

o invalidez, consistente en el abono de la suma de 1.750.000 pesetas, por una sola vez, en caso de muerte natural, gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo trabajo e invalidez permanente total para la profesión habitual, en caso de baja en la plantilla de la empresa, derivados de enfermedad común o accidente no laboral.

Artículo 80. *Normas comunes para los artículos 78 y 79.*

1. Tendrán derecho, en su caso, a estos seguros los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio que pertenezcan a la plantilla de la empresa en el momento de producirse el hecho causante.

2. A estos efectos se entenderá por fecha del hecho causante el día del óbito, para los casos de muerte, y para los restantes, la fecha de la resolución o sentencia en la que se haya realizado, por órganos competentes, la primera declaración de gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo trabajo o invalidez permanente total para la profesión habitual. El capital asegurado será, en todo caso, el asegurado en el momento del hecho causante.

3. Los trabajadores en situación de invalidez provisional, no perteneciendo a la plantilla de la empresa, atendiendo a que su contrato se encuentra temporalmente suspendido, excepcionalmente y a estos exclusivos efectos, se entenderán incluidos en la misma.

4. En caso de fallecimiento del trabajador asegurado, la aseguradora abonará el capital garantizado, en función del siguiente orden de prelación, en forma excluyente:

- a) Cónyuge y descendientes, por partes iguales entre todos ellos.
- b) Ascendientes, por partes iguales entre ellos.
- c) En defecto de los anteriores, los demás herederos legales, en la misma proporción que los anteriores.

Dichos beneficiarios y orden de prelación no serán tenidos en cuenta si el trabajador asegurado hubiera realizado, en tiempo y forma, designación expresa de beneficiarios, mediante carta certificada a la aseguradora.

Respecto a los beneficiarios antes detallados, se entiende por ascendientes los de primer grado, y por descendientes, tanto los de primer grado como los descendientes de los mismos, y en su parte cuando estos últimos hubieran fallecido.

Respecto del cónyuge supérstite, en los supuestos de divorcio, se aplicará lo dispuesto sobre percibo de pensión de viudedad en la legislación vigente en el momento de producirse el hecho causante.

5. La percepción de la prestación que se establece en estos seguros, por cualquiera de los riesgos que cubren, es excluyente de la de los demás, de tal manera que un accidente o enfermedad únicamente pueden dar lugar a la percepción, por una sola vez, de la cantidad a tanto alzado que en uno y otro caso se establece, cualquiera que sea la consecuencia, invalidez o muerte, que haya originado, y aunque una y otra se produzcan sucesivamente.

6. El importe de uno y otro se abonará a partir del momento en que, en su caso, recaiga decisión firme del organismo competente de la Seguridad Social sobre la calificación de las contingencias referidas. En cualquier caso, habrá de acreditarse fehacientemente ante la empresa la contingencia originadora de la percepción y el resultado que de ella se haya derivado.

Disposición final primera. *Fuentes subsidiarias.*

En todo lo no previsto y regulado en el presente Convenio se estará a lo previsto en la legislación vigente de ámbito general y estatal.

Disposición final segunda. *Comisión Paritaria de Interpretación.*

Se establece una Comisión, formada por un Delegado del personal, designado de entre los mismos, y un representante de la Mutua, al objeto de que cualquier duda en la Interpretación del presente Convenio sea resuelta por la misma.

En caso de no llegarse a un acuerdo en el seno de la misma, ambas partes se comprometen a intentarlo nuevamente, con la mediación de dos asesores, designados uno por cada parte, y de no alcanzarse acuerdo tampoco, adoptarán las acciones pertinentes que a su derecho convenga.

Disposición final tercera. *Ingresos como socios de Mutua.*

Los trabajadores y empleados de Mutua podrán pasar a ser socios de la entidad en las mismas condiciones que ésta tiene establecidas para el ingreso de sus socios.

La Mutua abonará el 50 por 100 de la cuota mensual de socio a cada trabajador que se acoja a esta modalidad.

**16657** RESOLUCIÓN de 30 de junio de 1997, 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 22 de mayo de 1997, 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 acuerda:

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

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

Madrid, 30 de junio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## 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 hasta el 31 de diciembre de 1998.

Las condiciones económicas pactadas serán las que se indican en las correspondientes tablas salariales, que se adjuntan a este Convenio como anexo 2, para el año 1997.

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 1997 un incremento superior al 3,3 por 100 respecto a la cifra que resultó de dicho IPC al 31 de diciembre de 1996, 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 1997, y para su cálculo se tomará como referencia la tabla salarial utilizada para realizar los aumentos pactados para 1997 (tabla año 1996).

La revisión salarial, en su caso, se abonará en una sola vez durante el primer trimestre de 1998.

Para 1998 se negociarán, únicamente, salarios, complementos salariales y la cantidad de compensación de gastos por traslado definitivo a M2, regulada en el artículo 26, apartado primero, de este Convenio.

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 1998) o 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 1997 y 1998 de 1.746,27 horas, a razón de cuarenta horas semanales, de lunes a viernes, ambos inclusive, en régimen de trabajo de jornada completa y continuada. Dado que, al distribuir las 1.746,27 horas, 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 1997 y 1998 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.

