

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

15186 *RESOLUCIÓN de 16 de julio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Mahou, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Mahou, Sociedad Anónima» (código Convenio número 9006572), que fue suscrito con fecha 11 de junio de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 16 de julio de 2001.—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.

No obstante lo anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, a efectos salariales y de vacaciones, los trabajadores que ya lo estaban con anterioridad, así como aquellos que voluntariamente opten por su exclusión dentro de las siguientes categorías: Directivos, Jefes de Servicio, titulados de grado superior, titulados de grado medio y Jefes de primera.

Los trabajadores que fueran ascendidos a una de las categorías señaladas en el párrafo anterior durante la vigencia del Convenio, no podrán optar por su salida del mismo hasta la fecha de finalización del presente Convenio.

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

Artículo 2. *Vigencia, revisión y prórroga.*

El presente Convenio tendrá efectos desde el 1 de enero de 2001, hasta el 31 de diciembre del año 2002.

Las condiciones económicas pactadas serán las que se indican en la correspondiente tabla salarial, que se adjunta a este Convenio, como anexo 5, para el año 2001.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 2001 un incremento superior al 4 por 100 de incremento pactado en este Convenio, 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 2001, y para su cálculo se tomará como referencia la tabla salarial utilizada para realizar los aumentos pactados para el año 2001 (tabla año 2000).

La revisión salarial, en su caso, se abonará una sola vez durante el primer trimestre del 2002.

Para el año 2002, la subida salarial para los conceptos retributivos pactados, en las condiciones recogidas en el punto XXXIX en el Acta núme-

ro 15, de 10 y 11 de mayo, será el IPC oficial previsto para dicho año más un 1 por 100. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 2002 un incremento superior al previsto para dicho año más el 1 por 100, se efectuará una revisión salarial por la diferencia, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 2002, y para su cálculo se tomará como referencia la tabla salarial utilizada para realizar los aumentos pactados para el año 2002 (tabla año 2001).

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 2002) o a la de cualquiera de sus prórrogas, en su caso.

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

Artículo 3. *Efectos del Convenio.*

El presente Convenio obliga a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas en cuyo nombre se celebra, como ley entre partes, prevaleciendo frente a cualquier otra norma o posible derecho, que no sea 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 5º. *Revisión.*

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

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. *Jornada.*

a) Respetando lo pactado en materia de jornada, ésta será para los años 2001 y 2002 de 1.746,27 horas, a razón de 40 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, y en el párrafo d), que establece el disfrute de un puente anual.

b) Para el personal Administrativo y Subalterno la jornada para los años 2001 y 2002 será de 35 horas semanales, de lunes a viernes, ambos inclusive, en régimen de trabajo efectivo y continuado con las excepciones en jornada que se establecen en este Convenio Colectivo. Para este personal se establecen diez días no laborables y retribuidos.

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

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

d) Se disfrutará de un puente anual, nunca en el período de verano, declarando el día de puente como no laborable ni recuperable. Aquellos trabajadores que tuvieran que trabajar el día fijado como puente, podrán disfrutarlo en lunes o viernes, previo acuerdo con la empresa. En ningún caso el trabajo en el puente se considerará trabajo en festivo.

Los diez días no laborables y retribuidos para los años 2001 y 2002 se disfrutarán de manera consecutiva en turnos distribuidos en los meses de enero, febrero, noviembre y diciembre de cada año. Las fechas de disfrute de los diez días serán planificadas por la empresa y comunicadas previamente al personal.

Si, al disfrutar los días no laborables y retribuidos anteriormente enunciados, se diese la circunstancia de que uno de esos días fuese festivo, dicho día festivo se computará, a todos los efectos, como uno de los días pactados no laborables y retribuidos, pero abonándose como día doble y con una retribución adicional de 5.000 pesetas (30,05 euros) para el año 2001, y 6.000 pesetas (36,06 euros) para el año 2002. Esta retribución se incrementará a partir de 2003 en la misma proporción que el resto de los conceptos salariales de Convenio.

