

5. Facilitar la difusión de las buenas prácticas de gestión educativa y de los beneficios asociados al empleo del Modelo Europeo de Gestión de Calidad.

En su virtud, he dispuesto:

Primero. *Creación del premio.*

Se crea el Premio a la Calidad en Educación con el fin de reconocer el esfuerzo de los centros docentes no universitarios para mejorar la calidad de sus procesos y de sus resultados educativos.

Segundo. *Ámbito del premio.*

Al premio podrán presentarse todos los centros docentes españoles que impartan enseñanzas regladas no universitarias y que no hayan obtenido el Premio a la Calidad en Educación en las dos ediciones inmediatamente anteriores.

Tercero. *Modalidades del premio.*

1. El premio tendrá dos modalidades: La primera estará dirigida a los centros docentes de titularidad pública que impartan enseñanzas regladas no universitarias; la segunda se orientará a los centros docentes de titularidad privada que impartan esas mismas enseñanzas.

2. En cada modalidad se otorgará un Premio a la Calidad en Educación. El jurado podrá conceder, en cada caso, menciones honoríficas para aquellos centros que no hubieran podido acceder al premio y cuya evaluación haya sido especialmente positiva.

Cuarto. *Convocatoria del premio.*

El Ministerio de Educación y Cultura, convocará, para cada curso escolar, mediante Orden, el Premio a la Calidad en Educación en sus diferentes modalidades.

Quinto. *Bases del premio.*

1. El premio estará basado en el Modelo Europeo de Gestión de Calidad. No obstante, la evolución del modelo y la experiencia derivada de su utilización por los centros docentes serán tomadas en consideración a efectos de la adecuación de las bases del premio a las nuevas circunstancias.

2. El Ministerio de Educación y Cultura establecerá los criterios de selección que formarán parte de las bases del premio en cada edición.

3. Los criterios de selección recogerán, con las adaptaciones que sean necesarias, los diferentes elementos que componen el modelo.

Sexto. *Contenido de las convocatorias.*

En cada convocatoria se incluirán los siguientes apartados:

- a) Convocatoria del premio.
- b) Centros que pueden presentarse.
- c) Gestión de solicitudes.
- d) Compromisos del Ministerio de Educación y Cultura y de los centros docentes.
- e) Criterios para la concesión de los premios.
- f) Jurado.

Séptimo. *Premio.*

1. El Premio a la Calidad en Educación estará dotado con la cantidad que se asigne en la correspondiente orden de convocatoria, de acuerdo con el crédito que se fije al efecto en los Presupuestos Generales del Estado. Además, se entregará una acreditación y una placa diseñada en exclusiva para este propósito.

2. Las menciones honoríficas consistirán en una acreditación.

Octavo. *Entrada en vigor.*

La presente Orden entrará en vigor al día siguiente de su publicación.  
Madrid, 14 de septiembre de 1998.

AGUIRRE Y GIL DE BIEDMA

Ilmo. Sr. Secretario general de Educación y Formación Profesional.

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**22966** *RESOLUCIÓN de 1 de septiembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Sociedad Anónima El Águila».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Sociedad Anónima, El Águila» (código de Convenio 9000212), que fue suscrito con fecha 16 de julio de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 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 resuelve:

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, 1 de septiembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## TEXTO CONVENIO COLECTIVO DE LA «SOCIEDAD ANÓNIMA EL ÁGUILA». AÑOS 1998-1999

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

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

A efectos de la 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 Águila».

Artículo 2. *Vigencia, duración y prórroga.*

La duración del presente Convenio se fija por dos años desde el día 1 de abril de 1998 al 31 de marzo de 2000. 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 2000, 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 1998, independientemente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo en aquellos conceptos que tuvieran fecha distinta de entrada en vigor.

Artículo 3. *Incrementos salariales y revisión.*

Aquellos conceptos que no tengan un valor específico dentro de este Convenio tendrán un incremento del 2,55 por 100 para el primer año de vigencia y, también, del 2,55 por 100 para el segundo año.

Para el período 1998-1999, se abonarán el salario base, plus convenio, pagas extraordinarias, antigüedad y horas extraordinarias por los valores que figuran en la tabla del anexo A.

El día 1 de abril de 1999 las tablas a aplicar serán las que figuran en el anexo B, tablas que corresponden a las del anexo A que han sido incrementadas en un 2,55 por 100. Este porcentaje, en cuanto al salario

base, plus convenio, pagas extraordinarias y antigüedad, se incrementará, si existiera, con la diferencia de lo que exceda de 2,10 el IPC del período 1 de abril de 1999 a 31 de marzo del 2000.

Dicha regularización, caso de producirse será abonada en un solo pago una vez conocido el IPC facilitado por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que lo sustituya.

#### Artículo 4. *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: tres miembros de Comisiones Obreras, dos miembros de UGT, uno de CGT, uno de SCI 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 Retama 3, 28045 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 5. *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) Incentivos de productividad.

Teniendo en cuenta las características del trabajo de los empleados en funciones comerciales, no acoplables a jornada normal, la empresa entiende que la retribución de dichos empleados debe tener una componente fija y otra variable en función de objetivos concretos de ventas. Para el estudio de este tema se acuerda la creación de una Comisión a partir de 1 de octubre de 1998.

#### Artículo 6. *Salario base y plus convenio.*

Los salarios base y plus convenio serán los que se establecen por categoría en los anexos A y B, columnas 1 y 2.