Los diez días no laborables y retribuidos para los años 1997 y 1998 se disfrutarán de manera consecutiva en turnos distribuidos en los meses de enero, febrero, noviembre y diciembre de dicho año. Las fechas de disfrute de los diez días serán planificadas por la empresa para los meses de enero, febrero, noviembre y diciembre y comunicadas previamente al personal.

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

c) En el año 1997, los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos a todos los efectos. Se trabajará un sábado del mes de diciembre con carácter general, en jornada de seis horas y sin retribución adicional.

En el año 1998, si a juicio de la empresa, hiciera falta que trabajara parte o la totalidad de la plantilla un sábado de diciembre, la empresa elegirá las líneas de producción y servicio que deban trabajar. La jornada será de seis horas y se abonará como jornada especial. Si alguno de los trabajadores, a los que correspondiera trabajar, no pudiera hacerlo, el Comité Intercentros garantizará la correspondiente cobertura.

Tanto en 1997 y 1998 como en el futuro, 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:	
Fermentación/bodegas (1) .....	10
Filtros y Prellenado (1) .....	15
Control fermentación .....	21
Levadura F-9 (1) .....	15
Taller general eléctrico .....	21
Servicios generales .....	21

(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 trabajen 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. Grupo de ocho personas, como máximo, en turno de noche.

Mantenimiento eléctrico (anteriormente Embotellado): 21 turnos/semana (mañana, tarde y noche) y durante todo el año.

Instrumentistas: 15 turnos/semana (mañana, tarde y noche) y durante todo el año (un trabajador en turno de noche).

Almacén: 16 turnos/semanas (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:

De ocho a quince horas.

De trece a veinte horas.

De quince a veintidós horas.

Informática (Sección Explotación), de lunes a viernes:

De ocho a quince horas.

De doce a diecinueve horas.

De 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:

De seis treinta a trece treinta horas.

De ocho a quince horas.

De trece treinta a veinte treinta horas.

De 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.

Secretarías: 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 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:

a) Supervisores: 1997 y 1998, 21 turnos (domingos, vigilancia y control).

b) Oficiales:

Año 1997: 18 turnos de producción a la semana (mañana, tarde y noche) y durante todo el año.

Año 1998: 18 turnos de producción a la semana (mañana, tarde y noche) y durante todo el año. Caso de que fueran necesarios más turnos, de conformidad con la programación de producción/ventas presupuestada, se ampliarán dichos turnos para dar la correspondiente cobertura, informando previamente al Comité Intercentros.

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

#### Almacén General:

Personal administrativo: Jornada de ocho a quince 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: 18 turnos/semana (mañana, tarde y noche) y durante todo el año. De ellos, 16 turnos se realizarán con una distribución de personal uniforme y los otros dos turnos restantes se realizarán con dos Mecánicos en cada uno de ellos en 1997, y con tres Mecánicos en 1998.

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):

De siete a catorce horas.

De ocho a quince horas.

De trece treinta a veinte treinta horas.

De 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:

Año 1997: Turno de noche hasta el mes de octubre inclusive, y caso de que sea necesario trabajar turno de noche en los meses de noviembre y diciembre, de conformidad con la programación de producción/ventas, se aplicará dicho turno de noche para dar la correspondiente cobertura, informando previamente al Comité Intercentros.

Año 1998: 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 de 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.

## 2.3 Normas comunes para los dos centros de trabajo:

A) Como norma general, los turnos de trabajo se iniciarán y finalizarán con los siguientes horarios: Mañana (de siete a quince horas), tarde (de quince a veintitrés horas) y noche (de 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 de tiempo de comida, que se abonará por jornada trabajada en turno de ocho horas efectivas y continuadas, y será aplicable a las categorías y con las cuantías que figuran en las tablas que se adjuntan como anexo número 2.

Dicho complemento se tipifica como un complemento por cantidad de trabajo, cuya denominación será «Complemento de Trabajo Efectivo y Continuado».

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

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

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 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.

3. Los turnos señalados con los tres asteriscos tendrán eficacia práctica en la medida que se cumpla el pacto regulado en el artículo 59 del Convenio.

#### 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 cierran 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.

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

#### 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 lo 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.

#### 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 48.035 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 44.800 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 el 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 aquella 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 aquella indicadas.

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 10.000 pesetas brutas para cada trabajador de la empresa.

#### Artículo 12. Plus de trabajo nocturno.

Como consecuencia del artículo anterior, si por necesidades de campaña, producción o venta fuera necesario, a juicio de la empresa, la realización de turnos de noche, en las Secciones de Embotellado y Barriles, éstos podrán realizarse durante seis meses, dentro de un período de ocho, a elección de la empresa (marzo a octubre). En estas condiciones no se

podrá utilizar la noche en trenes o formatos de 1/5 ó 1/3 retornables, sin tener saturados todos los trenes que envasan estos productos en turnos de mañana y tarde.

El tren 10 queda excluido a los efectos del cómputo establecido en este artículo.

El tren 11, a partir del 1 de enero de 1998, quedará excluido a los efectos del cómputo establecido en este artículo.

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

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

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 2, 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 de 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 fiestas.

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

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

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

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

#### Artículo 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 2, que se percibirá por día efectivamente trabajado en turno de tarde o noche, en jornada completa (siete u ocho horas, según corresponda), en régimen de rotación de turnos. En la organización de estos turnos 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 botés.  
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 2 se acompaña a este Convenio.

