

Calendario 1999/Instalaciones

Horario (221 días laborables)	Horas diarias efectivas	Horario
Del 1 de enero al 31 de diciembre: Lunes a jueves. Viernes.	8 h. 23 m. 6 h.	8,00 a 17,23 horas (*). 8,00 a 14,00 horas.

(*) Pausa de comida una hora.

Vacaciones:

- 31 días naturales/21 días laborables.
- Con carácter general el disfrute de las vacaciones estará comprendido entre el 14 de junio y el 12 de septiembre y se disfrutarán preferentemente en agosto.
- Las excepciones deberán ser autorizadas por el Director respectivo.

Horas efectivas anuales:

Jornada de lunes a jueves: $177 \times 8,39 = 1.435$ (excluidos cuatro días opcionales **).

Jornada de viernes: $45 \times 6,00 = 270$
216 días 1.705 horas.

** Los cuatro días opcionales se corresponden con los reservados a festividades locales (2) y a festividades de cada Comunidad Autónoma (2).

La realización de la jornada reducida de los viernes tiene el sentido de facilitar el desplazamiento a su domicilio de los trabajadores de los fines de semana que sea posible y lleva aparejado el compromiso de que cuando una obra finaliza el viernes o sea requerido para su incorporación a fábrica un lunes, el viaje se realizará el viernes si es posible dentro de las horas de trabajo y si no fuera de éstas.

18626 RESOLUCIÓN de 23 de agosto de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Mahou, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Mahou, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9006572), que fue suscrito con fecha 1 de julio de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 23 de agosto de 1999.—La Directora general (por ausencia, artículo 17 de la Ley 30/1992, y disposición adicional tercera del Real Decreto 1888/1996, en relación con el Real Decreto 140/1997), la Subdirectora general de Programación y Actuación Administrativa, María Antonia Diego Revuelta.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
«MAHOU, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito 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 1999, hasta el 31 de diciembre de 2000.

Las condiciones económicas pactadas serán las que se indican en la correspondiente tabla salarial, que se adjunta a este Convenio, como anexo 5, para el año 1999.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara al 31 de diciembre de 1999 un incremento superior al 2,5 por 100 respecto a la cifra que resultó de dicho IPC al 31 de diciembre de 1998, 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 1999 y para su cálculo se tomará como referencia la tabla salarial utilizada para realizar los aumentos pactados para 1999 (tabla año 98).

La revisión salarial, en su caso, se abonará en una sola vez durante el primer trimestre de 2000.

Para el año 2000, la subida salarial para los conceptos retributivos contemplados en el punto 15, letras A), C) y D) del acta número 5 de fecha 9 de abril de 1999, será el IPC oficial previsto para dicho año más 0,7 por 100. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara al 31 de diciembre de 2000 un incremento superior al previsto para dicho año más el 0,7 por 100, 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 2000 y para su cálculo se tomará como referencia la tabla salarial utilizada para realizar los aumentos pactados para 2000 (tabla año 1999).

El Convenio se considerará prorrogado por períodos anuales si ninguna de las partes contratantes formulase por escrito denuncia ante la autoridad laboral con tres meses de antelación, como mínimo, a la conclusión de su vigencia (31 de diciembre de 2000) o a la de cualquiera de sus prórrogas, en su caso.

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

Artículo 3. *Efectos del Convenio.*

El presente Convenio obliga a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas en cuyo nombre se celebra, como ley entre partes, prevaleciendo frente a cualquier otra norma o posible derecho, que no sea de derecho necesario absoluto.

Artículo 4. *Absorción y compensación.*

Las retribuciones y condiciones de trabajo establecidas en este Convenio serán compensables y absorbibles, en su conjunto y en cómputo anual, con las que pudieran aplicarse en virtud de disposiciones de obligado cumplimiento para la compañía, ya estén vigentes o que puedan existir en el futuro, cualesquiera que sean la naturaleza y origen de las mismas.

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.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. *Jornada.*

a) Respetando lo pactado en materia de jornada, ésta será para los años 1999 y 2000 de 1.746,27, 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 1.746,27, en jornada de ocho horas diarias, no se cubre el total de los días laborables del calendario laboral por una diferencia de ochenta horas, se establece que estas ochenta horas se consideren como diez jornadas no laborables y retribuidas, sin perjuicio de lo pactado en el párrafo c) que considera los días 24 y 31 de diciembre festivos.

b) Para el personal Administrativo y Subalterno, la jornada para los años 1999 y 2000 será de treinta y cinco horas semanales, de lunes a viernes, ambos inclusive, en régimen de trabajo efectivo y continuado con las excepciones en jornada, que se establecen en este Convenio Colectivo. Para este personal se establecen diez días no laborables y retribuidos.

Respetando las excepciones pactadas en materia de turnos para este colectivo, como regla general, la jornada será en turnos rotativos. Podrá haber dos turnos por Sección, en función de necesidades: De ocho a quince horas, y de doce a diecinueve horas. Asimismo, se acuerda estudiar el establecimiento de la jornada partida a partir del próximo Convenio.

Los diez días no laborables y retribuidos para los años 1999 y 2000 se disfrutarán de manera consecutiva en turnos distribuidos en los meses de enero, febrero, noviembre y diciembre de cada año. Las fechas de disfrute de los diez días serán planificadas por la empresa para los meses de enero, febrero, noviembre y diciembre y comunicadas previamente al personal.

Si, 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.

c) Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos a todos los efectos. Al declararse como no laborables los días 24 y 31 de diciembre, los días laborables inmediatamente anteriores a dichas fechas serán considerados, en todo caso, como días normales de trabajo.

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. Todos 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. Turnos:

2.1 Turnos específicos en M-1:

A) Régimen de trabajo de turnos especiales: Implantación de los programas de trabajo continuado (siete días a la semana, —mañana, tarde y noche—) y durante todo el año con los turnos de trabajo que a continuación se concretan:

	Turnos semana
Maltería	21
Cocción (1)	15
Fermentación-Bodegas:	
Ferm./Bodegas (1)	10
Filtros y prella. (1)	15
Control Ferment.	21
Levadura F-9 (1)	15
Taller Gral. Eléctrico	21
Servicios Generales	21

Caso de que fuesen necesarios un mayor o menor número de turnos, de conformidad con la programación de producción/ventas presupuestada, se ampliarán o reducirán dichos turnos para dar la correspondiente cobertura, informando previamente al Comité Intercentros.