#### Artículo 7. *Coefficientes salariales.*

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

#### Artículo 8. *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 15 bienios, equivalente al 75 por 100.

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

#### Artículo 9. *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 201,70 pesetas para el primer año de vigencia del Convenio y de 208,10 pesetas para el segundo año.

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 10. *Plus de turnos rotativos.*

Por razones de producción y/o exigencias del mercado, 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 por escrito a los representantes sindicales las causas, circunstancias del mercado, necesidades de producción, duración y el calendario de trabajo, así como los sistemas de rotación y cuadrantes de libranza, negociándose sobre los mismos durante los cinco días laborables siguientes a la comunicación de la empresa.

En el supuesto de acuerdo en el plazo anterior se implantarán los turnos con carácter obligatorio. Si no existiese acuerdo, en el mismo plazo, la empresa podrá implantar los turnos con carácter obligatorio, teniendo la representación sindical la posibilidad de recurso de mediación ante el órgano expresado en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), cuya resolución será vinculante.

Aquellos trabajadores que realicen su jornada de trabajo en régimen de turnos rotativos percibirán un plus de turnos rotativos de 1.091,40 pesetas por cada uno de los días trabajados de tarde o noche durante el primer año de vigencia y de 1.126,40 pesetas durante el segundo año.

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 cualquier otro caso.

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 2.364 pesetas por cada semana o 472,80 pesetas por cada día trabajado en turno de noche durante el primer año de vigencia del Convenio y de 2.440 pesetas y 488 pesetas, respectivamente, durante el segundo año.

Para controlar la implementación de este acuerdo, en cada una de las factorías se nombrará una Comisión de Seguimiento, compuesta por hasta cuatro 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 11. *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 los anexos A y B, 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 proporcionalmente al tiempo trabajado.

#### Artículo 12. *Horas extraordinarias.*

En el número de horas extraordinarias se estará a lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. 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 los anexos A y B 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 13. *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 21,80 pesetas para el primer año de vigencia y de 22,40 pesetas para el segundo. 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 4.039 pesetas mensuales en concepto de quebranto de moneda para el primer año de vigencia y de 4.142 pesetas para el segundo.

#### Artículo 14. *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 tuvieron 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:

Para el primer año, 1.146 pesetas mensuales, y 1.181 pesetas para el segundo, si el centro de trabajo estuviere ubicado a una distancia entre 2 a 6 kilómetros, ambos inclusive, del domicilio del trabajador.

Para el primer año, 2.294 pesetas mensuales, y 2.363 pesetas para el segundo, si el centro estuviere ubicado a más de 6 kilómetros del domicilio del trabajador.

Para el primer año, 2.548 pesetas mensuales, y 2.625 pesetas para el segundo, si el centro de trabajo estuviere ubicado a más de 10 kilómetros del domicilio del trabajador.

Este plus se devengará por día efectivamente trabajado.

#### Artículo 15. *Jornada laboral.*

A partir de 1 de abril de 1998, la jornada laboral semanal será la siguiente:

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

B) Para el personal administrativo en jornada de lunes a viernes, 35 horas a la semana.

Cuando la jornada se realice en forma continuada, se establecerá un descanso de 25 minutos en el personal del apartado A) y de quince minutos en el personal del apartado B), computándose estos descansos como tiempo de trabajo efectivo.

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 16. *Turnos continuados.*

Por razones de producción y/o exigencias del mercado, debidamente acreditadas, se podrán implantar turnos de lunes a domingo en los centros de trabajo que lo precisen.

El procedimiento para implantar estos turnos se iniciará comunicando por escrito a los representantes sindicales las causas, circunstancias del mercado, necesidades de producción, duración y el calendario de trabajo, así como los sistemas de rotación y cuadrantes de libranza, negociándose sobre los mismos durante los cinco días laborables siguientes a la comunicación de la empresa.

En el supuesto de acuerdo en el plazo anterior se implantarán los turnos con carácter obligatorio. Si no existiese acuerdo, en el mismo plazo, la empresa podrá implantar los turnos con carácter obligatorio, teniendo la representación sindical la posibilidad de recurso de mediación ante el órgano expresado en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), cuya resolución será vinculante.

Los trabajadores a turno continuado, cuando trabajen en sábado o domingo percibirán 5.923 pesetas en el primer año de vigencia y 6.112 pesetas en el segundo 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 el trabajador optase por no descansar el medio día percibirá 3.701 pesetas, además de las 5.923 pesetas antes expresadas para el primer año, y 3.819 pesetas, además de las 6.112 pesetas anteriormente indicadas para el segundo año.

Igual tratamiento se dará al trabajo en festivo entre semana.

#### Artículo 17. *Dietas.*

Todo el personal afectado por el presente Convenio 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:

	De 16-7-1998 a 31-3-1999	De 1-4-1999 a 31-3-2000
A) Dieta completa .....	11.946	12.386
A.1 Desayuno .....	304	312
A.2 Comida .....	2.805	2.877
A.3 Cena .....	2.337	2.397
A.4 Cama .....	6.500	6.800
B) Media dieta .....	3.109	3.189

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.

No se considerarán comprendidos dentro de estos casos los trabajadores afectos a los servicios de transporte y reparto realizados en localidades distintas de aquella en que radique la fábrica o depósito.

#### Artículo 18. *Vacaciones.*

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

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

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

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

Se reconoce el derecho al personal fijo discontinuo a cobrar sus vacaciones o a disfrutarlas al final del período de contratación. También podrán disfrutarse en el período en el que, en el momento de su contratación, se establezca con la empresa.