Estos salarios serán incrementados en su base con los pluses de antigüedad a que cada trabajador tenga derecho, de conformidad con lo prevenido en el artículo 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 perjudicado podrá reclamar ante la misma sobre el lugar que le haya sido asignado.

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

#### Artículo 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, aminorados 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 2 de este Convenio.

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

1.ª Se percibirá por días efectivamente trabajados.

2.ª A este único fin, se entenderá como jornada completa aquella que suponga más de la mitad de la jornada día pactada.

3.ª El personal de servicio de reparto, que haya sido declarado incapacitado por los servicios médicos y esté pendiente de acoplamiento en otro Departamento, percibirá el complemento de producción.

4.ª Este complemento no podrá ser invocado para la modificación de la estructura, forma y funcionamiento de cualquiera de los incentivos existentes en la empresa.

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

Artículo 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 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 Convenio.*

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

Artículo 23. *Antigüedad.*

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

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

Artículo 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 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.*

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

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

900.000 pesetas brutas y por una sola vez.

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.*

Año 1997: Se establece una ayuda de 15.000.000 de pesetas.

Año 1998: Partiendo de la ayuda establecida para el año 1997, la empresa asumirá el posible aumento de dicha ayuda por transporte colectivo para 1998 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 con-

cederá 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:

	Pesetas
A los veinte años de servicio .....	72.500
A los veinticinco años de servicio .....	90.500
A los treinta años de servicio .....	109.000
A los treinta y cinco años de servicio .....	127.000

#### 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:

	Pesetas
Invalidez absoluta .....	3.000.000
Fallecimiento .....	2.000.000
Muerte por accidente .....	4.000.000
Muerte por accidente de circulación .....	6.000.000

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

#### Artículo 30. Jubilación y vejez.

Se mantiene el sistema actualmente pactado y que se recoge en el anexo número 1 de este Convenio. Para 1997, los complementos de jubilación son los que figuran en el anexo número 3; estableciéndose una dotación para los empleados que se jubilen durante el año 1997 de 412.070.000 pesetas.

Para 1998, la tabla de complementos de jubilación se incrementará en el IPC previsto para 1998 y la aportación al fondo para los trabajadores que se jubilen durante el año 1998 se incrementará en el IPC de 1997.

#### Artículo 31. Indemnización por fallecimiento.

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

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

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

#### Artículo 32. Orfandad.

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

#### Artículo 33. Ayuda por incapacidad laboral transitoria.

##### A) Enfermedad, accidente común y maternidad:

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

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

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

##### B) Accidente de trabajo:

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

#### Artículo 34. 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 producción y comida, cuando corresponda según jornada, mientras dure dicha situación, de conformidad con la normativa vigente.

La tramitación voluntaria del expediente de incapacidad requiere como condición indispensable la baja por 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 35. 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 36.

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 37. 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 (un millón 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 cuatro años.

#### Anticipos especiales:

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

La solicitud se cursará a dicha Dirección, que 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 38. *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 garantizada.

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 periodo 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 39. *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 40. *Renovación del carné de conducir.*

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

#### Artículo 41. *Quebranto de moneda.*

El personal de caja, que hasta la fecha viene disfrutándolo, percibirá anualmente en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 32.300 pesetas.

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

#### Artículo 42.

Se fija en 11.900 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 3.060 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 43. *Licencias.*

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

##### Licencias con sueldo:

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

En todo caso, se entiende que los días a que se hace referencia en este artículo son días naturales. Si la localidad en que suceden los hechos que den origen a las licencias anteriormente mencionadas, a excepción del apartado a), 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 44. *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 45.

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

- A) Solicitar el ingreso mediante el formulario establecido por la empresa.
- B) Someterse a examen médico y pruebas psicotécnicas y profesionales que la empresa considere conveniente, de acuerdo con la categoría y clase de trabajo a desempeñar.
- C) Presentar los documentos requeridos por la empresa, una vez superadas satisfactoriamente las pruebas.
- D) No podrán ingresar como fijos en jornada completa, a partir de la vigencia de este Convenio, quienes ya percibieran pensiones de la Seguridad Social o clases pasivas del Estado, o estuvieran en funciones de disfrute o regencia de trabajos adicionales.

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

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

## Artículo 46. 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 podrán presentar a ninguna convocatoria de plaza los trabajadores que tengan igual o superior categoría laboral que la que haya que cubrir, en virtud de la convocatoria que se saca a concurso.

Para Ayudante: Ser fijo en plantilla.

Para Oficial de segunda, de primera y de 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 47. 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 48.

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:

Cinco de M-1.

Tres de M-2.

De los tres miembros de M-2, uno al menos, será del Comité Intercentros y el resto del Comité de Empresa.

## Artículo 49. 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 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 establecidos 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 puedan 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, etc., 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 Ayudante Técnico Sanitario 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 50. *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 51. *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 ambientes ruidosos: Audiometría.

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

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

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

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

A los titulares del puesto de trabajo de Carretilero 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 52. *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 su cargo dentro de la jornada de trabajo, deberá avisar a su respectivo mando.

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

#### 2) Salidas al exterior del centro de trabajo:

Para toda salida al exterior del centro de trabajo, los representantes de los trabajadores utilizarán los impresos «Hoja de control de absentismo y visitas», visado por su mando.

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

#### 3) Asuntos sindicales dentro del centro de trabajo:

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

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

#### 5) Acumulación de horas sindicales:

La acumulación de horas se comunicará, en la medida de lo posible, con la suficiente antelación al Jefe de Personal.

