, se han de puntuar con un máximo de 120 puntos, de los cuales hasta 20 corresponderán a la antigüedad, a razón de 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 treinta 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 veinticinco horas y un máximo de ochenta, impartidas todas ellas fuera de la jornada de trabajo, los cursillos teóricos irán dirigidos fundamentalmente a tratar los conocimientos específicos de la vacante a cubrir.

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

Para los puestos que así lo requieran, y antes de los 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 26, 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.

Art. 30. *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 por 100 de Jefes de Equipo, 15 por 100 de Oficiales de primera, 15 por 100 de Oficiales de segunda, 30 por 100 de Ayudantes, 20 por 100 de Auxiliares de primera y 15 por 100 de Auxiliares de segunda.

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

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

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

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

En materia de escalafones, se estará a lo dispuesto en el artículo número 27 del Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

Art. 31. *Premio por años de servicio.*—Al personal que cumpla los veinte, treinta o cuarenta años de servicio ininterrumpidos en la Empresa, a partir de 1 de abril de 1990, se le concederá un premio que se abonará en el mismo mes que se cumplan los años de servicio, y cuya cuantía será de: A los veinte años de servicio 56.673 pesetas; a los treinta años de servicio 73.872 pesetas, y a los cuarenta años de servicio 92.340 pesetas.

Art. 32. *Plus de permanencia.*—Todos los trabajadores, comprendidos en los grupos de cotización del 5 al 10 de la Seguridad Social, que lleven veinticinco años en la misma categoría profesional, percibirán un plus de 6.000 pesetas mensuales, durante doce meses al año.

Los trabajadores con categoría profesional de Ayudantes, que lleven cinco años en esa categoría, percibirán la cantidad de 6.836 pesetas, durante doce mensualidades al año.

Las nuevas condiciones económicas señaladas en este artículo no tendrá retroactividad alguna.

Cuando los trabajadores afectados por este artículo asciendan de categoría profesional, podrá ser absorbida la cantidad que perciba con las correspondientes a su nueva categoría.

Art. 33. *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. 34. *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 9.234 pesetas mensuales sin distinción de categoría profesional siempre y cuando no realicen ningún tipo de trabajo.

Art. 35. *Nupcialidad.*—El personal fijo de plantilla percibirá por este concepto y por una sola vez la cantidad de 18.468 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. 36. *Ayudas por estudio.*—Se establece una ayuda por estudio a los hijos de los trabajadores fijos de seis a dieciocho años de edad inclusive, por importe de 1.753 pesetas mensuales durante los diez meses de curso lectivo.

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

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

Formación Profesional y BUP: 29.252 pesetas.

Titulación Media: 36.556 pesetas.

Titulación Superior: 58.472 pesetas.

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

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

Art. 37. *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 71.039 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 dieciocho años o incapacitados para el trabajo, hermanos y ascendientes en primer grado.

Art. 38. *Ayuda por hijos y esposas disminuidos físicos y psíquicos.*—Se establece por el presente Convenio una ayuda de doce mensualidades de 9.501 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 de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que acrediten una disminución, al menos, de un 33 por 100.

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

Art. 39. *Seguro de vida, invalidez y accidente laboral.*—La Empresa se compromete a suscribir el 18 de julio de 1990 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: 3.263.000 pesetas.

Muerte: 3.154.000 pesetas.

En el supuesto de muerte por accidente laboral, la cantidad fijada por muerte se incrementará en 636.000 pesetas.

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

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

Art. 40. *Crédito para vivienda.*—Los trabajadores fijos en plantilla con antigüedad superior a un año podrán solicitar un crédito para la adquisición o amortización de una vivienda con las condiciones establecidas en el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento de 4 de mayo de 1983.

Art. 41. *Percepción de haberes.*—La Empresa garantiza la percepción de haberes el penúltimo día laboral de cada mes.

Art. 42. *Carné de conducir.*—Si por infracción cometida en el desempeño de su función, a algún trabajador le fuere retirado temporalmente el carné 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 carnés de conducir, próximos a caducar como elemento de trabajo, en los trabajadores fijos, siendo el costo de cada renovación por cuenta de la Empresa.

