

En virtud de lo que antecede, esta Secretaría de Estado ha dispuesto el cumplimiento, en sus propios términos, de la referida sentencia.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 13 de julio de 1994.—P. D., el Director general de Administración Penitenciaria, Martín Alberto Barciela Rodríguez.

Sr. Subdirector general de Personal.

MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA

19892 *ORDEN de 27 de julio de 1994 por la que se conceden los beneficios fiscales previstos en el artículo 20 de la Ley 15/1986, de 25 de abril, y en la disposición adicional cuarta de la Ley 29/1991, de 16 de diciembre, a la empresa «Servi Latón, Sociedad Anónima Laboral».*

Vista la instancia formulada por la entidad «Servi Latón, Sociedad Anónima Laboral», con número de identificación fiscal A-05128798, en solicitud de concesión de los beneficios fiscales previstos en el artículo 20 de la Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales («Boletín Oficial del Estado» de 17 de diciembre), y

Resultando que en la tramitación del expediente se han observado las disposiciones de carácter reglamentario que a estos efectos establece el Real Decreto 2696/1986, de 19 de diciembre, sobre tramitación de la concesión de beneficios tributarios a las Sociedades Anónimas Laborales, en virtud de lo dispuesto en la Ley 15/1986, de 25 de abril («Boletín Oficial del Estado» de 3 de enero de 1987);

Considerando que se cumplen los requisitos establecidos en el artículo 21 de la Ley 15/1986, de 25 de abril, y que la entidad solicitante se encuentra inscrita en el Registro Administrativo de Sociedades Anónimas Laborales, habiéndole sido asignado el número 8.787 de inscripción,

Este Ministerio, a propuesta del Delegado de la Agencia Estatal de Administración Tributaria de Avila, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.—Con arreglo a las disposiciones legales anteriormente mencionadas, se conceden a la sociedad anónima laboral, en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, los siguientes beneficios fiscales:

a) Exención de las cuotas que se devenguen por las operaciones de constitución y aumento de capital, en la modalidad de «operaciones societarias».

b) Bonificación del 99 por 100 de las cuotas que se devenguen por la adquisición, por cualquier medio admitido en Derecho, de bienes provenientes de la empresa de que procedan la mayoría de los socios trabajadores de la sociedad anónima laboral.

c) Igual bonificación por el concepto de Actos Jurídicos Documentados para las que se devenguen por operaciones de constitución de préstamos sujetos al Impuesto sobre el Valor Añadido, incluso los representados por obligaciones, cuando su importe se destine a la realización de inversiones en activos fijos necesarios para el desarrollo de su actividad.

Los beneficios tributarios mencionados en las letras b) y c) anteriores se conceden por un plazo de cinco años contados desde el otorgamiento de la escritura de constitución y podrán ser prorrogados en los supuestos previstos en el artículo 4.º del Real Decreto 2696/1986.

Elementos del activo, en cuanto estén afectos a su actividad, durante los cinco primeros años improrrogables, contados a partir del primer ejercicio económico que se inicie, una vez que la sociedad haya adquirido el carácter de sociedad anónima laboral con arreglo a la Ley 15/1986, de 25 de abril.

Contra la presente Orden se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso de la Audiencia Nacional en el plazo de dos meses a contar desde la fecha de recepción de notificación de la Orden.

Avila, 27 de julio de 1994.—P. D. (Orden de 12 de julio de 1993), el Delegado de la Agencia, Miguel Santos Barrueco.

19893 *RESOLUCION de 29 de agosto de 1994, del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, por la que se hace público la combinación ganadora, el número complementario y el número del reintegro de los sorteos del Abono de la Lotería Primitiva, celebrados los días 22, 23, 24 y 26 de agosto de 1994, y se anuncia la fecha de celebración de los próximos sorteos.*

En los sorteos del Abono de la Lotería Primitiva (Bono-Loto), celebrados los días 22, 23, 24 y 26 de agosto de 1994, se han obtenido los siguientes resultados:

Día 22 de agosto de 1994.

Combinación ganadora: 45, 46, 30, 10, 33, 1.

Número complementario: 41.

Número del reintegro: 5.

Día 23 de agosto de 1994.

Combinación ganadora: 8, 15, 30, 22, 6, 7.

Número complementario: 16.

Número del reintegro: 3.

Día 24 de agosto de 1994.

Combinación ganadora: 15, 7, 13, 34, 27, 45.

Número complementario: 35.

Número del reintegro: 1.

Día 26 de agosto de 1994.

Combinación ganadora: 48, 41, 18, 20, 33, 5.

Número complementario: 12.

Número del reintegro: 4.

Los próximos sorteos, que tendrán carácter público, se celebrarán los días 5, 6, 7 y 9 de septiembre de 1994, a las veintidós quince horas, en el salón de sorteos del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, sito en la calle de Guzmán el Bueno, 137, de esta capital.

Madrid, 29 de agosto de 1994.—La Directora general, P. S., el Gerente de la Lotería Nacional, Manuel Trufero Rodríguez.

19894 *RESOLUCION de 29 de agosto de 1994, del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, por la que se hace público la combinación ganadora, el número complementario y el número del reintegro del sorteo de «El Gordo de la Primitiva», celebrado el día 28 de agosto de 1994, y se anuncia la fecha de celebración del próximo sorteo.*

En el sorteo de «El Gordo de la Primitiva», celebrado el día 28 de agosto de 1994, se han obtenido los siguientes resultados:

Combinación ganadora: 8, 44, 19, 43, 3, 10.

Número complementario: 17.

Número del reintegro: 4.

El próximo sorteo de «El Gordo de la Primitiva», que tendrá carácter público, se celebrará el día 25 de septiembre de 1994, a las doce horas, en el salón de sorteos del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, sito en la calle de Guzmán el Bueno, 137, de esta capital.

Madrid, 29 de agosto de 1994.—La Directora general, P. S., el Gerente de la Lotería Nacional, Manuel Trufero Rodríguez.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

19895 *RESOLUCION de 16 de agosto de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Mahou, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Mahou, Sociedad Anónima» (número de código: 9006572), que fue suscrito con fecha 2 de

junio de 1994, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la ComisIÓN Negociadora.

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

Madrid, 16 de agosto de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MAHOU, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPITULO I

Disposiciones generales

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

Las estipulaciones del presente Convenio afectarán a todo el personal de la Empresa «Mahou, Sociedad Anónima», dedicada a la fabricación y comercio de cerveza, que preste sus servicios en los centros de trabajo que la misma tiene actualmente establecidos, o que establezca en el futuro en cualquier parte del territorio nacional.

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

Artículo 2. *Vigencia, revisión y prórroga.*

El presente Convenio tendrá efectos desde el 1 de enero de 1994, hasta el 31 de diciembre de 1995.

Las condiciones económicas pactadas serán las que se indican en las correspondientes tablas salariales, que se adjuntan a este Convenio, como anexo 2, para el año 1994.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1994 un incremento superior al 5,5 por 100, respecto a la cifra que resultó de dicho IPC al 31 de diciembre de 1993, se efectuará una revisión salarial por la diferencia tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 1994 y para su cálculo se tomará como referencia la tabla salarial utilizada para realizar los aumentos pactados para 1994 (tabla año 1993).

La revisión salarial, en su caso, se abonará en una sola vez durante el primer trimestre de 1995.

Para 1995, se negociarán, únicamente, salarios y complementos salariales.

El Convenio se considerará prorrogado por períodos anuales si ninguna de las partes contratantes formulase por escrito solicitud de denuncia ante la autoridad laboral con tres meses de antelación, como mínimo, a la conclusión de su vigencia (31 de diciembre de 1995) o a la de cualquiera de sus prórrogas, en su caso.

Solicitada la denuncia de este Convenio, las deliberaciones se iniciarán a partir del 1 de enero del año siguiente.

Artículo 3.

El cálculo de los beneficios económicos pactados en el presente Convenio ha sido efectuado de conformidad con las normas legales vigentes.

Artículo 4. *Absorción.*

Las retribuciones del trabajo, 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 el mismo.

También se compensarán o absorberán las nuevas condiciones que se implanten durante el período de vigencia de este acuerdo, por disposición legal de obligado cumplimiento.

Se entenderán, como mejoras, todas aquellas condiciones que excedan de las mínimas obligatorias, establecidas por la legislación vigente.

Artículo 5. *Revisión.*

La representación social podrá pedir la revisión del Convenio si, por disposición legal de cualquier rango, se establecen mejoras para los productores de la empresa que al compensar o absorber el conjunto de las contenidas en el mismo, motiven la anulación total o parcial de los beneficios que en él se conceden, entendiéndose como tales las que excedan de los mínimos obligatorios. Para que pueda ser estimada, como causa de revisión, la anulación parcial de los beneficios, considerándolos en su conjunto, habrá de ser superior al 20 por 100 de los mismos.

Asimismo, corresponderá a la empresa el derecho de solicitar la revisión del Convenio antes de que expire su término, si el coste total del personal y Seguros Sociales resultara incrementado en un 10 por 100 como consecuencia de mejoras implantadas con carácter obligatorio o por modificación de las cuotas o de las bases de la Seguridad Social, Mutualismo, Desempleo, Formación Profesional, etc.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. *Jornada.*

a) Respetando lo pactado en materia de jornada, ésta será para 1994 de 1.786,27 horas, a razón de cuarenta horas semanales de lunes a viernes, ambos inclusive, en régimen de trabajo de jornada completa y continuada. Dado que, al distribuir las 1.786,27 horas, en jornada de ocho horas diarias, no se cubre el total de días laborables del calendario laboral por una diferencia de cuarenta horas, se establece que estas cuarenta horas se consideren como cinco jornadas no laborables y retribuidas.

La jornada de trabajo para 1995 será de 1.762,27 horas, a razón de cuarenta horas semanales de lunes a viernes, ambos inclusive, en régimen de trabajo de jornada completa y continuada. Dado que, al distribuir las 1.762,27 horas, en jornada de ocho horas diarias, no se cubre el total de los días laborables del calendario laboral por una diferencia de sesenta y cuatro horas, se establece que estas sesenta y cuatro horas se consideren como ocho jornadas no laborables y retribuidas.

b) Para el personal Administrativo y Subalterno la jornada para 1994 y 1995 será de treinta y cinco horas semanales, de lunes a viernes, ambos inclusive, en régimen de trabajo efectivo y continuado. Para este personal se establece cinco días no laborables y retribuidos para el año 1994 y ocho días no laborables y retribuidos para el año 1995.

Los cinco días no laborables y retribuidos para el año 1994 se disfrutarán de manera consecutiva en turnos distribuidos en los meses de enero, febrero, noviembre y diciembre de dicho año. Las fechas de disfrute de los ocho días para el año 1995 serán planificadas por la empresa para los meses de enero, febrero, noviembre y diciembre y comunicadas previamente al personal.

