

**Art. 12. Complemento de antigüedad**

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá en ningún caso suponer más del 10 por ciento a los cinco años, del 25 por ciento a los 15 años, del 40 por ciento a los veinte años, y del 60 por ciento, como máximo, a los veinticinco años o más.

Los incrementos se calcularán sobre el salario base.

Lo dispuesto anteriormente se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

**Art. 13. Pagas extraordinarias**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán dos pagas extraordinarias, una en el mes de julio, y otra en el mes de diciembre consistentes cada una de ellas en el importe del salario base más los complementos del Convenio y antigüedad, pudiendo ser prorrateadas en las 12 mensualidades.

**Art. 14. Paga de Beneficios**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán una paga de Beneficios consistente en el importe del salario base más los complementos de Convenio y antigüedad, pudiendo ser prorrateada en las 12 mensualidades. Este pago se abonará durante el mes de marzo de cada año natural.

**Art. 15. Plus de residencia**

Los trabajadores en Ceuta, Melilla y Canarias percibirán en 1.983 un plus de residencia cuyo importe será igual al percibido por el mismo concepto / durante el año 1.982.

**Art. 16. Premios por exámenes**

El profesor de clases teóricas recibirá en concepto de incentivo la cantidad de cien pesetas por cada alumno que apruebe esta fase de examen la primera vez que lo realita; el profesor de clases prácticas recibirá en concepto de incentivo la cantidad de trescientas pesetas cuando el alumno apruebe las fases a él encomendadas en el curso del primer expediente.

**Art. 17. Premio de jubilación**

La jubilación se regirá por lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social.

Al producirse la jubilación, todo trabajador que tuviera 15 años de antigüedad en la Empresa, percibirá de ésta el importe íntegro de tres mensualidades, más una por cada fracción de 5 años que exceda de los 15 de referencia.

**DERECHOS SINDICALES****Art. 18. Derechos Sindicales.**

Además de los derechos establecidos por la Ley que aseguran la libertad de acción sindical en las Empresas, se acuerda:

a) Los trabajadores tendrán derecho a utilizar los locales del centro de trabajo para la celebración de Asambleas, siempre que se cumplan las disposiciones de los artículos 77 al 80, ambos inclusive, del Estatuto de los Trabajadores.

b) En cada centro de trabajo deberá existir, en lugar visible, un tablón de anuncios sindicales.

c) Los trabajadores en activo que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o nacional en órgano directivo, tendrán derecho a excedencia especial mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

d) Los trabajadores que formen parte de la Comisión Paritaria o Comisiones negociadoras de Convenios, tendrán derecho a ausentarse de su trabajo previo aviso y justificación sin dejar de percibir su remuneración habitual, para participar en las reuniones. Dichos trabajadores no podrán ser despedidos durante el periodo de las reuniones o de las negociaciones en las que toman parte, ni antes de los 45 días siguientes de finalizar éstas.

e) Ningún afiliado a una Central Sindical será sancionado disciplinariamente, sin que sea informado el Comité de Empresa o Delegado de personal.

**Art. 19. Comisión Paritaria**

En el término de un mes a partir de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial del Estado, se constituirá una Comisión Paritaria compuesta por dos representantes de cada Sindicato firmante de este Convenio, e igual número de representantes por parte empresarial. Serán funciones de esta Comisión paritaria:

- Interpretación del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Mediación entre las partes.
- Cualesquiera otra que las Leyes le otorguen.

La Comisión se reunirá cuantas veces lo solicite el 60 por ciento de cada una de las partes.

**Art. 20. Situación más beneficiosa**

Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio podrán ser absorbidas por las que en el futuro puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, vengán abonando los centros a la entrada en vigor del Convenio, siempre que las mismas no tengan el concepto de salario base o Plus de antigüedad. La remuneración total que a la entrada en vigor del Convenio venga percibiendo el personal afectado por el mismo, no podrá ser reducida por las aplicaciones de las normas que en éste se establezcan.

Con respecto a las demás situaciones, serán respetadas, en todo caso, las más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores, en virtud de normas previas al presente Convenio.

**Art. 21. Derecho supletorio**

Queda derogado cuanto en la Ordenanza Laboral vigente y en los Convenios, laudos y pactos anteriores, esté en contradicción con lo acordado en el presente Convenio. Para lo no especificado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente, en la Ordenanza Laboral, Convenios Colectivos y Laudos anteriores.

**Art. 22. Enseñanza gratuita**

El cónyuge e hijos de los trabajadores de Autoescuelas que no estén emancipados, tendrán derecho a la enseñanza gratuita de la fase teórica para la obtención de un permiso de conducir de cualquiera de las categorías que tengan previsto el aprendizaje de esta material.

**Art. 23. Reducción de plantilla**

Los trabajadores de Autoescuelas que realicen su labor en ellas en régimen de plena dedicación, tendrán preferencia de permanencia en la Empresa, en el supuesto de una aplicación por ésta de una reducción de plantilla.

**Art. 24. Ayuda a la formación**

Las partes firmantes acuerdan que los gastos que se deriven de la posible organización de cursos de formación y jornadas de estudios, se estará a lo dispuesto en el Capítulo VI, tres, del ANE.

**TABLAS SALARIALES PARA 1.983.**

Categoría	Salario Base	Complemento	Total	Trienio
<b>Director:</b>				
a).....	32.538	-	32.538	2.276
b).....	12.203	-	12.203	854
Profesor de Prácticas.....	40.130	-	40.130	2.808
Profesor de Teórica.....	37.961	-	37.961	2.657
Jefe Administrativo.....	36.607	11.251	47.858	2.562
Jefe de Negociado.....	30.899	9.403	40.302	2.163
Oficial Administrativo.....	29.172	9.286	38.458	2.042
Auxiliar Administrativo.....	29.172	4.487	33.659	2.042
Aspirante.....	17.952	1.496	19.448	1.256
Ordenanza.....	28.072	5.984	34.056	2.042
Mecánico.....	29.172	5.984	35.156	2.042
Lavacoches.....	29.172	4.487	33.659	2.042
Conductor.....	29.172	5.984	35.156	2.042
Limpieza.....	29.172	4.487	33.659	2.035
Botones.....	17.952	1.496	19.448	1.256

21598

**RESOLUCION de 20 de junio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Unión Cervecera, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Unión Cervecera, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fechas 7 y 17 de junio de 1983, suscrito por las partes el día 19 de mayo de 1983, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 99, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 20 de junio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

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

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA UNION CERVECERA, S. A.

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 15.- Ambito territorial, funcional y personal.

Las estipulaciones del presente Convenio Colectivo afectarán a todo el personal que preste sus servicios en la Empresa UNION CERVECERA, S.A., con la exclusión de las fábricas de Bilbao, Madrid y Valencia. Quedan asimismo excluidos quienes presten servicios de transporte o distribución, con carácter autónomo o por cuenta de otra entidad.

Artículo 22.- Ambito temporal.

La vigencia del presente Convenio se extenderá del 1º de Enero de 1983 al 31 de Diciembre del mismo año.

No obstante regirá este Convenio durante el periodo transitorio hasta la firma del siguiente.

Los efectos retroactivos anteriormente señalados no serán de aplicación en ningún caso al personal que haya causado baja en la Empresa antes de la firma del presente, con excepción del caso por jubilación o incapacidad declarada legalmente.

Se entenderá prorrogado de año en año, si ninguna de las partes que lo suscriben formula su denuncia un mes antes, como mínimo, de que concluya su vigencia o, en su caso, cualquiera de sus prorrogas.

La denuncia deberá hacerse por los representantes sociales o económicos, que integrarán la Comisión Mixta o Comités de Empresa de cualquier fábrica, dirigiendo en el primero de los supuestos, escrito a la Dirección General de la Empresa.

Artículo 39.- Absorción.

Las condiciones económicas contenidas en el presente Convenio consideradas conjuntamente, compensarán y absorberán en cómputo anual las mejoras de cualquier clase o género que existieran en la fecha inicial de su vigencia, y las que puedan implantarse en lo sucesivo por Disposición Legal de carácter general o especial de obligado cumplimiento.