Art. 43. *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. 44. *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, 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. 45. *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-prácticos 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. 46. *Nuevas categorías.*—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 Segunda Obrero.

Art. 47. *Productividad*.—Estando ambas partes de acuerdo en la necesidad de atender con el máximo rendimiento los aumentos de la demanda que se produzcan, los trabajadores se obligan a prestar sus servicios durante el año y por una sola vez, en cualquiera de los horarios autorizados a que se les destine por la Empresa, por razones fundadas de índole productivo, técnico y organizativo, siempre y cuando estos cambios de horario se sometan a los siguientes requisitos:

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

Art. 48. *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 número 1, adaptado en sus cuestiones objetivas al 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 de fecha 25 de febrero de 1986, o la aceptación en los términos siguientes:

- B.1 Treinta 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 dieciséis 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 de fecha 25 de febrero de 1986, que 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 Acta de Acuerdo de 26 de diciembre de 1986.

Art. 49. *Organos de representación de los trabajadores*:

A) Los Comités de Empresa.

A.1 Los miembros de los Comités de Empresa de todos los Centros de trabajo afectados por el presente Convenio dispondrán libremente de hasta cuarenta horas al mes para cualquier actividad sindical: dichas horas podrán ser acumulables en uno o más miembros, siempre que se notifique previamente a la Empresa, 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 de 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, Sociedad Anónima», en todo el ámbito estatal ante la Dirección de la Empresa y cualquier Entidad y Organismo, con capacidad jurídica y defensa de interés, representación, negociación y resolución de aquellos temas que afecten a dicho Comité, todo ello de conformidad con las competencias establecidas en la normativa del mismo y regulado en el artículo 64 del mismo Estatuto de los Trabajadores.

Se establece como domicilio de este Comité Intercentros el social de la «Sociedad Anónima Aguila», Vara del 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 destinadas 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, Sociedad Anónima».

B.4 Reuniones: El pleno del Comité Intercentros se reunirá con carácter ordinario cada sesenta días, y con carácter extraordinario siempre que por cualquier asunto de interés fuere necesario. A las reuniones asistirá un representante de la Empresa siempre que se solicite.

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

horas utilizadas en la celebración de estas reuniones o las que se empleen en representar o gestionar asuntos de su competencia no excederán de cuarenta horas mensuales, excepto para el Presidente y Secretario que no excederán de sesenta y no computarán con las que les correspondan como miembros de Comité de Empresa. Dichas horas serán computadas a cada miembro anualmente.

Art. 50. *Secciones Sindicales*.—Aquellos trabajadores que ostenten algún cargo de representación de los afiliados a alguna Central Sindical presente en la Empresa, hasta un máximo de uno por Centro de trabajo, dispondrán de hasta ciento treinta horas al año para actividades propias de su cargo. Respecto a las Secciones Sindicales se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985.

Serán 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. 51. *Asambleas*.—La Empresa reconoce el derecho a la celebración de asambleas en cada Centro de trabajo, sin más requisitos que la comunicación previa al empresario de la fecha, lugar, hora y orden del día. Estas asambleas se someterán al siguiente procedimiento: los trabajadores dispondrán de dos horas cada dos meses, que serán inmediatas a la terminación o al inicio de la jornada, para la asistencia a dichas asambleas, excepto aquellas asambleas que se celebren durante la negociación del Convenio Colectivo que tendrá dos horas de duración.

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

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 trasgresiones 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. 52. *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 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, Coleterina, 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. 53. *Complemento de las pensiones de jubilación, viudedad, orfandad e invalidez.*—Las bases por las que se registrarán los complementos de las pensiones de jubilación y viudedad serán las que figuran en el anexo B de este Convenio.