En el supuesto caso de que al disfrutar los días no laborables y retribuidos anteriormente enunciados, se diese la circunstancia de que uno de esos días fuese festivo, dicho día festivo se computará, a todos los efectos, como uno de los días pactados no laborables y retribuidos, pero abonándose como día doble.

Artículo 7. *Jornada, turnos y horarios de trabajo.*

Respecto a las materias que comprende este enunciado, y en relación con las normas vigentes aplicables a las mismas, se pactan las siguientes particularidades que deberán interpretarse de conformidad con lo señalado en el artículo anterior:

1.º Todo los turnos que a continuación se indican, tanto en M-1 como en M-2, podrán ser cubiertos o no durante la vigencia del Convenio, en función de las necesidades que determine la empresa.

2.º M-1.

A. Régimen de trabajo de turnos especiales.

Implantación de los programas de trabajo continuados, (siete días a la semana) con los turnos de trabajo que a continuación se concretan:

		Turnos semana	
		Año 1994	Año 1995
Maltería	Invierno	21	21
	Verano	21	21
Cocción (1)	Invierno	15	15
	Verano	15	15
Fermentación-Bodegas:			
Ferm/Bodegas (1) ...	Invierno	10	10
	Verano	10	10
Filtros y Preil. (1)	Invierno	15	15
	Verano	15	15
Control ferment.	Invierno	21	21
	Verano	21	21
Levadura F-9 (1)	Invierno	16	16
	Verano	16	16
Máquinas y calderas .	Invierno	21	21
	Verano	21	21
Taller eléctrico	Invierno	21	21

(1) El inicio de los turnos será el lunes a las siete horas, con la excepción de que en filtros y prellenado el domingo a las veintitrés horas empezarán su trabajo dos oficiales.

Los ocho días complementarios de vacaciones del personal en régimen de turnos especiales se disfrutarán en cualquiera de los doce meses del año, a juicio de la empresa, notificándose su iniciación a los interesados, como mínimo, con una semana de antelación.

B. Turnos de mantenimiento.

Cuando por razones organizativas fuera necesario a juicio de la empresa, la realización de turnos de noche en Mantenimiento, podrán realizarse durante seis meses, dentro de un período de ocho, a elección de la empresa (marzo a octubre). Esta disponibilidad de turnos de noche hasta seis meses dentro de un período de ocho se llevará a cabo con independencia de que Producción trabaje o no de noche.

C. Otros turnos:

Informática (Sección explotación), de lunes a viernes:

Ocho a quince horas.

Doce a diecinueve horas.

Diecisiete a veinticuatro horas.

Turno de noche, en función de necesidades a juicio de la empresa siempre que el control de pedidos trabaje en turno de noche.

Comercial (Control de pedidos), de lunes a viernes:

Seis treinta a trece treinta horas.

Ocho a quince horas.

Trece treinta a veinte treinta horas.

Diecisiete a veinticuatro horas.

Turno de noche en función de necesidades, a juicio de la empresa, si trabaja en turno de noche el envasado de botellas o barriles y además se carga.

En función de necesidades, la empresa podrá establecer turno de noche en inspección comercial.

En función de necesidades y a juicio de la empresa, ésta podrá establecer turno de noche en laboratorio, si el envasado de barriles o botellas, «Laiker» u alguna otra situación especial hacen necesario trabajar de noche.

En lo que respecta al resto de turnos existentes en la actualidad seguirán en vigor y ante posibles turnos a establecer se estará a la normativa legal vigente.

D. Turno de preparación de máquinas.

Organización de un turno nocturno de preparación de máquinas con personal voluntario a fin de que la eficacia del primer turno de la mañana sea inmediata a la iniciación de la jornada de trabajo. Las funciones a desarrollar por este turno abarcarán desde alimentación hasta evacuación completa de los trenes.

En M-2, este turno realizará, además, las funciones de limpieza, mientras no se modifiquen las actuales circunstancias de producción.

3.º M-2.

		Días laborables	Horarios		
			Entrada	Salida	
Ayudantes fabricación (Inicio 7,00 lunes)	M	Lunes a viernes ...	7,00	15,00	
	T	Lunes a viernes ...	15,00	23,00	
	N	Lunes a viernes ...	23,00	7,00	
Envasado (Inicio 7,00 lunes)	M	Lunes a viernes ...	7,00	15,00	
	T	Lunes a viernes ...	15,00	23,00	
Almacén Carretilleros	M	Lunes a viernes ...	7,00	15,00	
	T	Lunes a viernes ...	15,00	23,00	
Limpieza	M	Lunes a viernes ...	7,00	15,00	
	T	Lunes a viernes ...	15,00	23,00	
Mantenimiento (2)	M	Lunes a viernes ...	7,00	15,00	
	T	Lunes a viernes ...	15,00	23,00	
	N	Lunes a viernes ...	23,00	7,00	
	M	Sábado a domingo	7,00	15,00	
	T	Sábado a domingo	15,00	23,00	
	N	Sábado a domingo	23,00	7,00	
	M	Lunes a domingo ..	7,00	15,00	
Servicios Generales	T	Lunes a domingo ..	15,00	23,00	
	N	Lunes a domingo ..	23,00	7,00	
	M	Lunes a viernes ...	7,00	15,00	
Depuradora	T	Lunes a viernes ...	15,00	23,00	
	M	Lunes a viernes ...	7,00	15,00	
Almacén	Coordinac.	M	Lunes a viernes ...	7,00	15,00
	General	Peones	M	Lunes a viernes ...	7,00
			T	Lunes a viernes ...	15,00
Conductores	M	Lunes a viernes ...	7,00	15,00	
Recursos Humanos: RH	M	Lunes a viernes ...	7,00	15,00	
	Seg.	M	Lunes a viernes ...	8,00	15,00
D.A.F. Cajero		Lunes a viernes ...	8,00	15,00	
D.O.S. Informático		Lunes a viernes ...	8,00	15,00	
Aux. Laboratorio (rotando)	M	Lunes a viernes ...	7,00	14,00	
	T	Lunes a viernes ...	15,00	23,00	
Comercial	M	Lunes a viernes ...	7,00	15,00	
	T	Lunes a viernes ...	14,00	21,00	
Advo. Producción	M	Lunes a viernes ...	8,00	15,00	

		Días laborables	Horarios	
			Entrada	Salida
Secretaria	M	Lunes a viernes ...	7,00	15,00
Recepcionista-Telefonista	M	Lunes a viernes ...	7,00	15,00
	T	Lunes a viernes ...	15,00	23,00
Limpieza y preparación de máquinas	N	Martes a sábado 23 h. del lunes a 7 h. del sábado.	23,00	7,00

(2) En los turnos de mantenimiento si bien los Electricistas e Instrumentistas trabajarán a tres turnos diarios (mañana, tarde y noche) durante todos los días del año; los Mecánicos trabajarán a tres turnos diarios (mañana, tarde y noche), de lunes a viernes, y el turno de sábado por la mañana.

En lo que respecta al resto de turnos existentes en la actualidad, éstos seguirán en vigor y ante posibles turnos a establecer, se estará a la normativa legal vigente.

Los ocho días complementarios de vacaciones del personal en régimen de turnos especiales se disfrutarán en cualquiera de los doce meses del año, a juicio de la empresa, notificándose su iniciación a los interesados, como mínimo, con una semana de antelación.

4.º Como norma general los turnos de trabajo se iniciarán y finalizarán con los siguientes horarios: Mañana (siete a quince horas); tarde (quince a veintitrés horas), y noche (veintitrés a siete horas).

Las excepciones a estos horarios se reflejan en los cuadros horarios que se han pactado para cada una de las secciones.

Las modificaciones posteriores que pudieran producirse por necesidades imperiosas del proceso de producción o por causas de fuerza mayor se someterán a la normativa vigente.

5.º Cada turno de trabajo tendrá una duración de siete u ocho horas de trabajo efectivo y continuado, según corresponda.

6.º El personal sujeto a turnos, en tanto esté adscrito a la jornada de ocho horas de trabajo efectivo y continuado, devengará un complemento por compensación de los cuarenta y cinco minutos del tiempo de comida, que se abonará por jornada trabajada en turno de ocho horas efectivas y continuadas y será aplicable a las categorías y con las cuantías que figuran en las tablas que se adjuntan como anexo número 2.

Dicho complemento se tipifica como un complemento por cantidad de trabajo cuya denominación será «Complemento de trabajo efectivo y continuado».

Este complemento se percibirá por días efectivos trabajados. Si, por absentismo, no se realizase la mitad de la jornada completa pactada, no se percibirá dicho complemento, siendo la jornada de cuarenta horas semanales.

El personal de reparto que esté pendiente de traslado por incapacidad cobrará el complemento de trabajo efectivo y continuado.

7.º Los horarios para los distintos turnos, se empalmarán de tal forma que entre los mismos no existan tiempos muertos y quede, en cualquier caso, garantizado el relevo.

8.º Los turnos de trabajo serán comunicados con tiempo suficiente a los trabajadores y como máximo el jueves de cada semana.

9.º Cualquier trabajador podrá cambiar su turno con otro compañero de su misma categoría y sección, autorizando, dicho cambio, su inmediato superior.

10. Siendo, en todo caso, los horarios de trabajo, descritos anteriormente, de trabajo efectivo y continuado, a efectos de control de puntualidad para todo el personal, éste fichará la entrada al puesto de trabajo a la hora en punto en los relojes de control de su sección, y la salida del mismo no antes de cinco minutos (5 m.) de la hora de finalización, quedando, en todos los casos, garantizado el relevo.

11. Se establece, en todos los casos anteriormente descritos, una tolerancia máxima de puntualidad de treinta minutos (30 m.) mes, permitiéndose hasta dos faltas de puntualidad al mes de diez minutos (10 m.) y sancionándose toda falta superior o igual a quince minutos (15 m.).

12. Asimismo, la empresa entregará las listas de personal de mantenimiento en las distintas secciones de fábrica en que éstas existan, indicando sus turnos, horarios, libranzas, etc.

Artículo 8. Exclusiones del régimen de la jornada normal de trabajo.

1.º En el caso de los trabajadores cuyas actividades consistan en poner en marcha o cierran el trabajo de los demás, se estará a lo dispuesto en las vigentes disposiciones sobre jornada.

2.º El personal de distribución y reparto, mientras esté adscrito a estos servicios, queda excluido del régimen de jornada normal, en virtud de las compensaciones económicas pactadas con la empresa y denominadas primas de venta y reparto, con las que se compensan las características inherentes al servicio de reparto.

3.º Los inspectores comerciales (de venta y reparto), en tanto estén adscritos a estos servicios quedarán excluidos del régimen de jornada normal, en virtud de las compensaciones económicas pactadas con la empresa y denominadas primas de venta, con las que, entre otros conceptos, se compensan las características inherentes a los servicios de esta categoría.