Artículo 40.-

Los efectos de aplicación del Convenio y condiciones pactadas en él mismo, forman un todo orgánico indivisible y será considerado globalmente. Todas las percepciones señaladas en el presente Convenio se referirán a la jornada completa. Los trabajadores que presten sus servicios durante un horario inferior al de la jornada normal, percibirán sus salarios y complementos salariales en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 50.- Base de cotización para Seguros Sociales, desempleo, Vejez y Formación Profesional.

De conformidad con lo establecido en la Ley 24/1.972, de 21 de Junio, y disposiciones que la desarrollan, la cotización a la Seguridad Social se ajustará a los conceptos y con las limitaciones que las disposiciones anteriormente citadas establecen o con las modificaciones que puedan establecerse en lo sucesivo, teniendo en cuenta, a efectos de determinación del grupo de tarifa que corresponde a cada categoría profesional, las siguientes asimilaciones:

TARIFA

Table with 2 columns: Category and Tarifa number. Categories include Titulado de Grado Superior, Titulado de Grado Medio, Jefes Administrativos, etc.

Artículo 68.- Comisión Mixta.

Para la interpretación de este Convenio y con carácter previo e incluido al planteamiento de cualquier cuestión litigiosa que se derive de la referida interpretación o cumplimiento del presente Convenio y, en base a lo establecido en las normas vigentes, se crea una Comisión Paritaria que estará integrada por diez vocales, cinco elegidos entre los representantes legales de los trabajadores que formaron parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y cinco en representación de la Empresa, elegidos de los que formaron parte en la Comisión Negociadora.

Esta Comisión estará formada por los siguientes señores:

En representación de la Sección Social:

- D. Manuel Gaudet Domínguez.
D. José Luis Filgueira González.
D. Juan Ignacio Martín del Campo.
D. Manuel Raposo Negreira.
D. Eusebio Robledo Ojeda.

En representación de la Empresa:

- D. Pedro Gutiérrez Ruiz
D. Juan José Ortíz Grau
D. José Gregorio Velasco
D. José Luis Cabañas Cabeza
D. Alfredo Lahuerta Carrera

Podrán asistir a las reuniones de la Comisión Paritaria, con voz y sin voto, asesores de ambas partes.

Las reuniones habrán de ser obligatoriamente celebradas dentro del plazo de quince días, cuando lo hubiera solicitado una de las partes.

TITULO - II

DISPOSICIONES ECONOMICAS

Artículo 74.- Conceptos que integran la retribución.

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

PERCEPCIONES SALARIALES:

- 1.- Salario Base.
2.- Complementos personales que comprenda:
2.1. Antigüedad.
2.2. Plusas especiales de antigüedad.
2.3. Condiciones particulares si las hubiera.
3.- Plus de trabajo nocturno.
4.- Complementos por calidad o cantidad de trabajo que comprenda:
4.1. Plus de Convenio.
4.2. Horas extraordinarias.
4.3. Primes o incentivos en general.
4.4. Remuneración por trabajos de categoría laboral superior.
5.- Complementos de vencimiento periódico superior al mes que comprenda:
5.1. Gratificaciones extraordinarias reglamentarias.
5.2. Gratificación extraordinaria especial.

PERCEPCIONES NO SALARIALES:

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

CAPITULO I

PERCEPCIONES SALARIALES

Artículo 82.- Salario Base.

Se acuerda establecer para las diferentes categorías los salarios base que se transcriben en la tabla del anexo nº 1 de este Convenio.

De acuerdo con el artículo 10 del Decreto 2.380/73, de 17 de Agosto, sobre Ordenación del Salario, la modificación del salario mínimo interprofesional no modificará las estructuras de salarios fijadas en este Convenio, ni las cuantías de los mismos, siempre que en cómputo anual global por todos los conceptos sea superior a la cuantía, también en cómputo anual, del salario mínimo interprofesional.

Artículo 90.- Antigüedad.

Todos los trabajadores fijos de carácter continuo con excepción de los aspirantes administrativos y técnicos y de los aprendices disfrutará de aumentos periódicos en sus bases en su forma y cuantía siguientes:

- Digno del 5 % cada uno en razón de su antigüedad en la Empresa, con un total máximo de 15 bienios, equivalentes al 75 % de aumento por antigüedad. Estos porcentajes se irán sumando y se aplicarán sobre el salario base que en cada momento corresponda a la categoría profesional del trabajador, de acuerdo con la tabla que como anexo nº 1 se acompaña.

Los trabajadores que el 1º de Enero de 1.970 tenían consolidado uno o los dos plusas especiales que en aquel entonces estaban establecidos, los continuarán disfrutando, con lo que el tope máximo de aumento por antigüedad resultará incrementado, en estos casos especiales, en las cantidades correspondientes al plus o plusas especiales consolidados.

Las categorías exceptuadas de esta remuneración, y que son las consignadas en el párrafo primero de este artículo, comenzarán a computar el tiempo para complemento de su antigüedad única y exclusivamente a partir de la fecha de su promoción a cualesquiera de las categorías no excluidas.

**Artículo 10.- Plus de trabajo nocturno.**

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que, el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, se abonarán con un incremento del 25 % sobre el salario base, antigüedad y plus convenio.

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

**Artículo 11.- Plus de Convenio.**

Durante la vigencia del presente Convenio todos los productores disfrutarán de un complemento de retribución denominado Plus de Convenio, cuya cuantía por categoría y grupo laboral queda reflejada en las tablas del anexo nº 1 de este Convenio.

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

Para el personal mensual, la cuantía diaria del Plus de Convenio que se virá de base para los descuentos previstos en este artículo, se obtendrá dividiendo por treinta el importe que figura en la columna correspondiente a la tabla del anexo nº 1 de este Convenio.

**Artículo 12.- Horas Extraordinarias.**

Se consideran horas extraordinarias las que excedan en cada jornada del horario normal y se abonarán en la cuantía establecida en la columna 5 del anexo nº 1, en la que está incluida el recargo legal.

En razón a la mayor intensidad de trabajo en la industria cervecera durante los meses de buena climatología, las horas extraordinarias estarán únicamente limitadas por el número legal establecido para día y año. Se califican como horas extraordinarias estructurales las realizadas como consecuencia de la revisión anual de los trenes de embotellado y fábrica en general, y las efectuadas durante el periodo punta de producción y venta, que se extiende normalmente entre los meses de Mayo y Septiembre, ambos inclusive; así como las que se produzcan como consecuencia del resto de los supuestos contenidos en el concepto de horas estructurales definidas por la Orden Ministerial de 10 de Marzo de 1983. El Comité de Empresa y la Dirección se obligan a notificarlas mensualmente a la Autoridad Laboral competente.

No se tendrá en cuenta a los efectos de duración de la jornada ordinaria, ni para el cómputo del máximo de horas extraordinarias autorizadas, las que se realicen obligatoriamente con motivo de las situaciones que menciona el artículo 35.3; del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de su abono como horas extraordinarias.

**Artículo 13.- Prima de Productividad. Sistema de Incentivos.**

Las primas de productividad se regularán en un todo, de conformidad a cuanto se establece en el anexo nº 2 del presente Convenio.

**Artículo 14.- Domingos y Festivos.**

Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir el salario íntegro del domingo o día de descanso semanal obligatorio, según se establece en la Ley de Descanso Dominical, así como los correspondientes al resto de las fiestas nacionales, determinándose por el Real Decreto 3.308/77, de 21 de Diciembre, y a las dos preceptivas, que con carácter local fija cada Delegación Provincial de Trabajo.

Cuando por necesidades de producción y a solicitud de la Empresa, se actúe de voluntariamente a trabajar en domingo o festivo, sin día de descanso compensatorio, se percibirá la retribución normal correspondiente al día trabajado, más otro jornal incrementado en un 60 %.