Al objeto de compensar la ineludible necesidad de espaciar las vacaciones a lo largo de todo el año, se establece la siguiente bolsa de vacaciones:

- A) En los meses de enero, febrero, marzo y noviembre: 2.157 pesetas/día para el primer año de vigencia y 2.243 pesetas para el segundo.
- B) En los meses de abril, mayo, octubre, diciembre, 1 al 15 de junio y 16 al 30 de septiembre: 1.057 pesetas/día para el primer año y 1.078 para el segundo año de vigencia.
- C) En los meses de julio, agosto, 16 a 30 de junio y 1 a 15 de septiembre, no se percibirá en ningún caso cantidad alguna.

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

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

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

La retribución de vacaciones incluye los siguientes conceptos: Salario base, pluses 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 19. *Días no laborables.*

Los días 24 y 31 de diciembre serán no laborables.

El primer año de vigencia el personal con jornada de cuarenta horas tendrá cuatro días no laborables al año a disfrutar en época baja de trabajo.

El segundo año de vigencia este personal tendrá cinco días no laborables a disfrutar, también, en época baja de trabajo.

Las fechas que correspondan a tres de los cuatro días en el primer año y a cuatro de los cinco días en el segundo del personal de cervecería serán determinadas por la empresa en el Plan Operacional de cada fábrica con participación del Comité de Empresa.

El personal con jornada inferior a cuarenta horas tendrá un día no laborable a disfrutar en época baja de trabajo.

Si por disposición oficial u otras circunstancias, durante el primer año de vigencia, se redujera la jornada laboral semanal o anual de trabajo, no serían de aplicación dos de los cuatro días no laborables establecidos para el personal de cuarenta horas y el día establecido para el personal de jornada inferior. Si la reducción fuera durante el segundo año de vigencia no serían de aplicación tres de los cinco días para el personal de cuarenta horas y el día del personal de jornada inferior.

#### Artículo 20. *Licencias con sueldo.*

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

- A) Quince días por matrimonio del trabajador.
- B) Tres días por nacimiento de hijo o alumbramiento y 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 21. *Licencia 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 4 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 Águila», uno de ellos podrá ejercer este derecho.

#### Artículo 22. *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.

**Artículo 23. Ingresos.**

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

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

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

El ingreso de personal se realizará con arreglo a las siguientes normas:

**Personal fijo discontinuo:**

El personal que tenga consolidada esta situación al 31 de diciembre de 1995, de acuerdo con el artículo 22 del Convenio Colectivo de 1 de abril de 1996 a 31 de marzo de 1997, ingresará en cada temporada en el centro de trabajo siguiendo el siguiente sistema:

El orden de llamada para empezar a trabajar este personal se hará conforme a las listas consolidadas en cada centro de trabajo.

Siempre que por necesidades excepcionales de mercado o de producción no lo desaconsejen, se avisará a este personal con una antelación mínima de cinco días a la fecha de la iniciación del trabajo.

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.

En cuanto a la liquidación de este personal se estará a lo que dice el acta del Comité Intercentros de fecha 16 de julio de 1998.

**Otro personal temporero:**

Aquellos a los que la empresa hubiera reconocido el derecho a suscribir contrato de trabajador fijo discontinuo una vez cumplidos los requisitos que para ser fijo discontinuo establecía el artículo 22 del Convenio Colectivo del año 1995 serán llamados, en caso necesario, siguiendo el orden de la relación consolidada anexa al preacuerdo de 9 de julio de 1996.

El ingreso de otro personal temporero se efectuará con arreglo al artículo 25 del presente Convenio Colectivo.

**Artículo 24. Períodos de prueba.**

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

**Artículo 25. 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.

Al personal que, con carácter general, se contrate para trabajos de temporada se le formalizará contrato de circunstancias de la producción. Para otro tipo de trabajo se formalizará el contrato que corresponda de acuerdo con la legislación vigente.

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

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

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

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

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

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

**Artículo 26. Sanciones.**

En aquellas faltas que pudieran ser consideradas graves o muy graves deberá realizarse expediente disciplinario en el que será oído el trabajador, pudiendo el mismo aportar en su descargo los medios probatorios que estime pertinentes.

La empresa entregará al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal, según corresponda, copia del pliego de cargos para su conocimiento y que aleguen, si lo estiman oportuno, por escrito, en un plazo de cinco días laborables.

Durante el proceso de realización del expediente el Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán recabar cualquier información y aportar las pruebas que estimen oportunas, antes de efectuarse la resolución definitiva.

**Artículo 27. Ascensos por capacitación.**

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

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

En las restantes categorías las plazas han de ser cubiertas necesariamente por personal de la empresa, debiendo ésta realizar las convocatorias necesarias para que así suceda, o en el supuesto de que en la primera convocatoria no hubiera aspirante, 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.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> será necesario llevar como mínimo tres años como trabajador fijo en la empresa.

La empresa 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 habrán de realizarse de acuerdo con lo establecido en el mismo. Siempre que se realicen trabajos de superior categoría y los mismos vengán como consecuencia de cubrir vacantes producidas por personal que tenga derecho a la reserva expresa del puesto de trabajo, vacaciones, servicio militar, incapacidad temporal, se abonará la diferencia de sueldo y no generarán derecho a vacante. La empresa comunicará a los representantes sindicales, mediante una relación nominal, las diferencias de sueldo que se hayan abonado y las causas que las motivan.

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 28. Ascensos por antigüedad.**

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

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

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

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

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

E) Todos los Oficiales de 2.<sup>a</sup> Conductores de carretillas ascenderán a Oficiales de 1.<sup>a</sup> al cumplir diez años en la categoría de Oficial 2.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> al cumplir tres años de antigüedad en dicha categoría.