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

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

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

En el caso de invalidez permanente para la profesión habitual y el inválido sea menor de cincuenta y cinco años, se establece un complemento vitalicio por parte de la Empresa del 25 por 100 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 por 100 de la misma base reguladora. La cuantía de tales complementos no se verá incrementada por sucesivos Convenios y su aplicación comenzará a las incapacidades que sean reconocidas con efectos a partir del día 1 de abril de 1990.

A las incapacidades permanentes totales para la profesión habitual le será de aplicación lo dispuesto en el Acta de fecha 16 de julio de 1990.

Art. 54. *Jubilaciones anticipadas.*—Los trabajadores que se jubilen al cumplir los sesenta años de edad percibirán de la Empresa un complemento vitalicio correspondiente a los porcentajes que se citan calculados sobre los salarios de los doce meses anteriores, de los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad, plus convenio y pagas extraordinarias deducida la Seguridad Social. Este complemento abonará en catorce pagas.

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

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

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

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

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

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

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Al personal que a partir de la aplicación del presente Convenio fuera asimilado o ascendido a la categoría de Jefe de Servicio 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 complemento personal anteriores, se le respetará la condición más beneficiosa.

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

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

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 DE ABRIL DE 1990 A 31 DE MARZO DE 1991

Categorías	Salario base	Plus Convenio	Total mes/día	Tabla cal. antigüedad	Pagas extras	Tabla cal. horas extras	Coefficiente final
Directivos, Administrativos y Técnicos:							
Jefe de Servicios	125.381	96.441	221.822	62.824,00	225.822	887,61	1,96
Titulado de Grado Superior	110.893	90.080	200.973	61.053,00	204.973	865,47	1,78
Titulado de Grado Medio	103.292	82.049	185.341	52.247,00	189.341	788,36	1,64
Jefe de primera Administración	103.292	82.049	185.341	47.862,00	189.341	736,56	1,64
Jefe de primera Técnico	103.292	82.049	185.341	47.862,00	189.341	692,48	1,64
Jefe de segunda Administración	90.749	78.955	169.704	42.331,00	173.704	644,72	1,50
Jefe de segunda Técnico	90.749	78.955	169.704	42.331,00	173.704	606,38	1,50
Oficial de primera Administración	82.216	73.941	156.157	40.953,00	160.157	618,36	1,38
Oficial de primera Técnico	82.216	73.941	156.157	40.953,00	160.157	581,65	1,38
Oficial de segunda Administración	73.507	70.145	143.652	40.953,00	147.652	581,02	1,27
Oficial de segunda Técnico	73.507	70.145	143.652	40.953,00	147.652	546,82	1,27
Auxiliar de Administración	66.438	64.703	131.141	40.953,00	135.141	496,72	1,16
Auxiliar Técnico	66.438	64.703	131.141	40.953,00	135.141	467,64	1,16
Aspirante de cuarto año	54.248	52.922	107.170	40.953,00	111.170	-	0,95
Aspirante de tercer año	52.407	49.551	101.958	40.953,00	105.958	-	0,90

Categorías	Salario base	Plus Convenio	Total mes/día	Tabla cal. antigüedad	Pagas extras	Tabla cal. horas extras	Coefficiente final
Comerciales:							
Inspector de primera	85.750	75.616	161.366	40.953,00	165.366	597,36	1,43
Inspector de segunda	82.201	73.954	156.155	40.953,00	160.155	584,66	1,38
Subalternos:							
Subalterno de primera Jefe de Equipo	74.505	74.360	148.865	40.953,00	152.865	508,10	1,32
Subalterno de primera	69.294	69.145	138.439	40.953,00	142.439	456,70	1,23
Subalterno de segunda	64.081	63.933	128.014	40.953,00	132.014	454,50	1,13
Obreros:							
Oficial de primera Jefe de Equipo	2.719	2.434	5.153	1.349,04	158.590	525,76	1,38
Oficial de primera	2.535	2.205	4.740	1.349,04	146.200	489,59	1,27
Oficial de segunda	2.337	2.061	4.398	1.349,04	135.940	473,68	1,18
Ayudante	2.166	2.058	4.224	1.349,04	130.720	442,99	1,13
Auxiliar de primera	2.063	1.989	4.052	1.349,04	125.560	434,95	1,09
Auxiliar de segunda	1.888	1.823	3.711	1.349,04	115.330	417,37	1,00
Limpiadora	1.888	1.823	3.711	1.349,04	115.330	417,37	1,00
Aprendiz de cuarto año	1.705	1.658	3.363	1.349,04	104.890	-	0,90
Aprendiz de tercer año	1.593	1.598	3.191	1.349,04	99.730	-	0,86