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

El personal de estas Secciones disfrutará de ocho días complementarios naturales de vacaciones cuando trabaje en régimen de 21 turnos/semana (mañana, tarde y noche) y durante todo el año, y de cinco días complementarios naturales (de lunes a viernes) de vacaciones, cuando trabaje a partir de 15 turnos/semana (mañana, tarde y noche) y durante todo el año.

Los ocho o cinco días naturales complementarios de vacaciones del personal en régimen de turnos especiales, según los supuestos enunciados, se disfrutarán en cualquiera de los 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:

Mantenimiento Mecánico: 16 turnos/semana (mañana, tarde y noche) y durante todo el año. Caso de que fuesen necesarios un mayor número de turnos, de conformidad con la programación de producción/ventas presupuestadas, se ampliarán cubriéndose con cuatro trabajadores, como máximo por turno.

Mantenimiento Eléctrico: (anteriormente de embotellado): 21 turnos/semana (mañana, tarde y noche) y durante todo el año.

Instrumentistas: 21 turnos/semana (mañana, tarde y noche) y durante todo el año (un trabajador en turno de noche).

Almacén: 16 turnos/semana (mañana, tarde y noche) y durante todo el año.

Este personal de Mantenimiento, siempre que cumpla todos los requisitos establecidos para el régimen de trabajo de turnos especiales, señalados en el apartado A), disfrutará de los días naturales complementarios de vacaciones allí establecidos.

C) Otros turnos:

Logística: De lunes a viernes:

Ocho a quince horas.

Trece a veinte horas.

Quince a veintidós horas.

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.

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.

Una Secretaria, de lunes a viernes: De doce a veinte horas, con una hora de descanso.

Guardia diaria Comercial-Alejandro Dumas: Segundo turno: Jornada de quince a veintitrés horas.

En función de necesidades, la empresa podrá establecer turno de noche en Inspección Comercial.

Laboratorio: 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 o alguna otra situación especial hacen necesario trabajar de noche.

Secretarias: Se acuerda la posibilidad de que la empresa establezca, según su criterio, un puesto de Secretaria con la misma jornada que la Secretaria del Departamento Comercial: De doce a veinte horas, con una hora de descanso. De crearse dicho puesto, se cubriría con personal interno voluntario.

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 comprenderán desde alimentación hasta evacuación completa de los trenes.

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.

2.2 Turnos específicos en M-2:

A) Régimen de trabajo de turnos especiales: Implantación de los programas de trabajo continuado (siete días a la semana —mañana, tarde y noche—) y durante todo el año con los turnos de trabajo que a continuación se concretan:

Fabricación: 21 turnos/semana. Cuando entren en funcionamiento las dos salas, caso de que fueran necesarios menos turnos, de conformidad con la programación de producción/ventas presupuestada, se reducirán dichos turnos para dar la correspondiente cobertura, informando previamente al Comité Intercentros.

Caso de ser necesario un número menor de turnos, los Supervisores en el resto de turnos hasta completar los 21, sólo realizarían el trabajo de vigilancia y control.

Servicios Generales: 21 turnos/semana (mañana, tarde y noche) y durante todo el año.

Almacén General:

Personal Administrativo: Jornada de ocho a quince horas y de doce a diecinueve horas.

Personal Obrero: 18 turnos/semana (mañana, tarde y noche) y durante todo el año.

El personal de estas Secciones disfrutará de ocho días complementarios naturales de vacaciones cuando trabaje en régimen de 21 turnos/semana (mañana, tarde y noche) y durante todo el año, y de cinco días complementarios naturales (de lunes a viernes) de vacaciones cuando trabaje a partir de 15 turnos/semana (mañana, tarde y noche) y durante todo el año.

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

B) Mantenimiento:

Mantenimiento Eléctrico e Instrumentación: 21 turnos/semana (mañana, tarde y noche) y durante todo el año.

Mantenimiento Mecánico: 16 turnos/semana (mañana, tarde y noche) y durante todo el año. Caso de que fuesen necesarios un mayor número de turnos, de conformidad con la programación de producción/ventas presupuestadas, se ampliarán cubriéndose con cuatro trabajadores, como máximo, por turno.

Este personal de Mantenimiento, siempre que cumpla todos los requisitos establecidos para el régimen de trabajo de turnos especiales, señalados en el apartado A), disfrutará de los días naturales complementarios de vacaciones allí establecidos.

C) Otros turnos:

Comercial (control de pedidos):

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 se trabaja en turno de noche en envasado de botellas o barriles y además se carga.

Administrativos/Recepcionistas:

De siete a catorce horas.

De catorce a veintiuna horas.

Puesto de Corretornos, para dar cobertura a ausencias del personal administrativo, comercial, etc. Su jornada se adecuará en cada momento a la de la persona sustituida.

Turno de noche de litro:

Años (1999-2000): Turno de noche los doce meses del año.

Turno de noche de limpieza y preparación de máquinas: Turno de noche de limpieza y preparación de máquinas con personal voluntario, a fin de que la eficacia del primer turno de la mañana sea inmediata a la iniciación del la jornada de trabajo. Las funciones a desarrollar de este turno de trabajo, además de la limpieza de las máquinas, comprenderán la preparación de las mismas desde alimentación hasta evacuación completa de los trenes. Este turno realizará las funciones de limpieza, mientras no se modifiquen las actuales circunstancias de producción.

Laboratorio: 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, o 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 laboral vigente.

2.4 Normas comunes para los dos centros de trabajo:

A) Como normal 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.

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

C) 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 5.

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 ocho horas diarias, cuarenta horas semanales.

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

D) 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.

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

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

G) 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 de la hora de finalización, quedando, en todos los casos, garantizado el relevo.

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

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

J) Régimen laboral de turnos y horarios: Los trabajadores trasladados de un centro de trabajo a otro se integrarán en el régimen de turnos/horarios existentes en el centro de trabajo al que son trasladados, y, en la medida de lo posible, la empresa los adecuará al régimen de turnos/horarios, que tenían en el centro de trabajo de procedencia, informando previamente al Comité Intercentros.

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

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

2. 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. 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. *Movilidad geográfica.*

En los desplazamientos temporales, inferiores a tres meses, se comunicarán hasta las quince horas del lunes para ser efectivos el lunes siguiente. En los traslados definitivos, cuando se trate de un número inferior a 30 trabajadores, se avisará con dos meses de antelación al Comité Intercentros y al interesado.

