

rados prioritarios en el plan de abastecimiento de materias primas minerales aprobado por Real Decreto 1102/1977, de 28 de marzo, deberá llevar contabilidad separada de la actividad minera, distinguiendo además, en su caso, la relativa a los recursos prioritarios.

Segundo.—Los beneficios fiscales que se conceden a la Empresa «Ángel Pérez Álvarez» son de aplicación, de modo exclusivo, a las actividades de investigación, explotación, tratamiento y beneficio en el interior, de pizarras ornamentales, en las concesiones mineras que en la fecha de petición de dichos beneficios tuviera solicitadas la Empresa y, en su defecto, a la explotación de las canteras «Castañero» y «O'Benito», en la provincia de Orense.

Tercero.—El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones que asume la Empresa beneficiaria, dará lugar a la privación de los beneficios concedidos y al abono o reintegro, en su caso, de los impuestos bonificados.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 4 de junio de 1979.—P. D., El Subsecretario de Hacienda, Carlos García de Vinuesa y Zabaia.

Ilmo. Sr. Subsecretario de Hacienda.

MINISTERIO DE TRABAJO

16632

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Unión Cervecera, S. A.».

Visto el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Unión Cervecera, S. A.», con actividad de industria cervecera y plantilla de 782 trabajadores, y

Resultando que con fecha 11 de abril de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Cervecera, S. A.», que fue suscrito por la Comisión deliberadora el día 27 de febrero de 1979, acompañando el parte de situación de la masa salarial bruta de 1978-79 y documentación complementaria;

Resultando que, en cumplimiento de los artículo 1.º y 3.º, 2, del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de Convenios Colectivos, esta Dirección General suspendió el plazo para dictarla y, con informe al respecto, fue sometida a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, que ha dado su conformidad a la misma en su reunión de fecha 31 de mayo de 1979.

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en Convenio Colectivo, en orden a su homologación, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, competencia que se extiende a disponer la inscripción del Convenio en el Registro de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente, a los efectos previstos en el número 1 de la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo;

Considerando que el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y en el Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación con la advertencia prevista en el artículo 5.º, 3, del citado Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, suscrito el 27 de febrero de 1979 por los representantes de la Empresa «Unión Cervecera, S. A.», y de sus trabajadores, con la advertencia expresa de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos previstos en los artículos 5.º, 2, y 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Notificar esta resolución a las representaciones de los trabajadores y la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 7 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

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

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO ACORDADO ENTRE LAS REPRESENTACIONES ECONOMICA Y SINDICAL DE LA EMPRESA «UNION CERVECERA, S. A.», Y SU PERSONAL

TITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial, funcional y personal.*—Las estipulaciones del presente Convenio Colectivo afectarán a todo el personal que preste sus servicios en la Empresa «Unión Cervecera, S. A.», con la exclusión de las fábricas de Bilbao, Breña, Madrid, Valencia y el depósito de Barcelona.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—La vigencia del presente Convenio se extenderá del 1 de enero de 1979 al 31 de diciembre del mismo año.

Ello, no obstante, regirá este Convenio durante el período transitorio hasta la homologación del nuevo Convenio Colectivo o hasta que se dicte Laudo de obligado cumplimiento por la Autoridad laboral en defecto de aquél.

Los efectos retroactivos anteriormente establecidos no serán de aplicación en ningún caso al personal que haya cesado en la Empresa antes de la homologación del presente pacto, con excepción del cese por jubilación.

Se entenderá prorrogado de año en año, si ninguna de las partes que lo suscriben formulan solicitud de revisión un mes antes, como mínimo, de que concluya su vigencia o, en su caso, cualquiera de sus prórrogas.

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

El presente Convenio se revisará en el caso previsto en el artículo 3.º del Real Decreto-ley 49/1977, de 26 de diciembre, en la forma que se determine por la correspondiente disposición legal.

Art. 3.º *Absorción.*—Las condiciones económicas contenidas en el presente Convenio, consideradas conjuntamente, compensarán y absorberán las mejoras de cualquier clase o género que existieran en la fecha inicial de su vigencia.

También quedarán compensados y absorbidos los pluses de transporte y distancias que puedan implantarse en lo sucesivo por disposición legal de carácter general o especial de obligado cumplimiento.

Art. 4.º Los efectos de aplicación del Convenio y condiciones pactadas en el mismo forman un todo orgánico indivisible y será considerado globalmente.

Todas las percepciones señaladas en el presente Convenio se referirán a la jornada completa. Los trabajadores que presten sus servicios durante un horario inferior al de la jornada normal percibirán sus salarios y complementos salariales en proporción al tiempo trabajado.

Art. 5.º *Base de cotización para Seguros Sociales, desempleo, Mutualidad y Formación Profesional.*—De conformidad con lo establecido en la Ley 24/1972, de 21 de junio; en el Decreto 547/1975, de 21 de marzo; y disposiciones que los 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 corresponda a cada categoría profesional, las siguientes asimilaciones:

	Tarifa
Titulados de Grado Superior	1
Titulados de Grado Medio	2
Jefes Administrativos, Técnicos y Comerciales de 1.º y 2.º	3
Inspectores Comerciales de 1.ª y 2.ª	5
Oficiales Técnicos y Administrativos de 1.ª y 2.ª	5
Subalternos de cualquier categoría	6
Auxiliares Técnicos y Administrativos	7
Oficiales de 1.ª, Jefes de Equipo y Oficiales de 1.ª y 2.ª Obreros	8
Ayudantes y Auxiliares de 1.ª Obreros	9
Auxiliares de 2.ª Obreros	10
Mujeres de Limpieza	10
Aspirantes y Aprendices de 3.º y 4.º año	11
Aspirantes y Aprendices de 1.º y 2.º año	12

Art. 6.º *Comisión Mixta*.—Para la aplicación o interpretación de este Convenio, y en base a lo establecido en las normas vigentes, se creará una comisión paritaria presidida por don Manuel Luna Rodríguez, que estará integrada por seis Vocales, tres por los Delegados de Personal o miembros del Comité y tres en representación de la Empresa, que representarán a las demás partes que pactaron.

Esta Comisión estará formada por los siguientes señores:

En representación de la Sección Social:

Don Carlos Quiroga Santos.
Don Emeterio Robledo Ojeda.
Don Pedro José Rodríguez Romero.

En representación de la Empresa:

Don Pedro Gutiérrez Ruiz.
Don Juan José Ortiz Grau.
Don José María Gregorio Velasco.

TITULO II

Disposiciones económicas

Art. 7.º *Conceptos que integran la retribución*.—Las percepciones económicas de los trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa, afectada por el presente Convenio, estarán integradas por los siguientes conceptos:

Percepciones salariales:

7.1. Salario base.
7.2. Complementos personales, que comprende:

7.2.1. Antigüedad.
7.2.2. Pluses especiales de antigüedad.
7.2.3. Condiciones particulares, si las hubiere.
7.3. Plus de trabajo nocturno.

7.4. Complementos por calidad o cantidad de trabajo, que comprende:

7.4.1. Plus de convenio.
7.4.2. Horas extraordinarias.
7.4.3. Primas o incentivos en general.
7.4.4. Remuneración por trabajos de categoría laboral superior.

7.5. Complementos de vencimiento periódico superior al mes, que comprende:

7.5.1. Gratificaciones extraordinarias reglamentarias.
7.5.2. Gratificación extraordinaria especial.

Percepciones no salariales:

7.6. Ayuda por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad y accidente, sea o no laboral.
7.7. Premio de permanencia.