Artículo 9. Plus de rotación de tarde y noche.

Se establece un plus de rotación en cuantía igual, por categoría, a la que figura en el anexo 2 que se percibirá por día efectivamente trabajado en turno de tarde o noche, en jornada completa (siete u ocho horas según corresponda) en régimen de rotación de turnos. En la organización de estos turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos, a fin de que ésta sea lo más homogénea posible.

A efectos de este artículo, se considera turno de tarde el que se inicia a partir de las doce horas en adelante y turno de noche, el que se inicia a partir de las veintitrés horas.

Si por absentismo no se realizase la mitad de la jornada completa pactada, este complemento no se percibirá.

Artículo 10. Remuneración obligatoria de domingos y fiestas.

Todos los productores tendrán derecho a percibir el salario íntegro del domingo, festivo o día de descanso semanal obligatorio.

Cuando se solicite que el personal trabaje un domingo o día festivo tendrá un día de descanso en la semana siguiente o más tarde si mediara pacto, en compensación, y percibirá la retribución doble (Salario base, plus Convenio y antigüedad).

Será de libre aceptación por parte del interesado trabajar en domingo o día festivo, a excepción de los productores de mantenimiento, conservación o vigilantes y los que pertenecen a las secciones de régimen especial de turnos.

Cuando para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes se precise que uno o varios turnos trabajen en domingo o festivos, se informará al Comité de empresa, abonándose dicha jornada como horas extraordinarias al 80 por 100.

Artículo 11. Período y retribución de vacaciones.

Todos los trabajadores, sin distinción de grupo o categoría profesional, tendrán derecho a disfrutar anualmente un período de vacaciones retribuidas de treinta días naturales consecutivos, que deberán firmar con veinticuatro horas de antelación como mínimo, a la iniciación de las mismas.

La retribución salarial de las vacaciones estará constituida por el salario base más los aumentos por antigüedad, tanto ordinarios como especiales, el plus de Convenio y la cantidad a tanto alzado de 42.000 pesetas brutas para cada trabajador de la empresa. Dicha cantidad quedará absorbida y compensada por cualquier otro emolumento retributivo en que pudieran, en su caso, quedar incrementadas las retribuciones correspondientes a vacaciones.

Teniendo en cuenta que la actividad de «Mahou, Sociedad Anónima», resulta muy afectada por el fuerte incremento de la demanda en los meses de verano, lo que da a nuestra industria características muy peculiares, que permiten encuadrarla, sin ningún género de dudas, entre las calificadas como industria de «campana», las vacaciones de su personal se disfrutarán durante ocho meses del año.

No obstante cuanto antecede, la empresa tratará de conceder tantas vacaciones en los meses de junio, julio, agosto y septiembre como las necesidades comerciales, de organización, producción y campaña permitan, estableciéndose para los meses citados, en cualquier caso, el disfrute de vacaciones para el 50 por 100 del personal.

Las vacaciones se disfrutarán en ocho meses (marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre); si algún trabajador, que le correspondan sus vacaciones en los cuatro meses de verano, quisiera disfrutarlas en los meses de enero, febrero, noviembre y diciembre, las solicitará a la empresa, quien decidirá si las concede o no. Caso de disfrutarlas en

alguno de los cuatro meses citados, y únicamente en este caso, percibirá una bolsa de 39.610 pesetas.

Cualquier trabajador podrá cambiar con otro de la misma categoría o sección su período de vacaciones, previa autorización del mando. Caso de cambio de vacaciones de un mes natural por otro, cada trabajador tendrá derecho a los días de vacaciones del mes en que realmente los disfrute.

Si al trabajador con derecho a vacaciones de mes natural se le autorizara a comenzarlas, iniciado el mes natural, los días de vacaciones serán de treinta días naturales consecutivos.

Las vacaciones a partir de 1994 serán de un mes natural completo, es decir, que se iniciarán, en todo caso, el día uno de cada mes y finalizarán el último día de dicho mes, y todo ello con independencia de que tanto el día primero como último del mes sean laborables o festivos.

Igualmente se podrá cambiar quince días de vacaciones con otro trabajador de la misma sección, categoría y puesto de trabajo, preavisando ambos trabajadores, con un mes de antelación, las fechas concretas de disfrute.

La empresa estudiará las situaciones de bajas médicas con hospitalización o de más de quince días durante el período de vacaciones. De decidir aquélla que el trabajador disfrute dichos días, éstos se llevarán a cabo dentro de los meses de enero, febrero y noviembre y en las fechas por aquélla indicada.

El cuadrante actual de vacaciones finaliza en 1994. Ambas partes han pactado un nuevo cuadrante, como mínimo, para ocho años (1995-2002), adecuándolo a las categorías existentes en la actualidad en función de las necesidades.

Artículo 12. *Plus de trabajo nocturno.*

Como consecuencia del artículo anterior, si por necesidades de campaña, producción o venta fuera necesario, a juicio de la empresa, la realización de turnos de noche, en las secciones de embotellado y barriles, éstos podrán realizarse durante seis meses, dentro de un período de ocho, a elección de la empresa (marzo a octubre). En estas condiciones no se podrá utilizar la noche en trenes o formatos de 1/5 o 1/3 retornables sin tener saturados todos los trenes que envasan estos productos en turnos de mañana y tarde.

Asimismo, para que se pueda trabajar en turnos de noche en cada uno de los productos restantes (retornables o no retornables) es obligatorio que el tren o trenes que puedan envasar esos productos y formatos necesarios, estén trabajando de mañana y tarde.

Si, por necesidades extraordinarias, hiciera falta implantar los turnos de noche fuera del período y circunstancias establecidos, se efectuará de mutuo acuerdo con el Comité de empresa.

Todo el personal que desarrolle su trabajo entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente, percibirá un plus de nocturnidad, a tenor de la tabla que se refleja en el anexo número 2, para su categoría laboral o la de superior categoría que circunstancialmente estuviera desempeñando, incrementada con el porcentaje correspondiente a su antigüedad. Dicha tabla corresponde a las cantidades que se abonaban, por este concepto, el 31 de diciembre de 1979 y que en dicho año se calcularon aplicando lo que preveía el artículo 22 del Convenio que estaba vigente en 1979.

Quien en el período del tiempo indicado, para el plus de nocturnidad, trabajase un máximo de cuatro horas percibirá el mencionado plus, únicamente, sobre las horas realmente trabajadas entre las veintidós y las seis horas. Si el número de horas trabajadas en dicho intervalo de tiempo excediera de cuatro, el plus de nocturnidad lo percibirá por el total de la jornada normal pactada.

Artículo 13. *Horas extraordinarias.*

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de las señaladas para la prestación del horario normal en jornada completa y continuada.

Las horas extraordinarias serán abonadas con un aumento del 75 por 100.

La base para el cálculo del importe de las horas extraordinarias y de sus recargos, será el salario hora pactado de mutuo acuerdo entre las partes y que figura en las tablas que como anexo número 2 se acompaña a este Convenio.

Estos salarios serán incrementados en su base con los pluses de antigüedad a que cada trabajador tenga derecho, de conformidad con lo prevenido en el artículo 21 de este Convenio.

En lo referente al número de horas extraordinarias a realizar, se estará a lo dispuesto al respecto en la legislación vigente.

Artículo 14. *Escalafones.*

La Dirección de la empresa redactará el escalafón del personal a su servicio, con separación de los grupos que lo integren, teniendo en cuenta, para la colocación en el mismo, los siguientes extremos:

1. Grupo laboral.
2. Categoría profesional.
3. Orden de antigüedad en la categoría.
4. Orden de puntuación, en su caso, en el examen de ascenso.
5. Antigüedad en la categoría inmediata inferior.
6. Antigüedad en el grupo laboral.
7. Antigüedad en la empresa.
8. Fecha de nacimiento.

La dirección de la empresa publicará anualmente en el mes de febrero, entregando copia a la representación legal de los trabajadores, el escalafón para conocimiento del personal y, el trabajador que se considere perjudicado podrá reclamar ante la misma sobre el lugar que le haya sido asignado.

Caso de ser denegada su petición por la Dirección de la empresa, podrá acudir ante los órganos jurisdiccionales del orden social, en el plazo de diez días, formulando las alegaciones que estime oportunas.

Artículo 15. *Rendimientos mínimos.*

Teniendo en cuenta las características especiales de la industria cervecera, la determinación de los rendimientos mínimos presenta serios obstáculos difíciles de salvar, máxime cuando estos rendimientos están condicionados por procesos bioquímicos no regulables a voluntad. Por estas circunstancias, no es posible incluir en el presente Convenio una tabla de rendimientos.

Mientras no se fijen las mencionadas tablas, los trabajadores están obligados a unos rendimientos mínimos, atemperados a los profesionales de la empresa. Si se produjese contienda respecto a dichos usos, se estará a lo que el prudente arbitrio del Tribunal competente haya deducido de las pruebas aportadas y falle en consecuencia.

Artículo 16.

Todas las percepciones señaladas en el presente Convenio se referirán a la jornada completa, y en tanto no se establezcan las tablas de rendimiento mínimo, para tener derecho a la totalidad de las percepciones, es preciso haber cubierto íntegramente la jornada completa con el rendimiento habitual propio de esta empresa. Los trabajadores que presten servicios durante un horario inferior al de la jornada completa percibirán sus salarios y complementos salariales en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 17.

A fin de estimular debidamente la productividad, reduciendo al máximo los tiempos muertos y el absentismo, todos los trabajadores incluidos en este Convenio, a excepción de los pertenecientes al servicio de reparto, percibirán el complemento de productividad que se detalla en el anexo número 2 de este Convenio.

La percepción de este complemento se condicionará a las siguientes normas:

- 1.^a Se percibirá por días efectivamente trabajados.
- 2.^a A este único fin, se entenderá como jornada completa aquella que suponga más de la mitad de la jornada día pactada.
- 3.^a El personal de servicio de reparto, que haya sido declarado incapacitado por los servicios médicos y esté pendiente de acoplamiento en otro departamento, percibirá el complemento de producción.
- 4.^a Este complemento no podrá ser invocado para la modificación de la estructura, forma y funcionamiento de cualquiera de los incentivos existentes en la empresa.