En ambos tipos de traslado, la Dirección de la empresa informará previamente a la representación de los trabajadores.

Las necesidades de mano de obra, que surjan de manera imprevista en cada uno de los centros de trabajo, se cubrirán con traslado de personal interfábricas, avisando el día anterior, cuando la ausencia sea inferior a una semana. A este fin, se creará una bolsa de trabajadores voluntarios por secciones, para cubrir obligatoriamente este tipo de necesidades.

Artículo 10. *Movilidad funcional.*

En los supuestos de movilidad funcional se aplicará lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores; sin embargo, cuando los cambios se realicen entre las secciones de Fabricación, Envasado y Mantenimiento se comunicarán previamente al Comité de Empresa, aduciendo las razones que los justifican. El trabajador, si no conoce el puesto, será instruido previamente en el desempeño de las funciones del mismo, dejando el puesto cubierto siempre que sea necesario, a juicio de la empresa.

Equipo de preparación y limpieza: Se podrá incorporar a producción cuando el tren, al que están adscritos, funcione en turno de noche.

Artículo 11. *Período y retribución de vacaciones y reducción de jornada.*

A) 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 50.467 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 47.068 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 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 tiene una vigencia de ocho años (1995-2002), adecuándolo a las categorías existentes en la actualidad en función de las necesidades.

B) Reducción de jornada.

En lo que respecta al período de disfrute de los días de reducción de jornada ha quedado regulado en el artículo 6.

Cambio de período de reducción de jornada: Cualquier trabajador podrá cambiar los días de reducción de jornada con otro compañero de su misma categoría, sección y puesto de trabajo, siempre que el mando autorice dichos cambios, preavisando ambos trabajadores con, al menos, un mes de antelación.

Retribución de dichos días: La retribución salarial de los días de reducción de jornada estará constituida por el salario base, más los aumentos por antigüedad, el plus de Convenio y la cantidad a tanto alzado de 23.551 pesetas brutas para cada trabajador de la empresa.

Artículo 12. *Plus de trabajo nocturno.*

Si, por necesidades de campaña, producción-ventas, fuera necesario, a juicio de la empresa, la realización de turnos de noche en las secciones de Envasado, éstos podrán realizarse durante ocho meses al año. (15 turnos ocho meses al año.)

En el caso de los trenes 12 (M-1) y 1 (M-2), para poder poner el turno de noche será necesario que dichos trenes estén funcionando en turnos de mañana y tarde en ambos centros de trabajo, siempre que no haya traslado de trenes, averías importantes y revisión anual, que no les permitan trabajar indistintamente en ambos centros de trabajo.

El tren 11 (M-1) queda excluido a los efectos del cómputo establecido anteriormente.

No se tendrá en cuenta el tren que por cambio de formato o presentación no pueda envasar el nuevo producto.

Los trenes 1 y 9 (M-1) y 3 y 5 (M-2), al poder realizar formatos específicos con máquinas de engatillado exclusivas, así como tapas y cerveza diferentes, podrán trabajar en turno de noche en función de las necesidades y de la demanda existentes a juicio de la empresa.

Si por necesidades de producción-ventas hiciera falta implantar turnos de noche fuera de los ocho meses establecidos, dichos turnos se establecerán, comunicándolo previamente al Comité Intercentros.

Con carácter general, para que un tren funcione en turno de noche tendrá que haber trabajado previamente en turnos de mañana y tarde, salvo caso de avería o causa de fuerza mayor.

Todo el personal que desarrolle su trabajo entre las veintidós y las seis horas del día siguiente, percibirá un plus de nocturnidad, a tenor de la tabla que se refleja en el anexo número 5, para su categoría laboral o la de superior categoría que circunstancialmente estuviera desempeñando, incrementada con el porcentaje correspondiente a su antigüedad.

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. *Remuneración obligatoria de domingos y festivos.*

Todos los trabajadores 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 Intercentros, abonándose dicha jornada como horas extraordinarias al 80 por 100.

Artículo 14. *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 número 5 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 en envasado se tendrá en cuenta la rotación de los mismos, de tal manera que la rotación de cada equipo-tren de envasado se haga entre los trenes que necesiten similares plantillas. Cuando cualquiera de dichos trenes esté parado por cualquier causa, a los trabajadores se les asignará otras funciones en cualquier otro puesto de trabajo. A tal efecto, se formarán los siguientes grupos:

M-1:
Trenes 1, 9 y 12.
Trenes 5 y 11.

M-2:
Tren 13.
Trenes 1/4 litro-botes.
Tren 1/3-1/5.
Tren barriles.

En el resto de las secciones, en la organización de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos, a fin de que ésta sea la 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 15. *Horas extraordinarias.*

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de las señaladas para la prestación del horario normal en la jornada completa, que cada trabajador tenga establecida según Convenio.

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 5 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 23 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 16. *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 perju-

dicado 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 17. *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 18.

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 prestan servicios durante un horario inferior al de la jornada completa percibirán sus salarios y complementos salariales en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 19.

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 5 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.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 20. *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 primera y segunda	3
Inspectores Comerciales de primera, segunda y tercera	5
Oficiales Técnicos y Administrativos	5
Subalterno de cualquier categoría	6
Auxiliares Técnicos y Administrativos	7

	Tarifa
Oficiales de primera, Jefes de Equipo, Oficiales de primera y segunda Obreros	8
Ayudantes y Auxiliares de primera Obrero	9
Auxiliares de segunda Obreros	10

Artículo 21. *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:

- 21.1 Salario base.
- 21.2 Plus de Convenio.
- 21.3 Complementos personales:
 - 21.3.1 Antigüedad.
 - 21.3.2 Pluses especiales de antigüedad.
 - 21.3.3 Condiciones particulares, si las hubiere.
- 21.4 Complementos por calidad o cantidad de trabajo:
 - 21.4.1 Horas extraordinarias.
 - 21.4.2 Retribución especial de domingos y festivos.
 - 21.4.3 Primas o incentivos en general, si los hubiere.
 - 21.4.4 Complemento por trabajo efectivo y continuado.
- 21.5 Complementos de puestos de trabajo:
 - 21.5.1 Plus de rotación.
 - 21.5.2 Plus de trabajo nocturno.
- 21.6 Complementos de vencimiento periódico superior al mes:
 - 21.6.1 Gratificaciones extraordinarias reglamentarias.
 - 21.6.2 Gratificaciones extraordinarias especiales.
 - 21.6.3 Complemento extraordinario de productividad.