CAPITULO PRIMERO

Percepciones salariales

Art. 8.º *Salario base*.—Se acuerda establecer para las diferentes categorías los salarios base que se transcriben en la tabla del anexo número 1 de este Convenio.

Pese a lo establecido en el artículo 25 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, la adaptación de los coeficientes en el tercer tramo no puede verificarse, ya que supondría rebasar la limitación establecida por el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

La Empresa se compromete a verificarlo en el próximo Convenio Colectivo, si no existiera ninguna otra limitación legal.

De acuerdo con el artículo 10 del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre Ordenación del Salario, la modificación del salario mínimo interprofesional no modificará las estructuras de salarios fijadas en este Convenio ni las cuantías de los mismos, siempre que en cómputo anual global por todos los conceptos sea superior a la cuantía, también en cómputo anual, del salario mínimo interprofesional.

Art. 9.º *Antigüedad*.—Todos los trabajadores fijos de carácter continuo, con excepción de los aspirantes administrativos y técnicos y de los aprendices disfrutarán de aumentos periódicos en sus haberes en la forma y cuantía siguiente:

— Bienio del 5 por 100 cada uno en razón de su antigüedad en la Empresa, con un total máximo de quince bienios, equivalentes al 75 por 100 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 número 1 se acompaña.

Los productores que el 1 de enero de 1970 tenían consolidado uno o los dos pluses especiales que en aquél 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 pluses 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.

Art. 10. *Plus de trabajo nocturno*.—Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, se abonarán con un incremento sobre el 20 por 100 sobre el salario ordinario.

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

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

Art. 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 reflejado en las tablas del anexo número 1 de este Convenio.

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

Para el personal mensual, la cuantía diaria del plus de convenio que servirá de base para los descuentos previstos en este artículo se obtendrá dividiendo por 30 el importe que figura en la columna correspondiente a la tabla del anexo número 1 de este Convenio.

Art. 12. *Horas extraordinarias*.—Se consideran horas extraordinarias las que excedan en cada jornada de las del horario normal.

Las horas extraordinarias serán abonadas con un recargo del 50 por 100.

La base para el cálculo de las horas extraordinarias y de sus recargos será el salario-hora pactado de mutuo acuerdo entre las partes, y que figura en la tabla que como anexo número 1 se acompaña a este Convenio.

El valor de la hora para los productores con derecho al plus de antigüedad se obtendrá incrementando a la cifra que figura en la tabla con el porcentaje que cada productor tenga consolidado, a los efectos de la mencionada antigüedad.

Art. 13. *Prima de productividad. Sistemas de incentivos*.—La prima de productividad se regulará en un todo de conformidad a cuanto se establece en el anexo número 2 del presente Convenio.

Art. 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 3308/1977, 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 acceda 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 por 100.

En caso de disfrutar un día como descanso compensatorio, percibirá la retribución normal del día trabajado más un 60 por 100, asimilándose así al personal a que se refiere el artículo 15. A estos efectos, se entiende como retribución normal el salario base más los aumentos por antigüedad, tanto ordinarios como especiales, en su caso, más el plus de convenio.

Art. 15. *Domingos y festivos*.—El personal que habitualmente trabaje los domingos y festivos, en razón de las necesidades de su puesto de trabajo, y tenga fijado un día de descanso semanal compensatorio, que no sea domingo o festivo, percibirá la retribución normal por el día trabajado más un 60 por 100 de dicha retribución.

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

Art. 16. *Remuneración por trabajo de categoría laboral superior*.—El personal podrá realizar trabajos de categoría laboral superior, con las condiciones que establece el artículo 28 de la Ordenanza laboral vigente.

Se abonará la diferencia de salarios cuando dicha suplencia sea plena.

Art. 17. *Pagas extraordinarias obligatorias*.—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 coincidiendo con la fiesta de Navidad.

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

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

Para tener derecho a percibir el importe íntegro de cada una de estas pagas, es preciso estar al servicio de la Empresa con doce meses consecutivos de antelación, como mínimo, en la fecha señalada para hacer efectiva cada una de ellas. En otro caso serán abonadas por dozavas partes, computándose como meses completos las fracciones de mes, excepto para aquel personal que no lleve al menos dos meses completos de alta en la Empresa, en cuyo caso el prorrateo se realizará proporcionalmente al número de días efectivamente trabajados.

El personal temporero, eventual e interino que no alcanzase a trabajar un mínimo de diez días no tendrá derecho al cobro de esta fracción de mes.

Dichas gratificaciones no se devengarán durante el período de permanencia en el Servicio Militar, en las ausencias injustificadas ni durante el tiempo de baja por incapacidad laboral transitoria, cualquiera que sea su causa.

Art. 18. Paga especial mes de septiembre.—Se establece con carácter fijo una paga especial, que se percibirá durante la primera quincena de septiembre, y que sustituye íntegramente a la que tradicionalmente se venía pagando cuando la Administración tenía que autorizar el aumento del precio de venta de la cerveza.

Su cuantía será la reflejada en el anexo 1.

Para tener derecho a percibir esta paga especial, es condición ineludible encontrarse prestando servicio activo a la Empresa en la fecha señalada para hacerla efectiva, perdiéndose el derecho a su percepción en caso de cesar con anterioridad. Para percibirla íntegramente se requiere una antelación mínima de doce meses consecutivos, y en caso de no contar con la necesaria antelación, será abonada por dozavas partes, computándose como mes completo la fracción de mes.

Sin perjuicio en todo caso de lo que se establece en el párrafo anterior, excepcionalmente los productores de esta Empresa que se jubilen antes de la fecha del percibo de esta paga especial tendrán derecho a recibir la misma en proporción al tiempo en que hubiere estado prestando servicio a la Empresa.

Igualmente el personal temporero y el de contrato de duración determinada que hubieran trabajado hasta el 31 de agosto tendrán derecho a la parte proporcional de la misma.

CAPITULO II

Percepciones no salariales

Art. 19. Ayuda por incapacidad laboral transitoria.—Al trabajador que se encuentre en la situación de incapacidad laboral transitoria debida a accidente de trabajo, enfermedad 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 de 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, sin efectos retroactivos, y previo dictamen favorable de la Comisión que establece la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera en su artículo 40, apartado número 3.

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

Art. 20. Premio de permanencia.—Creado para estimular la puntualidad y presencia durante los días laborables en el puesto de trabajo, tendrá una cuantía anual de 26.400 pesetas, abonándose trimestralmente y efectuándose el 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:

1.º 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 75 pesetas por el número de días transcurridos desde la fecha de ingreso o reincorporación al último día del trimestre.

2.º El personal que cese durante el trimestre percibirá la parte proporcional que le corresponda por el tiempo devengado.

3.º 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, 75 pesetas.

3.2. Por cada día de ausencia en razón de la segunda enfermedad anual, 150 pesetas.

3.3. Por cada día de ausencia por permiso sin retribución, 150 pesetas.

3.4. Por cada falta de puntualidad, 75 pesetas.

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.

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

4.1. Participación en alteraciones colectivas del régimen normal de trabajo, que impliquen paralización del mismo, cualquiera que sea su duración, o inasistencia al trabajo.