G) Todos los Auxiliares técnicos ascenderán automáticamente a Oficiales de 2.<sup>a</sup> 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.

#### Artículo 29. *Pruebas de aptitud.*

Se han desarrollado 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 del centro de los cuales uno será miembro del mismo independientemente de la categoría laboral que ostente, y por otro vocal trabajador fijo de la empresa nombrado por la Dirección de una terna presentada por el Comité de Empresa y entre ellos elegirán al Presidente.

Todos los componentes del Tribunal deberán 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.<sup>a</sup> Técnicos y Administrativos.

Todas las pruebas que preceptivamente se celebren, se han de puntuar con un máximo de 120 puntos, de los cuales hasta 20 corresponderán a la antigüedad, a razón de 1 punto por cada año de servicio en la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Al igual que en el artículo 27, 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 30. *Plantillas y escalafones.*

A partir de su entrada en vigor, respetándose todas las convocatorias pendientes de celebración de pruebas, las plantillas de la empresa deberán ajustarse a los siguientes porcentajes mínimos:

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.<sup>a</sup>, 15 por 100 de Oficiales de 2.<sup>a</sup>, 30 por 100 de Ayudantes, 20 por 100 de Auxiliares de 1.<sup>a</sup> y 15 por 100 de Auxiliares de 2.<sup>a</sup>

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

Los porcentajes correspondientes a los Jefes de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>, 12 por 100 de Jefes de 2.<sup>a</sup>, 20 por 100 de Oficiales de 1.<sup>a</sup>, 20 por 100 de Oficiales de 2.<sup>a</sup> 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 31. *Premio por años de servicio.*

Al personal que cumpla los veinte, treinta o treinta y nueve años de servicios ininterrumpidos en la empresa, a partir de 1 de abril de 1998, 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, 87.833 pesetas; a los treinta años de servicio, 108.732 pesetas, y a los treinta y nueve años de servicio, 135.915 pesetas, para el primer año de vigencia del Convenio, y de 90.073 pesetas, 111.504 pesetas y 139.380 pesetas, respectivamente, para el segundo año.

#### Artículo 32. *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, durante doce meses al año, un plus de 8.503 pesetas mensuales, en el primer año de vigencia del Convenio y un plus de 8.720 pesetas mensuales el segundo año.

Los trabajadores, con categoría profesional de ayudantes, que lleven cinco años en esa categoría percibirán doce mensualidades al año de 9.719 pesetas en el primer año de vigencia y de 9.966 pesetas en el segundo año.

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

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

#### Artículo 33. *Ayudas por incapacidad temporal.*

Todo el personal afectado por el presente Convenio, en caso de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común, accidente no laboral o accidente laboral, tendrá derecho a un complemento de retribución hasta el total del salario real correspondiente a su categoría laboral en jornada normal de trabajo. Este beneficio podrá disfrutarse a partir del cuarto día, computado desde la fecha de la baja médica, y durante el tiempo en que el trabajador esté acogido a las prestaciones económicas correspondientes a dichas contingencias.

Artículo 34. *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 13.133 pesetas mensuales en el primer año de vigencia de Convenio y/o de 13.467 pesetas mensuales en el segundo, 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 35. *Nupcialidad.*

El personal percibirá por este concepto y por una sola vez la cantidad de 26.264 pesetas si el matrimonio se celebra durante el primer año de la vigencia del Convenio y de 26.934 pesetas si se celebra durante el segundo. Estas cantidades se duplicarán 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 36. *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 2.499 pesetas mensuales durante los meses de septiembre a junio del primer año de vigencia y de 2.568 pesetas mensuales durante el mismo período del segundo año.

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 Bachillerato Unificado Polivalente: 41.681 pesetas para el primer año de vigencia del Convenio y de 42.827 pesetas para el segundo año.

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

Doctorado y máster: 48.686 pesetas para el primer año de vigencia del Convenio y 50.025 pesetas para el segundo.

Las cantidades fijadas no se harán efectivas hasta justificar la matriculación y que se estén 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 Bachillerato Unificado Polivalente, titulación media y superior, doctorado y máster.

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

Artículo 37. *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 101.223 pesetas si el fallecimiento ocurre durante el primer año de vigencia del Convenio, o de 104.260 pesetas si tiene lugar durante el segundo.

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 38. *Ayuda por hijos y cónyuge disminuidos físicos o psíquicos.*

Se establece por el presente Convenio una ayuda de doce mensualidades de 15.693 pesetas cada una para el primer año del Convenio, y de 16.289 pesetas para el segundo año de vigencia 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 Asuntos Sociales, 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 disminuidos físicos, psíquicos o minusválidos.

Artículo 39. *Seguro de vida, invalidez y accidente laboral.*

La empresa se compromete a mantener, desde el día 16 de julio de 1998 y hasta el fin de la vigencia de este Convenio, una póliza colectiva para todo el personal de plantilla y en activo que asegure las cantidades siguientes por trabajador:

	Vigencia	
	Del 16-7-1998 al 31-3-1999 — Pesetas	Del 1-4-1999 al 31-3-2000 — Pesetas
Por invalidez absoluta y gran invalidez .....	4.094.000	4.217.000
Muerte .....	3.957.000	4.076.000

En el supuesto de muerte por accidente laboral, la cantidad fijada por muerte se incrementará en 798.000 pesetas si el fallecimiento ocurre entre el 16 de julio de 1998 y el 31 de marzo de 1999, o en 822.000 pesetas si ocurre entre el 1 de abril de 1999 y el 31 de marzo de 2000.