Percepciones no salariales:

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

Artículo 22. *Salario base y plus de Convenio.*

Se acuerda establecer para las diferentes categorías los salarios base y plus de Convenio que se transcriben en la tabla del anexo 5 de este Convenio.

Artículo 23. *Antigüedad.*

Todos los trabajadores disfrutarán de aumentos periódicos en sus haberes consistentes en bienios del 5 por 100 cada uno sobre el salario base, 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 24. *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 de 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 consecutivos de antelación, como mínimo, en la fecha señalada, para hacer efectiva cada una de ellas. En otro caso, serán abonadas por doceavas 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 25. *Gratificaciones extraordinarias especiales y CEP.*

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias, en la cuantía que para cada categoría se señala en la tabla que figura en el anexo número 5 y cuyo importe se hará efectivo dentro de las primeras quincenas de abril, agosto y octubre, respectivamente.

El CEP se abonará en la primera quincena del mes de febrero, en la cuantía que para cada categoría se señala en la tabla del anexo número 5.

Para tener derecho a percibir el importe íntegro de estas gratificaciones extraordinarias, así como del CEP, 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 doceavas 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.

CAPÍTULO IV

Beneficios sociales y otros

Artículo 26. *Compensación de gastos por traslado definitivo a M-2.*

Ante la situación de traslado definitivo a M-2, se pactan las cantidades, que a continuación se desglosan, como compensación por gastos totales, tanto propios como de los familiares a cargo del trabajador, que sea trasladado definitivamente, a partir del día de la fecha, y todo ello en cumplimiento de lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores:

Para el año 1999, la indemnización será de 1.200.000 pesetas. Asimismo, se pactan unas cantidades, con carácter retroactivo y por una sola vez, para aquellos trabajadores que han sido trasladados a M-2 (Alovera) desde el inicio hasta el año 1998. Dichas cantidades son las que a continuación se concretan:

Traslados	Cantidad cobrada — Pesetas	Cantidad pactada — Pesetas	Diferencia — Pesetas
Contratados para M-2	—	200.000	200.000
Trasladados desde el inicio ...	—	700.000	700.000
Traslados año 1995	400.000	800.000	400.000
Traslados año 1996	500.000	900.000	400.000
Traslados año 1997	900.000	1.000.000	100.000
Traslados año 1998	1.000.000	1.100.000	100.000

Con el abono de las cantidades reflejadas anteriormente se cierra definitivamente el compromiso de estudio, adquirido en la negociación de 1998, sobre las indemnizaciones por traslado. A partir de este momento, ambas partes pactan expresamente que dichas indemnizaciones se incrementarán cada año con la subida de la tabla de Convenio.

Concesión de un crédito para compra de vivienda de 3.000.000 de pesetas, sin intereses y amortizable en ocho años, siempre que se compre en la zona de M-2.

Artículo 27. *Transporte de M-1 a M-2.*

Partiendo de la ayuda establecida para el año 1998 (20.547.929 pesetas), la empresa asumirá el posible aumento de dicha ayuda por transporte colectivo para los años 1999 y 2000 desde M-1 a M-2 en las mismas condiciones actuales, y siempre que el aumento del número de trabajadores trasladados implique un incremento en los medios de transporte. Si el aumento de la ayuda por transporte colectivo se produjese por otras causas, la Comisión Mixta lo estudiará.

Artículo 28. *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: 74.313 pesetas.
- A los veinticinco años de servicio: 92.763 pesetas.
- A los treinta años de servicio: 111.725 pesetas.
- A los treinta y cinco años de servicio: 130.175 pesetas.

Artículo 29. Seguro de vida, invalidez y accidentes de circulación.

«Mahou, Sociedad Anónima», tiene suscrita una póliza colectiva para todo el personal de plantilla, con las siguientes condiciones:

A) Capital asegurado:

Invalidez absoluta: 3.000.000 de pesetas.

Fallecimiento: 3.000.000 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 suscrita.**Artículo 30. Jubilación y viudedad.**

Las modalidades de jubilación, así como la viudedad, están reguladas en los anexos 2, 3 y 4, respectivamente, del presente Convenio.

Artículo 31. Indemnización por fallecimiento y orfandad.

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

Asimismo, se establece una ayuda, como pensión de orfandad, por una sola vez, para cada hijo menor de dieciocho años, o mayor de dicha edad si estuviera incapacitado para el trabajo, de 50.000 pesetas.

Artículo 32. 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 de 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 2.3 C) en su 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 buscará la mejor solución, a fin de obtener el necesario acuerdo, en esta materia, con la representación legal de los trabajadores.

Artículo 33. Incapacidades.

a) Incapacidad permanente total.—Los trabajadores que estén en esta situación legal tendrán derecho, a la percepción de 18.000 pesetas mensuales (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 12.000 pesetas mensuales (12 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 pro-

ducción 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 incapacidad laboral transitoria 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 34. 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 35.

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 que 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 36. 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 30.000.000 de pesetas (1.500.000 por solicitud, como máximo).

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 seis años.

Anticipos especiales: Se establece 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 9.000.000 de pesetas.

Artículo 37. 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 38. *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 39. *Renovación del carné de conducir.*

La empresa efectuará las gestiones oportunas a fin de facilitar 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 40. *Quebranto de moneda.*

El personal de Caja, que hasta la fecha viene disfrutándolo, percibirá anualmente en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 33.936 pesetas.

Los trabajadores, que transitoriamente cubran el puesto de cajero, percibirán la parte proporcional de dicho complemento por el tiempo trabajado.

Artículo 41.

Se fija en 12.505 pesetas/día la cuantía de la dieta completa, 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 los casos en que el trabajador puede regresar el mismo día de su salida, solamente devengará media dieta de 3.230 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 otras compensaciones económicas.

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.

CAPÍTULO V

Licencias y excedencias

Artículo 42. *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, hijos políticos, 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.
- Se establece un día adicional por traslado de domicilio en el supuesto de traslado definitivo a M-2.

Licencias sin sueldo:

a) En caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador con hijos menores de edad, podrá disfrutar de una licencia sin sueldo sin 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 sin 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, apartado 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 43. *Excedencias.*

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.