4.2. Por cualquier falta de asistencia distinta de las contempladas en los apartados tercero y quinto:

5.º No darán lugar a detracciones ni pérdida del premio de permanencia las ausencias que se produzcan por vacaciones, asistencia a Convenios Colectivos y Consejos de Administración, así como las derivadas de la concesión de licencias en los casos que se expresan en el artículo 25 del presente Convenio. Igual tratamiento merecerá el accidente 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 el 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.

6.º Este premio no tiene carácter salarial a ningún efecto y por consiguiente no cotizará a la Seguridad Social ni a accidentes de trabajo, no afectará al valor-hora ni se tendrá presente para la fijación de las pensiones complementarias por jubilación y viudedad, etc., como tampoco en las revisiones que por aumento del costo de vida se haga del Convenio.

TITULO III

CAPITULO PRIMERO

Jornada, vacaciones y licencias

Art. 21. Jornada laboral.—La jornada laboral será de cuarenta y cuatro horas semanales efectivas, de conformidad con el artículo 23.1, de la Ley de Relaciones Laborales.

El horario de trabajo y la distribución de las cuarenta y cuatro horas entre los distintos días de la semana serán los que rigen en la actualidad en cada centro de trabajo, excepto el período de descanso, que queda unificado en treinta minutos, y su modificación habrá de sujetarse a lo establecido por la citada Ley en su artículo 24 o pacto entre trabajadores y Dirección.

Quedan excluidos de la jornada laboral anterior los trabajadores de los servicios de transporte y reparto, así como los inspectores comerciales y los trabajadores dedicados a la instalación y mantenimiento de los aparatos expendedores de cerveza, siempre que tengan pactadas con la Empresa las compensaciones económicas a que se refieren los apartados 4.º y 5.º del artículo 35 de la vigente Ordenanza Laboral. Existe dicho pacto por el mero percibo de comisiones, primas o premios de reparto por el personal a que se refiere el párrafo anterior. En este caso habrá de prolongarse la jornada hasta el cumplimiento normal de la tarea asignada.

Art. 22. El cumplimiento de la jornada se efectuará en forma continuada, siempre que los trabajadores realicen obligatoriamente los turnos de guardia en aquellos servicios que se estime necesario por la Empresa, y en la forma que se determine por el Director de cada fábrica, fijándose un período de descanso de treinta minutos, unificado en todas las fábricas.

Asimismo el cumplimiento de la jornada se efectuará 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 consideran laborales a todos los efectos, terminándose sin embargo la jornada laboral a las doce horas. En consecuencia, los turnos se cumplirán en su totalidad si finalizan antes de las doce horas, si bien las horas que excedan de cuatro se abonarán con tal concepto de extraordinarias.

Art. 23. Revisión de trenes de embotellado.—Teniendo en cuenta la suma de urgencia que reviste la revisión y reparación anual de los trenes de embotellado, al condicionar decisivamente la producción y rendimiento de todo el ejercicio, será obligatoria la realización de las horas precisas para llevarla a efecto, para el equipo de mecánicos de los Servicios Centrales, y para el personal de cada una de las fábricas que haya de colaborar con dicho equipo.

Dichas horas tendrán el tratamiento, a todos los efectos, que establece el artículo 23, apartado 3, de la Ley de Relaciones Laborales.

La obstrucción realizada en cualquier forma, tendente a que no se lleve a efecto lo expresado en el presente artículo, se considerará falta muy grave.

Art. 24. Vacaciones.

24.1. Derecho a vacaciones.—A partir del 1 de enero de 1979 todos los trabajadores, sin distinción de grupo o categoría profesional, tendrán derecho a disfrutar anualmente un periodo de vacaciones retribuidas de treinta días naturales consecutivos.

Para adquirir el derecho al disfrute deberá haberse trabajado de forma efectiva durante un año en la Empresa.

24.2. Retribución de vacaciones.—La retribución salarial de las vacaciones estará constituida por el salario base, aumentos por antigüedad, tanto ordinarios como especiales, en su caso, y plus de Convenio.

Art. 25. *Licencias con sueldo.*—En el caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuges, hermanos o hermanos políticos, o enfermedad grave de los mismos y alumbramiento de la esposa, se concederá al personal fijo permisos remunerados de tres días naturales si cualesquiera de las causas antes citadas se producen en la localidad donde resida el trabajador, y de cinco días naturales si se producen fuera de éstas.

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

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

Se concederá un día por traslado de domicilio.

El día de la Primera Comunión y el del matrimonio de hijos y hermanos, desde las cero hasta las veinticuatro horas, serán de permiso remunerado.

Cuando los trabajadores deban cumplir algún deber de carácter público impuesto por la Ley o disposición administrativa, se concederá permiso con sueldo por el tiempo necesario. En cualquiera de los casos deberá justificarse documentalmente la necesidad del permiso.

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.

El personal temporero, eventual o interino tendrá solamente derecho a licencia, que establece el artículo 25,3, de la Ley de Relaciones Laborales.

CAPITULO II

Art. 26. *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 con lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior y en la Ordenanza Laboral. No obstante, se reconocen las siguientes excepciones:

Primera.—Todo trabajador fijo que ostente la categoría de Auxiliar de segunda Obrero, transcurridos cinco años, pasará a la de Auxiliar de primera, sin perjuicio de seguir efectuando las funciones que viniera realizando en la anterior categoría, y sin ocupar plaza dentro de los puestos fijados en la plantilla para dicha categoría. Quedan exceptuados aquellos trabajadores que hubieran renunciado voluntariamente a categorías superiores a la que ostentan.

Segunda.—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 anterior.

Grupo Técnico y Administrativo

Oficial de segunda.
Auxiliar.

Grupo Comercial

Inspector de segunda.

Grupo Obrero

Oficial de segunda.
Ayudante.
Auxiliar de primera.

Grupo Subalterno

Subalterno de segunda.

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

Cuarta.—La aplicación de este artículo se efectuará dentro de los aumentos que con carácter general establece el Real Decreto 49/1978, de 26 de diciembre.

Quinta.—La antigüedad en la categoría tendrá efectos a partir de Fábrica a la Dirección Social.

de los quince días siguientes a la firma del Convenio.

TITULO IV

Prestaciones sociales

Art. 27. *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 de 144.000 pesetas en caso de muerte o incapacidad absoluta del mutualista asociado (trabajador).

El compromiso de la Empresa se extiende mientras el trabajador pertenezca a su plantilla y durante el tiempo en que permanezca en situación de jubilado.

Art. 28. *Ayuda para hijos subnormales.*—Se establece una ayuda de doce mensualidades de cuantía igual a la que se perciba por la Seguridad Social por cada hijo subnormal o minusválido.

Art. 29. *Premios a la antigüedad por una sola vez.*—Al personal que cumpla los veinte, los treinta y los treinta y cinco años de servicio ininterrumpidos a la Empresa, a partir del 1 de enero de 1979, 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, 17.000 pesetas.

A los treinta años de servicio, 23.000 pesetas.

A los treinta y cinco años de servicio, 34.000 pesetas.

Art. 30. *Ayuda para gastos por fallecimiento.*—En caso de fallecimiento de un trabajador, independientemente de la liquidación de haberes que legalmente corresponda a sus derechohabientes, la Empresa abonará a éstos una ayuda para gastos de entierro de 50.000 pesetas.

Se considerarán derechohabientes, a efectos de percibir la ayuda que se establece, las siguientes personas y en el siguiente orden: Viuda, descendientes legítimos, legitimados, naturales, adoptivos menores de dieciocho años o incapacitados por el trabajo, hermanos y ascendientes en primer grado.

