

regulación de las dos formas de trabajo y que en la actualidad están en funcionamiento.

Calendario de fiestas locales de Madrid capital.

Direcciones Regionales:

Los días laborables de lunes a viernes será:

Entrada: Nueve horas.

Salida: Diecinueve diez horas.

Interrupción de dos horas para comer (de catorce a dieciséis horas).

Salvo los viernes de junio, julio, agosto y septiembre, que será:

Entrada: Nueve horas.

Salida: Quince horas.

Calendario de fiestas autonómicas y locales del municipio donde radique el centro de trabajo.

17950 RESOLUCION de 23 de junio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Sociedad Anónima El Aguila».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Sociedad Anónima El Aguila» (código de Convenio número 9000212), que fue suscrito con fecha 25 de mayo de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros y Delegados sindicales de las centrales UGT, CC.OO. y Sindicato Cervecerero Independiente, en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 23 de junio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA «SOCIEDAD ANONIMA EL AGUILA». AÑO 1994

Artículo 1. *Ámbito funcional, territorial y personal.*

Las estipulaciones del presente Convenio afectarán a todo el personal de la empresa «Sociedad Anónima El Aguila», que preste sus servicios en centros de trabajo establecidos, o que establezcan en el futuro en cualquier parte del territorio nacional.

Podrán adherirse al presente Convenio las empresas que se dediquen a la distribución y reparto de cerveza exclusivamente, y a la fabricación de malta cervecera.

A efectos de aplicación del presente Convenio, las condiciones pactadas en el mismo forman un todo indivisible y serán consideradas globalmente.

Quedan excluidos de aplicación del presente Convenio los Directores de Cervecería, Directores comerciales regionales y aquellas personas del «staff» de la sociedad que así lo hubieran convenido con la «Sociedad Anónima El Aguila».

Artículo 2. *Vigencia, duración y prórroga.*

La duración del presente Convenio se fija en un año desde el día 1 de abril de 1994 al 31 de marzo de 1995. El mismo se entenderá prorrogado en tanto que cualquiera de las partes no lo denunciara con al menos tres meses de antelación a la fecha de caducidad. La denuncia se deberá efectuar mediante comunicación escrita a la Dirección General de Trabajo u organismo correspondiente, iniciándose las negociaciones a primeros de marzo de 1995, debiendo estar en poder de las partes negociadoras los anteproyectos objeto de negociación con quince días de antelación al inicio de las deliberaciones del Convenio.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de abril de 1994, independientemente de su publicación en el «Boletín Oficial del Esta-

do», salvo en aquellos conceptos que tuvieran fecha distinta de entrada en vigor.

Artículo 3. *Comisión Mixta de Interpretación.*

Con la entrada en vigor del presente Convenio, se constituye la Comisión de Interpretación que estará integrada por los siguientes representantes:

Ocho miembros en representación de los trabajadores en la siguiente proporción: Cuatro miembros de Comisiones Obreras, tres miembros de UGT y el Presidente del Comité Intercentros.

La representación de la empresa podrá tener hasta ocho miembros en la Comisión, uno de los cuales asumirá la responsabilidad de Secretario.

La función de la Comisión Mixta de Interpretación será solucionar de forma negociada las diferencias que hubiere en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este Convenio. Dicha Comisión de Interpretación no obstruirá la posibilidad de recurso a las jurisdicciones correspondientes.

La Comisión queda domiciliada en Vara de Rey, 7, Madrid, convocándose dentro de los diez días siguientes de recibirse petición de interpretación, asumiendo dar contestación al tema planteado dentro de los cinco días hábiles siguientes a la reunión.

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

Artículo 4. *Conceptos que integran las retribuciones salariales.*

Las percepciones salariales de los trabajadores afectados por el presente Convenio habrán de estar integradas en los siguientes conceptos:

A) Percepciones salariales:

1. Salario base.
2. Plus Convenio.
3. Complementos personales del salario.

- 3.1 Antigüedad.
- 3.2 Pluses especiales de antigüedad.
- 3.3 Condiciones o percepciones particulares.

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

B) Complementos salariales por cantidad o calidad de trabajo:

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

- C) Comisiones.
- D) Plus de transportes.
- E) Incentivo de productividad.

Artículo 5. *Salario base y plus Convenio.*

Los salarios base y plus Convenio serán los que se establecen por categoría en el anexo I, columnas 1 y 2.

Artículo 6. *Coefficientes salariales.*

Se establecen unos coeficientes salariales actualizados a las categorías y salarios que figuran en el anexo I del presente Convenio.

Artículo 7. *Antigüedad y pluses especiales de antigüedad.*

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

Bienios del 5 por 100 cada uno, en razón a su antigüedad desde la fecha de entrada en la empresa, con un tope máximo de quince bienios, equivalente al 75 por 100.

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

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

Artículo 8. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán un incremento en su retribución ordinaria de 170 pesetas.

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

Artículo 9. Plus de turnos rotativos.

Por razones de producción, debidamente acreditadas, se podrán implantar turnos rotativos de mañana, tarde y noche en los centros de trabajo que lo precisen.

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

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

Si estuviesen establecidos previo acuerdo con el Comité, será necesario acudir a este procedimiento cuando las circunstancias organizativas, de producción o de ventas aconsejen un cambio en los mismos. Cuando no lo estuvieran será necesario presentar anualmente los proyectos o necesidades de turnos para ese año siguiendo el procedimiento señalado en este artículo.

Aquellos trabajadores que realicen su jornada de trabajo en régimen de turnos rotativos, debidamente autorizados por la autoridad laboral, percibirán un plus de turnos rotativos de 907 pesetas por cada uno de los días trabajados de tarde o noche.

A tal efecto, se entenderá por turno de tarde o noche, cuando al menos la mitad de la jornada de trabajo transcurra entre las quince y las veintidós horas para el turno de tarde, y las veintidós y las seis horas para el turno de noche.

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

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

El personal que trabaje en turnos rotativos, cuando lo haga en turnos de noche, verá reducida su jornada laboral a treinta y seis horas semanales.

Esta reducción se podrá compensar y acumular en cómputo semanal, mensual o anual, siempre de forma compatible con los sistemas de transporte público.

Esta compensación se hará prioritariamente en tiempo de descanso en jornada nocturna, salvo en los Departamentos en los que esté establecido el trabajo en turnos continuados o cuando exista la imposibilidad de dar el descanso nocturno en cualesquiera otros casos.

Salvo acuerdo con el trabajador, las fechas de libranza serán comunicadas con un mínimo de siete días de antelación.

Cuando haya imposibilidad de efectuar la compensación en descanso, se podrá efectuar en metálico por un importe de 2.000 pesetas por cada semana o 400 pesetas por cada día trabajado en turno de noche.

Para controlar la implementación de este acuerdo, en cada una de las factorías se nombrará una Comisión de Seguimiento, compuesta por hasta tres miembros del Comité de Empresa, y por el mismo número de representantes de la compañía que con carácter bimestral se reunirán y analizarán la aplicación de este acuerdo conforme a las cargas de trabajo que hayan existido en los distintos Departamentos, acordando los sistemas de libranzas y descansos, o su pago en metálico en caso de imposibilidad.