CAPÍTULO VI

Ingreso, ascensos, pruebas de aptitud y Tribunal calificador

Artículo 44.

Para ingresar en la empresa como trabajador fijo en las categorías que figuran en el anexo número 5, 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 45. *Formación, 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.

Toda acción formativa se llevará a cabo tanto dentro como fuera de la jornada laboral. Cuando se imparta la formación fuera de la jornada laboral, las horas de formación no deberán superar las dos horas diarias.

En este supuesto correrán a cargo de la empresa los costes complementarios a la formación, por ejemplo, transporte, comida, etc.

Ante las nuevas necesidades de personal que surjan, la empresa estudiará, en base al Inventario de Recursos Humanos, el potencial existente entre sus trabajadores, antes de proceder a su cobertura con personal externo.

Cuando surjan necesidades, que no puedan ser cubiertas con personal trasladado, y, en consecuencia, deban sacarse las 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 cubra con personal fijo en ninguno de los centros de trabajo, la empresa podrá realizar una nueva convocatoria para personal ajeno a la misma en un plazo de tres meses.

La empresa convocará y celebrará con anterioridad a las pruebas de aptitud cursos de formación profesional. La enseñanza correrá a cargo del personal de la misma, que designe la Gerencia por su capacitación, según la materia de que se trate.

La formación a impartir 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.

Los requisitos de cada convocatoria dependerán del puesto o puestos que se saquen a concurso, especificándose aquéllos en cada convocatoria según la naturaleza de la plaza a cubrir.

Se establecen como requisitos previos para acceder a las pruebas de aptitud, además de los que se determinen en cada caso, los siguientes:

No se podrá presentar a ninguna convocatoria de plaza, los trabajadores que tengan igual o superior categoría laboral de la que haya que cubrir, en virtud de la convocatoria que se saca a concurso.

Para Ayudante: Ser fijo en plantilla

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

Caso de que las plazas convocadas no quedasen cubiertas, se hará nueva convocatoria con los mismos requisitos, exceptuando el de la antigüedad.

Igualmente, será preceptivo que todo el personal que concurra a pruebas de aptitud se someta a un reconocimiento médico previo. Cuando determinadas características físicas y psíquicas sean necesarias para el desempeño correcto del puesto de trabajo, además del reconocimiento médico previo, éste tendrá carácter eliminatorio.

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, y en el plazo máximo de treinta días siguientes a la convocatoria de dichas pruebas, el Tribunal examinador habrá de proceder a realizar los exámenes y publicar los resultados.

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

El Auxiliar de segunda Obrero pasará automáticamente a Auxiliar de primera Obrero en el momento de ser fijo en la plantilla.

El Auxiliar de primera Obrero ascenderá a Ayudante Obrero después de siete años en la categoría de Auxiliar de primera.

Artículo 46. *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.

CAPÍTULO VII

Salud laboral

Artículo 47.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, serán de aplicación todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento y todo lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se constituye el Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral, de acuerdo con todo lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Éste estará compuesto por ocho miembros:

Cuatro de M-1.

Cuatro de M-2.

Artículo 48. *Principios generales.*

Son funciones del Comité de Seguridad y Salud promover en la empresa la observancia y general aplicación de las normas de prevención de riesgos laborales 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 y Salud 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 y Salud 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 y salud en el que se establezcan criterios, objetivos, políticas, etcétera, en el plazo de treinta días, a partir de la firma del Convenio.

Para desarrollar todas sus funciones, el Comité de Seguridad y Salud 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 éstos.

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 y salud, a fin de crear una mentalidad correcta en este campo.

Artículo 49. *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 y Salud Laboral.

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

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 50. *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 y Salud.

Dichos reconocimientos constarán de las siguientes pruebas:

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

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.

Al personal mecánico-soldador y aquel que trabaje con pantallas de ordenador, se le hará una revisión oftalmológica anual.

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 y Salud 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.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 51. *Garantías sindicales.*

Los miembros de los Comités de Empresa, afectados por este Convenio, dispondrán de una reserva de hasta cuarenta horas mensuales tanto para los de M-1 como para los de M-2, sin pérdida de elemento alguno integrante de su retribución al objeto de realizar su actividad sindical. Tanto en M-1 como en M-2, 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.

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 cualquiera 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 sus 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 visi-

tas». 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.

La empresa 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 lo que se pueda alegar ante 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 52. *Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa. El Comité Intercentros consta de 13 miembros. 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 funciones 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 los miembros de los dos Comités de Empresa, aquellos que han de formar parte de las distintas comisiones de trabajo del mismo, salvo la Comisión Negociadora, que estará compuesta por el Comité Intercentros, que serán los que mantengan las reuniones periódicas con la Dirección de la empresa.

A cada miembro del Comité Intercentros se le asignará la cantidad de 6.000 pesetas al mes, para gastos de desplazamientos u otros gastos.

Artículo 53. *Secciones Sindicales.*

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

Se acuerda la incorporación de un Delegado Sindical en Alovera por Central Sindical presente en el Comité de Empresa.

Artículo 54. *Asambleas.*

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

Estarán legitimados 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 Intercentros, 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 arbitrará 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.

CAPÍTULO IX

Artículo 55. *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.

CAPÍTULO X

Artículo 56. *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 57. *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 5.000.000 de pesetas para cada año.

CAPÍTULO XI

Artículo 58. *Garantía de empleo.*

1. La plantilla fija solamente se amortizará en base a prejubilaciones de cincuenta y ocho y cincuenta y nueve años, jubilaciones anticipadas, jubilaciones ordinarias, incapacidades, bajas voluntarias y fallecimientos que se produzcan.

2. Una vez finalizado el período pactado de prejubilaciones (1999-2002), cuya regulación se recoge en el anexo 1, si por cualquier circunstancia se produjeran excedentes de plantilla, la regulación de los mismos se llevaría a cabo con un sistema de prejubilaciones pactadas con el Comité Intercentros.

3. La empresa no utilizará ninguno de los supuestos contemplados en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores para extinguir contratos, salvo que medie acuerdo con el Comité Intercentros.

4. Si, la aplicación de lo acordado anteriormente, supusiera un riesgo cierto de viabilidad de la empresa, ambas partes se comprometen a buscar una salida negociada y pactada.

Disposición transitoria primera.