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

Art. 31. *Incapacidad permanente.*—Si como consecuencia de enfermedad o accidente, se produjera alta de la Seguridad Social con alguna escuela o se apreciara por el Servicio Médico de la Empresa, o profesional ajeno a la misma, bien a solicitud de la Dirección o del Comité de Empresa, reducción de la capacidad física que imposibilite la realización de funciones propias de su puesto de trabajo, será obligatorio para el trabajador, dentro de los quince días a partir de la notificación de la Empresa, dándole cuenta de tal extremo, iniciar el expediente solicitando la correspondiente incapacidad ante el Organismo competente.

Si se reconociera la incapacidad permanente total para su profesión habitual, la Empresa complementaría la pensión con un 20 por 100 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 pesetas.

Art. 32. *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 3.

Art. 33. Ropa de trabajo.

1. A los trabajadores de las secciones donde exista humedad o temperaturas extremadas se les proporcionará calzado y prendas adecuadas a sus condiciones de trabajo en las diferentes estaciones climatológicas del año.

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

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

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

5. Las Empresas facilitarán dos uniformes, uno de invierno y otro de verano, cada dos años, a los repartidores-conductores de automóviles de turismo, cobradores, ordenanzas y porteros. Los cobradores serán provistos, además, de una gabardina cada dos años. A los conductores-repartidores se les proveerá de un chubasquero o prenda para preservarse de la lluvia.

TITULO V

Acción sindical

Art. 34. Se reconoce al Comité de Empresa y a los delegados de personal como interlocutores válidos para el tratamiento y sustanciación de las relaciones industriales.

Art. 35. El Comité de Empresa y los delegados de personal gozarán de cuantas funciones y garantías estaban reconocidas a los Jurados de Empresa y enlaces sindicales, incluidas las cuarenta horas.

Art. 36. La Dirección informará semestralmente a los representantes sociales sobre la marcha económica de la Sociedad. Dicha información tendrá carácter reservado.

En cada centro de trabajo se informará trimestralmente en relación exclusiva con este Centro.

Art. 37. La información directa del Comité a los trabajadores en sus puestos de trabajo tendrá carácter excepcional y requerirá siempre, en su caso, la autorización expresa del mando correspondiente.

Art. 38. El Comité de Empresa, previa comunicación a la Dirección, podrá difundir en los centros de trabajo publicaciones y avisos de carácter laboral que afecten a las relaciones laborales en la Empresa, en los tablones destinados al efecto por la Dirección.

Art. 39. En cada planta el Comité de Empresa o un número de trabajadores fijos que represente el 20 por 100 de la plantilla podrá instar de la Dirección la convocatoria de asamblea.

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

Se conceden doce horas de trabajo al año para la celebración de asambleas, debiendo acordarse en este caso con la Dirección la hora más conveniente de celebración, a fin de evitar quebrantos en la producción. Con posterioridad a las doce horas, las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo.

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

Disposiciones adicionales

Primera. *Asimilaciones de categorías del anterior Convenio a las del presente.*

Categorías del Convenio	Categorías del Convenio
Ingeniero.	Peón.
Licenciado.	Titulado de Grado Superior.
Maestro Cervecerero.	Titulado de Grado Superior.
Ayudante Maestro Cervecerero.	Titulado de Grado Superior.
Perito Industrial.	Jefe de primera Técnico.
Practicante con título S. M. E.	Titulado de Grado Medio.
Practicante sin título S. M. E.	Titulado de Grado Medio.
Encargado general.	Oficial de segunda Técnico.
Ayudante Encargado general.	Jefe de primera Técnico.
Encargado de Sección.	Jefe de segunda Técnico.
Calcdor.	Jefe de segunda Técnico.
Analista de Laboratorio (1).	Auxiliar Técnico.
Auxiliar de Laboratorio (1).	Oficial de segunda Técnico.
Aspirante de Laboratorio (1).	Auxiliar Técnico.
Inspector de Ventas.	Aspirante Técnico.
Inspector de Rutas.	Inspector de Ventas segunda.
Cobrador.	Subalterno de primera.
Ordenanza.	Subalterno de segunda.
Guarda Jurado y Portero.	Subalterno de segunda.
Vigilante y Sereno.	Subalterno de primera.
Basculero, Contador, Almacenero y Telefonista-Recepcionista.	Subalterno de segunda.
Telefonista.	Oficial de primera obrero.
Oficial Cervecerero obrero.	Oficial de segunda obrero.
	Ayudante obrero.

(1) Por lo que respecta a esta categoría, y dado su trabajo concreto y peculiar, se estará a las especificaciones reflejadas en la Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 19 de junio de 1974, al crearse estas categorías.

Categorías del Convenio	Categorías del Convenio
Ayudante oficios Cervecerero.	Auxiliar de primera obrero.
Ayudante de oficios varios.	Auxiliar de segunda obrero.
Peón especializado.	

Segunda. *Remuneración de los afectados por las asimilaciones.*—Los trabajadores que antes del 1 de enero de 1974 ocuparan con carácter fijo plazas de Ayudante de Maestro Cervecerero, Encargado general, Jefe de segunda administrativo, Cobrador, Ordenanza, Guarda 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 aquéllos que reunieran los requisitos exigidos en el párrafo anterior. Su importe se percibirá durante las 14 pagas.

Categorías antiguas	Ptas/mes
Ayudante Maestro Cervecerero ...	1.883
Encargado general ...	3.685
Jefe de segunda Administrativo ...	1.824
Cobrador ...	3.535
Ordenanza ...	1.128
Guarda 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.

Tercera. *Acuerdo con personal de reparto, vendedores y Ayudantes.*—Los diversos puestos que han de ser objeto de trato para lograr un acuerdo con el personal de ventas responden en la mayoría de los casos a cuestiones de ámbito muy localizado y por tanto de muy diferente tratamiento de unas fábricas a otras. Las distintas características de los mercados a que concurrimos, los formatos de mayor predominio de ventas, los repartos en días festivos, incluyendo el hielo en playas, los envíos a provisionistas y colaboradores que se realizan al finalizar las rutas en algunas fábricas, las guardias, cuando sea preciso, etc., son aspectos cuyo tratamiento unificado es posible, pero cuyos resultados, cualquiera que sea el acuerdo al que se llegue, perjudicarán o beneficiarán en exceso a unas fábricas frente a otras.

Por ello se considera más adecuado tratar localmente los problemas específicos de la distribución, dejando constancia de que el incremento en las percepciones por los conceptos de prima por consecución de objetivos y comisiones, siempre que haya pacto en cada centro o en condiciones homogéneas, será similar al incremento de las tablas salariales determinado en este Convenio.

Disposición 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 «Unión Cervecerera, 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.

En relación con las pagas extraordinarias obligatorias del 18 de Julio y Navidad, que señala el artículo 14 del Convenio, se declara que, de acuerdo con las normas administrativas establecidas en la Empresa, la paga del 18 de Julio se devenga de enero a junio, y la paga de Navidad, de julio a diciembre, por lo cual el prorrateo se efectuará por sextas partes en lugar de dozavas partes.