En caso de disfrutar un día como descanso compensatorio, percibirá la retribución normal del día trabajado más un 60 %, asimilándose así al personal a que se refiere el artículo 15. A estos efectos se entenderá como retribución normal, el salario base más los aumentos por antigüedad tanto ordinario como especiales en su caso, más el Plus de Convenio.

**Artículo 15.- Domingos y festivos.**

El personal que habitualmente trabaja los domingos y festivos, en razón de las necesidades de su puesto de trabajo, y tenga fijado un día de descanso semanal compensatorio, que no sea domingo o festivo, percibirá la retribución normal por el día trabajado, más un 60 % de dicha retribución. Se entenderá por retribución normal el salario base, el plus de antigüedad y plus de convenio.

**Artículo 16.- Trabajo de categoría laboral superior.**

El trabajador que durante cuatro meses continuos u ocho discontinuos, dentro de dos años, realice trabajos de superior categoría, será ascendido automáticamente a dicha categoría.

Se exceptúa de lo dispuesto anteriormente, si la realización de dicho trabajo de categoría superior se debiera a incapacidad laboral transitoria del titular, en cuyo caso, sólo se tendrá derecho al cobro de la diferencia del salario, y siempre que el sustituto se incorpore a su anterior puesto de trabajo.

**Artículo 17.- Pagas extraordinarias reglamentarias.**

Todo el personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de las siguientes pagas extraordinarias reglamentarias:

- Técnicos, Administrativos, Comerciales y Subalternos, una mensualidad del 10 al 20 de Julio y otra mensualidad que se pagará del 10 al 20 de Diciembre.
- Obreros, dos pagas en las mismas fechas, de treinta días cada una, que serán satisfechas en los días indicados.

Para el cálculo de estas pagas se computará el salario base, más los aumentos por antigüedad, tanto ordinario como especiales, en aquellos casos en que los productores no tengan conciliaciones de acuerdo con el artículo 10, más el Plus de Convenio.

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

En caso de no estar presente la totalidad del periodo de devengo se pro-rata por sextas partes, computándose como meses completos la fracción residual inferior a treinta días, excepto para aquel personal que no lleve al menos dos meses completos de alta en la Empresa, en cuyo caso, el pro-rata se realizará proporcionalmente al número de días efectivamente trabajados.

**Artículo 18.- Paga Especial del mes de Septiembre.**

Se establece con carácter fijo una paga especial que se percibirá durante la primera quincena de Septiembre, cuya cuantía será la reflejada en el anexo nº 1.

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

**TÍTULO II****PERCEPCIONES NO SALARIALES****Artículo 19.- Ayuda por Incapacidad Laboral Transitoria.**

Al trabajador que se encuentre en la situación de incapacidad laboral transitoria debida a enfermedades común o accidente no laboral, la Empresa le completará la diferencia existente entre lo percibido por éste de la Seguridad Social, y el total de la suma del salario o sueldo base, complemento por antigüedad, tanto ordinario como especial, en su caso, y Plus Convenio que le corresponda en jornada normal de trabajo.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, el complemento que establece este artículo se percibirá a partir del día cuarto de la fecha de baja y previo dictamen favorable de la Comisión que establece la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera en su artículo cuarenta, apartado tercero.

En cualquier momento la mencionada Comisión puede variar, sin efecto retroactivo, la decisión que haya adoptado en cada caso, a la vista de los elementos de juicio que haya adquirido, siendo igualmente inapelables las decisiones que adopte en este sentido.

Sin perjuicio de lo anterior todos los trabajadores de esta Empresa que se encuentren en situación laboral transitoria, debida a enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa le abonará el 50 % del salario base, antigüedad y plus convenio, durante los cuatro primeros días desde su iniciación, solo en la primera enfermedad o accidente.

**Artículo 20.- Premio de Permanencia.**

Creado para estimar la puntualidad y presencia durante los días laborales en el puesto de trabajo, tendrá una cuantía anual de 36.900'-- ptas., abonándose trimestralmente y efectuándose al pago dentro de los diez días hábiles siguientes a la terminación de cada trimestre.

Con independencia y sin perjuicio de lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior, se regula de acuerdo con los siguientes puntos:

19.- En el caso de ingreso o reincorporación después del primer día del trimestre, el límite máximo que podrá percibirse será la cantidad resultante de multiplicar 102'-- ptas. por el número de días transcurridos desde la fecha de ingreso o reincorporación al último día del trimestre.

20.- El personal que cese durante el trimestre, percibirá la parte proporcional que le corresponda por el tiempo devengado.

21.- Se producirán detracciones por los motivos y en las cuantías que a continuación se indican:

- 3.1. Por cada día de ausencia de las que corresponda a la primera enfermedad del año, con baja médica de la Seguridad Social, 102'-- ptas.
- 3.2. Por cada día de ausencia en razón de la segunda enfermedad anual, 154'-- ptas.
- 3.3. Por el primer día de permiso sin retribución, 102'-- ptas.  
Por cada uno de los siguientes días de permiso sin retribución, 154'-- ptas.
- 3.4. Por cada falta de puntualidad, 102'-- ptas.
- 3.5. La primera falta de asistencia injustificada implicará la pérdida correspondiente a un mes.

A los únicos efectos de esta detracción, y sin perjuicio de lo que establece el Reglamento de Régimen Interior, se entenderá falta de puntualidad, la entrada al trabajo transcurridos cinco minutos de la hora fijada para su iniciación.

22.- Se perderá automáticamente, y en su totalidad el premio correspondiente al trimestre, cuando se produzca:

- 4.1. Por cualquier falta de asistencia distinta de las contempladas en los apartados 3a y 5a, excepto huelga legal.

23.- No darán lugar a detracciones, ni pérdida del Premio de Permanencia las ausencias que se produzcan por vacaciones, asistencia a Convenciones Colectivas y Consejos de Administración, así como las derivadas de la concesión de licencias en los casos que se expresan en el artículo 29 del presente Convenio, ni por ejercicio del derecho de las horas sindicales establecidas en el art. 44.

Igual tratamiento merecerá al accidentado de trabajo, la intervención quirúrgica y la hospitalización.

No obstante, en estos casos, cuando existieran dudas sobre la justificación de prolongar la situación de baja, la Dirección podrá encomendar al Médico de Empresa, o en su defecto a otro facultativo designado para ello, que examine al paciente.

La negativa del mismo a pasar examen, se presumirá injustificada prolongación de la situación de baja, dando lugar a la pérdida del premio de permanencia correspondiente al trimestre.

Si del resultado del examen, se comprueba la injustificada prolongación de la situación de baja, se dará cuenta al Comité de Empresa o Delegado del Personal, que decidirá sobre la pérdida total del premio trimestral correspondiente.

- 68.- Esta premio no tiene carácter salarial a ningún efecto, y por consiguiente, no cotizará a la Seguridad Social ni a accidentados de trabajo, no afectará al valor-hora ni se tendrá presente para la fijación de las pensiones complementarias por jubilación y viudedad, etc.

#### Artículo 21.- Dietas.

- 1.- Por el desplazamiento en razón del servicio se establece una dieta de 1.400'-- ptas.

La media dieta será de 750'-- ptas.

Dicho desplazamiento deberá ser como mínimo a una distancia superior del centro de trabajo o lugar de partida, de 30'-- Km.

- 2.- Si el desplazamiento se efectuara a Madrid, prolongándose más de un día, la dieta será de 1.650'-- ptas., y la media dieta de 800'-- ptas.

- 3.- En los casos en que fuera preciso pernoctar fuera del lugar de residencia, se abonará previo justificante el precio del hotel de tres estrellas. Podrá optarse, en caso contrario, por la percepción de 1.350'-- ptas.

- 4.- Cuando se retorne al lugar de residencia antes de las 14'-- horas no se percibirá dieta. Si se hiciera entre las 14'-- y las 22'-- horas, se percibirá media dieta.

Iniciando el desplazamiento desde el domicilio propio después de las 14'-- horas, se percibirá media dieta.