En base a este análisis, la compañía y la representación social podrán proponer las fechas en que el descanso pudiera tener efecto y, cuando sea imposible, propondrá a la Comisión de Seguimiento su pago en las cuantías señaladas anteriormente.

Artículo 10. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, disfrutarán de las siguientes pagas extraordinarias: Abril, julio, agosto, septiembre y diciembre, que serán abonadas en la primera quincena del mes correspondiente.

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

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

Artículo 11. Horas extraordinarias.

En el número de horas extraordinarias se estará a lo establecido en el Real Decreto de 14 de marzo de 1986. Ambas partes, de común acuerdo, establecen que se abonará en efectivo únicamente un máximo de un 30 por 100 de horas extraordinarias anuales, compensándose las restantes en días de descanso, en temporada baja de trabajo.

Para el cálculo del importe de las horas extraordinarias se incrementará el tipo de hora pactada, señalada para cada categoría en el anexo I, con el porcentaje personal de antigüedad más un incremento del 75 por 100. Dicho incremento se aplicará tanto en los supuestos de retribución en metálico de horas extraordinarias, como en los supuestos de que las mismas fuesen compensadas con períodos de descanso.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

Los Comités de Empresa o Delegados de personal estarán facultados para ser informados mensualmente del número de horas extraordinarias realizadas por todos y cada uno de los trabajadores de su centro de trabajo.

Artículo 12. Comisiones y compensaciones de reparto.

Por comisiones de vendedores se entienden aquellas cantidades que perciben los trabajadores adscritos a la función de reparto y/o distribución. Dicha comisión de vendedores consiste en una cantidad pactada por cada caja y/o barril de cerveza vendido y/o recogido. Las comisiones compensan globalmente dos aspectos fundamentales: Incentivo de ventas e inconvenientes inherentes a la función de reparto.

La referida comisión por cada caja vendida y/o recogida se fija en la cantidad de 19,50 pesetas. Para la percepción de dichas comisiones es necesario cumplir todas las funciones propias de distribución y venta. Se acuerda abonar a cada ruta la cantidad de 3.662 pesetas mensuales en concepto de quebranto de moneda.

Con el fin de garantizar la mayor agilidad de carga y descarga en los muelles de los camiones de reparto, a la firma del presente Convenio, la empresa y los Comités de cada centro se comprometen a la mayor brevedad posible a buscar e implantar los sistemas adecuados para dar solución a tal fin.

Artículo 13. Transporte del personal.

Se establece para todos los trabajadores un plus de transporte en las siguientes condiciones:

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

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

Mensuales, 963 pesetas, si el centro de trabajo estuviere ubicado a una distancia entre 2 a 6 kilómetros, ambos inclusive, del domicilio del trabajador.

Mensuales, 1.926 pesetas, si el centro estuviere ubicado a más de 6 kilómetros del domicilio del trabajador.

Mensuales, 2.140 pesetas, si el centro de trabajo estuviere ubicado a más de 10 kilómetros del domicilio del trabajador.

Este plus se devengará por día efectivamente trabajado y se empezará a aplicar con efectos de 1 de abril de 1994.

Artículo 14. Jornada laboral.

A partir de 1 de abril de 1994, la jornada laboral semanal será la siguiente:

- a) Para el personal obrero, técnico y subalterno, respetando los derechos adquiridos, en jornada de lunes a viernes, cuarenta horas a la semana.
- b) Para el personal administrativo en jornada de lunes a viernes, treinta y cinco horas a la semana.

Cuando la jornada se realice en forma continuada, se establecerá un descanso de veinticinco minutos en el personal del apartado a) y de quince minutos en el personal del apartado b), computándose estos descansos como tiempo de trabajo efectivo.

Todo el personal que por Reglamento y Ordenanza quedase excluido del régimen de la jornada normal de trabajo, se acoplará al mismo régimen de trabajo para no causar trastornos.

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

Artículo 15. Turnos continuados.

Por razones de producción, debidamente acreditadas, se podrán implantar turnos continuados de lunes a domingo en los centros de trabajo que lo precisen.

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

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

Si estuviesen establecidos previo acuerdo con el Comité, será necesario acudir a este procedimiento cuando las circunstancias organizativas, de producción o de ventas aconsejen un cambio en los mismos. Cuando no lo estuvieren será necesario presentar anualmente los proyectos o necesidades de turnos para ese año siguiendo el procedimiento señalado en este artículo.

Los trabajadores a turno continuado, cuando trabajen en sábado o domingo percibirán 4.922 pesetas y tendrán medio día de descanso por cada uno de los sábados o domingos trabajados, fijándose en el calendario de trabajo los oportunos descansos. Si no fuera posible el descanso del medio día, se abonarán 3.076 pesetas además de las 4.922 antes expresadas.

Igual tratamiento se dará al trabajo en festivo entre semana.

Artículo 16. Dietas.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, todo el personal afectado por el mismo que por necesidades del servicio haya de estar o permanecer fuera de su lugar de residencia, tendrá derecho a percibir una dieta cuya cuantía y desglose es el siguiente:

A) Dieta completa: 10.122 pesetas.

1. Desayuno: 278 pesetas.
2. Comida: 2.568 pesetas.
3. Cena: 2.140 pesetas.
4. Cama: 5.136 pesetas.

B) Media dieta: 5.061 pesetas.

Normas para el abono de dietas:

1. Se tendrá derecho al importe designado para cama y desayuno cuando se pernocte fuera de la residencia habitual.
2. Se tendrá derecho a la primera comida cuando se salga de viaje antes de las trece horas y se encuentre fuera de su lugar de residencia entre las trece y las quince horas.
3. Se tendrá derecho a la segunda comida cuando no se encuentre de regreso a su residencia habitual a partir de las veintiuna horas o cuando salga de viaje antes de las veintitrés.
4. Se tendrá derecho al importe fijado para desayuno cuando se salga de viaje antes de las ocho de la mañana.

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

Artículo 17. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará sin distinción de grupo o categoría profesional de un período anual de vacaciones retribuidas de veinticuatro días laborales. Dicho período de tiempo se incrementará en un día laborable más con motivo del traslado de fecha de disfrute de la Virgen de las Viñas que se celebra el día 10 de septiembre.

El calendario de vacaciones será elaborado de acuerdo entre empresa y trabajadores, con la participación de los Comités o Delegados de personal.

El calendario de vacaciones deberá estar elaborado antes del día 1 de diciembre del año anterior, abriéndose un plazo de reclamación hasta el 20 de diciembre, en que habrá de estar elaborado el calendario definitivo. El disfrute de las vacaciones habrá de ser obligatoriamente por rotación dentro de cada Departamento.

Los acuerdos suscritos que pudieran existir entre empresa y representantes de los trabajadores sobre los meses de disfrute de las vacaciones, se mantendrán y podrán ser mejorados sin perjuicio de lo que se establezca como bolsa de vacaciones.

Al objeto de compensar la ineludible necesidad de espaciar las vacaciones a lo largo de todo el año, se establece una bolsa de vacaciones a la que tendrá derecho todo trabajador, siempre que, como mínimo, el período disfrutado sea de tres días laborables, en cuyo caso se aplicará respecto del total de días la proporcionalidad correspondiente.