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.

Siempre que se produzca muerte o algún tipo de invalidez, la empresa lo comunicará al Comité, así como informará de las gestiones realizadas con la compañía aseguradora.

Artículo 40. *Crédito para vivienda.*

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

Se constituirá, a partir del día 1 de octubre de 1998, una Comisión con el fin de actualizar el acuerdo anterior.

Artículo 41. *Percepción de haberes.*

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

Para cubrir necesidades de carácter perentorio, a juicio de la dirección de cada centro de trabajo, con la participación del Comité, 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 doce mensualidades siguientes a su concesión y entrega, autorizando a la empresa para su descuento en nómina.

Artículo 42. *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 carretilleros sean a cargo de la empresa.

#### Artículo 43. *Economatos y comedores.*

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

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

#### Artículo 44. *Ropa de trabajo.*

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

Las especificaciones respecto a la ropa de trabajo serán las que establezcan los reglamentos de empresa, si los hubiere. En el supuesto de que no esté regulada dicha materia en los citados reglamentos, los Comités de Empresa tendrán facultades para revisar la cantidad 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 45. *Profesionalidad.*

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

A fin de garantizar la formación profesional, la empresa convocará y celebrará 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 tendentes 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 Bachillerato Unificado Polivalente en el artículo 36 de este Convenio y en las condiciones fijadas en el mismo.

La empresa se compromete, aparte de la formación que viene impartiendo, a realizar un esfuerzo especial en los años 1998 y 1999, principalmente en las cervecerías, a fin de enriquecer los puestos de trabajo e impulsar el conocimiento y profesionalidad a sus trabajadores. Para ello dedicará cantidades que suplementarán a las existentes en 1996 en sus presupuestos anuales de formación.

En tanto estén en vigor los acuerdos nacionales para la formación continua (FORCEM), la Comisión Paritaria creada al efecto desarrollará las competencias y funciones previstas en el Acuerdo de Formación de fecha de 17 de junio de 1997.

#### Artículo 46. *Nuevas categorías.*

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

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

Quedando las mismas asimiladas a efectos retributivos a la categoría de Oficial de segunda obrero.

#### Artículo 47. *Productividad.*

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

organizativo, siempre u 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 35.500 pesetas para el primer año de vigencia del Convenio, y se pagará en una sola vez en el mes de febrero de 1999. Para el segundo año, la cantidad será de 36.000 pesetas, que se abonará en el mes de febrero de 2000.

La parte variable, también de los mismos importes, en cada uno de los años, que la cantidad fija se abonará en los meses de febrero de 1999 y del año 2000 si se alcanza la productividad de 2.601 hectolitros/hombre en el primer año y 2.637 hectolitros/hombre el segundo año (se obtendría de los hectolitros vendidos en el período de 1 de enero a 31 de diciembre de 1998, dividido entre el número de empleados fijos existentes; el 1 de enero de 1999 para el primer año, y de los hectolitros vendidos en el período de 1 de enero a 31 de diciembre de 1999, para el segundo año dividido entre el número de empleados fijos existentes en 1 de enero de 2000).

#### Artículo 48. *Traslados.*

Los trabajadores que, a partir del día 16 de julio de 1998, 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 1.600.000 pesetas como indemnización de traslado.

Percepción de 22.000 pesetas mensuales durante cuatro años.

Alternativamente, el trabajador podrá optar por percibir, en vez de 1.600.000 y las 22.000 pesetas indicadas anteriormente, la cantidad de 58.000 pesetas mensuales durante cuatro años.

Reembolso de los gastos de mudanza.

Abono de 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 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.

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.

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.

#### Artículo 49. *Órganos 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 serán informados previamente de los cambios de puesto de trabajo que se produzcan en el seno de la empresa, cualesquiera 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 Águila», 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 el domicilio de este Comité Intercentros en la calle Retama, 3, 28045 Madrid.

2. Composición: El Comité Intercentros está formado por trece miembros titulares, que serán miembros del Comité de Centros de trabajo, en proporción a la representatividad obtenida por las centrales sindicales en las últimas elecciones sindicales y designados 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 de Comité de Empresa. Dichas horas serán computadas a cada miembro anualmente.

#### Artículo 50. *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 ciento treinta horas al año para actividades propias de su cargo. Respecto a las Secciones Sindicales se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985.

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 al 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 51. *Asambleas.*

La empresa reconoce el derecho a la celebración de asambleas en cada centro de trabajo, sin más requisitos que la comunicación previa al empresario de la fecha, lugar, hora y orden del día. Estas asambleas se someterán al siguiente procedimiento: Los trabajadores dispondrán de dos horas cada dos meses, que serán inmediatas a la terminación o al inicio de la jornada, para la asistencia a dichas asambleas, excepto aquellas asambleas que se celebren durante la negociación del Convenio Colectivo, que 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 comprometerán 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 52. *Seguridad y salud en el trabajo.*

En cuantas materias afecten a seguridad y salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Estatuto de los Trabajadores y de las disposiciones generales concordantes y de general aplicación.

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 Salud Laboral.

Dichos reconocimientos podrán constar de las siguientes pruebas:

Análisis sistemático de sangre: Glucemia, coleserina, 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 columna. 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.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Dirección de la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

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 53. *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 C de este Convenio.

En todo caso, la pensión total de jubilación, sumadas la pensión de la Seguridad Social y 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 Seguridad Social 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 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.