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

En la empresa se pondrá, a disposición de los miembros del Comité, espacios visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil y espontánea con los trabajadores y que podrán ser utilizados para fijar comunicaciones e información de interés directo y laboral en la empresa. Las comunicaciones se fijarán siempre bajo la responsabilidad del Secretario de la representación legal de los trabajadores, debiendo conocerlas previamente la representación legal de la empresa, a los efectos de 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 53. Comité Intercentros.**

El Comité Intercentros consta de trece miembros. Éstos 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 entre sus miembros los que han de formar parte en las distintas comisiones de trabajo del mismo, que serán los que mantengan las reuniones periódicas con la Dirección de la empresa.

Para gastos de desplazamiento u otros gastos, a cada miembro del Comité Intercentros se le asignará la cantidad de 4.000 pesetas al mes.

**Artículo 54. 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 55. 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 de 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 arbitraré los medios necesarios, en la medida de sus posibilidades, para facilitar el local donde los trabajadores podrán celebrar dichas asambleas. La representación legal de los trabajadores será responsable, en todo momento, de que las asambleas se desarrollen con absoluta normalidad y sin interrumpir el proceso productivo, haciéndose expresa mención de la reserva de acciones que pudieran corresponder a la empresa, si a ello hubiere lugar.

**CAPÍTULO IX****Artículo 56. 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 57. Festividad de la Virgen de las Viñas.**

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

**Artículo 58. 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 59. Traslado de producción a Alovera.**

Habida cuenta de que la empresa tiene la facultad de realizar las inversiones que considere necesarias para el desarrollo futuro de M-2, ambas partes se comprometen a favorecer el traslado de la producción total a Alovera, cumpliendo para ello los siguientes compromisos:

A) La empresa, en situación normal, se compromete a que no existan más excedentes por medidas de productividad y trasvase de producción de M-1 a M-2 que el número de bajas que se produzcan en la compañía, comprometiéndose para ello a amortizar la plantilla fija solamente en base a jubilaciones ordinarias, anticipadas, prejubilaciones de cincuenta y ocho y cincuenta y nueve años con carácter voluntario, incapacidades, bajas voluntarias y fallecimientos que se produzcan.

B) Ambas partes se comprometen a buscar soluciones en el caso de que el plan de bajas por jubilaciones previsto no se cumpla. Para ello se crea una Comisión Mixta de seguimiento de los acuerdos, que se reunirá trimestralmente, con dos objetivos:

1. Información de la evolución de las inversiones en M-2.
2. Seguimientos de la previsión de bajas.

Documentación anexa: Números 4 y 5.

Documento de previsión de bajas por jubilación (firmado), con la indicación de que las columnas marcadas con (\*) tienen carácter estimativo y no son vinculantes.

Documento de inversiones 1996/2000 (sin firma, con carácter informativo y no vinculante).

C) Jubilaciones ordinarias: Las que se producen en el momento de cumplir los sesenta y cinco años, tal y como se regula en la legislación actual.

D) Jubilaciones anticipadas: Las que se producen en el momento de cumplir los sesenta años, siempre y cuando la legislación actual lo permita.

E) Incapacidades y fallecimientos: Tal y como se están produciendo en la actualidad.

F) Bajas voluntarias: Las que se produzcan como consecuencia de un planteamiento por parte del trabajador. En este apartado no cabe un plan preconcebido de bajas incentivadas.

G) Prejubilaciones cincuenta y ocho y cincuenta y nueve años: Las que se produzcan a partir del año 1998 con cincuenta y nueve años y a partir de 1999 desde los cincuenta y ocho años con carácter voluntario, con las condiciones pactadas en Convenio. Se incluyen los trabajadores que no han cotizado a la Seguridad Social antes del 1 de enero de 1967.

H) La empresa en situación normal, se compromete a no extinguir contratos por las causas previstas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores.

I) Lo anteriormente expuesto se incluye en Convenio con carácter normativo.

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

No existirá a cargo de la empresa ningún complemento de jubilación a los sesenta y cinco años para los trabajadores contemplados en la Orden de 1967, cuando el trabajador rechace la posibilidad de jubilarse en las mismas condiciones de jubilación que los de sesenta años, y, todo ello, siempre que las coberturas de Seguridad Social se mantengan en las mismas condiciones actuales.

Esta norma tendrá carácter obligacional y con efectos durante la vigencia de este Convenio.

Disposición transitoria segunda.

Durante los dos años de vigencia de este Convenio (1997 y 1998), la empresa mantendrá, al menos, el mismo número de plantilla fija existente al 31 de diciembre de 1996, excluyendo en su cómputo las jubilaciones

ordinarias, anticipadas, prejubilaciones a los cincuenta y nueve años (año 1998), 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 1996, todos los supuestos de bajas anteriormente citadas, que se hayan producido durante los años 1997 y 1998, bajas todas, que se amortizarán).

La operatividad del párrafo anterior, únicamente para el año 1996, deriva no sólo de la voluntad de las partes de establecer dicha limitación, sino de que expresamente se atribuye al expresado compromiso carácter obligatorio, por lo que en ningún caso puede extenderse su aplicación una vez transcurrido el plazo de vigencia del presente Convenio.

#### Disposición transitoria tercera.

Como medida de política de empleo y en relación con la disposición transitoria segunda, 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 cuarta.