A) En los meses de enero, febrero, marzo y noviembre: 1.873 pesetas/día.

B) En los meses de abril, mayo, octubre, diciembre, del 1 al 15 de junio y del 16 al 30 de septiembre: 936 pesetas/día.

C) En los meses de julio, agosto, del 16 al 30 de junio y del 1 al 15 de septiembre, no se percibirá en ningún caso cantidad alguna.

La bolsa de vacaciones se hará efectiva con anterioridad al disfrute de las mismas, siempre y cuando así lo solicite el trabajador. Cuando teniendo programadas las vacaciones en el calendario elaborado entre empresa y trabajadores, fuera cambiada la fecha por la empresa, el trabajador tendrá derecho a percibir la bolsa que corresponda al calendario, independientemente de la fecha real del disfrute de las vacaciones.

Todo trabajador tendrá derecho a dos días a cuenta de sus vacaciones anuales por necesidades propias, siempre que lo permitan las necesidades de su Departamento.

El tiempo de baja por enfermedad o accidente no laboral no interrumpirá el período de vacaciones, excepto en el supuesto de que la baja laboral tenga un tiempo mínimo de duración de quince días.

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

Artículo 18. Días no laborables.

Los días 24 y 31 de diciembre serán no laborables.

El personal con jornada de cuarenta horas semanales tendrá un día más no laborable al año a disfrutar en época baja de trabajo.

Artículo 19. Licencias con sueldo.

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

A) Quince días por matrimonio del trabajador.

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

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

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

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

F) Tres días por operación quirúrgica grave o enfermedad grave de esposa o mujer con la que se conviva habitualmente, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos, nietos, hermanos y cuñados.

G) Dos días por traslado de domicilio.

H) Un día por matrimonio de hijos, padres, padres políticos, hermanos, cuñados y sobrinos.

I) Por el tiempo indispensable, cuando el trabajador tenga que atender algún asunto personal de carácter público previsto por la Ley o disposición administrativa.

J) Un día por defunción de tíos o sobrinos en general.

K) Permiso necesario para concurrir a exámenes para la obtención de un título oficial académico o profesional.

En todo caso, se entiende que los días a que se hace referencia en este artículo son días naturales, excepto en el supuesto del apartado B), nacimiento de hijo, en el que deberán ser laborables.

Si la provincia en que sucedan los hechos que den origen a las licencias anteriormente mencionadas no fuere la misma en que resida habitualmente el trabajador, los plazos se aumentarán en dos días naturales.

El trabajador vendrá obligado a presentar documentos o justificantes legales o médicos que acrediten las circunstancias alegadas para la obtención de las anteriores licencias. Caso de comprobarse la falsedad de las causas invocadas, será motivo de sanción, según lo establecido en el Reglamento Interior de la empresa, sin perjuicio de la pérdida total de las retribuciones durante los días de ausencia.

El disfrute de los anteriores permisos se entenderá con derecho a percibir la retribución correspondiente a los conceptos de salario y complementos por antigüedad.

Artículo 20. *Licencias sin sueldo.*

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

B) La mujer trabajadora que hubiere dado a luz y agotado el período ordinario de suspensión de contrato por parto regulado en el apartado A del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, podrá disfrutar de una licencia sin sueldo, ni otra percepción económica, con reserva del puesto de trabajo por período máximo de tres meses, en aquellos supuestos de enfermedad acreditada del recién nacido. Cuando el padre y la madre trabajen en la «Sociedad Anónima El Aguila», uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Artículo 21. *Excedencias.*

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

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

Artículo 22. *Ingresos.*

Para ingresar en la empresa como trabajador de la misma, será necesario, aparte de lo que disponen las Leyes vigentes en materia de contratación, cumplir los siguientes requisitos:

A) Solicitar el ingreso mediante formulario establecido al efecto.

B) Someterse a examen médico y pruebas psicotécnicas o profesionales que la empresa considere conveniente de acuerdo con la categoría y clase de trabajo a desempeñar.

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

Para los puestos de trabajo que hubieran de cubrirse con personal de nuevo ingreso, será condición inexcusable que el trabajador esté censado en la Oficina de Empleo, teniendo cumplidos los dieciséis años de edad.

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

Para el ingreso del personal fijo discontinuo.—Este personal, que será el que lleve prestando servicio tres temporadas ininterrumpidas, salvo por causas ajenas al trabajador, en el centro de trabajo, ingresará en cada temporada siguiendo el siguiente sistema:

En cada factoría existirá una relación de este personal por orden de antigüedad, orden que se establecerá teniendo en cuenta el tiempo efectivo acumulado de trabajo que acredite cada productor.

El orden de llamada para empezar a trabajar se hará, dentro de esta relación, por orden de antigüedad.

Para el ingreso de otro tipo de personal eventual.—Existirá una relación también, como en el caso anterior, por orden de antigüedad teniendo en cuenta el tiempo efectivo de trabajo, acumulado en años sucesivos, que acredite cada productor.

El orden de llamada para empezar a trabajar se hará, dentro de esta relación, por orden de antigüedad.

Personal de nuevo ingreso.—En caso de que las contrataciones de temporeros fueran superiores en número al personal citado en los apartados anteriores y hubiera que contratar nuevos trabajadores, la Dirección se compromete a reunirse con el Comité, y teniendo sobre la mesa las solicitudes de ingreso, se acordará, hasta el 90 por 100 de los puestos a cubrir, quiénes son las personas más idóneas para ingresar en la empresa.

Estas medidas se aplicarán con efectos de 1 de julio de 1992 sin efecto retroactivo alguno.

El haber trabajado como fijo discontinuo, dará derecho al trabajador a ser llamado cada temporada en el caso de que exista necesidad de contratar personal.

Artículo 23. *Períodos de prueba.*

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

Artículo 24. *Contratos de trabajo.*

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

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

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

Durante los tres primeros meses, el 75 por 100 sobre los salarios de Convenio.

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

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

Cuando algún trabajador cause baja en la empresa podrá pedir que esté presente un Delegado sindical a la firma de la correspondiente liquidación.

Artículo 25. *Sanciones.*

En aquellas faltas tipificadas como graves y muy graves, se abrirá una información escrita, previa a la tramitación del expediente, con la exposición de los hechos que motivan el mismo. Esta información escrita será transmitida al Comité de Empresa para su conocimiento, discusión y para emitir el preceptivo informe en la primera reunión ordinaria que tuviera lugar.

Cuando una falta sea tipificada como muy grave, necesariamente se tendrá que incoar expediente en el que será oído el trabajador, pudiendo el mismo aportar en su descargo los medios probatorios que estime pertinentes.

Durante el proceso de realización del expediente el Comité de Empresa podrá recabar cualquier información y aportar las pruebas que estime oportunas, antes de efectuarse la resolución definitiva.