CAPITULO III

Condiciones económicas

Artículo 18. *Bases de cotización para Seguros Sociales, Desempleo, Mutualidad y Formación Profesional.*

De conformidad con lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, la cotización a la Seguridad Social se ajustará a los conceptos y con las limitaciones que las disposiciones anteriormente citadas establecen, o con las modificaciones que puedan establecerse en lo sucesivo teniendo en cuenta, a efectos de determinación del grupo de tarifa que corresponde a cada categoría profesional, las siguientes asimilaciones:

	Tarifa
Titulado Grado Superior y asimilado	1
Titulado de Grado Medio y asimilado	2
Jefe Administración, Técnicos y Comerciales de 1. ^a y 2. ^a	3
Inspectores Comerciales de 1. ^a y 2. ^a	5
Oficiales Técnicos y Administrativos	5
Subalterno de cualquier categoría	6
Auxiliares Técnicos y Administrativos	7
Oficiales de 1. ^a , Jefes Equipo, Oficiales 1. ^a y 2. ^a , Obreros	8
Ayudantes y Auxiliares de 1. ^a , Obreros	9
Auxiliares de 2. ^a , Obreros	10

Artículo 19. *Conceptos que integran la retribución.*

Las percepciones económicas de los trabajadores que prestan sus servicios en «Mahou, Sociedad Anónima», estarán integradas exclusivamente por los siguientes conceptos:

Percepciones salariales

- 19.1 Salario base.
- 19.2 Plus Convenio.
- 19.3 Complementos personales:
 - 19.3.1 Antigüedad.
 - 19.3.2 Pluses especiales de antigüedad.
 - 19.3.3 Condiciones particulares, si las hubiere.
- 19.4 Complementos por calidad o cantidad de trabajo:
 - 19.4.1 Horas extraordinarias.
 - 19.4.2 Retribución especial de domingos y festivos.
 - 19.4.3 Primas o incentivos en general, si los hubiere.
 - 19.4.4 Complemento por trabajo efectivo y continuado.
- 19.5 Complementos de puestos de trabajo:
 - 19.5.1 Plus de rotación.
 - 19.5.2 Plus de trabajo nocturno.
- 19.6 Complementos de vencimiento periódico superior al mes:
 - 19.6.1 Gratificaciones extraordinarias reglamentarias.
 - 19.6.2 Gratificaciones extraordinarias especiales.

Percepciones no salariales

- 19.7 Ayuda por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad o accidente, sea o no laboral.
- 19.8 Otras ayudas en general.

Artículo 20. *Salario base y plus Convenio.*

Se acuerda establecer para las diferentes categorías los salarios base y plus de Convenio que se transcriben en la tabla del anexo 2 de este Convenio.

Artículo 21. *Antigüedad.*

Todos los trabajadores disfrutarán de aumentos periódicos en sus haberes consistentes en bienios del 5 por 100 cada uno, en razón a su antigüedad en la empresa.

Los trabajadores, que el 1 de enero de 1970, tuvieran consolidados uno o los dos pluses especiales de 7,5 por 100, los continuarán disfrutando, con lo que el tope máximo de aumentos por antigüedad resultará incrementado, en estos casos especiales, en el porcentaje correspondiente al plus o pluses especiales consolidados.

Artículo 22. *Pagas extraordinarias obligatorias.*

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de dos pagas extraordinarias, de treinta días cada una, en los meses de junio y diciembre.

Para el cálculo de estas pagas se computará el salario base y el plus Convenio, más los aumentos por antigüedad.

Para tener derecho a percibir el importe íntegro de cada una de estas pagas, es preciso estar al servicio de la empresa con doce meses con-

secutivos de antelación, como mínimo, en la fecha señalada, para hacer efectiva cada una de ellas. En otro caso, serán abonadas por dozavas partes, computándose como meses completos las fracciones de mes, e iniciándose el devengo de dichas pagas el 1 de junio y el 1 de diciembre.

Artículo 23. *Gratificaciones extraordinarias especiales.*

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias, en la cuantía que para cada categoría se señala en la tabla que figura en el anexo 2 y cuyo importe se hará efectivo dentro de las primeras quincenas de abril, agosto y octubre, respectivamente.

Para tener derecho a percibir el importe íntegro de estas gratificaciones extraordinarias, es preciso estar al servicio de la empresa con doce meses consecutivos de antelación como mínimo, en la fecha señalada, para hacer efectiva cada una de ellas. En otro caso, serán abonadas por dozavas partes, computándose como meses completos las fracciones de mes.

El devengo de dichas pagas se iniciará los días 1 de abril, el 1 de agosto y el 1 de octubre.

CAPITULO IV

Beneficios sociales y otros

Artículo 24. *Premios a la antigüedad por una sola vez.*

Al personal que cumpla los veinte, los veinticinco, los treinta y los treinta y cinco años de servicio ininterrumpido en la empresa, se le concederá un premio de vinculación que se pagará una sola vez, dentro del mismo mes en que cumpla los años de servicio, con la siguiente cuantía:

- A los veinte años de servicio: 60.000 pesetas.
- A los veinticinco años de servicio: 75.000 pesetas.
- A los treinta años de servicio: 90.000 pesetas.
- A los treinta y cinco años de servicio: 105.000 pesetas.

Artículo 25. *Seguro de vida, invalidez y accidentes de circulación.*

«Mahou, Sociedad Anónima», tiene suscrita desde el 1 de junio de 1984 una póliza colectiva para todo el personal de plantilla, de 2.000.000 de pesetas por asegurado, que se mantendrá durante la vigencia de este Convenio con las siguientes condiciones:

A) Capital asegurado:

- Invalidez Absoluta: 3.000.000 de pesetas.
- Fallecimiento: 2.000.000 de pesetas.
- Muerte por accidente: 4.000.000 de pesetas.
- Muerte por accidente de circulación: 6.000.000 de pesetas.

B) Riesgos cubiertos y riesgos excluidos, según póliza actualmente suscrita.

Artículo 26. *Jubilación y viudedad.*

Se mantiene el sistema actualmente pactado y que se recoge en el anexo número 1 de este Convenio. Para 1994, los complementos de jubilación son los que figuran en el anexo número 3; estableciéndose una dotación para los empleados que se jubilen durante el año 1994 de 367.200.000 pesetas.

Tanto la aportación como la prestación a jubilados para el año 1995 se fijará cuando se negocien en dicho año los salarios y complementos salariales.

Artículo 27. *Indemnización por fallecimiento.*

En caso de fallecimiento de un trabajador, independientemente de la liquidación que legalmente corresponda a sus derechohabientes, la empresa abonará a estos últimos una indemnización de 25.000 pesetas, por una sola vez.

Se considerarán derechohabientes, a los efectos anteriores y con el orden de prelación que se relaciona a continuación, las siguientes personas:

- Viuda o viudo.
- Hijos matrimoniales y no matrimoniales.
- Adoptivos menores de dieciocho años e incapacitados para el trabajo, sea cual fuere su edad.
- Ascendientes legítimos en primer grado.
- Hermanos.
- Huérfanos menores de dieciocho años e incapacitados para el trabajo que estuvieran a su cargo.

Artículo 28. Orfandad.

Con independencia de la pensión que corresponda por orfandad a los hijos del trabajador fallecido, se establece una ayuda, abonable por cada hijo menor de dieciocho años, o mayor de dicha edad, si estuviera incapacitado para el trabajo y por una sola vez, de 50.000 pesetas.

Artículo 29. Ayuda por incapacidad laboral transitoria.**A) Enfermedad, accidente común y maternidad.**

Los trabajadores de cualquier categoría, incluidos en la Seguridad Social, tendrán opción a un complemento de retribución hasta el total del salario base, antigüedad y plus de Convenio, correspondientes a su categoría laboral en jornada normal de trabajo, mientras se encuentren en dicha situación.

Los trabajadores que devengan el complemento de producción así como el personal adscrito a la sección de reparto, tendrán también derecho a la percepción del mismo a partir del primer parte de confirmación. En tal caso dicho complemento se abonará desde el primer día de la baja.

Se crea una Comisión de seguimiento del absentismo con el fin de que si aumentara el mismo, ambas partes componentes de la Comisión adquieren el compromiso formal de analizar la situación y tomar las medidas correctoras oportunas.

B) Accidente de trabajo.

Los trabajadores de cualquier categoría, incluidos en la Seguridad Social, tendrán opción a un complemento de retribución hasta el total del salario base, antigüedad y plus Convenio correspondientes a su categoría laboral en jornada normal de trabajo, mientras se encuentren en dicha situación, así como a los complementos de productividad y de trabajo efectivo y continuado, para el personal que tiene derecho a ellos. Para el personal de reparto, además del salario base, plus de Convenio y antigüedad se tendrá en cuenta la media de las primas cobradas en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de la baja. Caso de que se encuentren en la situación descrita en el artículo 7, apartado 6.º, último párrafo, se tendrán en cuenta los complementos de trabajo efectivo y continuado y el complemento de productividad.

En el caso de que la legislación vigente fuera derogada o modificada, la empresa buscaría la mejor solución, a fin de obtener el necesario acuerdo, en esta materia, con la representación legal de los trabajadores.

Artículo 30. Incapacidades.

a) Incapacidad permanente total. Los trabajadores que estén en esta situación legal tendrán derecho, además de las 10.000 pesetas mensuales (doce veces al año), a otra ayuda por incapacidad de 6.000 pesetas mes, (12 veces al año).

Durante la vigencia de este Convenio la indemnización a cargo de la empresa por incapacidad permanente total será de 3.000.000 de pesetas.

b) Incapacidad permanente absoluta. Los trabajadores que estén en esta situación legal tendrán derecho únicamente a una ayuda por incapacidad de 10.000 pesetas mensuales (doce veces al año).

c) Las cantidades determinadas en los apartados a) y b) serán incompatibles con cualquier renta de trabajo.

d) Período de tramitación: A los trabajadores que estén tramitando su expediente de incapacidad se les abonará los complementos de producción y comida, cuando corresponda según jornada, mientras dure dicha situación, de conformidad con la normativa vigente.

La tramitación voluntaria del expediente de incapacidad requiere como condición indispensable la baja por ILT mientras se tramita dicha incapacidad.

Cuando la resolución de la Seguridad Social no sea favorable, la empresa dejará de abonar dichos complementos, desde el momento de la notificación de la primera resolución.

Artículo 31. Personal disminuido físicamente.

La empresa continuará efectuando, en la medida que le sea posible, el mejor acoplamiento del personal de las distintas secciones de la fábrica disminuido físicamente. También tratará, de acuerdo con los organismos oficiales pertinentes, de lograr la readaptación profesional del mayor número posible de dicho personal.

El personal de la Sección de reparto, con más de cincuenta años y más de veinte trabajando en la sección, deberá ser cambiado de puesto de trabajo, previo informe del servicio médico que establezca su incapacidad y, en este caso, previa consulta al interesado y, todo ello con el mismo criterio y dinámica de los últimos años.

Artículo 32.

La empresa garantiza a aquellos productores que tengan hijos disminuidos psíquicos o minusválidos la percepción de la ayuda percibida por tal concepto en el año anterior.