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 54. *Jubilaciones anticipadas.*

Los trabajadores que se jubilen al cumplir los 60 años de edad, percibirán de la empresa un complemento vitalicio correspondiente a los porcentajes que se citan calculados sobre los salarios de los doce meses anteriores, de los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad, plus convenio y pagas extraordinarias deducida la Seguridad Social. Este complemento se abonará en 14 pagas:

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

#### Artículo 55. *Cajas de cerveza gratuitas.*

Durante la vigencia del Convenio se facilitará al personal 10 cajas de cerveza gratuitas. Cada año de vigencia la empresa determinará los

períodos en que puedan ser retiradas así como los tipos, que serán latas Águila Amstel y latas Buckler.

Las cajas podrán ser retiradas por el personal en el período de septiembre a junio de los años 1998/1999 y de septiembre a marzo de los años 1999/2000.

El personal que no haya prestado servicio completo a la empresa durante cada uno de los años de vigencia del Convenio recibirá proporcionalmente estas cajas al tiempo trabajado. A estos efectos se establece que el personal que ingrese durante el año recibirá, en el momento de su contratación, proporcionalmente tantos vales de cerveza como correspondan al período desde su fecha de ingreso al 30 de junio. El día de su baja recibirá la diferencia entre lo percibido y lo que corresponda al período total trabajado.

#### 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 absorbidas y compensadas en su conjunto, y en cómputo anual, con las que se fijan en este Convenio.

#### Disposición transitoria segunda.

Se estará al Laudo Arbitral de fecha 27 de marzo de 1996 dictado en el proceso de la sustitución de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

En el supuesto de que por sentencia dictada por órgano judicial competente se decretase la nulidad del Laudo o de cualquiera de sus cláusulas, lo dispuesto en el mismo mantendría su vigor hasta tanto no recayese nueva Resolución al respecto, en cuyo supuesto ésta sustituiría al Laudo.

#### Disposición adicional primera.

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

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

#### Disposición adicional segunda.

Ambas partes se adhieren y ratifican de una forma incondicionada la totalidad del Acuerdo sobre solución extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

### ANEXO A

#### Del 1 de abril de 1998 al 31 de marzo de 1999

	Salario Base	Plus convenio	Total mes/día	Total antigüedad	Pagas extras	Horas extras	Coefficiente final
Jefe de Servicios .....	184.549	141.952	326.501	92.470	326.604	1.162,42	1,97
Titulado grado superior .....	163.224	132.587	295.811	89.865	295.914	1.133,42	1,79
Titulado grado medio .....	152.033	120.768	272.801	76.901	272.905	1.032,45	1,65
Jefe 1.ª Administración .....	152.033	120.768	272.801	70.447	272.905	964,61	1,65
Jefe 1.ª Técnico .....	152.033	120.768	272.801	70.447	272.905	906,89	1,65
Jefe 2.ª Administración .....	133.573	116.215	249.788	62.306	249.889	844,33	1,51
Jefe 2.ª Técnico .....	133.573	116.215	249.788	62.306	249.889	794,13	1,51
Oficial de 1.ª Administración .....	121.013	108.833	229.846	60.279	229.949	809,82	1,39
Oficial de 1.ª Técnico .....	121.013	108.833	229.846	60.279	229.949	761,74	1,39
Oficial de 2.ª Administración .....	108.195	103.246	211.442	60.279	211.545	760,92	1,28
Oficial de 2.ª Técnico .....	108.195	103.246	211.442	60.279	211.545	716,13	1,28
Auxiliar Administración .....	97.789	95.236	193.025	60.279	193.131	650,51	1,17
Auxiliar Técnico .....	97.789	95.236	193.025	60.279	193.131	612,44	1,17
Inspector de 1.ª .....	126.215	111.300	237.515	60.279	237.618	782,32	1,43
Inspector de 2.ª .....	120.992	108.852	229.843	60.279	229.947	765,58	1,39
Subalterno de 1.ª Jefe Equipo .....	109.663	109.451	219.113	60.279	219.218	665,42	1,32
Subalterno de 1.ª .....	101.993	101.776	203.769	60.279	203.872	598,11	1,23
Subalterno de 2.ª .....	94.320	94.103	188.423	60.279	188.526	595,24	1,14

	Salario Base	Plus convenio	Total mes/día	Total antigüedad	Pagas extras	Horas extras	Coefficiente final
Oficial de 1.ª Jefe Equipo .....	4.002	3.583	7.585	1.985	227.644	688,54	1,39
Oficial de 1.ª .....	3.731	3.247	6.978	1.985	209.408	641,18	1,28
Oficial de 2.ª .....	3.441	3.033	6.474	1.985	194.307	620,34	1,18
Ayudante .....	3.189	3.028	6.218	1.985	186.623	580,15	1,14
Auxiliar de 1.ª .....	3.034	2.928	5.962	1.985	179.027	569,62	1,09
Auxiliar de 2.ª .....	2.779	2.685	5.464	1.985	163.970	546,60	1,00
Limpiadora .....	2.779	2.685	5.464	1.985	163.970	546,60	1,00
Aprendiz 3.º año .....	2.508	2.441	4.949	1.787	148.602	—	0,91
Aprendiz 2.º año .....	2.344	2.354	4.698	1.787	141.008	—	0,86
Aprendiz 1.º año .....	2.193	2.267	4.460	1.787	133.790	—	0,82