#### Artículo 22.- Kilometraje.

La Dirección se compromete a incrementar el importe del kilometraje cada vez que aumente el precio de la gasolina.

### TITULO III

#### CAPITULO I

##### JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

#### Artículo 23.- Jornada laboral.

La Jornada laboral será la establecida en el artículo 34 del Estatuto de los trabajadores, salvo existencia de Pacto que determine reducción de la jornada máxima legal.

En esta línea se consideran vigentes los Pactos suscritos el pasado año, relativos a los centros de Vigo, Valladolid, Santander y Delegaciones en general.

Asimismo se mantiene para Cádiz, la duración de la jornada actual que es de nueve horas de lunes a Jueves y de ocho horas al viernes.

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

Caso de promulgarse Ley que regule esta materia se estará a lo dispuesto en la misma en cuanto represente modificación de la situación porque se rige cada centro de trabajo en la actualidad.

#### Artículo 24.-

El cumplimiento de la jornada se efectuará en forma continuada y en su totalidad en el puesto de trabajo, pudiendo tomar cada Director las medidas procedentes a tal fin.

Los días de Nochebuena y Nochevieja, se considerarán laborables a todos los efectos, terminándose sin embargo la jornada laboral a las 12'-- horas. En consecuencia, los turnos se cumplirán en su totalidad al finalizar antes de las 12'-- horas, si bien las horas que excedan de cuatro, se abonarán con tal concepto de extraordinarias.

#### Artículo 25.- Exclusiones de la jornada normal de trabajo.

- 1.- Quedan excluidos del régimen de jornada normal de trabajo, los porteros, guardas y vigilantes que disfrutan de casa-habitación con zona limitada de vigilancia y siempre que, no se les exija vigilancia constante.
- 2.- En el caso de los trabajadores cuyas actividades consisten en poner en marcha o cerrar el trabajo de los domos, se estará a lo dispuesto en los vigentes disposiciones sobre jornada.
- 3.- El personal de venta, distribución y reparto, mientras esté adscrito a estos servicios, queda excluido del régimen de jornada normal, en virtud de las gratificaciones económicas pactadas con la Empresa y de numerosas premias de reparto, comisiones, incentivos, etc. ... con las que se compensan las características propias del servicio de venta, distribución y reparto, y especialmente la posible prolongación de jornada cuando sea necesaria para el cumplimiento de la ruta asignada.

Será obligatorio al trabajo en los sábados comprendidos en los tres meses considerados punta por el Director de cada centro.

- 4.- Los inspectores comerciales (de venta y reparto), en tanto estén adscritos a estos servicios, quedarán excluidos del régimen de jornada normal, en virtud de las gratificaciones económicas pactadas con la Empresa y denominadas comisiones y premios por cumplimiento de objetivos, con lo que entre otros conceptos se compensan las características propias de los servicios de esta categoría.
- 6.- El personal integrante del equipo de instalaciones de cervacería con trabajo fuera de fábrica, mientras estén adscritos a dicho servicio, y siempre que de común acuerdo con la Dirección se determinen las retribuciones económicas que compensen las posibles prolongaciones de jornada.

#### Artículo 26.- Gratificaciones económicas del personal excluido en la jornada normal.

Las gratificaciones económicas a que se refiere el artículo anterior y al cumplimiento de objetivos del personal comercial, serán las que rigieran en cada centro de trabajo en el pasado año 1.982.

#### Artículo 27.- Trabajos a turnos.

En los casos de reparaciones generales de trenes de embotellado e instalaciones generales, así como en los casos de averías que imposibilitan el trabajo en los turnos habituales, la Dirección podrá ordenar la concentración en uno o dos turnos de trabajo de todo el personal, tanto de mantenimiento como de producción y secciones auxiliares, con el fin de hacer más rápida y eficaz la reparación, sin perjuicio de los derechos económicos que corresponden al trabajador.

#### Artículo 28.- Vacaciones.

- 1.- Derecho a vacaciones.- Todos los trabajadores sin distinción de grupo o categoría profesional, tendrán derecho a disfrutar anualmente un período de vacaciones retribuidas de 30 días naturales consecutivos.

Para adquirir el derecho de disfrute deberá haberse trabajado durante un año en la Empresa. En caso contrario, se disfrutará en proporción al tiempo trabajado. La incapacidad laboral transitoria no privará del derecho al disfrute de las vacaciones, salvo que, hayan concurrido por transcurso del año.

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

- 2.- Retribución de vacaciones.- La retribución salarial de las vacaciones será constituida por el salario base, aumento por antigüedad, tanto ordinario como especiales, en su caso, y plus convenio.

La prima de productividad se percibirá en vacaciones, en la forma que quedada por la normativa establecida en el anexo nº 2.

El personal de distribución y reparto durante sus vacaciones percibirá el 100 % de la media mensual del año anterior de las comisiones correspondientes a su centro de trabajo en el pasado año 1.982.

- 3.- El personal de los centros con jornada diferente según época del año que disfruta las vacaciones en su totalidad durante el período en que no se trabajan los sábados, percibirá 2.500'-- ptas., cuya percepción no tendrá carácter salarial, abonándose al comienzo de su disfrute, salvo acuerdo en contrario.

Si se disfrutaran parcialmente en dicho período, se percibirá la parte proporcional correspondiente.

Esta cantidad será abonada asimismo a la fábrica de Cádiz, si una vez aprobada la nueva Ley sobre jornada laboral se llegara a un acuerdo sobre diferente prestación según la época del año.

#### Artículo 29.- Licencias con sueldo.

- 1.- En el caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, hijos políticos, nietos, nietos políticos, conyuges, hermanos o hermanos políticos, o enfermedad grave de los mismos y alumbramiento de la esposa, se concederá al personal fijo, permisos remunerados de tres días naturales, si cualesquiera de las causas antes citadas se producen en la localidad donde reside el trabajador y de cinco días naturales si se producen fuera de ésta.
- 2.- En caso de fallecimiento de tíos y sobrinos el permiso será de uno o dos días, respectivamente, de acuerdo con lo indicado anteriormente.
- 3.- Cuando el trabajador contraiga matrimonio, disfrutará de un permiso remunerado de quince días naturales consecutivos.
- 4.- Se concederá un día por traslado de domicilio.
- 5.- El día de la Primera Comunión y el del matrimonio de hijos, nietos y hermanos, desde las catorce hasta las 24 horas, serán de permiso remunerado.
- 6.- Cuando los trabajadores deben cumplir algún deber de carácter público impuesto por la Ley o Disposición Administrativa, se concederá permiso con sueldo por el tiempo necesario. En cualquiera de los casos deberá justificarse documentalmente la necesidad del permiso.
- 7.- Diez días, como máximo, durante todo el año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, debiendo justificar previamente estar matriculado e inscrito en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia o para la obtención de un título académico, haber sido admitidos a oposiciones para ingresar en Cuerpos de funcionarios públicos.

#### Artículo 30.- Excedencias.

Para la regulación de las excedencias tanto forzosas, como voluntarias,

será conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en su defecto en la Ordenanza Laboral.

#### Artículo 31.- Movilidad funcional por razones físicas.

Una comisión paritaria formada por miembros de la Dirección y el Comité de Empresa, en número de seis, y con el asesoramiento del Servicio Médico de Empresa, definirá los puestos de trabajo que requieran menor actividad o esfuerzo físico.

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

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

A la vista del dictamen médico, la Dirección decidirá, notificando al Comité la persona designada.