Artículo 26. *Ascensos por capacitación.*

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

En el caso de titulados de grado superior o medio, Jefes Comerciales de Sector, si en una primera convocatoria quedara vacante la plaza, la empresa podrá recurrir a personal ajeno a ella, siendo sometidos estos aspirantes a pruebas similares a las anteriores, pudiendo también el personal de la empresa concurrir a las mismas. En el caso de Inspectores Comerciales, al menos el 60 por 100 de las mismas deberán ser cubiertas por personal de la plantilla de la empresa, mediante las pruebas y exámenes oportunos, que deben ser superados por los candidatos. En el supuesto de que en la primera convocatoria no hubiera aspirantes, la empresa cubrirá libremente.

En las restantes categorías las plazas han de ser cubiertas necesariamente por personal de la empresa, debiendo ésta realizar las convo-

catorias necesarias para que así suceda o, en el supuesto de que en la primera convocatoria no hubiera aspirantes, la empresa cubrirá libremente.

El personal subalterno quedará excluido del presente artículo pero será elegido dentro de la propia empresa.

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

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

Para poder ascender a Jefes de 1.ª y 2.ª será necesario llevar como mínimo tres años como trabajador fijo en la empresa.

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

Todos los ascensos que se produzcan en la empresa afectada por el presente Convenio, habrán de realizarse de acuerdo con lo establecido en el mismo. Siempre que se realicen trabajos de superior categoría y los mismos vengan como consecuencia de cubrir vacantes producidas por personal que tenga derecho a la reserva expresa del puesto de trabajo, vacaciones, servicio militar o incapacidad laboral transitoria, se abonará la diferencia de sueldo.

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

El presente artículo quedará sin efecto a partir de la fecha en la que el Comité Intercentros y la empresa aprueben el Reglamento de Formación para la Promoción que habrá sido elaborado por la Comisión nombrada al efecto.

Artículo 27. *Ascensos por antigüedad.*

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

A) Todos los Auxiliares de 2.ª Obreros y Limpiadoras con antigüedad de dos años en estas categorías, ascenderán automáticamente a la categoría superior de Auxiliar de 1.ª Obrero, sin ningún otro requisito.

B) Todos los Inspectores de 2.ª, al mes siguiente de cumplir un año y medio de antigüedad en esta categoría, ascenderán automáticamente a Inspector de 1.ª

C) Todos los Auxiliares de 1.ª del Departamento Comercial, ascenderán a Oficiales de 2.ª Obreros automáticamente al cumplir cinco años de antigüedad en dicha categoría.

D) Todos los Auxiliares de 1.ª Obreros ascenderán automáticamente a la categoría de Ayudantes al cumplir cinco años de antigüedad en dicha categoría.

E) Todos los Oficiales de 2.ª Conductores de carretillas ascenderán a Oficiales de 1.ª al cumplir diez años en la categoría de Oficial de 2.ª a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, absorbiéndose las compensaciones que venían percibiendo por este trabajo en el momento de consolidar la nueva categoría.

F) Todos los Auxiliares Administrativos ascenderán automáticamente a Oficiales de 2.ª al cumplir tres años de antigüedad en dicha categoría.

Todos los que hayan sido promocionados en base a lo establecido anteriormente se comprometen a seguir desempeñando sus funciones habituales y el mismo cometido profesional que tenían en el momento de su promoción. No obstante, la empresa vendrá obligada a darles preferencia en el trabajo propio de la categoría adquirida a tenor de dicha promoción y cursillos de formación tan pronto como ello sea posible.

Las nuevas condiciones económicas conseguidas por estos ascensos no tendrán retroactividad alguna.

Artículo 28. *Pruebas de aptitud.*

Se han de desarrollar con arreglo a las siguientes normas:

Se constituirá un Tribunal en el seno del centro compuesto por dos Vocales designados por la Dirección, por otros dos Vocales designados por el Comité de Centro, de los cuales uno será miembro del mismo independientemente de la categoría laboral que ostente, y por otro Vocal, tra-

bajador fijo de la empresa, nombrado por la Dirección de una terna presentada por el Comité de Empresa y entre ellos elegirán al Presidente.

Todos los componentes del Tribunal deberán de ostentar como mínimo la misma categoría laboral que corresponda a la vacante a cubrir, excepto el miembro del Comité de Empresa. El Jefe de Recursos Humanos o persona delegada podrá pertenecer, pero con carácter de asesor y sin voto.

Tanto el programa como las pruebas de aptitud y la valoración de las distintas pruebas a realizar, será competencia exclusiva del Tribunal examinador. Este Tribunal será, asimismo, competente para determinar el número de horas que deberán tener los cursillos de formación de clases teóricas en cada caso, pactándose expresamente el máximo de ochenta horas referidas en el último párrafo de este artículo para los cursillos dedicados a los Jefes de 1.ª Técnicos y Administrativos.

Todas las pruebas que preceptivamente se celebren, se han de puntuar con un máximo de 120 puntos, de los cuales hasta 20 corresponderán a la antigüedad, a razón de un punto por cada año de servicio en la empresa.

No se podrá descontar ninguna puntuación en la valoración de las pruebas por conducta laboral que haya sido anteriormente sancionada.

Todo aspirante tendrá derecho, en virtud de la calificación obtenida y no estando conforme con ella, a cotejar los exámenes de todos los aspirantes conjuntamente con el Tribunal.

Las pruebas de aptitud han de convocarse con tres meses de antelación debiendo indicarse en la convocatoria el número de plazas a cubrir y la fecha de celebración de las pruebas de aptitud, así como el Departamento o Sección de destino. En el plazo de treinta días siguientes a la convocatoria el Tribunal examinador habrá de publicar los ejercicios y programas de dichas pruebas.

En las restantes convocatorias se realizarán las pruebas con un máximo de dos meses a partir del último examen celebrado.

A fin de garantizar la formación profesional, la empresa convocará y celebrará en los dos meses anteriores a la celebración de las pruebas de aptitud cursos teórico-prácticos entre todos los aspirantes por personal especializado.

Dichos cursos teórico-prácticos tendrán para las clases teóricas una duración mínima de veinticinco horas y un máximo de ochenta impartidas, todas ellas, fuera de la jornada de trabajo. Los cursillos teóricos irán dirigidos fundamentalmente a tratar los conocimientos específicos de la vacante a cubrir.

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

Para los puestos que así lo requieran, y antes de los cursillos teórico-prácticos, se efectuará un reconocimiento médico previo y eliminatorio entre todos los aspirantes.

La puntuación del examen psicotécnico no podrá en ningún caso ser eliminatoria. En el caso de sucesivas convocatorias de la misma plaza a cubrir los aspirantes no tendrán, si lo desean, que presentarse a aquellas asignaturas que tengan aprobadas de convocatorias anteriores.

Al igual que en el artículo 26, el presente artículo quedará sin efecto a partir de la fecha en la que el Comité Intercentros y la empresa aprueben el Reglamento de Formación para la Promoción que habrá sido elaborado por la Comisión nombrada al efecto.