Los ayudantes que en los años 1997 y 1998 cumplan cincuenta y cinco años serán ascendidos a la categoría de oficial segundo 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, para ello el cierre de fichas se producirá el último día del mes anterior.

#### Disposición adicional tercera.

El salario del personal de limpieza se equipara al de auxiliar de 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 la 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 ventas tercera.*

Se crea esta nueva categoría con una retribución anual, bruta de 3.135.000 pesetas. Ningún trabajador podrá permanecer en esta categoría más de dos años.

Para dar efectividad práctica a la categoría de Inspector de Ventas de 3.ª, se crea una Comisión Mixta, formada por ambas representaciones, cuya misión será concretar, entre otras, las funciones, retribución y características del contrato de esta categoría. Los acuerdos, que se adopten, serán puestos en práctica de manera inmediata.

#### Disposición adicional octava.

El personal que la empresa contrate en prácticas tendrá una retribución de 3.240.000 pesetas/brutas/año. La duración del contrato será la prevista en la legislación vigente y el número de contratos será, como máximo, de cinco al año.

#### Disposición adicional novena. *Valoración de puestos.*

Siendo facultad de la Dirección de la Empresa la determinación y descripción de los puestos de trabajo de la misma, estando obligada a señalarlos y concretarlos de forma que su descripción sea clara, constante y bien definida, en su día se estableció un sistema de valoración de puestos de trabajo aprobado por ambas representaciones, sistema que seguirá en vigor de conformidad con toda la normativa, que al efecto se elaboró.

#### Disposición adicional décima. *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 calidad basado en el cumplimiento de la norma UNE-EN-ISO 9002.

#### Disposición adicional undécima. *Sala de Cocción.*

La segunda Sala de Cocción a instalar en M-2 sea comprada o trasladada desde M-1, no entrará en producción antes de 1 de enero de 1999.

#### Disposición adicional duodécima. *Participación en beneficios.*

Se crea un sistema de participación en beneficios, que se regirá por las siguientes normas:

##### a) Características del sistema.

El montante total de la participación en beneficios se calcula en base al beneficio de explotación y según la tabla que se adjunta como anexo número 1 en el acta número 9.

##### b) Distribución de la participación.

El importe total de la participación en beneficios, calculada según la tabla que figura como anexo 1, que se adjunta al acta número 9, se distribuirá del siguiente modo: 30 por 100 del importe total en partes iguales a cada trabajador. El 70 por 100 del importe total se distribuirá proporcionalmente al salario del Convenio y tiempo efectivamente trabajado.

Se considera tiempo efectivamente trabajado:

Horas efectivas de trabajo, exceptuándose las horas extraordinarias.

Las horas sindicales remuneradas.

Las foras de formación dentro de la jornada de trabajo.

Las horas de ausencia derivadas de accidente de trabajo.

Las licencias con retribución reguladas en el Convenio Colectivo.

Los permisos legales por maternidad.

Las vacaciones anuales establecidas en el Convenio Colectivo.

Los días de reducción de jornada establecidos en Convenio Colectivo.

En lo que respecta a bajas por enfermedad, se computarán como tiempo efectivamente trabajado todas las bajas que han sido acordadas por los servicios sanitarios oficiales y tengan una duración de más de veinte días consecutivos.

La fórmula para el reparto de 30 por 100 lineal y 70 proporcional será la que se adjunta como anexo número 2 al acta número 9.

Las ausencias debidas a cualquier otro motivo de las enunciadas anteriormente no se tendrán en cuenta a efectos de cálculo de las horas efectivamente trabajadas.

La cantidad resultante de la deducción efectuada por absentismo se destinará a un fondo, cuya gestión y distribución se realizará de común acuerdo entre empresa y Comité Intercentros.

##### c) Forma de liquidación y pago.

El pago de la participación en beneficios no podrá efectuarse antes de que el Consejo de Administración de la empresa haya formulado las cuentas del ejercicio transcurrido.

No obstante, se adelantará un pago a cuenta de 50.000.000 de pesetas, que se abonará una vez firmado este Convenio Colectivo. Dado que con este sistema de participación en beneficios se hace una experiencia-piloto para el primer año de Convenio, en el supuesto caso de que por cualquier causa los trabajadores no fueran acreedores a dicha cantidad, se respetará la misma en el año 1997.

La cantidad percibida como participación en beneficios no se considerará en ningún caso como salario fijo y, asimismo, tendrá carácter de retribución bruta, aplicando a la misma la legislación vigente.

d) Ceses en la empresa.

Cualquier baja en la empresa durante el transcurso del ejercicio 1997 implicará la renuncia individual a este sistema de participación en beneficios. Quedan exceptuadas las bajas que se produzcan como consecuencia de jubilaciones ordinarias, anticipadas o declaración de invalidez permanente en sus grados total, absoluta o gran invalidez.

e) Modificaciones.

Si durante 1997 una disposición legal crease una obligación para la empresa de la misma naturaleza que el sistema de participación en beneficios aquí establecido, únicamente tendrá repercusión en la empresa si, en cómputo global y anual, supera las condiciones acordadas.

f) Información y seguimiento.

La empresa facilitará información trimestral al Comité Intercentros sobre los principales indicadores económicos y sociales de la misma, así como sobre los resultados provisionales y su impacto sobre la participación en beneficios.

g) Vigencia del acuerdo de participación en beneficios.