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

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

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

## CAPITULO II

### INGRESOS, VACANTES Y ASCENSOS

#### Artículo 32.- Ingresos.

Para ingresar en la Empresa como trabajador fijo será necesario, aparte de lo que se dispone en las leyes vigentes en materia de contratación, cumplir los siguientes requisitos:

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

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

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

#### Artículo 33.- Ascensos.

Los ascensos se producirán en razón de la capacidad del trabajador para desempeñar el nuevo puesto de trabajo, y por ello siempre mediante pruebas, de conformidad en lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior y en la Ordenanza Laboral. No obstante, se reconocen las siguientes excepciones:

- Todo trabajador fijo que ostente la categoría de Auxiliar de 2ª Obrero, transcurridos cuatro años, pasará a la de Auxiliar de 1ª, sin perjuicio de seguir efectuando las funciones que viniere realizando en la anterior categoría, y sin ocupar plaza dentro de los puestos fijados en la plantilla para dicha categoría. Quedan exceptuados aquellos trabajadores que, hubieran renunciado voluntariamente a categorías superiores a la que ostentan.
- Los Auxiliares Administrativos y Técnicos, transcurridos cinco años en la categoría, ascenderán a la superior.
- El personal de mantenimiento en posesión de oficio y los de máquinas y calderas con permanencia durante cuatro años en la categoría de Oficial de 2ª ascenderán a la de Oficial de 1ª.
- Los carretilleros con más de cinco años continuos en ese puesto de trabajo, en posesión de la categoría de Ayudante, pasarán a la categoría de Oficial de 2ª.
- Transcurridos cinco años de permanencia en la categoría de Auxiliar de 1ª, se ascenderá a la de Ayudante.
- El trabajador que permaneciera durante veinte años como fijo en una de las categorías que a continuación se expresan, ascenderá a la categoría inmediata superior, con iguales condiciones que los expresados en el apartado primero.
  - Grupos de Técnicos y Administrativos: Oficial 2ª.
  - Grupo Comercial: Inspectores de 2ª.
  - Grupo Obrero: Oficial de 2ª Ayudante.
  - Grupo Subalterno: Subalterno de 2ª.

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

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

## TITULO IV

### PRESTACIONES SOCIALES

#### Artículo 34.- Pensión a hijos subnormales.

La Empresa se compromete a mantener su aportación a la Mutualidad de Previsión Social para ayuda a subnormales, que garantice la percepción por los beneficiarios subnormales de una pensión vitalicia anual de 144.000' ptas., en caso de muerte o incapacidad absoluta del mutualista asociado (trabajador).

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

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

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

#### Artículo 35.- Ayuda para hijos subnormales.

Se establece una ayuda de 5.000'-- ptas. mensuales por cada hijo subnormal o minusválido.

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

#### Artículo 36.- Ayuda por incapacidad permanente.

Si como consecuencia de enfermedad o accidente, se produjera alta de la Seguridad Social con alguna reserva, o se apreciara por el Servicio Médico de Empresa, o profesión ajena a la misma bien a solicitud de la Dirección o del Comité de Empresa, reducción de la capacidad física que impidiera la realización de funciones propias de su puesto de trabajo, será obligatorio para el trabajador, dentro de los quince días a partir de la notificación de la Empresa, dándole cuenta de tal extremo, iniciar el expediente solicitando la correspondiente incapacidad ante el Organismo competente.

Cumplidos los anteriores requisitos y solo para los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la Empresa concederá las siguientes ayudas:

- Si se reconociera la incapacidad permanente total para su profesión habitual, la Empresa complementaría la pensión con un 20 % de la base reguladora que sirva para su fijación, sin que sea revisable en el futuro por ningún concepto.
- Si la incapacidad permanente reconocida fuera la absoluta, se concederá una indemnización compensatoria, por una sola vez, de 100.000'-- ptas.

#### Artículo 37.- Préstamos sin interés.

El personal fijo podrá solicitar préstamos sin interés, cuando concurren circunstancias de especial necesidad, que habrán de ser probadas cuando así lo exigiese la Dirección.

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

- Cádiz .....	1.300.000'-- ptas.
- Vigo .....	1.000.000'-- ptas.
- Valladolid .....	900.000'-- ptas.
- Santander .....	850.000'-- ptas.

Para su concesión será preceptivo el informe previo del Comité de Empresa, rigiéndose referida concesión por la circular núm. 9 de la Dirección Social, de fecha 4 de Julio de 1979.

No se incluirán en las cuantías indicadas, los préstamos que pudieran concederse a personal de retribución contratada.

#### Artículo 38.- Premios a la antigüedad por una sola vez.

Al personal que cumple los veinte, los treinta y los treinta y cinco años de servicio ininterumpidos a la Empresa, a partir del 1º de Enero de 1983, se le concederá un premio de vinculación que se pagará de una sola vez, dentro del mismo mes en que cumpla los años de servicio, en las siguientes cuantías:

- A los veinte años de servicio .....	25.000'-- ptas.
- A los treinta años de servicio .....	35.000'-- ptas.
- A los treinta y cinco años de servicio .....	39.000'-- ptas.

#### Artículo 39.- Ayuda para gastos por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador, independientemente de la liquidación de haberes que legalmente corresponda a sus derecho-habientes, la Empresa abonará a éstos una ayuda para gastos de entierro de 50.000' ptas.

Se considerarán derecho-habientes, a efectos de percibir la ayuda que se establece, las siguientes personas y en el siguiente orden: Viuda, descendientes matrimoniales y extramatrimoniales, adoptivos menores de 18 años o incapacitados para el trabajo, hermanos y ascendientes en primer grado.

Esta percepción sustituye a las que hubiera establecidas por este concepto por disposición legal.

Artículo 40.- Ropa de trabajo.

- 1.- A los trabajadores de las secciones donde existe humedad o temperaturas extremadas...
2.- A los demás trabajadores fijos se les proveerá de dos monos al año...
3.- A los guardas y serenos, se les facilitará un abrigo cada dos años...
4.- Para el personal de oficinas un guardapelo o prenda similar al año.
5.- La empresa facilitará dos uniformes, uno de invierno y otro de verano...

En todo caso se aceptará la flexibilidad debida para adecuar la ropa de trabajo a las necesidades específicas de cada Centro de trabajo.

Artículo 41.- Servicio Militar.

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

Artículo 42.- Mejora de las pensiones de jubilación y viudedad.

Las bases por las que se rigen los complementos de jubilación y viudedad, son las que figuran en el anexo nº 3.

TITULO V

ACCION SINDICAL

Artículo 43.-

Se reconoce al Comité de Empresa y a los delegados de personal como interlocutores válidos para el tratamiento y sustanciación de las relaciones industriales.

Artículo 44.- Garantías de los miembros del Comité de Empresa.

Los miembros de los Comités de Empresa, dispondrán de una reserva de 40 horas mensuales para el cumplimiento de sus actividades sindicales. Entre estas se cuentan:

- A) La asistencia a cualquier clase de reuniones a las que fuesen formalmente convocados por las centrales sindicales u órganos de la Administración...
B) La participación en cursos o actividades de carácter formativo, promovidas por su respectiva central sindical...
C) La asistencia a las reuniones del Comité de Empresa, no convocadas por la Empresa.
D) La información sobre temas laborales que les afectan directamente a los trabajadores que representan...
E) El acompañamiento por el Presidente, Secretario o por un miembro en que delegue al Comité, al trabajador que con carácter individual fuera citado por Autoridad Laboral, administrativa o jurisdiccional.

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

Artículo 45.- Información al Comité de Empresa.

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

Artículo 46.-

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

Artículo 47.-

En cada planta el Comité de Empresa o un número de trabajadores fijos que represente al 33% de la plantilla, podrá instar de la Dirección la convocatoria de asambleas.

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

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

El Comité de Empresa o el grupo de trabajadoras que la convoque, se responsabilizará del buen orden de la asamblea.

Artículo 48.-

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

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Durante la vigencia del presente Convenio, la Dirección garantiza la continuidad de su actividad en los centros de Cádiz, Vigo, Valladolid y Santander y, consecuentemente, el mantenimiento de todo el personal fijo de plantilla que se encuentre trabajando actualmente en los centros citados, renunciando a todo planteamiento de regulación de empleo que implique cierre o reducción de la plantilla.

La Dirección estará facultada para amortizar las vacantes que puedan producirse por jubilación anticipada o rescisión de contrato, mediante acuerdo de voluntario.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Remuneración de los afectados por las asimilaciones.