Dicha ayuda consistirá en el abono por una sola vez del 100 por 100 de la cantidad resultante de la diferencia entre ingresos y gastos por tal concepto justifique el interesado, en el Departamento de Recursos Humanos.

Las nuevas solicitudes se remitirán a dicho Departamento, el cual las tramitará previo informe del facultativo correspondiente.

Artículo 33. Préstamos y anticipos especiales.**Préstamos:**

A efectos de facilitar la adquisición de vivienda para residencia habitual y permanente, así como para resolver aquellas situaciones de imperiosa e ineludible necesidad familiar, el personal de plantilla podrá solicitar préstamos que, debidamente justificados y documentados, serán tramitados en el Departamento de Recursos Humanos.

A este fin se constituye un fondo de 25.000.000 de pesetas.

Las solicitudes serán estudiadas por una comisión que estará integrada por un directivo de cada departamento y un representante miembro del Comité Intercentros.

Dicha comisión se reunirá periódicamente para estudiar las solicitudes planteadas y determinar la concesión o no de las mismas.

El plazo máximo de amortización de las cantidades concedidas será de cuatro años.

Anticipos especiales:

Se establecen anticipos especiales hasta el límite de 300.000 pesetas y sin devengo de intereses para cubrir necesidades de carácter perentorio a juicio de la Dirección de Recursos Humanos.

La solicitud se cursará a dicha Dirección quien analizará si existe o no necesidad perentoria.

En el caso de concesión del anticipo el plazo de amortización se establece en un año y se realizará en las pagas extraordinarias.

A este fin se constituye un fondo de 7.000.000 de pesetas.

Artículo 34. Servicio militar.

El personal incorporado a filas podrá solicitar la reincorporación al trabajo en la empresa previa obtención de la oportuna autorización de la autoridad militar correspondiente, siempre y cuando el permiso concedido para trabajar en la empresa sea igual o superior a treinta días, o bien que la continuidad en la prestación del trabajo quede garantizado.

El trabajador que haya de incorporarse a filas durante el tiempo del servicio militar y no trabaje en la empresa tendrá derecho a percibir, durante dicho período de tiempo, una cantidad fija de 7.000 pesetas por cada mes natural de permanencia en filas. Asimismo se abonará dicha cantidad a quienes sean objetores de conciencia y realicen servicio social sustitutorio del militar.

Artículo 35. Economato.

La empresa seguirá manteniendo como hasta la fecha el concierto con un economato, a fin de que el personal pueda beneficiarse de mejores condiciones en la adquisición de materia de primera necesidad.

Artículo 36. Renovación del carné de conducir.

La empresa efectuará las gestiones oportunas a fin de producirse la renovación de los carnés de conducir, próximos a caducar, de aquel personal que lo utilice como elemento de trabajo, siendo el costo de cada renovación por cuenta de la empresa.

Artículo 37. Quebranto de moneda.

El personal de caja, que hasta la fecha viene disfrutándolo, percibirá anualmente en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 28.560 pesetas.

Artículo 38.

De conformidad con lo dispuesto en el apartado primero del artículo 45 de la vigente Ordenanza Laboral, se fija la cuantía de las dietas, que deberá pagarse a los trabajadores que se desplacen a prestar sus servicios a localidades distintas de aquella en que esté situada la fábrica donde trabajen en 10.500 pesetas diarias.

En los casos en que el trabajador puede regresar el mismo día de su salida, solamente devengará media dieta de 2.700 pesetas diarias. Los días de salida y llegada se computarán para el devengo de dietas completas o medias, según proceda.

Los trabajadores de los servicios de transporte y reparto que tengan que prestar servicio en localidades distintas de aquella en que radique la fábrica, estarán excluidos del régimen de dietas que se establece en el párrafo anterior, siempre que tengan pactadas con la empresa las compensaciones económicas en la forma prevista en el apartado 3 del artículo 45 de la Ordenanza Laboral anteriormente citada.

Los inspectores comerciales y el personal dedicado a la instalación y mantenimiento de equipos expendedores de cerveza que tengan que prestar servicios en localidades distintas de aquella en que radique la fábrica o su centro de trabajo, quedarán excluidos, asimismo, del régimen de dietas que se regula en el apartado primero de este artículo, siempre que tengan pactada con la empresa esta compensación económica por cualquier concepto o sistema.

Todo trabajador podrá optar entre el régimen de dietas o el de gastos pagados, debidamente justificados.

CAPITULO V

Licencias y excedencias

Artículo 39. *Licencias.*

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

Licencias con sueldo:

- a) Quince días por causa de matrimonio del trabajador.
- b) Tres días por alumbramiento de esposa o nacimiento de hijo. Cuando la inscripción no se pueda llevar a efecto por ser festivos los días de licencia, se concederá el permiso necesario a tal efecto.
- c) Cuatro días por defunción del cónyuge, hijos, padres, padres políticos o hermanos del trabajador.
- d) Dos días por defunción de abuelos, abuelos políticos, nietos, tíos, tíos políticos, sobrinos, cuñados o hijos políticos del trabajador.
- e) Hasta tres días por operación quirúrgica mayor o enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, padres políticos, nietos, hermanos y hermanos políticos del trabajador.
- f) Por el tiempo indispensable cuando los trabajadores deban cumplir algún deber de carácter público y personal impuesto por la Ley o disposición administrativa.
- g) Un día por matrimonio de padre, madre, hijos, hermanos, hermanos políticos, nietos o comuniones de hijos o nietos del trabajador.
- h) Dos días por traslado de domicilio del trabajador.

Licencias sin sueldo:

- a) En caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador con hijos menores de edad, podrá disfrutar de una licencia sin sueldo ni otra percepción económica, con reserva del puesto de trabajo, por un período no superior a un mes a contar desde la fecha del fallecimiento.
- b) La mujer trabajadora que hubiere dado a luz y agotado el período ordinario de suspensión de contrato por parto, regulado en el apartado A) del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, podrá disfrutar de una licencia sin sueldo ni otra percepción económica, con reserva del puesto de trabajo por un período máximo de tres meses, en aquellos supuestos de enfermedad grave acreditada del recién nacido. Cuando el padre y la madre trabajen en «Mahou, Sociedad Anónima», uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Las licencias especificadas en el epígrafe de licencias con sueldo, apartados b), c), d), e) y g) se entiende, asimismo referidas a quienes acrediten debidamente la convivencia conyugal de hecho.

En todo caso, se entiende que los días a que se hace referencia en este artículo son días naturales. Si la localidad en que suceden los hechos que den origen a las licencias anteriormente mencionadas estuviese ubicada fuera de la provincia donde radique su residencia, los plazos se ampliarán dos días naturales más. En este caso, cuando se pueda determinar la fecha en que ocurre el hecho causante, los dos días se disfrutarán uno antes y otro después del hecho que los motiva.

Artículo 40. *Excedencia.*

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Asimismo, será de aplicación lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPITULO VI

Ingreso, ascensos, pruebas de aptitud y tribunal calificador

Artículo 41.

Para ingresar en la empresa como trabajador fijo en las categorías que figuran en el anexo 2, será necesario cumplir los requisitos tipificados en la legislación vigente al respecto y, además, los siguientes:

- A) Solicitar el ingreso mediante el formulario establecido por la empresa.
- B) Someterse a examen médico y pruebas psicotécnicas y 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 las pruebas.
- D) No podrán ingresar como fijos en jornada completa, a partir de la vigencia de este Convenio, quienes ya percibieran pensiones de la Seguridad Social o clases pasivas del Estado o estuvieran en funciones de disfrute o regencia de trabajos adicionales.

Una vez producido el ingreso del nuevo personal la representación legal de los trabajadores será informado de ello.

Todos los contratos de trabajo se efectuarán de conformidad con la legislación vigente y los modelos-tipo de contrato se remitirán a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 42. *Ascensos y pruebas de aptitud.*

La empresa desarrollará la política de formación y promoción adecuada en orden a la mejora del nivel cultural y profesional de sus empleados, según las necesidades administrativas, comerciales, organizativas y de fabricación que se den en cada momento, procurando completar la formación profesional de sus trabajadores mediante los correspondientes cursos teóricos y prácticos organizados por la misma y de acuerdo con sus necesidades.

Cuando surjan necesidades y se saquen plazas a concurso, éstas se convocarán en primer lugar en el centro de trabajo donde exista tal necesidad y, si no se cubre en éste, se convocará en el otro centro de trabajo. Caso de que no se cubran con personal fijo en ninguno de los centros, se procederá a una nueva convocatoria para personal ajeno a la empresa en un plazo de tres meses.

Como consecuencia de lo anterior, la empresa convocará y celebrará en los tres meses anteriores a las pruebas de aptitud cursos de formación profesional teórico-prácticos. Durante los mismos se desarrollarán las enseñanzas que figuren en el plan del curso. La enseñanza correrá a cargo del personal de la empresa que designe la Gerencia por su capacitación, según la materia de que se trate.

La proporción entre las enseñanzas teóricas y prácticas vendrá determinada por las características del puesto de trabajo para el que se prepare al personal. Todas las pruebas de aptitud, que preceptivamente se celebren, se han de puntuar con un máximo de 10 puntos, de los cuales hasta dos corresponderán a la antigüedad, a razón de 0,10 puntos por 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.

Se establecen como requisitos previos para acceder a las pruebas de aptitud los siguientes:

Para Ayudante: Ser fijo en plantilla.

Para Oficial 2.ª, 1.ª y 1.ª A: Dos años de antigüedad en la empresa.

Caso de que las plazas convocadas no quedasen cubiertas se hará otra nueva convocatoria sin el requisito de la antigüedad.

Las pruebas de aptitud deberán convocarse con la antelación mínima necesaria, debiendo indicarse en la convocatoria el número de plazas a cubrir y la fecha de celebración de las pruebas de aptitud, en el plazo de treinta días siguientes a la convocatoria, el Tribunal examinador habrá de publicar los ejercicios y programas de dichas pruebas.

Todo aspirante tendrá derecho a revisar su examen con el Tribunal si no está de acuerdo con la calificación obtenida.

Será preceptivo que todo el personal que concurra a pruebas de aptitud se someta a un reconocimiento médico, una vez superadas éstas, que tendrá en cuenta las características físicas y psíquicas del puesto de trabajo a desempeñar, siempre que la ocupación de dicho puesto implique cambio de actividad.

Las pruebas de aptitud se convocarán en la empresa, con carácter general, en el mes de noviembre de cada año y el tiempo para su realización será hasta el mes de marzo del año siguiente.

El Auxiliar de 2.ª obrero pasará automáticamente a Auxiliar de 1.ª obrero en el momento de ser fijo en la plantilla.

El Auxiliar de 1.ª obrero ascenderá a Ayudante obrero después de siete años en la categoría de Auxiliar 1.ª

Artículo 43. Tribunal calificador.