Asimismo, se acuerda que, si al final del período de prueba del sistema instaurado (31 de diciembre de 1997), se decide anularlo, automáticamente se eliminaría el sistema de participación en beneficios actualmente establecido y en toda su integridad.

Disposición final primera. *Comisión Mixta de Interpretación.*

Las funciones de la Comisión Mixta de Interpretación son:

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

Representación de los trabajadores:

Don Rafael Álvaro Gonzalo.  
 Don Eusebio García García.  
 Don Isidoro Moriche Hermoso.  
 Don Jaime Moreno de Frutos.  
 Don José Luis González Mateo.  
 Don Francisco García Sánchez.  
 Don Francisco Peramo Medina.  
 Don Juan C. Romero Domínguez.  
 Don Luis Camacho Pastor.  
 Don José Carlos Gismero Elez.  
 Don José Aranda Garrigós.  
 Don Ignacio Jiménez Martínez.  
 Don Faustino Nombela Cazorla.

Representación de la empresa:

Don Vicente Castrillo García.  
 Don Carlos Walter Schunacher.  
 Don Félix Zubizarreta Murado.  
 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.

ANEXO NÚMERO 1

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

JUBILACIÓN

El sistema que se ha elegido es un sistema mixto, ni de reparto ni de capitalización, es decir, no se ajusta a las recomendaciones del proyecto de reglamento que desarrollará la Ley de Fondo de Pensiones y presenta, por otra parte, dificultades al no constituir reserva alguna financiera para la jubilación de la plantilla activa (la que está actualmente trabajando), ya que sólo se dotará al fondo para el personal que se jubila a partir del 31 de diciembre de 1986.

Base primera. *Declaración general.*

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

Base segunda. *Consideraciones generales.*

Para acceder a los beneficios que reglamentan con las presentes bases, es necesario cumplir todas y cada una de las siguientes condiciones:

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

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

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

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

2.4 Jubilarse en la fecha solicitada.

Base tercera. *Beneficios que se conceden.*

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

Base cuarta. *Tabla de jubilación ordinaria con el porcentaje que ha de alcanzar el complemento sobre las tablas que figuran en el anexo número 2.*

Veinticinco años o más: 100 por 100.  
 Veinte a veinticuatro años: 95 por 100.  
 Quince a diecinueve años: 85 por 100.  
 Diez a catorce años: 75 por 100.

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

Base quinta. *Fraccionamiento y pago.*

El total del complemento anual que resulte de la aplicación de la escala (base cuarta) y tabla (anexo número 2) se fraccionará en 14 pagas iguales, 12 se abonarán por meses naturales vencidos y las dos restantes en los meses de junio y diciembre. El pago se efectuará en la forma que sea habitual en la empresa.

Base sexta. *Cesión del derecho.*

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

Base séptima. *Supuestos de invalidez.*

El personal que hubiera causado baja en la empresa antes de cumplir los sesenta y cinco años, por invalidez, tendrá derecho a percibir el complemento de pensión que le corresponda una vez alcanzada la edad reglamentaria, aplicándose las tablas bases de complementos de jubilación vigentes al año que causó baja por invalidez. Este complemento más las pen-

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

**Base octava. Vacantes.**

Las vacantes producidas por la aplicación de estos beneficios podrán amortizarse por la empresa si alguna de ellas no resultara necesaria de acuerdo con su organización actual.

**Base novena. Modificación de la edad de jubilación.**

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

**Base décima. Vigencia.**

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

**Base undécima.**

A partir del 1 de enero de 1997, si una vez cumplida la edad de sesenta años, no se jubila al 31 de diciembre del año en que cumple los sesenta años, se le reducirá el complemento en un 50 por 100, aplicándose la tabla del anexo número 3.

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

En consecuencia, a partir del 1 de enero de 1997, a los trabajadores que se jubilen con sesenta o más años de edad cumplidos les será de aplicación la tabla de complementos del año en que dichos trabajadores cumplieron los sesenta años, con las deducciones establecidas en el Convenio vigente a partir de enero de 1997.

No existirá a cargo de la empresa ningún complemento de jubilación a los sesenta y cinco años para los trabajadores contemplados en la Orden de 1967 cuando el trabajador rechace la posibilidad de jubilarse en las mismas condiciones de jubilación que a los de sesenta años, y todo ello siempre que las coberturas de Seguridad Social se mantengan en las mismas condiciones actuales. Esta norma tendrá carácter obligacional y con efectos durante la vigencia de este Convenio.

**Base duodécima. Constitución del fondo de pensiones. Control.**

A fin de compatibilizar la gestión de lo anterior con el carácter necesariamente deducible de las dotaciones del fondo, la empresa, en enero de 1997, depositará la cantidad de 412.070.000 pesetas en entidad ajena a «Mahou, Sociedad Anónima», que esté debidamente autorizada por la Administración Pública, con objeto de que sea administrada a este fin, bajo el control de una Comisión Gestora, compuesta por representantes de la empresa y de los trabajadores, así como por representantes de la entidad que se elija. Por el momento, se estará a lo pactado el 4 de diciembre de 1987 mientras no se produzca variación legal.

**Base decimotercera. Administración y gestión.**

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

**Base decimocuarta.**

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

**Base decimoquinta. Mantenimiento del sistema.**

Este sistema mantendrá su vigencia mientras no se produzca variación legal que penalice las cantidades que constituyen el fondo o su funcionamiento, circunstancia que la Comisión Gestora estudiará.