Los trabajadores que antes del 1º de Enero de 1974 ocuparan con carácter fijo, plazas de Ayudantes de Maestro Cervicero, Encargado General, Jefe de 2º Administrativo, Cobrador, Ordenanza, Guardia Jurado, Vigilante y Portero, tendrán derecho a que se les respete como garantía personal, las cantidades que se señalan a continuación.

Siendo de carácter personal el derecho que regula la presente disposición, no podrán disfrutarlo más que aquellos que reúnan los requisitos exigidos en el párrafo anterior. Su importe se percibirá durante las 14 pagas.

Table with 2 columns: Categorias antiguas and Ptas./mes. Rows include Ayudante Maestro Cervicero (1.883), Encargado general (3.685), Jefe de 2º Administrativo (1.024), Cobrador (3.535), Ordenanza (1.128), Guardia Jurado (1.128), Vigilante (1.128), Portero (1.128).

Las cantidades señaladas en esta tabla se percibirán en los doce meses del año y en las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Renunciando la Empresa a su derecho al uso de la excepción del artículo 3º, punto segundo, apartado c) del Acuerdo Interconfederal 1.983, y en razón a la oferta de la Empresa y al acuerdo alcanzado, la Representación Social renuncia a su vez a la revisión salarial que por aplicación del citado Acuerdo pudiera corresponderle.

DISPOSICION FINAL

En todos aquellos aspectos no determinados concretamente en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general y al Reglamento de Régimen Interior de la Empresa UNION CERVECERA, S.A., que se mantendrá en su plena vigencia en todas aquellas materias que no se opongan a lo estipulado en el Convenio o no hayan sido derogadas por el mismo.

ANEXO I

TABLA DE RETRIBUCIONES POR SALARIO BASE, PLUS CONVENIO, PAGA ESPECIAL DE SEPTIEMBRE Y VALOR HORA EXTRAORDINARIA.

Table with 5 columns: SALARIO BASE, PLUS DE CONVENIO, TOTAL MES O DIA, PAGA ESPECIAL, VALOR H. EXTRA. Rows include TECHNICOS, ADVOYOS, Y COMERCIALES (e.g., Titulo de Grado Superior 49.801, 27.671, 77.472, 77.472, 681'5) and GENERALISTAS (e.g., Subalterno de 1º Jefe de Equipo 29.800, 12.622, 42.502, 42.502, 353'1).

La enumeración de categorías profesionales no tienen otra finalidad que la de señalar la retribución de cada una de ellas en los Centros de trabajo de la Empresa donde existan productoras que las ostentan, pero no pueden ser interpretadas como norma que obligue a sostener en la plantilla de cada Centro todas y cada una de ellas.

ANEXO II

SISTEMA DE INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD. FABRICA DE CADIZ Y VIGO.

1.1. PERSONAL AFECTADO -CADIZ-

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

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

1.2. PERSONAL AFECTADO -VIGO-

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

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

1.2. PARAMETROS DEL SISTEMA

Los parámetros que definen el incentivo por incremento de productividad, son los siguientes:

- Número de cajas totales objeto de prima, obtenidas en embotellado, por turno de trabajo y durante el mes objeto de cálculo. (COP).
- Horas de presencia por turno de trabajo en el mes considerado. (HP).
- Horas de funcionamiento del tren por turno de trabajo, durante el mes objeto de cálculo. (HF).
- Valor en pesetas de cada caja objeto de prima, según las distintas categorías laborales. (V).
- Horas de absentismo de cada productor en el mes considerado. (HA).
- Coeficiente de absentismo de cada productor. (Ca).
- Parámetro específico del puesto de trabajo del productor. (PM).

1.3. FORMULA DE CALCULO

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

$$PRIMA (Ptas.) = COP \times \left\{ 2'08 \frac{HF}{HP} - 0'41 \right\} \times V \times \frac{HP - HA}{HP} \times Ca \times PM$$

1.3.1. Cálculo de COP -CADIZ-

COP es un parámetro general cuyo valor afecta a todo el personal a prima.

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

Tren	Tipo Envase	Rto. Teórico Máximo		Rendimiento Normal Cajas/hora
		Bot./Hora	Cajas/Hora	
1	1/5	16.800	660	340
1	1/3	16.800	700	425
1	1/1	8.400	700	425
2	1/5	30.000	1.000	660
2	1/3	28.000	1.166	770

Las COP se calcularán por la siguiente fórmula:

$$COP = \left[ (P T1 \ 1/5 - HF1 \ 1/5 \times 340) \times 1'60 + (P T1 \ 1/3 \ 1/1 - HF1 \ 1/3 \ 1/1 \times 425) \times 1'94 + (P T2 \ 1/5 - HF2 \ 1/5 \times 660) \times 1'25 + (P T2 \ 1/3 - HF2 \ 1/3 \times 770) \times 1'07 \right] / \text{nº turnos de embotellado.}$$

Siendo:

- .PT1 1/5 Producción en cajas de 1/5 del tren nº 1.
- .HF1 1/5 Horas de funcionamiento del tren nº 1 en cajas de 1/5.
- .PT1 1/3 1/1 Producción en cajas de 1/3 y 1/1 del tren nº 1.
- .HF1 1/3 1/1 horas de funcionamiento del tren nº 1 en cajas de 1/3 y 1/1.
- .PT2 1/5 Producción de cajas de 1/5 del tren nº 2.
- .HF2 1/5 Horas de funcionamiento del tren nº 2 en cajas de 1/5.
- .PT2 1/3 Producción en cajas de 1/3 en el tren nº 2.
- .HF2 1/3 Horas de funcionamiento del tren nº 2 en cajas de 1/3.

1.3.2. Cálculo de COP -VIGO-

COP es un parámetro general cuyo valor afecta a todo el personal a prima.

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

Tren	Tipo Envase	Rto. Teórico Máximo		Rendimiento Normal Cajas/H.Func
		Bot./Hora	Cajas/H.Func.	
1	1/5	17.500	583	360
1	1/3	17.500	729	450

Las COP se calcularán por la siguiente fórmula:

$$COP = \left[ (PT1 \ 1/5 - HF1 \ 1/5 \times 360) \times 1'25 + (PT1 \ 1/3 - HF1 \ 1/3 \times 450) \right] / \text{nº de turnos de embotellado.}$$

Siendo:

- .PT1 1/5 Producción cajas de 1/5 del tren nº 1.
- .HF1 1/5 Horas de funcionamiento del tren nº 1 en cajas de 1/5.
- .PT1 1/3 Producción de cajas de 1/3 del tren nº 1.
- .HF1 1/3 Horas de funcionamiento del tren nº 1 en cajas de 1/3.

1.3.2. Cálculo de HP.

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

HP se calculará como:

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

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

1.3.3. Cálculo de HF

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

- ... 30 minutos diarios de comida por turno, siempre que aquella esté contenida en las horas de presencia del tren (jornada continuada) y no haya producción durante la misma.
- ... 30 minutos diarios de preparación de máquinas, si se hace dentro de las horas de presencia del turno.
- ... Si la limpieza diaria se hace dentro de las horas de presencia del turno, se descontará el tiempo real de la misma, contando desde que se corta el suministro de cajas en despaletizado y por un tiempo máximo de 45 minutos. En el caso de tres turnos de producción continuados en un tren (24 horas), se descontará el tiempo real dedicado a limpieza.
- ... La limpieza periódica general se descontará, si se realiza dentro de las horas de presencia del turno y a partir del momento en que se corta el suministro de cajas en despaletizado.
- ... Se descontarán aquellas paradas excepcionales debidas a:
  - Falta de vacío, (si la falta es superior a una hora continuada).
  - Falta de fluido eléctrico, vapor, etc.
  - Aquellas otras que determine el Director Técnico, previa consulta al Director de Organización e Informática.