El tribunal calificador de pruebas de aptitud estará compuesto por: Dos vocales designados por la Dirección, uno de los cuales será el Presidente, otro vocal igualmente designado por la Dirección de una terna propuesta por la representación legal de los trabajadores y dos vocales designados por la representación legal de los trabajadores, todos ellos como mínimo con la misma categoría que corresponda a la vacante que se quiere cubrir, asistiendo además el Jefe de personal o persona que lo sustituya, con carácter de asesor.

CAPITULO VII

Salud laboral

Artículo 44.

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

Artículo 45. Principios generales.

Son funciones del Comité de Seguridad e Higiene promover en la empresa la observancia y general aplicación de las normas de seguridad e higiene contenidas en el Reglamento de régimen interior y en todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento relativas a esta materia, así como promover, estudiar y dar publicidad a las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales.

Asimismo, realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidas para los trabajadores de la empresa para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que pueden afectar a la vida o integridad física de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas.

El Comité de Seguridad e Higiene velará especialmente por la identificación de aquellos trabajos que sean insalubres, tóxicos, penosos o peligrosos, y caso de que los mismos sean así declarados, de conformidad con las disposiciones legales vigentes, será fijado un plazo para su desaparición o para su realización conforme a las normas que regulan esta materia.

El Comité de Seguridad e Higiene debe ser informado de todos los equipos o diseños que se apliquen en el proceso productivo.

Con carácter anual, se elaborará un plan de seguridad e higiene en el que se establezcan criterios, objetivos, políticas, etc., en el plazo de treinta días a partir de la firma del Convenio.

Para desarrollar todas sus funciones, el Comité de Seguridad e Higiene contará con el asesoramiento técnico del Jefe de seguridad y podrá solicitar a la Dirección de la empresa la intervención, con carácter consultivo, de otros técnicos especializados en la materia del Ministerio de Trabajo.

La empresa se compromete a garantizar la presencia de un ATS durante el desarrollo de toda la jornada laboral para prestar la debida atención a quien lo precise.

En los casos en que un trabajador tenga que cumplir sus tareas en lugares aislados y no disponga de medios para comunicarse con otros trabajadores, la empresa dispondrá de un servicio de vigilancia periódica para auxilio y seguridad de estos.

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

La empresa continuará potenciando a todos los niveles la formación en materia de seguridad e higiene, a fin de crear una mentalidad correcta en este campo.

Artículo 46. Ropa de trabajo.

La empresa proveerá a cada uno de los trabajadores de ropa y calzado suficiente y adecuado para su uso en el trabajo, teniendo en cuenta las condiciones de realización y riesgos de cada actividad, y se ajustará al calendario pactado de mutuo acuerdo con el Comité de Seguridad e Higiene y que figuran en el anexo 4.

Asimismo, suministrará las prendas de protección personal homologadas adecuadas a cada puesto de trabajo. El Comité de Seguridad e Higiene velará por el estricto cumplimiento de los artículos 141 y 142 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

La reposición de prendas de trabajo, fuera del calendario establecido, se estudiará por el mando directo y el Departamento de Recursos Humanos.

Dadas las exigencias sanitarias de la industria cervecera los trabajadores cuidarán especialmente su higiene personal y el estado de limpieza de su ropa de trabajo, particularmente en aquellas secciones donde su contacto con la cerveza sea más frecuente.

Artículo 47. Reconocimientos médicos.

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

Se efectuarán bajo el criterio del servicio médico de empresa, en el ámbito de la competencia y funciones 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 en que por la naturaleza del trabajo a efectuar así se precise, tal y como ha sido definido en el Comité de Seguridad e Higiene.

Dichos reconocimientos constarán de las siguientes pruebas:

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

Análisis sistemático de orina.

Radiografía de tórax.

Visiotest.

Trabajadores en ambiente ruidosos: Audiometría.

Trabajadores de reparto: Radiografías P. A. y lateral de C. Lumbosacra (anuales).

Al personal fijo de muelles de carga y descarga de provincias se le hará el mismo reconocimiento médico que a los trabajadores de reparto cuando se incorporen por primera vez a estos puestos de trabajo, o, cada tres años de permanencia en los mismos.

Al personal del taller de instalaciones se les realizarán radiografías de columna y las mismas estarán a disposición de los trabajadores que las soliciten.

Asimismo, se realizará un electrocardiograma a todos los trabajadores fijos cada tres años.

A los titulares del puesto de trabajo de carretillero se les realizará radiografía de columna cada dos años.

Como es costumbre en la empresa el servicio médico facilitará a cada trabajador el resultado de dicho reconocimiento.

El Comité de Seguridad e Higiene interesará la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la empresa, conforme a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.

La empresa pondrá los medios de locomoción necesarios para que los reconocimientos médicos que deban realizarse fuera de los centros de trabajo se lleven a cabo fuera de la jornada laboral.

CAPITULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 48. *Garantías sindicales.*

Los miembros de los Comités de Empresa afectados por este Convenio dispondrán de una reserva de hasta treinta horas mensuales para los de M-2 y hasta cuarenta horas mensuales para los de M-1, sin pérdida de elemento alguno integrante de su retribución al objeto de realizar su actividad sindical. En M-1, cada Central Sindical presente en el Comité de Empresa podrá acumular mensualmente las horas sindicales de sus Delegados de la Sección Sindical y sus miembros en el Comité de Empresa. En M-2, cada Central Sindical presente en el Comité de Empresa podrá acumular mensualmente las horas sindicales de sus miembros en el Comité de Empresa.

Con cargo a la reserva de horas anteriormente citada, los miembros de los Comités de Empresa dispondrán de las facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral a los trabajadores, por ellos representados, sobre asuntos de interés directo laboral. Dicha comunicación, que se regirá por las normas vigentes en la empresa, se efectuará de modo que no se perturbe, en absoluto, la normalidad del proceso productivo en cualesquiera de los Departamentos de la empresa.

Al objeto de ordenar el disfrute de la reserva de horas sindicales, se establecen las siguientes normas:

1) Norma general: Todo representante del personal para cumplir las funciones propias de su cargo dentro de la jornada de trabajo deberá avisar a su respectivo mando.

Caso de no existir el mencionado aviso, las funciones a realizar por el representante sindical durante la jornada de trabajo serán las asignadas a su puesto de trabajo.

2) Salidas al exterior del centro de trabajo: Para toda salida al exterior del centro de trabajo los representantes de los trabajadores utilizarán el impreso «Hoja de control de absentismo y visitas», visado por su mando.

El mencionado vale se dejará en portería. Cuando el trabajador regrese retirará el mencionado vale de portería y lo presentará a su mando al objeto de cerrarlo.

3) Asuntos sindicales dentro del centro de trabajo: Para realizar cualquier clase de gestión sindical dentro del centro de trabajo se comunicará al respectivo mando para interrumpir el trabajo habitual, cumplimentándose el vale «Hoja de control de absentismo y visitas». El representante sindical una vez finalizada su gestión deberá ponerlo en conocimiento del mando al objeto de cerrar el correspondiente vale. Caso de no hacerse se entenderá que su dedicación a temas sindicales ha durado hasta el final de la jornada de trabajo.

4) En el cumplimiento de los apartados 1) 2) y 3), la representación de los trabajadores, en el uso de las horas sindicales a que son acreedores, se comprometen formalmente a avisar a sus correspondientes mandos con una antelación mínima de veinticuatro horas, salvo en los casos de ineludible y probada necesidad sindical.

5) Acumulación de horas sindicales: La acumulación de horas se comunicará, en la medida de lo posible, con la suficiente antelación al Jefe de personal.

No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la empresa.

En la empresa se pondrá a disposición de los miembros del Comité espacios visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil y espontánea con los trabajadores y que podrán ser utilizados para fijar comunicaciones e información de interés directo y laboral en la empresa. Las comunicaciones se fijarán siempre bajo la responsabilidad del Secretario de la representación legal de los trabajadores, debiendo conocerlas previamente la representación legal de la empresa, a los efectos de que pueda alegar ante él la Dirección Provincial de Trabajo o autoridad competente, en su caso.

En lo no previsto se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 49. *Comité Intercentros.*

Se pacta la creación del Comité Intercentros cuyo número de miembros será 13. Estos dispondrán del mismo número de horas y locales, que tienen como miembros que son de los Comités de Empresa. En consecuencia, los miembros del Comité Intercentros dispondrán de cuarenta horas para cumplir sus misiones sindicales, tanto en el Comité Intercentros, como en el Comité de Empresa a que pertenezcan.

En lo que respecta a funciones serán las establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, cuya distribución la realizarán los dos Comités de Empresa y el Comité Intercentros, evitando la duplicidad de tal manera que un mismo tema no se trate en dos foros distintos. En relación con lo anterior, el Comité Intercentros designará de entre sus miembros, los que han de formar parte en las distintas comisiones de trabajo del mismo, que serán los que mantengan las reuniones periódicas con la Dirección de la empresa.

Para gastos de desplazamientos u otros gastos a cada miembro del Comité Intercentros se le asignará la cantidad de 2.000 pesetas al mes.

Artículo 50. *Secciones Sindicales.*

Será de aplicación lo dispuesto en la vigente Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 51. *Asambleas.*

El personal de «Mahou, Sociedad Anónima», podrá celebrar asambleas para tratar asuntos de interés común laboral.

Estará legitimado para solicitar dichas asambleas los representantes legales de los trabajadores, como órgano representativo de los trabajadores, también podrán solicitarlas los mismos trabajadores, a través del Comité de Empresa siempre que los solicitantes superen el 20 por 100 de la plantilla de la empresa. La Dirección de la empresa acusará recibo a la solicitud de asamblea en un plazo de cuarenta y ocho horas.

La empresa arbitraré los medios necesarios, en la medida de sus posibilidades, para facilitar el local donde los trabajadores podrán celebrar dichas asambleas. La representación legal de los trabajadores será responsable, en todo momento, de que las asambleas se desarrollen con absoluta normalidad y sin interrumpir el proceso productivo, haciéndose expresa mención de la reserva de acciones que pudieran corresponder a la empresa, si a ello hubiere lugar.

CAPITULO IX

Artículo 52. *Reclamaciones del personal.*

Cualquier reclamación o queja del personal, respecto de su situación, deberá ser planteada en la vía jerárquica correspondiente dentro de cada departamento y tan sólo cuando haya transcurrido un plazo de quince días sin que, agotada en sus distintos escalones dicha vía, haya obtenido contestación o la contestación recibida no sea favorable, podrá reclamar a la Dirección de Recursos Humanos, para que ésta tramite ante la Dirección General la misma, que deberá ser resuelta en un plazo máximo de quince días debiendo recaer forzosamente resolución, aunque sea negativa.