Artículo 29. *Plantillas y escalafones.*

A partir de su entrada en vigor, respetándose todas las convocatorias pendientes de celebración de pruebas, las plantillas de la empresa deberán ajustarse a los porcentajes mínimos que establece la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, con las siguientes modificaciones:

Para los centros de trabajo con más de 50 trabajadores fijos: En el grupo obrero habrá un 10 por 100 de Jefes de Equipo, 15 por 100 de Oficiales de 1.ª, 15 por 100 de Oficiales de 2.ª, 30 por 100 de Ayudantes, 20 por 100 de Auxiliares de 1.ª y 15 por 100 de Auxiliares de 2.ª

En el grupo técnico habrá un 1 por 100 de Jefes de 1.ª y un 1,5 por 100 de Jefes de 2.ª

Los porcentajes correspondientes a los Jefes de 1.ª y 2.ª Técnicos se aplicarán sobre el total de la plantilla del grupo obrero de cada centro de trabajo con más de 50 trabajadores fijos.

En el grupo administrativo: 8 por 100 de Jefes de 1.ª, 12 por 100 de Jefes de 2.ª, 20 por 100 de Oficiales de 1.ª, 20 por 100 de Oficiales de 2.ª y 40 por 100 de Auxiliares.

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

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

Artículo 30. Premio por años de servicio.

Al personal que cumpla los veinte, treinta o treinta y nueve años de servicio ininterrumpidos en la empresa, a partir de 1 de abril de 1994, se le concederá un premio que se abonará en el mismo mes que se cumplan los años de servicio, y cuya cuantía será de: A los veinte años de servicio, 76.250 pesetas; a los treinta años de servicio, 94.385 pesetas, y a los treinta y nueve años de servicio, 117.980 pesetas.

Artículo 31. Plus de permanencia.

Todos los trabajadores comprendidos en los grupos de cotización del 5 al 10 de la Seguridad Social que lleven veinticuatro años en la misma categoría profesional percibirán un plus de 7.490 pesetas mensuales, durante doce meses al año.

Los trabajadores con categoría profesional de Ayudantes que lleven cinco años en esa categoría percibirán la cantidad de 8.560 pesetas durante 12 mensualidades al año.

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

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

Artículo 32. Ayudas por incapacidad laboral transitoria.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, en caso de incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad laboral profesional o accidente laboral, tendrá derecho a los beneficios que para los trabajadores fijos establece la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, en su artículo 40, apartado 2.

Artículo 33. Ayudas durante el servicio militar.

Los trabajadores fijos que se incorporen al servicio militar o aquellos otros que realicen la prestación social sustitutoria, quedarán durante el tiempo normal que duren estas situaciones en situación asimilada a la de alta, por lo que irán devengando los derechos de antigüedad, escalafón, ascensos y similares que pudieran corresponderles.

Asimismo, estos trabajadores tendrán derecho a percibir durante dicho período una cantidad de 11.567 pesetas mensuales sin distinción de categoría profesional siempre y cuando no realicen ningún tipo de trabajo.

El personal con contrato no fijo tendrá derecho a los beneficios que concede este artículo durante el tiempo que reste desde la fecha de incorporación a los servicios indicados en el primer párrafo y la fecha de terminación de su contrato de trabajo.

Artículo 34. Nupcialidad.

El personal percibirá por este concepto y por una sola vez la cantidad de 23.133 pesetas que se duplicará en el caso de que ambos contrayentes trabajen en la empresa.

Para tener derecho al percibo íntegro de la anterior cantidad será necesario estar al servicio de la empresa con doce meses de antelación a la fecha del hecho causante. En caso contrario será abonada proporcionalmente al tiempo trabajado.

Para la percepción de este concepto será preciso presentar el Libro de Familia.

Artículo 35. Ayudas por estudio.

Se establece una ayuda por estudio a los hijos de los trabajadores de seis a dieciocho años de edad, inclusive, por importe de 2.196 pesetas mensuales durante los meses de septiembre a junio.

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

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

Formación Profesional y BUP: 36.642 pesetas.

Titulación media y superior: El importe por una sola vez de la matrícula de cada asignatura.

Doctorado y «master»: 42.800 pesetas.

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

El personal con contrato no fijo, y referido al curso académico anterior, tendrá derecho al importe íntegro de los beneficios establecidos anteriormente para el personal fijo que curse estudios, siempre y cuando esté al servicio de la empresa con un mínimo de doce meses consecutivos. De otra forma percibirá, en el momento de su baja, la parte proporcional al tiempo ininterrumpido trabajado de los importes señalados para la Formación Profesional y BUP, titulación media y superior y doctorado y «master».

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

Artículo 36. Ayuda por fallecimiento.

En el caso de fallecimiento de un trabajador en activo, independientemente de la liquidación de haberes que legalmente corresponda a sus derechohabientes, la empresa abonará a éstos una ayuda para gastos de entierro por un importe de 88.985 pesetas.

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

Artículo 37. Ayuda por hijos y cónyuge disminuidos físicos o psíquicos.

Se establece por el presente Convenio una ayuda de 12 mensualidades de 12.840 pesetas cada una por cónyuge y cada hijo disminuido físico o psíquico o minusválido. Para la percepción de esta ayuda será preciso presentar los justificantes necesarios de acuerdo con los baremos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que acrediten una disminución, al menos, de un 33 por 100.

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

Artículo 38. Seguro de vida, invalidez y accidente laboral.

La empresa se compromete a mantener durante la vigencia de este Convenio una póliza colectiva para todo el personal de plantilla y en activo que asegure las cantidades siguientes por trabajador:

Por invalidez absoluta y gran invalidez: 3.590.000 pesetas.

Muerte: 3.470.000 pesetas.

En el supuesto de muerte por accidente laboral, la cantidad fijada por muerte se incrementará en 700.000 pesetas.

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

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

Artículo 39. Crédito para vivienda.

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

Artículo 40. Percepción de haberes.

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

Para cubrir necesidades de carácter perentorio a juicio de la Dirección de cada centro de trabajo, la empresa podrá anticipar, a cuenta de salarios, la cantidad de hasta 200.000 pesetas por trabajador. El límite que se fija para toda la sociedad y que, en ningún momento podrá ser rebasado, será de 5.000.000 de pesetas. Este anticipo no devengará ningún tipo de interés y tendrá que ser devuelto a la empresa como máximo en las 12 mensualidades siguientes a su concesión y entrega, autorizando a la empresa para su descuento en nómina.

Artículo 41. Carné de conducir.

Si por infracción cometida en el desempeño de su función, a algún trabajador le fuera retirado temporalmente el carné de conducir necesario en su trabajo en la empresa, ésta le adaptará a otro trabajo durante el tiempo de suspensión, respetándole su categoría.

En caso de retirada definitiva o su no renovación por causas físicas, se le adaptará a otro puesto de trabajo compatible con sus aptitudes, respetándole su categoría.

La empresa efectuará las gestiones necesarias a fin de renovar los carnés de conducir próximos a caducar, como elemento de trabajo en los trabajadores fijos, siendo el costo de cada renovación por cuenta de la empresa.

Asimismo, se acuerda que los gastos oficiales de la renovación del carné de conducir de los Carretileros sean a cargo de la empresa.

Artículo 42. *Economatos y comedores.*

La empresa seguirá manteniendo o concertará donde sea posible un economato a fin de que el personal pueda beneficiarse de mejores condiciones en la adquisición de materias de primera necesidad.