**Base decimosexta. Actualización del fondo.**

En lo sucesivo, las dotaciones de la empresa al fondo se actualizarán, cada año, con el incremento de Precios al Consumo del año precedente,

tomando como base la dotación del año anterior, siempre que las circunstancias económicas de la empresa sean normales. Caso contrario, el sistema que aquí se pacta sería objeto de negociación total por ambas representaciones.

**Base decimoséptima. Comisión Gestora del fondo de pensiones.**

Representación empresa.  
Representación trabajadores.

La Comisión aquí creada procederá a:

1. Actuar en base al contenido del acta de fecha 4 de diciembre de 1987.
2. Durante 1997 analizará los posibles cambios jurídicos que la futura normativa pudiera establecer y su repercusión en el fondo que aquí se crea, proponiendo, en su caso, las soluciones o adecuaciones oportunas a las representaciones de la empresa y de los trabajadores. Dicha Comisión estará formada por cinco representantes de cada parte.

**VIUDEDAD**

**Base decimoctava. Condiciones del causante.**

Deberán encontrarse, en el momento de su fallecimiento, en alguna de las siguientes situaciones:

- 18.1 Estar percibiendo de la empresa la pensión complementaria de jubilación.
- 18.2 Haber sido dado de baja en la empresa, por incapacidad permanente total o absoluta, a partir del 1 de enero de 1987.
- 18.3 Pertenecer a la plantilla fija de la empresa.

**Base decimonovena. Condiciones del beneficiario.**

Deberán cumplir alguno de los siguientes requisitos:

- 19.1 Haber contraído nupcias con una antelación mínima de tres años, respecto a la fecha del fallecimiento del causante.
- 19.2 Estar conviviendo con el cónyuge causante ininterrumpidamente o, en caso de separación judicial, que la sentencia firme le hubiera reconocido inocente o hubiera obligado al causante al pago de indemnización pecuniaria.
- 19.3 Estar incapacitado para el trabajo o tener a su cargo hijos del causante con derecho a pensión de orfandad de la Seguridad Social.

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

**Base vigésima. Beneficios que se conceden.**

Son de naturaleza exclusivamente económica según la situación del causante en el momento del fallecimiento.

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

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

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

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

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

Años de servicio en la empresa (cumplidos)	Porcentaje del complemento de jubilación
Veinte o más años .....	60
Diez a diecinueve años .....	50
Hasta diez años .....	40

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

Base vigésima primera. *Extinción de los beneficios.*

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

21.1 Por contraer nuevas nupcias o contraer estado religioso.

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

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

21.4 Por fallecimiento del beneficiario.

Base vigésima segunda.

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

GENERAL

Base vigésima tercera.

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

## ANEXO NÚMERO 2

Tabla salarial año 1997

Categorías	Salario base - Pesetas	Plus Convenio - Pesetas	Total mes/día - Pesetas	Gratific. extrasal. - Pesetas	Hora extra - Pesetas	Hora nocturna - Pesetas	Compl. produc. - Pesetas	Compl. comida - Pesetas	Compl. rotac. - Pesetas	CEP
<i>Técnicos administrativos</i>										
Técnico grado superior .....	92.310	268.227	360.537	360.537	700	472	0	0	0	341.413
Técnico grado medio .....	84.220	244.609	328.829	328.829	620	426	0	0	0	338.167
Jefe de 1.ª .....	80.175	229.543	309.718	309.718	600	447	0	0	0	334.919
Jefe de 2.ª .....	75.420	216.325	291.745	291.745	549	418	0	0	0	331.673
Oficial 1.ª administrativo A .....	74.437	213.802	288.239	288.239	538	409	16.930	0	997	328.427
Oficial 1.ª administrativo .....	72.764	209.508	292.272	282.272	519	399	16.622	0	980	323.556
Oficial 2.ª administrativo .....	68.864	199.057	267.921	267.921	475	376	16.313	0	967	320.311
Auxiliar administrativo .....	64.692	185.800	250.492	250.492	430	342	16.085	0	881	315.438
<i>Comerciales</i>										
Inspector Ventas 1.ª .....	74.437	213.802	288.239	288.239	538	409	0	0	0	328.427
Inspector Reparto 1.ª .....	74.437	213.802	288.239	288.239	538	409	0	0	0	328.427
Inspector Ventas 2.ª .....	70.696	210.025	280.721	280.721	494	398	0	0	0	323.556
Inspector Reparto 2.ª .....	70.696	210.025	280.721	280.721	494	398	0	0	0	323.556
<i>Subalternos</i>										
Subalterno 1.ª J. E. ....	68.616	182.403	251.019	251.019	418	306	0	0	0	0
Subalterno 1.ª Cobrador .....	66.559	185.712	252.271	252.271	421	307	16.465	1.502	939	320.311
Subalterno 1.ª .....	66.559	176.781	243.340	243.340	397	289	16.313	1.502	939	320.311
Subalterno 2.ª .....	64.692	178.209	242.901	242.901	395	289	16.085	1.502	939	315.438
<i>Obreros</i>										
Oficial 1.ª J. Equ. A .....	2.504	6.829	9.333	279.990	472	337	556	1.766	1.003	329.974
Oficial 1.ª J. Equ. ....	2.473	6.701	9.174	275.220	463	331	555	1.739	997	329.402
Oficial 1.ª Obr. A .....	2.371	6.293	8.664	259.920	432	312	552	1.649	980	323.556
Oficial 1.ª Obr. ....	2.287	5.955	8.242	247.260	408	304	549	1.576	967	320.311
Oficial 2.ª Obr. ....	2.221	5.767	7.988	239.640	388	287	544	1.517	881	315.438
Ayudante Obr. ....	2.151	5.575	7.726	231.780	373	278	540	1.431	796	311.867
Auxiliar 1.ª Obr. ....	2.117	5.458	7.575	227.250	358	268	537	1.400	753	308.459
Auxiliar 2.ª Obr. ....	2.081	5.344	7.425	222.750	347	260	534	1.006	659	305.049
Limpiadora ocho horas .....	2.117	5.458	7.575	227.250	358	268	537	1.400	753	308.459
Limpiadora cinco horas .....	1.324	3.410	4.734	142.020	358	268	335	0	472	192.787