La resolución negativa abre el cauce a la jurisdicción competente.

En los casos en que la reclamación sea común a diferentes personas, o por su gravedad e importancia esté justificado un tratamiento especial en la vía jerárquica, deberá ser presentada a través de la representación de los trabajadores.

Igualmente esta reclamación, ante la Dirección General tramitada a través de la Dirección de Recursos Humanos, habrá de ser resuelta en el plazo de quince días, abriéndose la vía correspondiente en caso de que la misma no fuese resuelta.

CAPITULO X

Artículo 53. *Festividad de la Virgen de las Viñas.*

La festividad de la Virgen de las Viñas, patrona de la industria cervecera, que se celebra el día 10 de septiembre, se considera día laborable, pagándose doble, sin excepción de ningún tipo.

Artículo 54. *Actividades varias.*

El Comité Intercentros designará a dos personas a fin de que se integren en una Comisión cuyo objeto será la organización de actividades culturales, deportivas, etc, para todo el personal de la empresa. A este fin se asigna un presupuesto de 4.000.000 de pesetas para cada año.

Artículo 55. *Repercusión en precios.*

Como los incrementos pactados dan lugar a un incremento en los costos del personal, su incidencia en los precios repercutirá en la forma y cuantía que autoricen las normas vigentes en la materia.

Disposición transitoria primera.—*Jubilación de los trabajadores con sesenta o más años de edad en 1994.*

Los trabajadores que al 1 de enero de 1994 tengan sesenta o más años de edad cumplidos se podrán acoger a los beneficios de jubilación establecidos en la tabla de complementos del año en que cumplieron los sesenta años, sin actualizar, con las deducciones vigentes al 31 de diciembre de 1993. El plazo para acogerse a dicho sistema, hasta la fecha indicada, será de aplicación la norma establecida en la base 11.

Disposición transitoria segunda.—*Trabajadores que no se puedan acoger a los beneficios de jubilación anticipada por no haber estado de alta en la Seguridad Social antes del 1 de enero de 1967.*

Deberán jubilarse cuando cumplan sesenta y cinco años, acogiéndose a los beneficios establecidos en la tabla que se adjunta como anexo 4.

Caso de que se modificara este requisito y el trabajador pudiera acogerse a los beneficios de jubilación anticipada, le sería de aplicación la normativa sobre jubilación pactada en la base 11 del Convenio, a partir del 1 de enero del año siguiente en que se dicte la norma. Por lo tanto, hasta el 31 de diciembre del año en que, en su caso, se dictase la posible nueva normativa sobre jubilación anticipada, el trabajador que lo desee podrá jubilarse con el sistema de jubilación vigente en 1994, aplicándosele las tablas del año en que cumplió los sesenta años de edad.

Disposición transitoria tercera.

Durante los dos años de vigencia de este Convenio (1994-1995), la empresa mantendrá al menos el mismo número de plantilla fija existente al 31 de diciembre de 1993, excluyendo en su cómputo las jubilaciones ordinarias, anticipadas, incapacidades totales o absolutas, fallecimientos, bajas voluntarias, que se produzcan y que se amortizarán todas (es decir, que se respetará el número de plantilla fija resultante de restar a la plantilla fija existente al 31 de diciembre de 1993, todos los supuestos de bajas anteriormente citadas, que se produzcan durante los años 1994 y 1995, bajas todas que se amortizarán).

La operatividad del párrafo anterior, únicamente para los años 1994 y 1995, deriva no sólo de la voluntad de las partes de establecer dicha limitación, sino de que expresamente se atribuye al expresado compromiso carácter obligatorio, por lo que en ningún caso puede extenderse su aplicación una vez transcurrido el plazo de vigencia del presente Convenio.

Disposición transitoria cuarta.

como medida de política de empleo y en relación con la disposición transitoria tercera, se establece como cláusula de carácter normativo la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad de los trabajadores que tengan cubierto el periodo mínimo legal para obtener la pensión correspondiente.

Disposición transitoria quinta.

Las secciones calificadas como régimen especial de turnos seguirán disfrutando de los derechos y obligaciones asignados a dicho proceso con carácter transitorio y sólo durante la vigencia de este Convenio, siempre que trabajen como mínimo 15 turnos y durante todo el año.

Disposición transitoria sexta.

Con efectos de 1 de enero de 1996 la jornada laboral se reducirá en dos días.

Disposición transitoria séptima.

Los ayudantes que en el año 1994 cumplan cincuenta y cinco años serán ascendidos a la categoría de Oficial de 2.ª obrero en el mes de 1995. Asimismo, los Ayudantes que en el año 1995 cumplan cincuenta y cinco años serán ascendidos a la categoría de Oficial 2.ª obrero en el mes de enero de 1996.

Disposición adicional primera.

Durante la vigencia de este Convenio se mantendrán e incrementarán los rendimientos actuales obtenidos en la empresa durante todo el periodo pactado.

Para hacer realidad este principio y en tanto no se desarrolle una tabla exhaustiva de rendimientos, se establece que todo el personal deberá aportar toda la dedicación y competencia necesarias para hacer más pro-

ductivo su trabajo o contribuir a facilitar las medidas organizativas que pudieran adoptarse en este sentido, ateniéndose, más particularmente, a la puntualidad, asistencia, actividad y sentido de la responsabilidad de cada trabajador.

Disposición adicional segunda.

La empresa garantiza la percepción de los haberes el día 26 de cada mes, caso de ser domingo o festivo, se abonará el día laborable anterior, para ello el cierre de fichas se producirá el último día del mes anterior.

Disposición adicional tercera.

El salario del personal de limpieza se equipara al de Auxiliar de 1.º obrero, sin que ello cree derecho alguno a ascenso por antigüedad.

Disposición adicional cuarta.

El personal de reparto que esté en control disponible para el servicio, percibirá las primas de venta que devengue el repartidor que le haya sustituido, si, por absentismo, realiza, al menos, la mitad de la jornada.

Disposición adicional quinta.

El personal de reparto que esté en situación de rotación mensual percibirá los mismos complementos que el personal de fábrica sin estar sujeto al régimen de primas.

Disposición adicional sexta.

Con independencia de la normativa y legislación vigente se procederá a una puntual información sobre puesta en marcha de nuevas tecnologías que puedan establecerse.

Disposición adicional séptima.

Se crea una Comisión que durante la vigencia del presente Convenio estudie la creación de las categorías de Preventista e Inspector de Ventas de 3.ª De llegar a un acuerdo se incorporaría como normativa del Convenio.

Disposición adicional octava.

El personal que la empresa contrate en prácticas tendrá una retribución de 3.000.000 de pesetas brutas/año. La duración del contrato será la prevista en la legislación vigente y el número de contratos será, como máximo, de cinco al año.

Disposición final primera.—*Comisión mixta de interpretación.*

Las funciones de la Comisión mixta de interpretación son:

- 1.º Interpretación del Convenio.
- 2.º Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos.
- 3.º Conciliación de los problemas de lo pactado.
- 4.º Vigencia del cumplimiento de lo pactado.
- 5.º Otras actividades que ayuden a la eficacia práctica del Convenio.

Representación de los trabajadores:

José Benito Carrasco Espejo.
Eusebio García García.
Isidoro Moriche Hermoso.
Rafael Alvaro Gonzalo.
Francisco García Sánchez.
José Antonio Benito García.
José Aranda Garrigós.
José Carlos Gismero Elez.
Juan Carlos Romero Domínguez.
Antonio Merchán Benayas.
Ignacio Jiménez Martínez.
Francisco Gómez Villarejo.

Representación de la empresa:

Vicente Castrillo García.
Carlos Walter Schumacher.
Félix Zubizarreta Murado.
Eusebio López Romero.
Luis B. Delgado Casals.

Disposición final segunda.—Disposición final.

A todos aquellos aspectos no determinados concretamente en el presente Convenio, se estará a lo establecido en las disposiciones legales de carácter general y de obligado cumplimiento, así como a lo dispuesto en el Reglamento de régimen interior de la empresa, que mantendrá plena vigencia en todas aquellas materias que no se opongan a lo estipulado en este Convenio o no hayan sido derogadas por el mismo.

ANEXO I**Bases que regulan la concesión de los beneficios de mejora de las pensiones de jubilación y viudedad****Jubilación**

El sistema, que se ha elegido, es un sistema mixto, ni de reparto ni de capitalización, es decir, no se ajusta a las recomendaciones del proyecto de reglamento que desarrollará la Ley de Fondo de Pensiones, y presenta, por otra parte, dificultades al no constituir reserva alguna financiera para las jubilaciones de la plantilla activa (la que está actualmente trabajando), ya que sólo se dotará al fondo para el personal que se jubila a partir del 31 de diciembre de 1996.

Base 1.^a Declaración general.—Queda reconocido expresamente que la jubilación ordinaria, a tenor de la legislación vigente, será a los sesenta y cinco años de edad. No obstante, se pacta con carácter voluntario la jubilación anticipada a partir de los sesenta años, siempre y cuando esta posibilidad sea viable y la normativa general al respecto la contemple. Dicha viabilidad será apreciada y calificada anualmente por la Comisión gestora.

Base 2.^a Consideraciones generales.—Para acogerse a los beneficios que reglamentan con las presentes bases es necesario cumplir todas y cada una de las siguientes condiciones:

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

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

Lo indicado en los apartados 2.1 y 2.2 será de aplicación cuando el trabajador opte por la jubilación anticipada, a partir de los sesenta años.

2.3 Solicitar, igualmente, la pensión de jubilación a la Seguridad Social, así como el subsidio de vejez si tuviera derecho.

2.4 Jubilarse en la fecha solicitada.

Base 3.^a Beneficios que se conceden.—Los beneficios que se conceden, son exclusivamente de naturaleza económica y se contemplan en las tablas de complementos de jubilación que figuran en el anexo 2. A dichas tablas se aplicará el porcentaje de la escala que a continuación se señala, teniendo en cuenta los años de servicio ininterrumpido prestados a la empresa, computándose la fracción de año como año completo.

Base 4.^a Tabla de jubilación ordinaria con el tanto por ciento que ha de alcanzar el complemento sobre las tablas que figuran en el anexo 2:

Treinta años o más: 100 por 100.

Veinticinco a veintinueve años: 95 por 100.

Veinte a veinticuatro años: 85 por 100.

Quince a diecinueve años: 75 por 100.

Diez a catorce años: 60 por 100.

A los trabajadores mayores de sesenta años que opten por la jubilación anticipada, se les aplicará la antigüedad que tendrían si tuviesen sesenta y cinco años cumplidos en dicho momento.

Base 5.^a Fraccionamiento y pago.—El total del complemento anual que resulte de la aplicación de la escala (Base 4.^a) y tablas (anexo 2), se fraccionará en 14 pagas iguales; 12 se abonarán por meses naturales vencidos y las 2 restantes en los meses de julio y diciembre. El pago se efectuará en la forma que sea habitual en la empresa.