Una vez calculadas las horas de funcionamiento de cada tren:

$$HF = \frac{\sum \text{Horas de funcionamiento de los trenes}}{\text{nº de turnos}}$$

1.3.4. Cálculo de V -CADIZ-

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

- Auxiliar 2ª ..... 0'155
- Auxiliar 1ª ..... 0'160
- Ayudante ..... 0'165
- Oficial 2ª ..... 0'170
- Oficial 1ª ..... 0'175
- Oficial 1ª Jefe de Equipo ..... 0'180
- Oficial 2ª Técnico ..... 0'180
- Oficial 1ª Técnico ..... 0'185
- Jefe 2ª Técnico ..... 0'185
- Jefe 1ª Técnico ..... 0'190

1.3.4. Cálculo de V -VIGO-

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

- Auxiliar 2ª ..... 0'180
- Auxiliar 1ª ..... 0'188
- Ayudante ..... 0'195
- Oficial 2ª ..... 0'202
- Oficial 1ª ..... 0'209
- Oficial 1ª Jefe de Equipo ..... 0'216
- Oficial 2ª Técnico ..... 0'216
- Oficial 1ª Técnico ..... 0'230
- Jefe 2ª Técnico ..... 0'230
- Jefe 1ª Técnico ..... 0'240
- Auxiliar Técnico ..... 0'195

**1.3.5. Cálculo de HA**

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

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

**1.4. COMPLEMENTO POR CONSECUCION DE OBJETIVOS -CADIZ-**

Se establece por cada ciclo de Prima (mes natural) un complemento **1f** real por consecución de objetivos cuyo valor será:

- Para los meses de Enero a Mayo y de Octubre a Diciembre:

Complemento por consecución de objetivos =

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

- Para los meses de Junio a Septiembre:

Complemento por consecución de objetivos =

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

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

$$COP/HP \geq 165$$

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

**1.4. COMPLEMENTO POR CONSECUCION DE OBJETIVOS -VIGO-**

Se establece por cada ciclo de Prima (mes natural) un complemento **1f** real por consecución de objetivos cuyo valor será:

- Para los meses de Enero a Mayo y de Octubre a Diciembre:

Complemento por consecución de objetivos =

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

- Para los meses de Junio a Septiembre:

Complemento por consecución de objetivos =

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

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

$$COP/HP \geq 120$$

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

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

- Si  $COP/HP < 165$  o  $PM < 1$

$$PRIMA (ptas.) = COP \times \left[ 2^{08} \frac{HP}{HP} - 0^{41} \right] \times$$

$$V \times \frac{HP - HA}{HP} \times Ca \times PM$$

- Si  $COP/HP \geq 165$  y  $PM = 1$

$$PRIMA (Ptas.) = (A + COP \times \left[ 2^{08} \frac{HP}{HP} - 0^{41} \right] \times V) \times$$

$$\frac{HP - HA}{HP} \times Ca$$

Siendo:  $A = 1.250$  para los meses de Enero a Mayo y de Octubre a Diciembre.

$A = 2.500$  para los meses de Junio a Septiembre.

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

- Si  $COP/HP < 165$  o  $PM < 1$

$$PRIMA (Ptas.) = COP \times \left[ 2^{08} \frac{HP}{HP} - 0^{41} \right] \times$$

$$V \times \frac{HP - HA}{HP} \times Ca \times PM$$

- Si  $COP/HP \geq 165$  y  $PM = 1$

$$PRIMA (Ptas.) = (A + COP \times \left[ 2^{08} \frac{HP}{HP} - 0^{41} \right] \times V) \times$$

$$\frac{HP - HA}{HP} \times Ca$$

Siendo:  $A = 1.250$  para los meses de Enero a Mayo y de Octubre a Diciembre.

$A = 2.500$  para los meses de Junio a Septiembre.

**BATERIA DE VALLADOLID**

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

**Categoría Laboral**

**Valor de V**

Auxiliar 2º Obrero .....	1
Auxiliar 1º Obrero .....	1'02
Ayudante Obrero .....	1'04
Oficial 2º Obrero .....	1'06
Oficial 1º Obrero .....	1'08
Oficial 1º Jefe de Equipo .....	1'10
Oficial 2º Técnico .....	1'10
Oficial 1º Técnico .....	1'10
Jefe 2º Técnico .....	1'15
Jefe 1º Técnico .....	1'20

**ADMINISTRACION**

**1.- PERSONAL AFECTADO**

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

**- FABRICA:**

**1.0.- Dirección y Administración de fábrica.**

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

**1.1.- Personal auxiliar de fábrica.**

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

**- DELEGACIONES:**

- Personal administrativo.

**2.- FORMULA DE CALCULO**

La prima se calculará y percibirá mensualmente y la fórmula de cálculo de la cantidad a percibir en el mes correspondiente tiene la siguiente expresión:

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

Siendo:

- K** = Coeficiente de retraso de los bloques de información.
- V** = Coeficiente de categoría laboral.
- Ca** = Coeficiente de absentismo de cada persona.
- P** = Módulo unitario de prima.
- HP** = Horas del mes objeto del cálculo correspondiente a la jornada de trabajo necesaria (jornada laboral normal más horas extraordinarias) para cumplir los objetivos del equipo o personas.
- HA** = Horas, de la jornada de trabajo necesarias, en las que la persona no está presente en su centro de trabajo, sea cual fuere el motivo (baja, licencia con sueldo, vacaciones, no realización de horas extraordinarias necesarias, etc.).

**2.1. Bloque de información:**

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

Bloques de información	Destino	Fecha de recepción en destino.
<b>ADMINISTRACION</b>		
<b>Delegaciones:</b>		
1 documentación mensual	Fábrica	5 mes siguiente
2 Balance clientes	Fábrica	10 mes siguiente
3 Fichas de clientes	Delegac.	Actualizadas a 10 días último moviº.
<b>Fábricas:</b>		
1 Diskette contabilidad	S. Central	15 mes siguiente
2 Análisis Cuenta Expl.	S. Central	20 mes siguiente
3 Parte de Tesorería	"	Día anterior al periodo a que se refiere.
4 Parte de Novedades	"	21 mes en curso
5 Gastos personal fuera nómina	"	10 mes siguiente
6 Estadística semanal ventas	"	Martes por la mañana
7 Estadística mensual ventas por formatos	"	15 mes siguiente
8 Estadística producción	"	10 mes siguiente
9 Control semanal sistema de incentivos	"	cada Jueves
10 Facturación distribuidores	Fábrica	día
11 Facturación clientes Plaza	"	5 días hábiles mes siguiente

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

**PERSONAL AUXILIAR**

<b>Cobradores:</b>			
• Cumplimiento	100 % objetivo		K = 1
• " "	90 % "		K = 0'8
• " "	80 % "		K = 0'5
• " "	menor 80 % "		K = 0



**Resto personal**

- Hasta un día de absentismo en el mes objeto de cálculo K = 1
- Hasta tres días " " " " K = 0'8
- Hasta cinco días " " " " K = 0'5
- Más de cinco días " " " " K = 0

La reducción del coeficiente de retraso (K) será decidida por la Dirección Social (Central) a petición de las Direcciones de Fábrica o de Servicios Centrales (que son receptores de bloques de información retrasada o con errores), después de oír (mediante pliego de descargo) al equipo o persona afectada por dicha reducción.

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

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

**2.2. CÁLCULO DEL COEFICIENTE DE RETRASO (K)**

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

**ADMINISTRACION**

Una vez designado cada bloque de información a un equipo o persona, el jefe administrativo controlará en un registro las fechas de entrega (o envío) de todos los bloques, así como la fecha de recepción de informaciones del exterior que influyen en los mismos.

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

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

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

$$K = Kb_1 \times Kb_2 \times Kb_3$$

Siendo:

- Kb<sub>1</sub> Coeficiente de retraso del bloque b<sub>1</sub>
- Kb<sub>2</sub> " " " b<sub>2</sub>
- Kb<sub>3</sub> " " " b<sub>3</sub>

correspondientes a un equipo o personas.