## ANEXO B

Del 1 de abril de 1999 al 31 de marzo de 2000

	Salario Base	Plus convenio	Total mes/día	Total antigüedad	Pagas extras	Horas extras	Coefficiente final
Jefe de Servicios .....	189.255	145.572	334.827	94.828	334.933	1.162,00	1,97
Titulado grado superior .....	167.386	235.968	303.354	92.156	303.460	1.133,00	1,79
Titulado grado medio .....	155.910	123.848	279.758	78.862	279.864	1.032,00	1,65
Jefe 1.ª Administración .....	155.910	123.848	279.758	72.243	279.864	965,00	1,65
Jefe 1.ª Técnico .....	155.910	123.848	279.758	72.243	279.864	907,00	1,65
Jefe 2.ª Administración .....	136.980	119.178	256.158	63.895	256.261	844,00	1,51
Jefe 2.ª Técnico .....	136.980	119.178	256.158	63.895	256.261	794,00	1,51
Oficial de 1.ª Administración .....	124.099	111.608	235.707	61.816	235.813	810,00	1,39
Oficial de 1.ª Técnico .....	124.099	111.608	235.707	61.816	235.813	762,00	1,39
Oficial de 2.ª Administración .....	110.954	105.879	216.833	61.816	216.940	761,00	1,28
Oficial de 2.ª Técnico .....	110.954	105.879	216.833	61.816	216.940	716,00	1,28
Auxiliar Administración .....	100.282	97.665	197.947	61.816	198.056	651,00	1,17
Auxiliar Técnico .....	100.282	97.665	197.947	61.816	198.056	612,00	1,17
Inspector de 1.ª .....	129.434	114.138	243.572	61.816	243.677	782,00	1,44
Inspector de 2.ª .....	124.077	111.627	235.704	61.816	235.810	766,00	1,39
Subalterno de 1.ª Jefe Equipo .....	112.459	112.242	224.701	61.816	224.808	665,00	1,32
Subalterno de 1.ª .....	104.594	104.371	208.965	61.816	209.071	598,00	1,23
Subalterno de 2.ª .....	96.726	96.503	193.229	61.816	193.333	595,00	1,14
Oficial de 1.ª Jefe Equipo .....	4.104	3.674	7.778	2.036	233.448	689,00	1,39
Oficial de 1.ª .....	3.826	3.330	7.156	2.036	214.748	641,00	1,28
Oficial de 2.ª .....	3.528	3.111	6.639	2.036	199.261	620,00	1,18
Ayudante .....	3.271	3.106	6.377	2.036	191.381	580,00	1,14
Auxiliar de 1.ª .....	3.112	3.002	6.114	2.036	183.592	570,00	1,09
Auxiliar de 2.ª .....	2.850	2.753	5.603	2.036	168.152	547,00	1,00
Limpiadora .....	2.850	2.753	5.603	2.036	168.152	547,00	1,00
Aprendiz 3.º año .....	2.572	2.503	5.075	1.833	152.391	—	0,91
Aprendiz 2.º año .....	2.404	2.414	4.818	1.833	144.604	—	0,86
Aprendiz 1.º año .....	2.248	2.325	4.573	1.833	137.201	—	0,82

## ANEXO C

**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 servicios a la empresa	Porcentaje de salario anual
30 años o más de servicio .....	20
De 25 a 29 años de servicio .....	15
De 20 a 24 años de servicio .....	8
De 10 a 19 años de servicio .....	5

Base 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.<sup>a</sup>

El total de la cantidad anual que resulte de la aplicación de la escala contenida en la base 2.<sup>a</sup> se fraccionará en catorce partes iguales. Doce se abonarán por meses naturales vencidos y los dos restantes en Navidad y julio.

Base 5.<sup>a</sup>

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.

Base 6.<sup>a</sup>

La empresa se reserva el derecho a prorrogar, de mutuo acuerdo con los interesados, la edad tope de 65 años que se establece en las presentes bases, cuando se trate de productores cuya sustitución ofrezca alguna dificultad, quedando obligado, una vez transcurrido el plazo, a pagarle una cantidad de jubilación del mismo porcentaje que si se hubiera jubilado dentro del plazo reglamentario, si bien, los salarios que se computarán serán los de los doce meses anteriores a su cese real.

Base 7.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>

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

Base 9.<sup>a</sup>

Las presente normas entrarán en vigor el día 1 de abril de 1998.

VIUDEDAD

Base 10.<sup>a</sup> *Condiciones del causante.*

Deberá encontrarse, en el momento del fallecimiento, en alguna de las situación siguientes:

10.1 Estar percibiendo de la empresa la cantidad correspondiente de jubilación.

10.2 Pertener a la plantilla de la empresa con un mínimo de 10 años de servicios ininterrumpidos.

Base 11.<sup>a</sup> *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 alguna de la situaciones siguientes:

11.3.1 Haber cumplido la edad de 40 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 tiempo de fallecimiento de su esposa incapacitado para el trabajo.

Base 12.<sup>a</sup> *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.<sup>a</sup>

Años de servicio a la empresa cumplidos	Porcentaje que ha de alcanzarse entre la pensión del IUSS y la cantidad de jubilación
20 o más años .....	45
15 a 20 años .....	40
10 a 15 años .....	30

Base 13.<sup>a</sup>

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 55 años de edad.

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

Base 14.<sup>a</sup>

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.

Estipulación adicional.