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

Artículo 43. *Ropa de trabajo.*

La empresa proveerá a cada uno de sus trabajadores de la ropa y calzado suficientes y adecuados para su trabajo.

Las especificaciones respecto a la ropa de trabajo serán las que establezcan los Reglamentos de empresa, si los hubiere. En el supuesto de que no está regulada dicha materia en los citados Reglamentos, los Comités de Empresa tendrán facultades para revisar la cantidad y calidad del material, así como la fecha de entrega del mismo que se producirá, con carácter general, el 1 de octubre la de invierno y el 1 de abril la de verano.

Artículo 44. *Profesionalidad.*

En el tema de profesionalidad, se estará a lo que establece la legislación vigente.

A fin de garantizar la formación profesional, la empresa convocará y celebrará en los tres primeros meses de cada año, cursos de formación teórico-prácticos para todo el personal de la empresa que desee asistir a ellos, impartidos por personal especializado, perteneciente a la empresa o no.

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

De forma expresa, se acuerda que la empresa iniciará estas actividades con la organización de cursos necesarios tendientes a facilitar la obtención del título de Graduado Escolar para los trabajadores que lo soliciten, siempre que el número de los mismos por centro de trabajo así lo aconseje. Donde no sea posible organizarlos la empresa abonará lo estipulado para el BUP en el artículo 35 de este Convenio y en las condiciones fijadas en el mismo.

Artículo 45. *Nuevas categorías.*

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

- A) Merchandiser.
- B) Promotor de Ventas.

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

Artículo 46. *Productividad.*

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

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

Se establece un incentivo de productividad que constará de dos partes, una fija y otra variable.

La cantidad fija será de 26.000 pesetas y se pagará en una sola vez en el mes de febrero de 1995.

La parte variable, también por un importe de 26.000 pesetas, se abonará en el mes de febrero de 1995 si se alcanza la productividad de 2.122 hectolitros/hombre (se obtendría de los hectolitros vendidos en el período 1 de enero de 1994 a 31 de diciembre de 1994 dividido entre el número de empleados fijos existentes el 1 de enero de 1995).

Artículo 47. *Traslados.*

Los trabajadores que sean trasladados a otro centro de trabajo que suponga un cambio de residencia, lo efectuarán con arreglo a las siguientes condiciones:

Percepción, por una sola vez, de 1.500.000 pesetas como indemnización de traslado.

Percepción de 21.000 pesetas mensuales durante cuatro años. Alternativamente, el trabajador podrá optar por percibir, en vez de 1.500.000 pesetas y las 21.000 pesetas indicadas anteriormente, la cantidad de 55.000 pesetas mensuales durante cuatro años.

Reembolso de los gastos de mudanza.

Abono gastos de viaje del trabajador y los familiares que de él dependan. Siete días de dietas, valor Convenio, para dos personas.

Independientemente de las vacaciones reglamentarias, se concederá un mes para efectuar el traslado.

El trabajador trasladado se integrará en el mismo régimen de trabajo que el personal que preste servicio en el Departamento al que el citado trabajador haya sido destinado.

El trabajador trasladado no podrá ser vuelto a trasladar en un plazo de dos años. Pasado este plazo, si fuese vuelto a trasladar, percibiría, a partir de la fecha en que el traslado fuese efectivo, una ayuda para vivienda de 60.000 pesetas mensuales durante cuatro años.

Estos traslados se comunicarán previamente al Comité de Empresa o Delegados de personal y al Comité Intercentros con explicación de la causa que lo motiva y la viabilidad futura del nuevo puesto de trabajo al que se traslada al trabajador.

El trabajador que no estuviese de acuerdo con el traslado podrá rescindir su contrato de trabajo con arreglo a las disposiciones legales.

Este artículo tendrá efectividad a partir de los traslados que se produzcan desde el día 25 de mayo de 1994.

Artículo 48. *Organos de representación de los trabajadores.*

A) Los Comités de Empresa:

1. Los miembros de los Comités de Empresa de todos los centros de trabajo afectados por el presente Convenio dispondrán libremente de hasta cuarenta horas al mes para cualquier actividad sindical; dichas horas podrán ser acumulables en uno o más miembros, siempre que se notifique previamente a la empresa, pudiendo computarse anualmente a estos miembros.

2. El Comité de Empresa o Delegados de personal será informado previamente de los cambios de puesto de trabajo que se produzcan en el seno de empresas, cualquiera que fueren las causas.

B) El Comité Intercentros.—El mismo ha quedado legalmente constituido a partir del 1 de abril de 1987, según el artículo 63/3 de la Ley 32/1984:

1. Definición y funciones: El Comité Intercentros es el órgano colegiado de representación de los trabajadores de la «Sociedad Anónima El Aguila», en todo el ámbito estatal ante la Dirección de la empresa y cualquier entidad y organismo, con capacidad jurídica y defensa de interés, representación, negociación y resolución de aquellos temas que afecten a dicho Comité, todo ello de conformidad con las competencias establecidas en la normativa del mismo y regulado en el artículo 64 del mismo Estatuto de los Trabajadores.

Se establece como domicilio de este Comité Intercentros el social de la «Sociedad Anónima El Aguila», Vara de Rey, número 7, 28045 Madrid.

2. Composición: El Comité Intercentros está formado por 13 miembros titulares que serán miembros del Comité de centros de trabajo, en proporción a la representatividad obtenida por las centrales sindicales con una representación mínima del 15 por 100 de Delegados a nivel estatal en las últimas elecciones sindicales y designadas entre ellos por las mismas.

3. El Comité Intercentros contará con los asesores necesarios por cada central sindical representada en el mismo.

4. A las reuniones asistirá el Delegado sindical intercentros de cada central representada en el mismo.

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

Los gastos de los miembros de dicho Comité Intercentros así como los de los Delegados sindicales intercentros derivados de dichas reuniones, serán en su totalidad a cargo de la empresa. Las horas utilizadas en la celebración de estas reuniones o las que se empleen en representar o gestionar asuntos de su competencia, no excederán de cuarenta horas mensuales, excepto para el Presidente y Secretario que no excederán de sesenta y no computarán con las que les correspondan como miembros del Comité de Empresa. Dichas horas serán computadas a cada miembro anualmente.

Artículo 49. Secciones sindicales.

Aquellos trabajadores que ostenten algún cargo de representante de los afiliados a alguna central sindical presente en la empresa hasta un máximo de uno por centro de trabajo, dispondrán de hasta treinta horas al año para actividades propias de su cargo. Respecto a las secciones sindicales se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985.

Los Delegados de las secciones sindicales tanto de centro como estatales tendrán las mismas garantías que los miembros de los Comités de Empresa.

Será de aplicación a los Secretarios generales de la sección sindical, las garantías previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Se fija un derecho para los representantes sindicales de coger permisos no retribuidos de hasta doce días al año.

Se establece una excedencia con reserva expresa del puesto de trabajo para aquellos trabajadores que ostenten cargos sindicales electivos dentro de cada sindicato.

Cuando las centrales sindicales presentes en su seno lo soliciten, las empresas descontarán en nómina la cuota correspondiente a cada una de ellas, entregando a cada Tesorero respectivo el montante correspondiente.