ANEXO NUMERO 1

Tabla de retribuciones por sueldo base, plus de asistencia, paga especial de septiembre y valor-hora extraordinaria, artículos 8, 11, 18 y 22

	Salario base	Plus de Convenio	Total mes o día	Paga especial	Valor hora extraordinaria
<i>Técnicos administrativos y comerciales:</i>					
Titulado de Grado Superior ...	34.100	16.827	50.927	50.927	400,94
Titulado de Grado Medio ...	29.497	18.832	48.329	48.329	357,09
Jefe de primera ...	27.281	12.930	40.211	40.211	313,51
Jefe de segunda ...	24.382	11.701	36.083	36.083	311,01
Oficial de primera ...	22.676	12.025	34.701	34.701	270,36
Oficial de segunda ...	20.400	12.282	32.742	32.742	247,84
Auxiliar ...	18.074	9.367	27.441	27.441	194,84
Aspirante de cuarto año ...	9.036	14.258	23.292	23.292	189,02

	Salario base	Plus de Convenio	Total mes o día	Paga especial	Valor-hora extraordinaria
Aspirante de tercer año	7.843	13.438	21.282	21.282	151,07
Aspirante de segundo año	6.820	12.959	19.779	19.779	137,80
Aspirante de primer año	5.626	12.653	18.279	18.279	121,07
Inspector de primera	23.189	12.273	35.462	35.462	268,43
Inspector de segunda	21.484	13.217	34.701	34.701	253,66
Subalternos:					
Subalterno de primera, Jefe de Equipo	20.460	7.550	28.010	28.010	207,73
Subalterno de primera	19.266	7.789	27.035	27.035	165,12
Subalterno de segunda	18.074	7.987	26.061	26.061	155,82
Obreros:					
Oficial de primera, Jefe de Equipo	755,89	221,64	977,53	29,326	186,32
Oficial de primera	681,99	231,97	913,96	27,419	167,04
Oficial de segunda	642,22	236,44	878,66	26,360	158,53
Ayudante	602,42	223,13	825,55	24,767	145,00
Auxiliar de primera	585,39	220,86	806,05	24,182	142,39
Auxiliar de segunda	568,33	203,62	771,95	23,159	135,85
Limpiadora	568,33	178,80	747,13	22,414	118,87
Aprendiz de cuarto año	301,22	260,60	561,82	16,855	86,10
Aprendiz de tercer año	261,43	248,20	509,63	15,289	69,54
Aprendiz de segundo año	227,33	257,22	484,55	14,537	68,52
Aprendiz de primer año	187,54	273,16	460,70	13,821	61,80

En el valor-hora está incluido el recargo del 50 por 100 que hace mención el artículo 12.

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 productores que las ostenten, pero no pueden ser interpretadas como norma que obligue a sostener en la plantilla de cada centro todas y cada una de ellas.

ANEXO NUMERO 2

Sistema de incentivo a la productividad

1. FABRICAS DE CERVEZA

1.1. Producción.

1.1.1. Personal afectado.

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.

2.2. Instalaciones y Taller de Grupos.

2.3. Taller de Vehículos.

1.1.2. Sistema de incentivo.

El sistema de incentivo está constituido por:

Incentivo por incremento de productividad.
Complemento por consecución de objetivos.

1.1.2.1. Incentivo por incremento de productividad.

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

- Número de cajas objeto de prima/hora de funcionamiento (COP), obtenidas en embotellado.
- Valor en pesetas de cada caja objeto de prima, según las distintas categorías (V).
- Horas de presencia del productor en el proceso productivo (hp).
- Coeficiente de absentismo de cada productor (Ca).
- Parámetro específico del puesto de trabajo del productor (PM).

La fórmula general para el cálculo del valor de la prima es:

$$\text{Prima} = \text{COP} \times \text{V} \times \text{hp} \times \text{Ca} \times \text{PM}$$

y se aplicará por ciclos de cuatro o cinco semanas.

Los parámetros que afectan al valor de la prima se calcularán de la siguiente manera:

Cálculo de Cop:

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:

Fábrica	Trenes	Tipo envase	Rendimiento teórico máximo		Rendimiento normal Cajas/hora funcionamiento
			Botellas/hora funcionamiento	Cajas/hora funcionamiento	
Cádiz.	1	1/5	16.800	560	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	1.186	770
Santander.	1	1/5	16.800	560	340
	1	1/3	16.800	700	425
	1	2/3	8.400	700	425
	P1	1/5	12.000	400	250
	P1	1/3	12.000	500	310
	P1	2/3	6.000	500	310
	P2	1/5	8.400	280	180
	P2	1/3	8.400	350	220
	P2	2/3	4.200	350	220
Vigo.	1	1/5	17.500	583	360
	1	1/3	17.500	729	450

El rendimiento real de cada tren de embotellado se calculará semanalmente y de acuerdo con la fórmula:

$$\text{Rendimiento real de la semana} = \frac{\text{Cajas producidas en la semana}}{\text{Horas de funcionamiento del tren}}$$

En el cómputo de las cajas producidas en la semana se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

Fábrica	Tren	Tipo envase	Reglas
Cádiz.	1	1/3	Cajas reales producidas.
	1	1/1	Cajas reales producidas.
	2	1/5	Cajas reales producidas × 1,25.
	2	1/3	Cajas reales producidas × 1,07.
Santander.	1	1/5	Cajas reales producidas × 1,25.
	1	1/3	Cajas reales producidas.
	1	2/3	Cajas reales producidas.
Vigo.	1	1/5	Cajas reales producidas × 1,25.
	1	1/3	Cajas reales producidas.

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

Treinta minutos diarios de comida por turno, siempre que aquella esté contenida en las horas de presencia del turno (jornada continua) y no haya producción durante la misma.

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

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

— Falta de vacío (si la falta es superior a una hora seguida).

— Falta de fluido eléctrico.

— Aquellas otras que determine el Director Técnico correspondiente, previa consulta al Director de Organización e Informática.

Una vez calculado el rendimiento real de la semana de cada tren, las cajas objeto de prima por hora de funcionamiento correspondientes a dicha semana (COP_s) se calcularán de acuerdo con la siguiente fórmula:

Fábrica	Fórmula cálculo COP semana/hora funcionamiento
Cádiz.	$\text{COP}_s = \frac{(\text{Rendimiento real de la semana tren } 1 - 425) + (\text{Rendimiento real de la semana tren } 2 - 825)}{\text{COP}_s}$
Santander.	$\text{COP}_s (\text{semana}) = \text{Rendimiento real de la semana} - 425$
Vigo.	$\text{COP}_s (\text{semana}) = \text{Rendimiento real de la semana} - 450$

Para calcular el COP del ciclo correspondiente (cuatro ó cinco semanas) se aplicará la siguiente fórmula:

$$\text{COP} = \frac{\sum_{i=1}^n \text{COP}_{si} \times \text{Hfi}}{\sum_{i=1}^n \text{Hfi}} \quad (n = 4 \text{ ó } 5)$$

Valor de V:

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

Fábrica	Jefes 1.ª técnico	Jefe 2.ª técnico y Oficial 1.ª técnico	Oficial 1.ª Jefe y Oficial 1.ª técnico	Oficial 1.ª	Oficial 2.ª	Ayudante	Auxiliar 1.ª	Auxiliar 2.ª
Cádiz.	0,128	0,124	0,120	0,116	0,112	0,108	0,104	0,100
Santander.	0,230	0,223	0,216	0,209	0,202	0,195	0,188	0,180
Vigo.	0,230	0,223	0,216	0,209	0,202	0,195	0,188	0,180

Cálculo de hp:

hp es un parámetro individual referido al ciclo del cálculo de la prima y que se obtiene de la forma siguiente:

$$\text{hp} = \text{Htren} - (d \times j + h)$$

Htren:

Para el personal de embotellado Htren son las horas de presencia del turno del tren a que pertenece el productor descontando:

- El tiempo de comida (si no se produce durante la misma).
- El tiempo de limpieza periódica (si se realiza dentro de las horas de presencia del turno).
- El tiempo imputado a paradas excepcionales (si hay más de un turno en el tren, se prorrateará entre las mismas).
- En caso de existir tres turnos en el tren, se descontará el tiempo de limpieza diaria que exceda a ciento veinte minutos por día, del turno donde se realice la misma.