Base 6.^a Cesión del derecho.—Para el cobro de este complemento es preciso en el mes de enero de cada año, la presentación del beneficiario en el Departamento de Recursos Humanos o la remisión del certificado que corresponda. Cesará el devengo de los complementos de pensión de jubilación al fallecer el beneficiario.

Base 7.^a Supuestos de invalidez.—El personal que hubiera causado baja en la empresa antes de cumplir los sesenta y cinco años, por invalidez, tendrá derecho a percibir el complemento de pensión que le correspondía una vez alcanzada la edad reglamentaria aplicándosele las tablas bases de complementos de jubilación vigentes el año que causó baja por invalidez. Este complemento más las pensiones, que por cualquier concepto, disfrute

de la Seguridad Social o del ramo de accidentes, nunca será superior a las percepciones que reciban los jubilados del mismo año, por todos los conceptos: Seguridad Social y complementos de jubilación de la empresa.

Base 8.^a Vacantes.—Las vacantes producidas por la aplicación de estos beneficios podrán amortizarse por la empresa, si alguna de ellas no resultara necesaria de acuerdo con su organización actual.

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

Base 10. Vigencia.—Las anteriores normas están en vigor desde el 1 de enero de 1987, a todos los efectos.

Base 11. A partir del 1 de enero de 1995, si una vez cumplida la edad de sesenta años no se jubila, se le deducirá cada año, hasta los sesenta y uno el 50 por 100 del complemento de pensión que le hubiese correspondido al llegar a los sesenta años. La fecha tope para aplicar dicha deducción anual será el 31 de diciembre de cada año. A tal efecto, se elaborará la tabla correspondiente para 1995 (anexo 3).

Asimismo, si el trabajador no se jubila al 31 de diciembre del año en que cumple los sesenta y un años, se extinguirá definitivamente el complemento de jubilación que le hubiese quedado.

En consecuencia, a partir del 1 de enero de 1995 a los trabajadores que se jubilen con sesenta o más años de edad cumplidos, les será de aplicación la tabla de complementos del año en que dichos trabajadores cumplieron los sesenta años, con las deducciones establecidas en el Convenio vigente a partir de enero de 1994.

Los trabajadores que demuestren que no se pueden acoger a los beneficios de la jubilación anticipada por no haber estado de alta en la Seguridad Social antes del 1 de enero de 1967, deberán jubilarse, cuando cumplan sesenta y cinco años, acogiéndose a los beneficios establecidos en las correspondientes tablas, mientras que no se modifique la normativa actual.

Base 12. Constitución del fondo de pensiones. Control.—A fin de compatibilizar la gestión de lo anterior con el carácter necesariamente deducible de las dotaciones del fondo, la empresa, en enero de 1994, depositará la cantidad de 367,2 millones de pesetas en entidad ajena a «Mahou, Sociedad Anónima», que esté debidamente autorizada por la Administración Pública, con objeto de que sea administrada a este fin, bajo el control de una Comisión gestora, compuesta por representantes de la empresa y de los trabajadores, así como por representantes de la entidad que se elija. Por el momento, se estará a lo pactado el 4 de diciembre de 1987, mientras no se produzca variación legal.

Base 13. Administración y gestión.—Dado que las dotaciones anuales al fondo intentan garantizar las jubilaciones que se produzcan cada año, dicha comisión administrará este fondo, a fin de conseguir que se cubran los compromisos adquiridos en este pacto, revisándolo anualmente, para detectar las posibles desviaciones, y, proponer, en su caso, las soluciones pertinentes a las representaciones de la empresa y de los trabajadores, al objeto de garantizar las prestaciones de los jubilados.

Base 14. Si no se encontrara una fórmula fiscal que permitiera la constitución del fondo en la forma descrita en las bases anteriores, así como el carácter deducible de la cantidad que lo constituye, se constituiría, con las dotaciones citadas, un fondo que se ajustará a la modalidad jurídica y contable que el régimen de fiscalidad admitiese.

Base 15. Mantenimiento del sistema.—Este sistema mantendrá su vigencia mientras no se produzca variación legal que penalice las cantidades que constituyen el fondo o su funcionamiento, circunstancia que la comisión gestora estudiará.

Base 16. Actualización del fondo.—En lo sucesivo, las dotaciones de la empresa al fondo se actualizarán, cada año, con el IPC del año precedente, tomando como base la dotación del año anterior, siempre que las circunstancias económicas de la empresa sean normales. Caso contrario, el sistema que aquí se pacta sería objeto de negociación total por ambas representaciones.

Base 17. Comisión gestora del fondo de pensiones:

Representación empresa.

Representación trabajadores.

La Comisión aquí creada procederá a:

1) Actuar en base al contenido del acta de fecha 4 de diciembre de 1987.

2) Durante 1994, analizará los posibles cambios jurídicos que la futura normativa pudiera establecer y su repercusión en el fondo que aquí se

crea, proponiendo, en su caso, las soluciones o adecuaciones oportunas a las representaciones de la empresa y de los trabajadores. Dicha Comisión estará formada por cinco representantes de cada parte.

Viudedad

Base 18. Condiciones del causante.—Deberán encontrarse en el momento de su fallecimiento en alguna de las siguientes situaciones:

18.1 Estar percibiendo de la empresa la pensión complementaria de jubilación.

18.2 Haber sido dado de baja en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta a partir del 1 de enero de 1987.

18.3 Pertener a la plantilla fija de la empresa.

Base 19. Condiciones del beneficiario.—Deberán cumplir alguno de los siguientes requisitos:

19.1 Haber contraído nupcias con una antelación mínima de tres años, respecto a la fecha del fallecimiento del causante.

19.2 Estar conviviendo con el cónyuge causante ininterrumpidamente o, en caso de separación judicial que la sentencia firme le hubiera reconocido inocente, hubiera obligado al causante al pago de indemnización pecuniaria.

19.3 Estar incapacitado para el trabajo o tener a su cargo hijos del causante, con derecho a pensión de orfandad de la Seguridad Social.

Se entenderá por incapacidad para el trabajo, la de carácter permanente y absoluta que inhabilite por completo para nueva profesión u oficio.

Base 20. Beneficios que se conceden.—Son de naturaleza exclusivamente económica según la situación del causante en el momento del fallecimiento.

20.1 Si el causante estaba percibiendo la pensión complementaria de jubilación, el beneficiario percibirá el 60 por 100 de ésta en concepto de pensión de viudedad.

20.2 Si el causante hubiera sido baja en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta, el beneficiario percibirá:

a) Caso de que el causante tenga menos de sesenta años cuando fallece, la pensión de viudedad será un porcentaje del complemento de jubilación que le hubiera correspondido, caso de jubilarse ese año con sesenta años de edad, según la escala que se detalla en el apartado 20.3.

b) Caso de que el causante tenga más de sesenta años cuando fallece, la pensión de viudedad será el 60 por 100 del complemento de jubilación que le hubiera correspondido a sus sesenta años de edad.

20.3 Si el causante perteneciera a la plantilla fija de la empresa en el momento del fallecimiento, la pensión de viudedad será un tanto por ciento del complemento de jubilación que le hubiera correspondido caso de jubilarse ese año con sesenta años de edad, según la escala de años de servicio que a continuación se señala:

Años de servicio en la empresa cumplidos y tanto por ciento del complemento de jubilación:

Veinte o más años: 60 por 100.

Diez a diecinueve años: 50 por 100.

Hasta diez años: 40 por 100.

Si el causante cuando fallece tiene sesenta o más años, la pensión de viudedad será un tanto por ciento del complemento de jubilación que le correspondiese por su edad, en el momento del fallecimiento. (Según escala anteriormente citada).

Base 21. Extinción de los beneficios.—Cesará el devengo de la pensión complementaria de viudedad por las siguientes causas:

21.1 Por contraer nuevas nupcias o contraer estado religioso.

21.2 Pérdida o privación de la patria potestad en virtud de alguna de las causas previstas en los artículos 169 y 171 del Código Civil o ausencia que implique abandono de los hijos.

21.3 Cesar en la incapacidad, si la pensión se otorgó por esta causa, salvo en los casos que la recuperación tenga lugar después de cumplir cuarenta años el cónyuge viudo.

21.4 Por fallecimiento del beneficiario.

Base 22. Las presentes normas de viudedad están en vigor a partir del 1 de enero de 1987.

General

Base 23. Las cantidades que se determinen como complementos de jubilación y viudedad, de acuerdo con las bases anteriores, fraccionadas de la misma forma que se indica en las mismas, permanecerán invariables durante todo el tiempo del derecho al disfrute de cada derechohabiente.

BANCO DE ESPAÑA

19896 RESOLUCION de 31 de agosto de 1994, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios de divisas que el Banco de España aplicará a las operaciones ordinarias que realice por su propia cuenta el día 31 de agosto de 1994, y que tendrán la consideración de cotizaciones oficiales, a efectos de la aplicación de la normativa vigente que haga referencia a las mismas.

Divisas	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA	131,164	131,426
1 ECU	158,341	158,657
1 marco alemán	82,989	83,155
1 franco francés	24,218	24,266
1 libra esterlina	201,336	201,740
100 liras italianas	8,259	8,275
100 francos belgas y luxemburgueses	403,115	403,923
1 florín holandés	73,933	74,081
1 corona danesa	21,023	21,065
1 libra irlandesa	198,739	199,137
100 escudos portugueses	81,539	81,703
100 dracmas griegas	54,688	54,798
1 dólar canadiense	95,670	95,862
1 franco suizo	98,508	98,706
100 yenes japoneses	130,902	131,164
1 corona sueca	16,931	16,965
1 corona noruega	18,928	18,966
1 marco finlandés	25,658	25,710
1 chelín austríaco	11,793	11,817
1 dólar australiano	97,415	97,611
1 dólar neozelandés	78,921	79,079

Madrid, 31 de agosto de 1994.—El Director general, Luis María Linde de Castro.

19897 CORRECCION de erratas de la Resolución de 30 de agosto de 1994, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios de divisas que el Banco de España aplicará a las operaciones ordinarias que realice por su propia cuenta el día 30 de agosto de 1994, y que tendrán la consideración de cotizaciones oficiales, a efectos de la aplicación de la normativa vigente que haga referencia a las mismas.

Advertidas erratas en la inserción de la mencionada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 208, de fecha 31 de agosto de 1994, página 27482, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En los cambios correspondientes a 100 escudos portugueses, columna «Comprador», donde dice: «81,328», debe decir: «81,528».

En los cambios correspondientes a 1 dólar canadiense, columna «Comprador», donde dice: «93,956», debe decir: «95,956».