**2.3. Coeficiente de categoría laboral (V)**

Categoría	Valor de V
Jefe de 1ª .....	1'20
Jefe de 2ª .....	1'15
Oficial de 1ª Administrativo .....	1'10
Oficial de 2ª Administrativo .....	1'05
Auxiliar Administrativo .....	1'00
Subalterno de 1ª y 2ª .....	1'00
Grupo Obrero .....	1'00

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

**2.4. Módulo unitario de prima (P)**

- P = 5.820'-- ptas./mes (para el personal de jornada completa.)
- P = 2.910'-- ptas./mes (para el personal a media jornada.)

**DISPOSICIONES COMUNES I**

**CONDICIONES GENERALES DEL SISTEMA DE INCENTIVO**

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

Horas de absentismo en el año	Coefficiente de absentismo anual
De 0 a 80	1'0
De 80 a 120	0'9
De 120 a 160	0'8
De 160 a 200	0'6
De 200 a 240	0'3
Más de 240	0

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

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

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

4.- Modificaciones en las instalaciones o cambios del sistema organizativo que puedan variar los parámetros definidos o implique necesidad de nuevos parámetros, determinarán la revisión y/o definición de dichos parámetros, salvaguardando los intereses de los productores, de acuerdo con las normas básicas de los sistemas de incentivo por productividad.

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

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

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

**DISPOSICIONES COMUNES II**

**Cálculo de Ca.**

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

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

HA	Ca
De 0 a 12	1'15
De 12 a 16	1
De 16 a 20	0'9
De 20 a 24	0'8
Más de 24	0'7

La cantidad que se le descuenta a un productor por aplicación de su coeficiente de absentismo, pasará a un fondo común. El Comité propondrá a la Dirección la aplicación de dicho fondo.

A los productores que causen baja por accidente de trabajo u operación quirúrgica, o disfruta vacaciones, o licencia con sueldo, no se les computará, a efectos del cálculo de Ca, el tiempo que dura la misma.

**ANEXO III**

**DATOS QUE REGULAN LA CONCESION DE LOS BENEFICIOS DE MEJORA DE LAS PENSIONES DE JUBILACION Y VIUDEDAD.**

**JUBILACION**

**Base 1ª.- Condiciones personales.**

Para acogerse a los beneficios que se reglamentan con las presentes bases, es necesario cumplir todas y cada una de las siguientes condiciones:

- 1.1. Pertenecer a la plantilla de la Empresa con un mínimo de diez años de servicios ininterrumpidos.
- 1.2. Solicitar la jubilación voluntaria para el día mismo en que se cumplan los sesenta y cinco años de edad, con treinta días de anticipación, por lo menos.
- 1.3. Solicitar igualmente la pensión de jubilación a la Mutualidad Laboral, así como al subsidio de vejez, si tuviera derecho.
- 1.4. Jubilarse en la fecha solicitada.

**Base 2ª.- Beneficios que se conceden.**

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

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

**Base 3ª.- Remuneraciones computables.**

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

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

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

#### Base 49.-

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

#### Base 51.-

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

#### Base 64.-

El personal que hubiera causado baja en la Empresa antes de cumplir los sesenta y cinco años, por invalidez, tendrá derecho a percibir el complemento de pensión que le corresponda, una vez cumplida la edad reglamentaria, aplicándose los preceptos de las presentes bases. El salario regulador será el neto percibido durante los doce meses precedentes a su baja por invalidez, de conformidad con lo establecido en la base 3ª. El complemento será la diferencia necesaria para alcanzar el porcentaje a que tenga derecho, una vez deducidas las pensiones que por cualquier concepto disfrute de la Seguridad Social o del ramo de accidentes.

#### Base 70.-

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

#### Base 81.-

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

#### Base 91.-

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

#### Base 102.-

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

#### VIUDEDAD

##### Base 112.- Condiciones del causante.

Deberá encontrarse, en el momento de su fallecimiento, en alguna de las siguientes situaciones:

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

##### Base 121.- Condiciones del beneficiario.

Deberá reunir los siguientes requisitos:

- 12.1. Haber contraído nupcias con una antelación mínima de tres años respecto a la fecha del fallecimiento del causante, salvo el caso previsto en el apartado 12.3.2. en que dicha prestación tendrá efectos desde el momento en que se produzca el óbito, sea cual fuera el tiempo transcurrido desde que contrajeron nupcias.
- 12.2. Estar conviviendo con el cónyuge causante ininterrumpidamente, en caso de separación judicial, que la sentencia firme le reconozca inocente y obligue al marido al pago de indemnización pecuniaria.

- 12.3. Las viudas deberán encontrarse en alguna de las situaciones siguientes:

- 12.3.1. Haber convivido con el trabajador hasta la fecha de su fallecimiento, en su hogar y a sus expensas.
- 12.3.2. Estar incapacitado para el trabajo.
- 12.3.3. Tener a su cargo hijos habidos del causante con derecho a pensión de orfandad de la Seguridad Social.

- 12.4. Si el beneficiario es varón para tener derecho al complemento de pensión deberá reunir los requisitos señalados en los apartados 12.1. y 12.2. y encontrarse, al tiempo de fallecer su esposa, incapacitado para el trabajo y sostenido económicamente por ella.

Se entenderá por incapacidad para el trabajo, en los casos a que se refieren los apartados 12.3.2. y 12.4., la de carácter permanente y absoluto que inhabilite por completo para toda profesión u oficio.

##### Base 131.- Beneficios que se conceden.

Son dos clases, según la situación del causante en el momento del fallecimiento:

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

- 13.2. Si el causante no fuera pensionista de jubilación y reuniera en el momento de su fallecimiento los requisitos señalados en el apartado 11.2., el beneficiario tendrá derecho a una pensión complementaria que, sumada a la que percibe de la Mutualidad Laboral alcance los siguientes porcentajes de su remuneración neta real, computada según se establece en la base 3ª.

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

- 13.3. Los porcentajes indicados anteriormente se incrementarán en un 5 % por cada hijo menor de 16 años, siendo el límite de aumento el 20 %, o sea, el que corresponde a cuatro hijos. Se asimilará a los menores de 16 años el hijo que se encuentre incapacitado para el trabajo, cualquiera que fuera su edad.

##### Base 142.- Extinción de los beneficios.

Cesará el devengo de la pensión complementaria de la viudedad por las siguientes causas:

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

##### Base 151.-

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

#### GENERAL

##### Base 161.-

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

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

21599

ORDEN de 28 de junio de 1983 por la que se aceptan solicitudes para acogerse a los beneficios que el Real Decreto 3088/1978, de 7 de diciembre, permite conceder a las Empresas que realicen instalaciones industriales en polígonos de preferente localización industrial.

Ilmo. Sr.: El Real Decreto 3088/1978, de 7 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 30), calificó determinados polígonos industriales como de preferente localización industrial, y señaló los beneficios que podrán concederse a las Empresas que realicen instalaciones industriales en los mismos. Esta calificación ha sido prorrogada respecto de alguno de dichos polígonos, entre ellos los que se mencionan en esta Orden, hasta el 31 de diciembre de 1983, por Real Decreto 2893/1982, de 24 de septiembre («Boletín Oficial del Estado» del 15 de noviembre).

Por otra parte, el citado Real Decreto 3088/1978, de 7 de diciembre, dispuso que la tramitación de las solicitudes para acogerse a los beneficios que fijaba, así como los criterios para calificar dichas solicitudes, se ajustaría a la Orden del Ministerio de Industria de 8 de mayo de 1976 («Boletín Oficial del Estado» del 20), resultando, además, aplicable el Real Decreto 2859/1980, de 30 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» de 9 de enero de 1981), que establece las normas complementarias de la acción territorial en las grandes áreas de expansión industrial, zonas y polígonos de preferente localización industrial.

Por último, el repetido Real Decreto 3088/1978, de 7 de diciembre, dice que la resolución que corresponda respecto de las solicitudes presentadas se adoptará por Orden del Ministerio de Industria y Energía, previo acuerdo del Consejo de