Htren tendrá el mismo valor para los productores de un turno.

Para el resto del personal se aplicará la media de Htren correspondiente a los distintos turnos existentes en embotellado.

d = número de días de absentismo del productor en el ciclo considerado.

j = número de horas de la jornada diaria del turno de trabajo del productor si es de embotellado y de la media de los turnos existentes para el resto del personal.

h = horas de ausencia del productor (sin ser día completo) a lo largo del ciclo considerado.

Cálculo de Ca:

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

El cálculo del absentismo mensual medio de cada productor se hará según las siguientes fórmulas:

Productor con absentismo en el ciclo considerado:

$$\text{Ham} = \frac{\text{Hania} + \text{Hames}}{2}$$

Productor sin absentismo en el ciclo considerado:

$$\text{Ham} = \frac{\text{Hama}}{3}$$

Ham = Horas absentismo medio aplicables al ciclo objeto de cálculo.

Hama = Horas absentismo medio aplicables al ciclo anterior.

Hames = Horas absentismo del ciclo objeto de cálculo.

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

La cantidad que se 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 no se les computará, a efectos del cálculo de Ca, el tiempo que dure la baja.

Cálculo de PM:

Para el personal de embotellado PM = 1

Para el personal de las demás secciones PM oscilará entre 0 y 1 y su valor se obtendrá de acuerdo con lo establecido para cada sección y puesto de trabajo en el «Manual del sistema de incentivo de Producción (Cervecerías)».

1.1.2.2. Complemento por consecución de objetivos.

Se establece por cada ciclo de prima (12 ciclos anuales) un complemento lineal por consecución de objetivos cuyo valor será:

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

$$1.250 \times \frac{hp}{\text{Htren}} \times \text{Ca} \times \text{PM}'$$

donde hp, Htren = conceptos ya definidos (Htren = hp + (d x i + h)).

Ca = Coeficiente de absentismo anteriormente definido y calculado.

PM' = parámetro específico del puesto de trabajo y cuyo valor está recogido en el «Manual del sistema de incentivo de Producción (Cervecería)».

Para los ciclos de junio a septiembre:

Complemento por consecución de objetivos:

$$2.500 \times \frac{hp}{\text{Htren}} \times \text{Ca} \times \text{PM}'$$

Puesto que la estructuración económica del sistema de incentivos 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 el ciclo correspondiente los siguientes valores de COP:

Cádiz	200	COP
Santander	100	COP
Vigo	120	COP

Una vez conseguido este objetivo, se aplicará el PM' específico de cada productor (PM' = 1 para el personal de embotellado), de acuerdo con el «Manual del sistema de incentivo de Producción (Cervecería)», en la fórmula anteriormente expresada, así como el coeficiente de absentismo y la relación hp/Htren.

1.2. Administración.

1.2.1. Personal afectado.

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

1.0. Dirección y Administración (excepto Director).

1.1. Personal auxiliar.

1.2.2. Sistema de incentivo.

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

$$\text{Prima} = V \text{ Cm Co} \frac{hp}{ht} \cdot \text{Ca P}$$

siendo:

V = coeficiente de categoría laboral.

Cm = coeficiente de mérito personal.

Co = coeficiente de objetivos cumplidos por cada equipo o persona, en el mes objeto de cálculo.

hp = horas de asistencia de la persona al trabajo en el mes objeto del cálculo.

hT = horas del mes objeto del cálculo, correspondientes a un equipo de trabajo o persona (jornada laboral mensual más las horas extraordinarias necesarias).

Ca = coeficiente de absentismo de cada persona.

P = módulo unitario de prima.

1.2.3. Valor de los parámetros.

1.2.3.1. Coeficiente de categoría laboral (V).

El valor del coeficiente de categoría laboral (V) es el siguiente:

Categorías	Valor de V
Jefe de 1. ^a	1,20
Jefe de 2. ^a	1,15
Oficial de 1. ^a Administrativo	1,10
Oficial 2. ^a Administrativo	1,05
Auxiliar Administrativo	1,00
Subalterno 1. ^a	1,00
Subalterno 2. ^a	1,00
Grupo obrero	1,00

1.2.3.2. Coeficiente de mérito personal (Cm).

Se considera mérito personal de un miembro del equipo a la valoración de la colaboración al equipo:

- Eficiencia (o cantidad de trabajo realizado).
- Polivalencia para realizar diferentes tareas de otros miembros del equipo (suplencias, ayudas en los días u horas «puntas»).
- Aceptación de horarios más incómodos (flexibles, partido, sábados, vacaciones) si son necesarios, etcétera.

La empresa garantiza un coeficiente medio de mérito para los miembros de cada equipo igual o la unidad (Cm = 1), ya que siendo el trabajo (objetivo) del equipo igual, cuando la colaboración (mérito) de un miembro es inferior, deberá ser compensada por otro miembro.

Para los casos excepcionales (no deseables) de que la Dirección reciba una reclamación formal (por escrito) sobre alguna persona, la Dirección Social (Central) decidirá, oído al personal, la aplicación de los coeficientes de mérito:

Cm = 0,75 (para mérito insuficiente).

Cm = 1,25 (a igual número de personas del equipo que 0,75).

Cm = 1,00 (a los demás, siempre por lo menos el 50 por 100 del equipo).

Estos mismos coeficientes de mérito podrán aplicarse a las personas que por las funciones que realizan no estén integradas en un equipo.

1.2.3.3. Coeficiente de objetivos (CO).

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

Una vez cumplido este objetivo, se determinará el valor de CO a aplicar en el mes mes objeto de cálculo, de acuerdo con los elementos de control que a continuación se establecen:

Administración:

Los elementos de control de un equipo o persona son los «bloques de información», que deberán entregarse o enviarse sin errores en la fecha prevista.

Definimos como «bloque de información» al conjunto de informaciones con igual origen (equipo o persona), igual destino (otro equipo o persona, Dirección Fábrica, Servicio Central, etcétera) e igual frecuencia (día, semana, mes, etcétera).

El jefe administrativo controlará en un registro las fechas de entrega (o envío) de todos los bloques de cada equipo o persona, así como la fecha de recepción de informaciones del exterior (depósitos, fábricas, servicios centrales, etcétera), que influyen en los objetivos del equipo o persona.

El coeficiente de objetivos tiene la siguiente expresión:

$$CO = (KI \cdot KER)_1 \cdot (KI \cdot KER)_2 \cdot (KI \cdot KER)_3$$

es decir, el producto de los coeficientes de tres bloques como máximo, en los que haya errores y/o retrasos, ya que si hay errores o retrasos en más de tres bloques la prima es nula.

Siendo:

KI = coeficiente de importancia del bloque correspondiente.
KER = coeficiente de errores y retorno del bloque correspondiente.

El coeficiente de importancia (KI) tiene dos grados:

Grado 1: Bloques de importancia normal y para los que KI = 1.