ANEXO B

TABLA DE SALARIOS PERIODO DE 1 DE ABRIL DE 1991 A 31 DE MARZO DE 1992

Categorías	Salario base	Plus Convenio	Total mes/día	Tabla cal. antigüedad	Pagas extras	Tabla cal. horas extras	Coefficiente final
Directivos, Administrativos y Técnicos:							
Jefe de Servicios	134.158	103.192	237.350	67.222,00	241.630	949,74	1,96
Titulado de Grado Superior	118.656	96.385	215.041	65.327,00	219.321	926,05	1,78
Titulado de Grado Medio	110.522	87.793	198.315	55.904,00	202.595	843,55	1,64
Jefe de primera Administración	110.522	87.793	198.315	51.212,00	202.595	788,12	1,64
Jefe de primera Técnico	110.522	87.793	198.315	51.212,00	202.595	740,95	1,64
Jefe de segunda Administración	97.101	84.482	181.583	45.294,00	185.863	689,85	1,50
Jefe de segunda Técnico	97.101	84.482	181.583	45.294,00	185.863	684,83	1,50
Oficial de primera Administración	87.971	79.117	167.088	43.820,00	171.368	661,65	1,38
Oficial de primera Técnico	87.971	79.117	167.088	43.820,00	171.368	622,37	1,38
Oficial de segunda Administración	78.652	75.056	153.708	43.820,00	157.988	621,69	1,27
Oficial de segunda Técnico	78.652	75.056	153.708	43.820,00	157.988	585,10	1,27
Auxiliar de Administración	71.089	69.232	140.321	43.820,00	144.601	531,49	1,16
Auxiliar Técnico	71.089	69.232	140.321	43.820,00	144.601	500,37	1,16
Aspirante de cuarto año	58.045	56.627	114.672	43.820,00	118.952	-	0,95
Aspirante de tercer año	56.075	53.020	109.095	43.820,00	113.375	-	0,90
Comerciales:							
Inspector de primera	91.753	80.909	172.662	43.820,00	176.942	639,18	1,43
Inspector de segunda	87.955	79.131	167.086	43.820,00	171.366	625,59	1,38
Subalternos:							
Subalterno de primera Jefe de Equipo	79.720	79.566	159.286	43.820,00	163.566	543,67	1,32
Subalterno de primera	74.144	73.986	148.130	43.820,00	152.410	488,67	1,23
Subalterno de segunda	68.567	68.408	136.975	43.820,00	141.255	486,32	1,13
Obreros:							
Oficial de primera Jefe de Equipo	2.909	2.605	5.514	1.443,47	169.691	562,56	1,38
Oficial de primera	2.712	2.360	5.072	1.443,47	156.434	523,86	1,27
Oficial de segunda	2.501	2.205	4.706	1.443,47	145.456	506,84	1,18
Ayudante	2.318	2.202	4.520	1.443,47	139.870	474,00	1,13
Auxiliar de primera	2.207	2.129	4.336	1.443,47	134.349	465,40	1,09
Auxiliar de segunda	2.020	1.951	3.971	1.443,47	123.403	446,59	1,00
Limpiadora	2.020	1.951	3.971	1.443,47	123.403	446,59	1,00
Aprendiz de cuarto año	1.824	1.774	3.598	1.443,47	112.232	-	0,90
Aprendiz de tercer año	1.705	1.709	3.414	1.443,47	106.711	-	0,86

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

Jubilación

BASE PRIMERA. JUBILACIÓN A LOS SESENTA Y CINCO AÑOS

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

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

1.2 Solicitar la jubilación voluntaria para el día mismo en que cumpla los sesenta y cinco años de edad, con treinta días de antelación como mínimo.