La empresa habilitará en sitios bien visibles tabloneros adecuados para la exposición de comunicados de índole sindical.

Los representantes de las secciones sindicales tendrán derecho a participar, conocer e intervenir, siempre que se inicie expediente disciplinario contra algún representante sindical que pertenezca a sus sindicatos.

Las garantías que corresponderán a los representantes sindicales, tanto al Comité de Empresa como de las secciones sindicales, serán los que en su momento determinen las Leyes respectivas, siempre que no contravengan el presente Convenio.

Artículo 50. Asambleas.

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

Fuera de la jornada de trabajo, el Comité de Empresa o el 25 por 100 de todos los trabajadores, mediante escrito firmado, tienen el derecho a convocar dos Asambleas al mes. Asimismo, fuera de la jornada de trabajo, las secciones sindicales presentes en la empresa pueden convocar a sus afiliados a una Asamblea cada dos meses.

La empresa proporcionará los locales necesarios para la celebración de las Asambleas. Tanto el Comité de Empresa como los representantes de las secciones sindicales, se comprometen a mantener el orden de las Asambleas y la integridad de los locales, responsabilizándose de las transgresiones legales que en su caso se produjeran en el desarrollo de las mismas.

La asistencia o no asistencia a las Asambleas no será en ningún caso motivo justificado para la percepción de horas extraordinarias.

Artículo 51. Seguridad e higiene en el trabajo.

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene, Estatuto de los Trabajadores y de disposiciones generales concordantes y de general aplicación.

Principios generales: Son funciones del Comité de Seguridad e Higiene, promover en la empresa la observancia y aplicación de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como proponer,

estudiar y dar publicidad a las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales.

La empresa seguirá potenciando a todos los niveles la formación en materia de seguridad e higiene a fin de crear una correcta mentalidad en ese campo. El Comité de Seguridad e Higiene velará especialmente la determinación de aquellos trabajos que sean insalubres, tóxicos, penosos o peligrosos, y en caso de que los mismos sean así declarados de conformidad con las disposiciones vigentes, será fijado un plazo para su desaparición o para su realización conforme a las normas que regulan esta materia.

Siempre que se produzca un accidente, una copia del parte del mismo será facilitada al trabajador lesionado, según establece la legislación vigente.

El Comité de Seguridad e Higiene celebrará como mínimo una reunión mensual de la cual se dará cuenta pasando al Comité de Empresa el acta de la reunión.

Reconocimientos médicos: La empresa efectuará el reconocimiento médico para todo el personal de la siguiente forma:

Se efectuará bajo el criterio del Servicio Médico de empresa en el ámbito de las competencias que le son propias y tiene encomendadas en la empresa.

Se realizará a todo el personal de la empresa como mínimo una vez al año y con mayor frecuencia al personal de aquellas secciones que por la naturaleza del trabajo a efectuar así se precise tal y como ha sido definido en Comité de Seguridad e Higiene.

Dichos reconocimientos podrán constar de las siguientes pruebas:

Análisis sistemático de sangre: Glucemia, colesteroles, urea, ácido úrico.

Análisis sistemático de orina.

Radiografía del tórax.

Visiotest.

Productores en ambiente ruidoso: Audiometría.

Productores de reparto: Radiografía P.A. y lateral de C. Lumbosacra.

Productores de bodegas, fermentación y cocción: Pruebas de reumatismo.

Reconocimientos ginecológicos siempre a solicitud de la interesada.

Como es costumbre en la empresa, el Servicio Médico facilitará a cada trabajador el resultado de dichos reconocimientos.

La mujer trabajadora, cuando esté embarazada, que asista a cursos de preparación al parto tendrá derecho, previa justificación, a una hora de asueto semanal siempre y cuando el horario de estos cursos coincida con el de la jornada laboral.

En cuanto a las materias que afecten a la salud laboral en el trabajo, se aplicarán todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento siguiéndose los criterios de aplicación y valoración del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 52. Complemento de las pensiones de jubilación, viudedad, orfandad e invalidez.

Las bases por las que se regirán los complementos de las pensiones de jubilación y viudedad, serán las que figuran en el anexo II de este Convenio.

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

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

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

En el caso de invalidez permanente para la profesión habitual y el inválido sea menor de cincuenta y cinco años, se establece un complemento vitalicio por parte de la empresa del 25 por 100 de la base reguladora

de la Seguridad Social. En el caso de que se reconozca al trabajador una incapacidad permanente total cualificada, se le reconocerá un complemento, también vitalicio, del 20 por 100 de la misma base reguladora. La cuantía de tales complementos no se verá incrementada por sucesivos Convenios y su aplicación comenzará, a las incapacidades que sean reconocidas, con efectos a partir del día 1 de abril de 1994.

A las incapacidades permanentes totales para la profesión habitual, declaradas durante la vigencia del presente Convenio, les será de aplicación lo dispuesto en el acta de fecha 18 de julio de 1990.

Artículo 53. Jubilaciones anticipadas.

Los trabajadores que se jubilen al cumplir los sesenta años de edad, percibirán de la empresa un complemento vitalicio correspondiente a los porcentajes que se citan calculados sobre los salarios de los doce meses anteriores, de los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad, plus Convenio y pagas extraordinarias deducida la Seguridad Social. Este complemento se abonará en 14 pagas:

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

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

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

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

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

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

Los trabajadores que al cumplir los sesenta años les faltase un tiempo máximo de seis meses para acceder al escalón inmediatamente superior

del complemento podrán, solicitando la jubilación al cumplir los sesenta años, continuar en activo por ese período de tiempo que le faltase, si da su conformidad la empresa a la jubilación. El trabajador dispondrá de un plazo de sesenta días para acogerse a estos beneficios, desde la fecha de proposición por parte de la empresa.

Disposición transitoria primera.

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

Disposición transitoria segunda.

Para evitar el vacío legal y si durante la vigencia de este Convenio se derogase la Ordenanza Laboral Cervecera, la misma tendría vigencia, así como el Reglamento de Régimen Interior, en todo lo que no se opusiese a lo pactado en el presente Convenio Colectivo hasta la expiración de la vigencia del mismo.

Disposición adicional única.

En relación con las tablas comprendidas en el anexo I del presente Convenio, ha de hacerse constar que las categorías que se enumeran en la misma son meramente enunciativas, no estando obligado ningún centro de trabajo a mantenerlas, sino con la necesidad efectiva del puesto de trabajo.

Por otra parte, la categoría de Jefe de Servicios será determinada libremente por la empresa.