## ANEXO NÚMERO 3

Tabla general de complementos de jubilación del año 1997, para dar cumplimiento a la base 11 del Convenio Colectivo

Años	Porcentaje reducción	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 5	Grupo 6/9	Grupo 7	Grupo 8
Sesenta .....	-	2.368.999	1.963.447	1.708.276	1.397.540	1.381.625	1.278.688	1.388.432
Sesenta y uno .....	50	1.184.499	981.723	854.138	698.770	690.813	639.344	694.216
Sesenta y dos .....	100	0	0	0	0	0	0	0
Sesenta y tres .....	-	0	0	0	0	0	0	0
Sesenta y cuatro .....	-	0	0	0	0	0	0	0
Sesenta y cinco .....	-	0	0	0	0	0	0	0

## ANEXO NÚMERO 4

## Previsión de excedentes y bajas

Años	Posibles excedentes		Posibles bajas					
	Anual (**)	Acum. (**)	Jubilables			Otros (**)	Total anual (**)	Total acumulado (**)
			60	59	58			
1996 .....	—	—	52	—	—	10	62	62
1997 .....	31	31	42	—	—	10	52	114
1998 .....	131	162	36	19	—	10	65	179
1999 .....	53	215	—	51	38	10	99	278
2000 .....	163	378	—	—	45	10	55	333
2001 .....	—	—	—	—	53	10	63	396
Total .....	378	378	130	70	136	60	396	396

(\*\*) Las columnas marcadas con dos asteriscos tienen carácter estimativo y no son vinculantes.

## ANEXO NÚMERO 5

## Previsión trasvases. Marco de evolución

Año	Producción — millones de hectolitros (1)	M-1	M-2	Hipótesis de organización	
				Envasado	Fabricación
1996	4,7	3	1,7	Implantación turnos tarde en barril y 1/4 SR.	Realización de ampliación de la sala de cocción existente. Nuevos tanques fermentación-bodega.
1997	4,7	2,2	2,5	Línea de latas 50.000 latas/hora, turno tarde barril, 1/4 lata (alternativamente el barril a 1.000 barr./h., un turno todo el año).	Utilización a plena capacidad instalaciones de 1996.
1998	4,8	1,8	3	Barril a 1.000 bar./h. uno o dos turnos, ocho meses dos turnos, cuatro meses un turno. 1/4-1 litro dos o tres turnos. Latas dos turnos.	Realización de nueva sala de cocción. Ampliación de tanques de fermentación-bodega y elementos auxiliares.
1999	4,9	1,1	3,8	1998 + 1/3 CR + 1/4 SR.	Consolidación instalaciones 1998.
2000	5	—	5	Todo M-2.	Pleno rendimiento de todas las instalaciones de fabricación y elementos auxiliares.

(1) Queremos precisar como aclaración al año 2000, en el que está previsto al 100 por 100 la producción en Alovera, que este dato es orientativo y de evolución, de forma tal que a lo largo de los doce meses se pueda gradualmente pasar de los 3,8 millones de hectolitros del año 1999 a los cinco millones de hectolitros previstos, o dicho de otra forma, los cinco millones de hectolitros está previsto hacerlos en M-2 desde el comienzo del año 2001.

**16658** RESOLUCIÓN de 2 de julio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del XI Convenio Colectivo general de la Industria Química.

Visto el texto del XI Convenio Colectivo General de la Industria Química (número de código 9904235) que fue suscrito con fecha 23 de abril de 1997, de una parte, por la Federación Empresarial de la Industria Química Española (FEIQUE), en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales FITEQA-CC.OO. y FIA-UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 2 de julio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## XI CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA

## CAPÍTULO I

## Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas y los trabajadores en los subsectores de la Industria Química que a continuación se relacionan:

Ácidos, álcalis y sales; metaloides, gases industriales; electroquímica.  
Fertilizantes.  
Plaguicidas.  
Petroquímica y derivados.  
Carboquímica y derivados.  
Caucho y derivados: Materias primas y transformados.  
Ácidos orgánicos y derivados.  
Alcoholes y derivados.  
Destilación de alquitranes; asfaltos y derivados impermeabilizantes.  
Hidratos de carbono.  
Adhesivos.  
Derivados de algas.  
Destilación de resinas naturales y derivados.  
Plásticos: Materias primas y transformados.