1.3 Solicitar igualmente la pensión de jubilación del Instituto Nacional de la Seguridad Social, así como el subsidio de vejez, si tuviera derecho.

1.4 Jubilarse en la fecha solicitada.

BASE SEGUNDA. BENEFICIOS QUE SE CONCEDEN

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

Años de servicio en la Empresa cumplidos	Porcentaje de salario anual
Treinta años o más de servicio	20
De veinticinco a veintinueve años de servicio	15
De veinte a veinticuatro años de servicio	8
De diez a diecinueve años de servicio	5

BASE TERCERA

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

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

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

BASE CUARTA

El total de la cantidad anual que resulte 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 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 QUINTA

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 SEXTA

El personal que hubiere causado baja en la Empresa antes de cumplir los sesenta y cinco años, por invalidez, tendrá derecho a percibir el complemento de pensión que le corresponda una vez alcanzada la edad reglamentaria, aplicándosele las tablas bases de complemento 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 reciban los jubilados del mismo año por todos los conceptos: Seguridad Social y complementos de Empresa.

BASE SÉPTIMA

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

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 ellas al Director provincial de Trabajo para su conocimiento.

BASE NOVENA

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 por la edad que se implante.

BASE DÉCIMA

Las presentes normas entrarán en vigor el día 1 de abril de 1990.

Viudedad**BASE UNDÉCIMA**

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

11.1 Estar percibiendo de la Empresa la cantidad correspondiente de jubilación.

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

BASE DUODÉCIMA

Condiciones del beneficiario.—Deberá reunir los siguientes requisitos:

12.1 Haber contraído nupcias con una antelación mínima de tres años respecto a la fecha de fallecimiento del causante, salvo el caso previsto en el apartado 12.3.2 en que dicha prestación tendrá efecto desde el momento en que se produzca el óbito, sea cual fuera el tiempo transcurrido desde que contrajera nupcias.

12.2 Estar conviviendo con el cónyuge causante ininterrumpidamente, o en caso de separación judicial, que la sentencia firme reconozca inocente u obligue al marido al pago de indemnización pecuniaria.

12.3 Las viudas deberán encontrarse en algunas de las situaciones siguientes:

12.3.1 Haber cumplido la edad de cuarenta años.

12.3.2 Estar incapacitada para el trabajo.

12.3.3 Tener a su cargo hijos habidos del causante con derecho a pensión de orfandad de la Seguridad Social.

12.4 Si el beneficiario es varón para tener derecho al complemento de viudedad deberá reunir los requisitos señalados en los apartados 1 y 12.2 y encontrarse, al tiempo de fallecimiento de su esposa, incapacitado para el trabajo y sostenido económicamente por ella.

BASE DECIMOTERCERA

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

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

13.2 Si el causante no fuera pensionista de jubilación y reuniera 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 tercera.

Años de servicio a la Empresa cumplidos	Porcentaje que ha de alcanzarse entre la pensión del IUSS y la cantidad de jubilación
Veinte o más años	45
Quince a veinte años	40
Diez a quince años	30

BASE DECIMOCUARTA

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

14.1 Por contraer nuevas nupcias o tomar estado religioso.

14.2 Pérdida o privación de la patria potestad en virtud de alguna de las causas previstas en el Código Civil, o ausencia que implique abandono de los hijos.

14.3 Cesar en su incapacidad, si la pensión se otorgó por esta causa, salvo en los casos en que el beneficiario se recupere después de cumplir cincuenta y cinco años de edad.

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

BASE DECIMOQUINTA

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

GENERAL

Las cantidades que se determinan como 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 disfrute en cada una de sus modalidades en la forma correspondiente a cada derecho-habiente, no pudiendo ser afectadas en ningún sentido por la actualización de las pensiones de jubilación y viudedad que periódicamente pueda realizar la Seguridad Social, con efecto desde el 1 de abril de 1990.