ANEXO I

Del 1 de abril de 1994 al 31 de marzo de 1995

Categoría	Salario base	Plus Convenio	Total mes/día	Total antigüedad	Pagas extras	Horas extras	Coefficiente final
Jefe de Servicios	161.297	124.067	285.364	80.269	285.454	1.111,83	1,97
Titulado grado superior	142.657	115.883	258.540	78.007	258.630	1.084,10	1,79
Titulado grado medio	132.878	105.552	238.430	66.754	238.521	987,52	1,65
Jefe 1.ª Administración	132.878	105.552	238.430	61.151	238.521	922,63	1,65
Jefe 1.ª Técnico	132.878	105.552	238.430	61.151	238.521	867,42	1,65
Jefe 2.ª Administración	116.743	101.571	218.314	54.084	218.405	807,59	1,51
Jefe 2.ª Técnico	116.743	101.571	218.314	54.084	218.405	759,57	1,51
Oficial de 1.ª Administración	105.766	95.121	200.887	52.325	200.978	774,58	1,39
Oficial de 1.ª Técnico	105.766	95.121	200.887	52.325	200.978	728,59	1,39
Oficial de 2.ª Administración	94.563	90.238	184.801	52.325	184.891	727,80	1,28
Oficial de 2.ª Técnico	94.563	90.238	184.801	52.325	184.891	684,96	1,28
Auxiliar Administración	85.468	83.237	168.705	52.325	168.797	622,20	1,17
Auxiliar Técnico	85.468	83.237	168.705	52.325	168.797	585,78	1,17
Inspector de 1.ª	110.313	97.276	207.589	52.325	207.679	748,27	1,44
Inspector de 2.ª	105.747	95.137	200.884	52.325	200.976	732,26	1,39
Subalterno de 1.ª Jefe Equipo	95.846	95.661	191.507	52.684	191.597	636,46	1,32
Subalterno de 1.ª	89.143	88.953	178.096	52.684	178.186	572,08	1,23
Subalterno de 2.ª	82.437	82.246	164.683	52.684	164.773	569,33	1,14
Oficial de 1.ª Jefe Equipo	3.498	3.132	6.630	1.724	198.962	658,58	1,39
Oficial de 1.ª	3.261	2.838	6.099	1.724	183.024	613,27	1,28
Oficial de 2.ª	3.007	2.652	5.659	1.724	169.825	593,34	1,19
Ayudante	2.787	2.648	5.435	1.724	163.109	554,90	1,14
Auxiliar de 1.ª	2.653	2.560	5.213	1.724	156.471	544,83	1,09
Auxiliar de 2.ª	2.429	2.346	4.775	1.724	143.311	522,81	1,00
Limpiadora	2.429	2.346	4.775	1.724	143.311	522,81	1,00
Aprendiz 3.º año	2.186	2.111	4.297	1.552	128.980	—	0,90
Aprendiz 2.º año	1.943	1.877	3.820	1.552	114.649	—	0,80
Aprendiz 1.º año	1.700	1.642	3.342	1.552	100.318	—	0,70

ANEXO II

Bases que regulan la concesión de beneficios de mejora de las cantidades de jubilación y viudedad

JUBILACIÓN

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

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

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

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

1.4 Jubilarse en la fecha solicitada.

Base 2.ª *Beneficios que se conceden.*—Jubilación a los sesenta y cinco años: Una cantidad con arreglo a la siguiente escala:

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

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

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

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

Base 4.^a El total de la cantidad anual que resulte de la aplicación de la escala contenida en la base 2.^a se fraccionará en 14 partes iguales. 12 se abonarán por meses naturales vencidos y los dos restantes en Navidad y julio. El pago se efectuará en las oficinas de la empresa, sin perjuicio de establecer otra forma o lugar de pago, siempre que se solicite razonablemente por el interesado.

Base 5.^a Cesará el devengo de las cantidades de jubilación al fallecer el beneficiario. La Dirección de la empresa podrá solicitar la presentación de certificación de vida del titular de la pensión cuando el pago no se realice directamente al interesado.

Base 6.^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, cuando se trate de productores cuya sustitución ofrezca alguna dificultad, quedando obligado, una vez transcurrido el plazo, a pagarle una cantidad de jubilación del mismo porcentaje que si se hubiera jubilado dentro del plazo reglamentario, si bien los salarios que se computarán serán los de los doce meses anteriores a su cese real.

Base 7.^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 la organización actual, aunque dando cuenta de ellos al Director provincial de Trabajo para su conocimiento.

Base 8.^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 por la edad que se implante.

Base 9.^a Las presentes normas entrarán en vigor el día 1 de abril de 1994.

VIUDEDAD

Base 10. *Condiciones del causante.*—Deberá encontrarse, en el momento del fallecimiento, en alguna de las situaciones siguientes:

- 10.1 Estar percibiendo de la empresa la cantidad correspondiente de jubilación.
- 10.2 Pertenecer a la plantilla de la empresa con un mínimo de diez años de servicios ininterrumpidos.

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

11.1 Haber contraído nupcias con una antelación mínima de tres años respecto a la fecha de fallecimiento del causante, salvo el caso previsto en el apartado 11.3.2 en que dicha prestación tendrá efecto desde el momento en que se produzca el óbito, sea cual fuera el tiempo transcurrido desde que contrajera nupcias.

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

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

- 11.3.1 Haber cumplido la edad de cuarenta años.
- 11.3.2 Estar incapacitada para el trabajo.
- 11.3.3 Tener a su cargo hijos habidos del causante con derecho a pensión de orfandad de la Seguridad Social.

11.4 Si el beneficiario es varón, para tener derecho al complemento de viudedad, deberá reunir los requisitos señalados en los apartados 11.1 y 11.2 y encontrarse al fallecimiento de su esposa incapacitado para el trabajo.

Base 12. *Beneficios que se conceden.*—Son de dos clases, según la situación del causante en el momento de fallecimiento:

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

12.2 Si el causante no fuera pensionista de jubilación y reuniera en el momento de su fallecimiento los requisitos señalados en el apartado 10.2, el beneficiario tendrá derecho a una cantidad complementaria, que, sumada a la que perciba del Instituto Nacional de la Seguridad Social, alcance los siguientes porcentajes de su remuneración neta real, computada según se establece en la base 3.^a:

Años de servicio a la empresa cumplidos	Porcentaje
Veinte o más	45
De quince a veinte	40
De diez a quince	30

Base 13. Cesará el devengo de la pensión complementaria de viudedad por las siguientes causas:

- 13.1 Por contraer nuevas nupcias o tomar estado religioso.
- 13.2 Pérdida o privación de la patria potestad en virtud de alguna de las causas previstas en el Código Civil, o ausencia que implique abandono de los hijos.
- 13.3 Cesar en su incapacidad, si la pensión se otorgó por esta causa, salvo en los casos en que el beneficiario se recupere después de cumplir cincuenta y cinco años de edad.

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

Base 14. Los beneficiarios de las pensiones de viudedad y orfandad vendrán obligados a acreditar fehacientemente, siempre que la empresa lo solicite, y obligatoriamente a principios de cada año, que subsisten las causas y circunstancias que dieron derecho a los referidos complementos de pensión.

GENERAL

Las cantidades que se determinan como de jubilación y viudedad, de acuerdo con las bases anteriores, fraccionadas de la forma que se indica en las mismas, se consolidarán durante todo el tiempo el derecho al disfrute en cada una de sus modalidades en la forma correspondiente a cada 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 efecto desde el 1 de abril de 1994.

17951 RESOLUCION de 27 de junio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «FREMAP, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «FREMAP, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social» (Código de Convenio número 9008312), que fue suscrito con fecha 28 de abril de 1995, de una parte por el Comité Intercentros en representación del colectivo laboral afectado, y de otra por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 27 de junio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.