Grado 2: Bloques muy importantes (50 por 100 de los bloques como máximo) y para los que KI = 0,8.

El coeficiente de errores y retrasos (KER) se presenta en la siguiente tabla:

KE	KR 1	2	3
1	1,0	0,8	0,7
2	0,8	0,7	0,6
3	0,7	0,6	0,5

KE = coeficiente de errores.
KR = coeficiente de retrasos.

Los grados del KE son:

- Grado 1 = normal (sin errores).
- Grado 2 = excesivos errores.
- Grado 3 = muy excesivo número de errores.

Estos grados de KE se determinarán mensualmente, por lo que para los bloques de frecuencia inferior a la mensual, los errores serán acumulativos durante el mes.

Los grados de KR son:

Para los bloques de información de frecuencia mensual o superior:

- Grado 1 = normal (hasta dos días de retraso sobre fecha fijada).
- Grado 2 = excesivo (de dos a cinco días de retraso sobre fecha fijada).
- Grado 3 = muy excesivo, de cinco a quince días de retraso sobre fecha fijada).

por encima de quince días de retraso de un bloque, la prima del mes objeto de cálculo del equipo o persona correspondiente será nula.

Para los bloques de información de frecuencia inferior a la mensual, los retrasos sobre cada fecha fijada serán acumulativos en el mes y los grados de KR son:

- Grado 1 = normal (hasta cuarenta y ocho horas de retraso acumulativo).
- Grado 2 = excesivo (de cuarenta y ocho horas a ciento veinte horas de retraso acumulativo).
- Grado 3 = muy excesivo (de ciento veinte a trescientas sesenta horas de retraso acumulativo).

por encima de trescientas sesenta horas de retraso acumulativo en el mes de un bloque, la prima del mes objeto del cálculo del equipo o persona correspondiente será nula.

Los bloques de información, las fechas fijadas para su entrega o envío y el coeficiente de importancia de los mismos se recogen en el «Manual del sistema de incentivo de Administración».

La reducción de los coeficientes reductores de prima por incumplimiento de objetivos 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 afectado por dicha reducción.

En el caso de existir una petición de reducción del coeficiente de objetivos (CO), 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 ante sí para resolver los «puestos» de trabajo (horas o días) sin necesidad de superar las horas extraordinarias legales (ciento veinte horas/año).

Personal auxiliar:

El valor del coeficiente de objetivos cumplidos (CO) será: 0/0,25/ 0,50/ 0,75/1, de acuerdo con el grado de consecución de los objetivos establecidos en el «Manual del sistema de incentivo de Administración».

1.2.3.4. Coeficiente de absentismo (Ca).

Mismo valor y fórmula de cálculo que lo establecido en el punto 1.1.2.1 anterior.

1.2.3.5. Módulo unitario de prima (P).

El valor de P será:

- P = 3.000 ptas/mes (para el personal a jornada completa).
- P = 1.500 ptas/mes (para el personal a media jornada).

2. DELEGACIONES

El presente sistema de incentivo afecta únicamente al personal de Administración, Almacén y Mecánicos de barril, quedando excluidos los Jefes de Delegaciones, Inspectores, Conductores-repartidores y Ayudantes de reparto.

2.1. Administración.

El personal administrativo de las Delegaciones tendrá el sistema de incentivo definido para Administración de Fábrica, aplicándosele todo lo expuesto en los puntos 1.2.2 y 1.2.3 del presente anexo con las particularidades que se establecen en el «Manual del sistema de incentivo de Administración» al indicar los objetivos a cumplir por dicho personal.

2.2. Almacén y Mecánicos de barril.

Tendrán el mismo sistema de incentivo definido para el «personal auxiliar» de fábrica, de acuerdo con los puntos 1.2.2 y 1.2.3 del presente anexo, siendo el valor del coeficiente de objetivos cumplidos (CO): 0/0,25/ 0,50/ 0,75/1 según el grado de consecución de los objetivos establecidos en el «Manual del sistema de incentivo de Producción (Cervecería)».

3. MALTERIAS

3.1. Producción.

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:

$$Prima = V \times \frac{hp}{ht} \times Co \times Ca \times PM$$

donde:

V = Coeficiente de categoría laboral y cuyo valor es:

Categoría	Valor de V
Jefe de 1.ª Técnico	1,20
Jefe de 2.ª Técnico	1,17
Oficial 1.ª Técnico	1,14
Oficial 2.ª Técnico	1,12
Oficial 1.ª J.E.	1,10
Oficial 1.ª	1,08
Oficial 2.ª	1,06
Ayudante	1,04
Auxiliar 1.ª	1,02
Auxiliar 2.ª	1,00

hp = Horas de presencia del productor en el proceso productivo.

ht = Horas del turno del puesto de trabajo del productor durante el mes para el que se calcula la prima (jornada laboral mensual, más horas extraordinarias necesarias).

Co = Coeficiente de objetivos y cuyo valor será: 0/0,25 0,50/ 0,75/1, de acuerdo con la consecución de objetivos establecidos en el «Manual del sistema de incentivo de Producción (Malterías)».

Ca = Coeficiente de absentismo de cada productor, y cuya forma de cálculo es la establecida en el punto 1.1.2.1 del presente anexo.

PM = Módulo unitario de prima y cuyo valor es:
PM = 3.000 ptas/mes (para el personal a jornada completa).
PM = 1.500 ptas/mes (para el personal a media jornada).

El valor del coeficiente de objetivos (CO) de un productor correspondiente al mes para el que se calcula la prima, será definido por la Dirección de la Maltería, ateniéndose al «Manual del sistema de incentivo de Producción (Malterías)».

3.2. Administración.

Es aplicable todo lo dicho en el punto 1.2 del presente anexo.

4. COMPLEMENTOS

1. Todo el personal que devengue prima tendrá derecho en vacaciones a una prima, cuyo valor será la media de la prima recibida en el mismo período de tiempo durante la época de trabajo, multiplicada por el coeficiente de absentismo anual, según la siguiente tabla:

Días de absentismo	Coeficiente de absentismo anual
De 0 a 10	1,0
De 11 a 15	0,9
De 16 a 20	0,8
De 21 a 25	0,6
De 26 a 30	0,3
Más de 30	0,0

(Los días de absentismo del año serán solo los correspondientes a días hábiles no trabajados).

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 un productor lesionase los intereses del resto del equipo, el Director de Fábrica, previo aviso del Jefe de dicho productor y comunicación al Comité de Empresa, podrá reducir excepcionalmente la prima correspondiente en un porcentaje y un tiempo de aplicación de éste, que se determinará de acuerdo con el Comité de Empresa.

3. Teniendo en cuenta que la estructuración económica del sistema de incentivos 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 incentivos, 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. Los rendimientos normales de los trenes se revisarán en el caso de que el porcentaje anual medio de averías eléctricas y mecánicas supere el 15 por 100 de las horas de funcionamiento del tren.

6. Durante el tiempo de parada total de un tren para su revisión anual, se aplicará:

— Las COP medias obtenidas por el tren en los ciclos anteriores, contadas desde la última revisión o los trece últimos ciclos si el intervalo de revisión ha sido mayor.

— Htren media desarrollada por el tren en los ciclos anteriores, contados desde la última revisión o los 13 últimos ciclos si el intervalo de revisión ha sido mayor, realizando la transformación proporcional en función del tiempo de parada:

$$H_{\text{tren}} (\text{a aplicar}) = H_{\text{tren}} (\text{media}) \times \frac{DP}{DC}$$

DP = Días de parada para la revisión.