Durante los dos años de vigencia de este Convenio (1999-2000), la empresa mantendrá, al menos, el mismo número de plantilla fija existente al 31 de diciembre de 1998, excluyendo en su cómputo las jubilaciones ordinarias, anticipadas, prejubilaciones a los cincuenta y ocho y cincuenta y nueve (año 1999), y cincuenta y ocho años (año 2000), 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 1998, todos los supuestos de bajas anteriormente citadas, que se hayan producido durante los años 1999 y 2000, bajas todas, que se amortizarán).

La operatividad del párrafo anterior, únicamente para los años 1999 y 2000, deriva no sólo de la voluntad de las partes de establecer dicha limitación, sino de que expresamente se atribuye al expresado compromiso carácter obligacional, por lo que en ningún caso puede extenderse su aplicación una vez transcurrido el plazo de vigencia del presente Convenio.

Disposición transitoria segunda.

Como medida de política de empleo y en relación con la disposición transitoria primera, 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 período mínimo legal para obtener la pensión correspondiente.

Disposición transitoria tercera.

Los ayudantes, que en los años 1999 y 2000 cumplan cincuenta y cinco años, serán ascendidos a la categorías de Oficial de segunda Obrero en el mes de enero del año siguiente.

Disposición adicional primera.

Durante la vigencia de este Convenio se mantendrán e incrementarán los rendimientos actuales obtenidos en la empresa durante todo el período 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 productivo 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. A tal fin, 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 primera 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. *Categoría de Inspector de Ventas de tercera.*

Se crea de la categoría de Inspector de Ventas de tercera con funciones propias de Gestor de Clientes, con carácter indefinido y con un salario de 4.500.000 pesetas + incentivos. Para llegar a esta cantidad, se acuerda iniciar el primer año con un salario de 3.200.000 pesetas + incentivos. Durante el segundo, tercer y cuarto año, las subidas salariales se harán distribuyendo en partes iguales la diferencia existente entre los 3.200.000 pesetas del primer año y los 4.500.000 pesetas del último. Al inicio del quinto año, su salario será el establecido para dicha categoría. El número de contrataciones será, como máximo, 20, durante la vigencia del Convenio.

Disposición adicional octava. *Assistant.*

Contratación de Assistant en los Departamentos cuyas necesidades lo demanden a juicio de la empresa. El primer año, el salario será de 2.500.000 pesetas. Durante el segundo, tercer y cuarto año, las subidas

salariales se harán distribuyendo en partes iguales, cada año, la diferencia existente entre los 2.500.000 pesetas del primer año y la cantidad de 4.500.000 pesetas. Al inicio del quinto año, su salario será el que tenga la categoría del puesto que vaya a cubrir. El número de contrataciones será, como máximo, 20, durante la vigencia del Convenio. Durante la vigencia de este Convenio, ambas partes analizarán el funcionamiento de este puesto.

Disposición adicional novena. *Contratos de formación.*

Se regularán según lo estipulado en la normativa vigente. El salario será de 1.000.000 de pesetas y se contratarán, en función de necesidades, para los Departamentos de Marketing (2), Informática (5) y Administración (2).

Para el año 2000, el salario del Inspector de tercera, del Assistant y del de Formación se incrementará en el porcentaje de subida de la tabla salarial del Convenio.

Disposición adicional décima. *Valoración de puestos.*

Siendo facultad de la Dirección de la empresa la determinación y descripción de los puestos de trabajo de la misma y estando obligada a señalarlos y concretarlos de forma que su descripción sea clara, constante y bien definida, ambas partes manifiestan que el sistema de valoración de puestos de trabajo aprobado por ambas representaciones, siga en vigor, con la normativa establecida al efecto.

Disposición adicional undécima. *Calidad.*

Mahou, consciente de la importancia que para el desarrollo de la empresa supone la más alta calidad de sus productos, asume como vía para la consecución de la misma el adoptar un sistema de la calidad basado en el cumplimiento de la norma UNE-EN-ISO 9002.

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: Don Rafael Álvaro Gonzalo, don Jaime Moreno de Frutos, don Isidoro Moriche Hermoso, don José Luis González Mateo, don Francisco García Sánchez, don José Aranda Garrigós, don Jesús Román Morales, don Alejandro Álvarez Gutiérrez, don Juan C. Romero Domínguez, don Aurelio Sánchez García, don José Luis Díaz Álvarez, don Miguel Ángel Rozalén Esteban y don Faustino Nombela Cazorla.

Representación de la empresa: Doña Asunción Riera Serra, don Carlos Walter Schumacher, don Fernando Souza Peñalosa, don Félix Zubizarreta Murado y don Eusebio López Romero.

Disposición final segunda. *Derecho supletorio.*

En 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.

Madrid, 24 de junio de 1999.

ANEXO 1

Prejubilaciones

Se pacta un programa de prejubilaciones, para cuatro años (1999-2002), cuya vigencia empieza hoy, día 16 de junio de 1999, a tenor de los siguientes términos:

a) Se prejubilarán los trabajadores que tengan cincuenta y ocho y cincuenta y nueve años en 1999. Asimismo, se prejubilarán los trabajadores que tengan cincuenta y ocho en los años 2000, 2001 y 2002.

b) Las bajas se producirán dentro del mes en que se cumplan los cincuenta y ocho años, salvo en el año 1999, en el que las salidas se llevarán a cabo escalonadamente desde la firma del acuerdo hasta final de año.

c) El programa de prejubilaciones se instrumentalizará mediante la incoación de expediente de regulación de empleo pactado.

d) Los trabajadores afectados percibirán una indemnización por un importe global de 27.000.000 de pesetas para los de cincuenta y ocho años y de 24.000.000 de pesetas para los de cincuenta y nueve años. Dicho importe se percibirá mediante pagos mensuales, desde que causa baja en la empresa hasta los sesenta y cinco años, a través de una póliza de seguros en una entidad de máxima garantía y seguridad, que formalizará mediante un contrato escrito para cada trabajador.