Los artículos y bases del presente Convenio Colectivo que puedan ser afectados por lo estipulado en la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, se modificarán por la representación de la empresa y por el Comité Intercentros si el proceso, en fase de negociación, entre las partes anteriormente citadas para la adecuación de los artículos y bases citados anteriormente a lo que en dicha Ley se establece, culmina en un acuerdo respecto a los artículos y bases y cuando finalice la implantación y formalización práctica de dicho acuerdo en un Plan de Pensiones de Sistema de Empleo. Si esto ocurriera

la responsabilidad de la empresa, desde la fecha que se indique, en cuanto a los artículos y bases negociados, quedará circunscrita única y exclusivamente a las obligaciones contenidas en dicho acuerdo y a la nueva redacción del Convenio.

**22967** *RESOLUCIÓN de 9 de septiembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la empresa «Compañía Sevillana de Electricidad, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la empresa «Compañía Sevillana de Electricidad, Sociedad Anónima» (código de convenio 9006722), que fue suscrito con fecha 2 de junio de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por las Secciones Sindicales de UGT y Confederación de Cuadros en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 resuelve:

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, 9 de septiembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «COMPAÑÍA SEVILLANA DE ELECTRICIDAD, SOCIEDAD ANÓNIMA» 1997/2002

### CAPÍTULO I

#### Extensión y ámbito del Convenio

##### Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre la Compañía Sevillana de Electricidad y los trabajadores incluidos en su ámbito personal.

##### Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las normas del presente Convenio serán de aplicación a la totalidad del personal de plantilla de la Compañía Sevillana de Electricidad, a excepción del personal directivo.

No obstante, al personal eventual le será de aplicación las retribuciones consignadas en el anexo I, la prima de asistencia y puntualidad, plus de actividad, las dietas, el régimen de horas extraordinarias, la forma de pago de la nómina y el régimen económico de la incapacidad temporal y maternidad. La aplicación de estos beneficios quedará vinculada a la vigencia de su contrato de trabajo.

Queda expresamente exceptuado de su ámbito, el personal a que se refiere el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores. (Ley 8/80 de 10 de marzo).

##### Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Será de aplicación el presente Convenio en todo el territorio nacional donde la Compañía Sevillana de Electricidad desarrolla o desarrolle en el futuro su actividad industrial de producción, transformación, transporte, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica.

##### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá su vigencia, salvo lo dispuesto expresamente en el mismo, desde el 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre del 2002.

##### Artículo 5. *Prórroga.*

El Convenio puede prorrogarse por años naturales al no existir solicitud de denuncia con preaviso de cualquiera de las partes contratantes, con tres meses de antelación a su vencimiento o de la prórroga en su caso.

### CAPÍTULO II

#### Organización del trabajo

##### Artículo 6. *Organización.*

Corresponde a la Dirección de la empresa la organización práctica del trabajo, sin otras limitaciones que las expresamente prevenidas en la legislación vigente.

##### Artículo 7. *Traslados.*

1. Forzoso: En el caso de traslados con este carácter, previstos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo que la propia Ley determina con las condiciones siguientes:

- Análogo o similar puesto de trabajo. Cuando no exista puesto de trabajo análogo al que venía desempeñando, la empresa facilitará la preparación profesional adecuada para la mejor adaptación a su nuevo puesto.
- Análogas o similares condiciones de vivienda.
- Sin pérdida económica por el traslado.
- Una indemnización de seis mensualidades de su retribución, constituida por el salario base individual.
- Previo informe al Comité de empresa o a los Delegados Sindicales, en su caso.

Tendrán prioridad de permanencia en sus puestos de trabajo los trabajadores mayores de cincuenta años y aquéllos cuyas circunstancias familiares y/o de salud, debidamente acreditadas, desaconsejen su traslado.

2. Voluntarios: Cuando el traslado, previa aceptación por parte de la empresa, se efectúe a solicitud del interesado, la Compañía podrá modificarle su clasificación profesional y sus retribuciones si fuesen de nivel inferior en el nuevo puesto, quedando obligada a ello si ésta es superior a la de origen, y sin que el trabajador tenga derecho a indemnización alguna por los gastos que el cambio de residencia le origine.

3. Convenidos: Se estará a los términos del acuerdo alcanzado entre el trabajador y la empresa.

4. Permutas: Los trabajadores, con destino en localidades distintas y pertenecientes a la misma Categoría, podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos a reserva de lo que decida la Dirección de la empresa en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes y otras circunstancias justificadas que la empresa pueda apreciar.

De consumarse la permuta los trabajadores aceptarán la modificación de retribuciones a que pudiera dar lugar el cambio de puestos y renunciarán a toda indemnización por gastos de traslado.

##### Artículo 8. *Cambio de puesto de trabajo (opción).*

El trabajador que haya prestado servicios en régimen de turno cerrado de relevo, en actividades que deban desarrollarse en estructuras de gran altura, aquellos que se pasen más de la mitad del año fuera de su lugar habitual de residencia, los que hayan prestado servicios en zonas rurales (alejados de grupos de población mayores de cinco mil habitantes) y los trabajadores de las brigadas de trabajos en tensión, todo ello durante un plazo de diez años, tendrán preferencia para ocupar las plazas vacantes de su categoría y zona, teniendo que quedar sus retribuciones limitadas estrictamente a las condiciones del nuevo puesto de trabajo que pase a desempeñar.

##### Artículo 9. *Productividad.*

Como compensación de las mejoras que se implantan en este Convenio, el personal se compromete a alcanzar un alto grado de productividad. En consecuencia, deberá procurar la reducción al mínimo de las horas extraordinarias que la Dirección, teniendo en cuenta el carácter de servicio público, podrá imponer cuando las circunstancias lo aconsejen y de acuerdo con las disposiciones legales.