DC = Días del ciclo medio aplicado.

7. Definida la plantilla mínima para el funcionamiento de los trenes de embotellado, se establece que para el personal de embotellado que en el ciclo objeto de cálculo de la prima no tenga absentismo, se le aplicará a la prima obtenida un coeficiente multiplicador, cuyo valor es:

$$CM = \frac{\text{Plantilla mínima de/o de los trenes}}{\text{Plantilla media presente en el ciclo objeto de cálculo}}$$

8. Variaciones superiores a ± 5 por 100 de los rendimientos teóricos máximos de los trenes de embotellado, definidas en este anexo, determinarán la actualización de dichos rendimientos y en consecuencia la del rendimiento normal. Esta revisión tendrá una validez mínima de seis meses.

ANEXO NUMERO 3

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

JUBILACION

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

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

1.2. Solicitar la jubilación voluntaria para el día mismo en que se 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 el subsidio de vejez, si tuviere derecho.

1.4. Jubilarse en la fecha solicitada.

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

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

Base 3.^a Remuneraciones computables.—Las percepciones netas correspondientes a los doce meses anteriores a la jubilación, que servirán de base para la determinación del complemento de la pensión, serán única y exclusivamente las siguientes:

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

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

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

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

Base 6.^a El personal que hubiera causado baja en la Empresa antes de cumplir los sesenta y cinco años, por invalidez, tendrá derecho a percibir el complemento de pensión que le corresponda, una vez cumplida la edad reglamentaria, aplicándole los preceptos de las presentes bases. El salario regulador será el neto percibido durante los doce meses precedentes a su baja por invalidez, de conformidad con lo establecido en la base 3.^a El complemento será la diferencia necesaria para alcanzar el porcentaje a que tenga derecho, una vez deducidas las pensiones que por cualquier concepto disfrute de la Seguridad Social o del ramo de accidentes.

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

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

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

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

VIUEDAD

Base 11. *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 12. *Condiciones del beneficiario.*—Deberá reunir los siguientes requisitos:

- 12.1. Haber contraído nupcias con una antelación mínima de tres años respecto a la fecha del fallecimiento del causante, salvo el caso previsto en el apartado 12.3.2, en que dicha prestación tendrá efectos desde el momento en que se produzca el óbito, sea cual fuera el tiempo transcurrido desde que contrajeron nupcias.
- 12.2. Estar conviviendo con el cónyuge causante ininterrumpidamente o, 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.
- En caso de separación tendría igualmente derecho a la pensión de viudedad si hubiera sido el marido declarado culpable legalmente.
- 12.3.2. Estar incapacitada para el trabajo.
- 12.3.3. Tener a su cargo hijos habidos del causante con derecho a pensión de orfandad de la Seguridad Social.

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

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

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

- 13.1. Si el causante estaba percibiendo la pensión complementaria de jubilación, el beneficiario percibirá el 45 por 100 de ésta en concepto 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 perciba de la Mutualidad Laboral, alcance los siguientes porcentajes de su remuneración neta real, computada según se establece en la base tercera.

Años de servicios a la Empresa (cumplidos)	Porcentaje que ha de alcanzarse entre la pensión de la Mutualidad y el complemento
Veinte o mas años	60
Quince a veinte años	50
Diez a quince años	40

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

13.4. Con independencia de la pensión que pueda corresponder a la viuda, percibirá de una sola vez la cantidad equivalente a quince días del salario base, antigüedad y plus de convenio correspondiente a su categoría laboral, más diez mil pesetas.

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

- 14.1. Por contraer nuevas nupcias o tomar estado religioso.
- 14.2. Pérdida o privación de la patria potestad en virtud de

alguna de las causas previstas en los artículos 169 y 171 del Código Civil, o ausencia 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 15. Las normas relativas a la pensión complementaria de viudedad entrarán en vigor el mismo día que el presente Convenio y no tendrán efectos retroactivos que excedan del 1 de enero de 1974, aplicándose exclusivamente los beneficios que de ellas se deriven sobre las situaciones de viudedad acaecidas a partir de esa misma fecha.

GENERAL

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

16633 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se acuerda dictar Laudo para la Empresa «Fibrotubo-Fibrolit».

Visto el expediente de conflicto colectivo relativo a la Empresa «Fibrotubo-Fibrolit, S. A.», iniciado el 17 de febrero de 1979;

Resultando que con fecha 17 de febrero de 1979 se presenta por la Dirección de la Empresa escrito de conflicto colectivo afectando a ámbito interprovincial; reunidas las partes el 27 y 28 de febrero en trámite de avenencia no se produce acuerdo. Posteriormente ambas partes se reúnen los días 20 y 29 de marzo. Convocada huelga del 21 al 31, ésta no tiene efecto, por lo que la Empresa insta a la Dirección General de Trabajo para continuar el mismo procedimiento, como así se aprecia, si bien se consiguieron acuerdos en el centro de San Vicente del Raspeig (Alicante) y en las Delegaciones y Representaciones. El presente conflicto se circunscribe finalmente al centro de Valdemoro, pero como se inició interprovincial es competente la Dirección General de Trabajo;

Resultando que la Dirección General de Trabajo, a través de su Gabinete Económico, ha analizado las propuestas de las partes en su aspecto económico, resultando una masa salarial bruta de 377.268.654 pesetas sobre la cual había que hacer deducciones por personal excluido de Convenio, previsión para nueva antigüedad y ascensos, los compromisos de la Empresa que mantiene sobre enfermedad y accidente y lo relativo a determinadas comidas de personal, cuya evolución de coste es independiente a la Empresa. Sobre estos datos es preciso operar teniendo en cuenta las pérdidas de la Empresa, pero observando que los trabajadores exponen una determinada estructura financiera que es preciso examinar mejor, si bien por otro lado es evidente un exceso de «stock». Se advierte también de las observaciones de las partes la existencia de dietas, siendo masa salarial, son parte importante en el pago del personal de montaje, pero que no es justo que sus incrementos deban gravitar sobre el total del resto de los trabajadores;

Resultando que la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1 del Real Decreto de 19 de enero de 1979, da su conformidad a la propuesta de Laudo que a continuación se expone;

Considerando que esta Dirección General de Trabajo es competente para dictar este Laudo en virtud de lo dispuesto en el artículo 19 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo;

Considerando que del análisis económico de la Empresa, su situación de falta de beneficios e importante «stock» acumulado puede deducirse que, como máximo, el incremento de la masa salarial pudiera ser del 11 por 100 o incluso inferior, según el criterio de la Dirección General de Trabajo para Laudos en Empresas en difícil situación económica es de considerar la peculiar estructura financiera de la Empresa que alegan los trabajadores. Es cierto que hay pérdidas por exceso de cargas financieras pero, a pesar de sanearse este aspecto, seguirán existiendo pérdidas, siendo especialmente grave el excesivo «stock», lo que obligará a la Empresa a un importante esfuerzo para superar su actual situación. No obstante, puede ser elevada la masa salarial en un 11,5 por 100, sin contar incrementos de dietas que de hecho se abonan sin figurar en el anterior Convenio, pues si se contaran habría que reducir retribuciones de una mayoría de trabajadores en beneficio de unos pocos. Elevando así la masa salarial, y teniendo en cuenta la nueva situación del Impuesto de Rendimiento de Trabajo Personal, las reservas incrementadas para nueva antigüedad