De las cantidades citadas, 1.000.000 de pesetas se percibirá durante los dos primeros años, distribuido en cuatro pagos.

e) El importe de la indemnización de 27.000.000 de pesetas para los trabajadores de cincuenta y ocho años se incrementará en los ejercicios económicos siguientes hasta el 2002, con el IPC previsto.

f) El esquema de pagos incluye las cotizaciones estimadas al Convenio especial, que serán por el tope máximo del grupo de tarifa de cada trabajador.

g) En caso de fallecimiento del trabajador prejubilado durante el período de pago de rentas, los herederos legales cobrarán el 60 por 100 de los pagos que debiera cobrar el trabajador fallecido durante este mismo período.

h) En caso de invalidez del trabajador prejubilado durante el período de pago de rentas, éste seguirá cobrando el esquema de pagos mensuales pactado.

i) Premio de antigüedad: Todos los prejubilados cobrarán el premio de antigüedad que, en su caso, les correspondiera, como si hubiesen estado en activo hasta los sesenta años.

j) En las cantidades citadas está incluido cualquier otro importe que, en concepto de jubilación, reconociera la empresa.

k) Se crea una Comisión de Seguimiento sobre la evolución de las prejubilaciones, a fin de que se cumpla el programa pactado de bajas.

ANEXO 2

Jubilación anticipada a los sesenta años

1. 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/calificada anualmente por la Comisión Gestora.

2. Para acogerse a los beneficios derivados de dicha jubilación, que a continuación se concretan, será necesario:

a) Pertenecer a la plantilla de la empresa con un mínimo de diez años ininterrumpidos.

b) Solicitar la jubilación anticipada y causar baja, en su caso, en la empresa en el mes que cumpla los sesenta años.

3. Los beneficios que se conceden son exclusivamente de naturaleza económica y éstos están compuestos por la parte del fondo de pensiones devengada hasta ese momento y a una indemnización adicional hasta completar la cuantía total siguiente:

- a) 20 millones para los de sesenta años.
- b) 16 millones para los de sesenta y un años.
- c) A partir de los sesenta y dos años queda extinguido el complemento económico añadido al fondo de pensiones.
- d) Estas cantidades se incrementarán cada año con el IPC previsto.

4. Los complementos por jubilación anticipada entrarán en vigor a partir de 1 de enero de 2003.

5. Se crea una Comisión Paritaria de seguimiento y control.

6. Los beneficios económicos se podrán instrumentalizar mediante una póliza de seguro.

7. Los que durante el período 1999-2002 no se prejubilaren pudiendo hacerlo, perderán los beneficios económicos contemplados en el punto 3.

ANEXO 3

Complementos de jubilación a los sesenta y cinco años

Ambas partes, conscientes de lo dispuesto en la Ley de Ordenación de los Seguros Privados (Ley 30/1995, de 8 de noviembre), acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria para conocer el valor actual-actuarial de los compromisos por pensiones contenidos en el vigente Convenio Colectivo.

Dicha Comisión contará con el apoyo de Asesores Jurídicos y Actuariales, designados por la propia Comisión, y cuyo coste correrá a cargo de la empresa, previa aceptación del correspondiente presupuesto.

La externalización de los compromisos por pensiones se hará mediante la formulación de un plan de pensiones, de aportación definida y de la modalidad de empleo, siempre que exista pleno acuerdo tanto en la formulación de dicho plan como en la metodología de cálculo y definición de la base técnica, que servirán para determinar el coste de los derechos por servicios pasados.

En lo que respecta a las prestaciones de riesgos actualmente en el Convenio Colectivo, instrumentadas o no a través de pólizas de seguro, la Comisión analizará la conveniencia de asegurarlas fuera o dentro del plan de pensiones; para ello, se tendrán en cuenta la fórmula que ofrezca menores costes financieros y fiscales, tanto a la empresa como a los trabajadores.

Asimismo, y en lo que se refiere a los plazos para la formulación del plan de pensiones, la Comisión estudiará las posibilidades máximas de aplazamiento que permita la legislación vigente.

Se mantendrán vigentes los compromisos por pensiones del Convenio Colectivo 97/98 (artículo 30, junto con el anexo de jubilación 1 y las tablas correspondientes de complementos de jubilación a los sesenta y sesenta y cinco años, actualizadas) hasta tanto la Comisión no alcance un acuerdo para instrumentalizarlos a través del citado plan de pensiones. Los artículos mantendrán su vigencia normativa, considerándose que forman parte a todos los efectos de este Convenio Colectivo. Cuando se alcance el acuerdo, antes citado, el mismo sustituirá de forma directa y sin necesidad de ningún otro trámite al artículo, anexo y tablas mencionados.

ANEXO 4

Pensión de viudedad

Se garantiza una pensión de viudedad en los términos que a continuación se concretan:

1. Condiciones del causante: Deberá encontrarse, en el momento de su fallecimiento, en una de estas dos situaciones:

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

2. Condiciones del beneficiario: Deberá cumplir alguno de los siguientes requisitos:

- Haber contraído nupcias con una antelación mínima de tres años, respecto a la fecha del fallecimiento del causante.
- Estar conviviendo con el cónyuge causante ininterrumpidamente, o en caso de separación judicial, que la sentencia firme le hubiera reconocido inocente o hubiera obligado al causante al pago de indemnización pecuniaria.

c) 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.

3. Beneficios que se conceden: Son de naturaleza exclusivamente económica, según la situación del causante en el momento del fallecimiento:

a) Si el causante pertenecía a la plantilla fija de la empresa en el momento del fallecimiento, la pensión de viudedad será un porcentaje de la tabla de complementos de viudedad vigente ese año, según la escala de años de servicio vigente, también, en ese momento.

Para 1999, la tabla de complementos de viudedad, así como la escala de años de servicio, son las que a continuación se señalan:

Tabla de complementos de viudedad para el año 1999

Grupo tarifa	Complemento — Pesetas
1	2.462.285
2	2.040.763
3	1.775.544
5	1.452.573
6	1.436.031
7	1.329.040
8	1.443.106
9	1.436.031

Escala de años de servicio:

Veinte años o más: 60 por 100.

Diez a diecinueve años: 50 por 100.

Hasta diez años: 40 por 100.

La tabla se incrementará cada año con el IPC previsto.

b) Si el causante hubiera sido baja en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta, los beneficios económicos son los siguientes:

Caso de que el causante tenga menos de sesenta años cuando fallece, la pensión de viudedad será un porcentaje de la tabla de complementos de viudedad vigente ese año, según la escala que se señala en el apartado anterior.

Caso de que el causante tenga más de sesenta años cuando fallece, la pensión de viudedad será el 60 por 100 de la tabla de complementos de viudedad vigente a sus sesenta años de edad.

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

- Por contraer nuevas nupcias o contraer estado religioso.
- 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.
- 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.
- Por fallecimiento de beneficiario.

5. Esta pensión de viudedad permanecerá invariable durante todo el tiempo del derecho al disfrute de cada derechohabiente.

ANEXO 5

Tabla salarial año 1999

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Total mes/día — Pesetas	Gratíf. extrasal. — Pesetas	Hora extra — Pesetas	Hora nocturna — Pesetas	Complemento prod. — Pesetas	Complem. comida — Pesetas	Complem. rotac. — Pesetas	CEP — Pesetas
Técnicos-Administrativos:										
Titulado grado superior	95.810	282.979	378.789	378.789	736	496	0	0	0	358.697
Titulado grado medio	87.720	257.756	345.476	345.476	652	469	0	0	0	355.287
Jefe de primera	83.675	241.723	325.398	325.398	630	448	0	0	0	351.874

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Total mes/día — Pesetas	Gratíf. extrasal. — Pesetas	Hora extra — Pesetas	Hora nocturna — Pesetas	Complemento prod. — Pesetas	Complem. comida — Pesetas	Complem. rotac. — Pesetas	CEP — Pesetas
Jefe de segunda	78.920	227.595	306.515	306.515	577	439	0	0	0	348.463
Oficial de primera Administrativo-A.	77.937	224.894	302.831	302.831	565	429	17.787	0	1.048	345.054
Oficial de primera Administrativo	76.264	220.298	296.562	296.562	545	419	17.464	0	1.030	339.936
Oficial de segunda Administrativo	72.364	209.120	281.484	281.484	499	395	17.139	0	1.016	336.526
Auxiliar Administrativo	68.192	194.981	263.173	263.173	452	360	16.899	0	926	331.407
Comerciales:										
Inspector Ventas de primera	77.937	224.894	302.831	302.831	565	429	0	0	0	345.054
Inspector Reparto de primera	77.937	224.894	302.831	302.831	565	429	0	0	0	345.054
Inspector Ventas de segunda	74.196	220.736	294.932	294.932	519	418	0	0	0	339.936
Inspector Reparto de segunda	74.196	220.736	294.932	294.932	519	418	0	0	0	339.936
Subalternos:										
Subalterno de primera J. E.	72.116	191.610	263.726	263.726	439	322	0	0	0	0
Subalterno de primera Cobrador	70.059	194.983	265.042	265.042	443	323	17.299	1.579	986	336.526
Subalterno de primera	70.059	185.601	255.660	255.660	417	303	17.139	1.579	986	336.526
Subalterno de segunda	68.192	187.006	255.198	255.198	415	303	16.899	1.579	986	331.407
Obreros:										
Oficial de primera J. Eq.-A.	2.621	7.184	9.805	294.150	496	354	584	1.855	1.054	346.680
Oficial de primera J. Eq.	2.590	7.048	9.638	289.140	487	347	583	1.827	1.048	346.078
Oficial de primera Obrero-A.	2.488	6.615	9.103	273.090	454	328	580	1.732	1.030	339.936
Oficial de primera Obrero	2.404	6.255	8.659	259.770	428	320	577	1.655	1.016	336.526
Oficial segunda Obrero	2.338	6.055	8.393	251.790	408	301	572	1.594	926	331.407
Ayudante Obrero	2.268	5.849	8.117	243.510	392	292	568	1.504	836	327.656
Auxiliar de primera Obrero	2.234	5.724	7.958	238.740	376	282	564	1.471	791	324.074
Auxiliar de segunda Obrero	2.198	5.603	7.801	234.030	365	274	561	1.057	692	320.492
Limpiadora (ocho horas)	2.234	5.724	7.958	238.740	376	282	564	1.471	791	324.074

Tabla beneficios año 1998

Categorías	Importe íntegro — Pesetas	Percibido a cuenta-98 — Pesetas	Diferencia a percibir — Pesetas
Titulado grado superior	81.399	50.720	30.679
Titulado grado medio	75.927	47.323	28.604
Jefe de primera	72.630	45.282	27.348
Jefe de segunda	69.528	43.358	26.170
Oficial de primera-A. Administrativo	68.923	42.982	25.941
oficial de primera Administrativo	67.894	42.347	25.547
Oficial de segunda Administrativo	65.417	40.812	24.605
Auxiliar Administrativo	62.410	38.938	23.472
Insp. Ventas de primera	68.923	42.982	25.941
Insp. Ventas de segunda	67.626	42.174	25.452
Subalterno de primera Cobrador	62.717	39.135	23.582
Subalterno de primera	61.176	38.179	22.997
Subalterno de segunda	61.100	38.130	22.970
Oficial de primera J. E.-A.	68.169	42.390	25.779
Oficial de primera J. E.	67.334	41.878	25.456
Oficial de primera-A. Obrero	64.661	40.226	24.435
Oficial de primera Obrero	62.444	38.857	23.587
Oficial de segunda Obrero	61.113	38.031	23.082
Ayudante	59.735	37.187	22.548
Auxiliar de primera Obrero	58.942	36.200	22.742
Limpiadora (ocho horas)	58.942	36.200	22.742

Nota: Tabla base, por categorías, sin descontar días de absentismo.

18627 RESOLUCIÓN de 23 de agosto de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación, del texto del Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Hispamer Banco Financiero.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Hispamer Banco Financiero (código de Convenio número 9009653), que fue suscrito

con fecha 22 de junio de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección del Grupo, para su representación, y de otra, por las secciones sindicales de CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General resuelve:

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

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

Madrid, 23 de agosto de 1999.—La Directora general (por ausencia, artículo 17 de la Ley 30/1992 y disposición adicional tercera del Real Decreto 1888/1996, en relación con el Real Decreto 140/1997), la Subdirectora general de Programación y Actuación Administrativa, María Antonia Diego Revuelta.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DEL GRUPO HISPAMER BANCO FINANCIERO (1999/2000)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales. Extensión

Artículo 1. Ámbitos funcional, personal y territorial.

1. El presente Convenio afecta a todas las empresas del Grupo Hispamer Banco Financiero.

2. Igualmente, afecta a todas las personas que presten sus servicios en las citadas empresas, manteniendo relación laboral con alguna de ellas. Se exceptúan las personas comprendidas en el artículo 2 número 1.a) del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya.

3. El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.