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:

A) Régimen de trabajo a turnos:

Fabricación: Se acuerda el establecimiento de un régimen de trabajo a 21 turnos, con la cobertura necesaria para las tareas a realizar en fin de semana (uno o dos trabajadores), garantizándose, en todo caso, en el resto de la semana, la cobertura pactada por turno. Los supervisores darán la cobertura necesaria durante la semana y, en sábados y festivos realizarán el trabajo de vigilancia y control, cuando no se fabrique.

Envasado y Almacén de Expediciones: Se establece, con carácter general, un régimen de trabajo de 15 turnos (de lunes a viernes) y durante todo el año.

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

Salvo acuerdo posterior a la firma del presente Convenio Colectivo, la empresa garantizará la producción de nuestras actuales marcas, a fecha del día 10 de mayo de 2001, en la factoría de Alovera, dando ocupación efectiva a la plantilla.

A tal efecto, y con carácter obligacional, se podrá trabajar:

1) Dos turnos los sábados (mañana y tarde) durante cuatro meses (15 de mayo a 15 de septiembre), con un máximo de tres equipos por turno, computándose como un solo equipo los trenes 2/3 y 4/5.

2) El tren número 9 de 1/3 L.N podrá trabajar los sábados (mañana y tarde) fuera del período establecido de los cuatro meses, cuando el mes anterior haya trabajado a 15 turnos, con el compromiso de que durante la vigencia del Convenio se organice la producción de todo el 1/3 en un tren de 100.000 botellas/hora (tren número 1) cuando el «mix» de ventas así lo permita.

3) Si para el año 2002, con los turnos de sábado ya acordados, no fuera suficiente para conseguir toda la producción prevista, ambas partes, de mutuo acuerdo, se comprometen a dar la cobertura necesaria en las condiciones pactadas para el año 2001.

Almacén de Aprovisionamiento: El personal obrero tendrá un régimen de trabajo a turnos igual al de Envasado.

Mantenimiento y Almacén de Repuestos: Se acuerda el establecimiento de un régimen de trabajo a 21 turnos, con la siguiente cobertura:

Mantenimiento Mecánico:

Turno 16: Ocho trabajadores.

Turno 17: Cuatro trabajadores si trabaja Envasado, y dos trabajadores en caso contrario.

Turno 18: Dos trabajadores

Turno 19: Seis trabajadores.

Turno 20: Dos trabajadores.

Turno 21: Dos trabajadores.

Mantenimiento Eléctrico: 21 turnos semana durante todo el año, con la cobertura necesaria, y en sábados y domingos dos trabajadores por turno.

Mantenimiento Instrumentación: 21 turnos semana durante todo el año, con la cobertura necesaria, y en sábados y domingos dos trabajadores por turno.

Almacén de Repuestos: Un trabajador por turno, a partir del turno 16.

Servicios Generales y Depuradora: 21 turnos semana, durante todo el año con la cobertura necesaria.

B) Otros turnos:

Logística: De lunes a viernes:

Ocho a quince horas.

Trece a veinte horas.

Quince a veintidós horas.

Informática: (Sección explotación) de lunes a viernes:

Ocho a quince horas.

Doce a diecinueve horas.

Diecisiete a veinticuatro horas.

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

Comercial:

Control de Pedidos: De lunes a viernes:

Seis treinta a trece treinta horas.

Siete a catorce horas.

Ocho a quince horas.

Diez a diecisiete horas.

Catorce a veintiuna horas.

Diecisiete a veinticuatro horas.

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

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: El personal de esta Sección tendrá los mismos turnos que la Sección de Envasado. Si por necesidades de fabricación o filtración fuera necesario cubrir más turnos, estos se realizarán por todos los trabajadores de esta Sección.

Taller de Instalaciones:

De siete treinta a quince treinta horas.

De quince a veintitrés horas.

Equipo de Limpieza, Evacuación y Preparación de Máquinas: Se establece un turno nocturno que trabajará de lunes a domingo durante todo el año, con personal voluntario que, una vez adscrito al mismo deberá permanecer en dicho turno un período mínimo de tres años, salvo acuerdo contrario entre empresa y trabajador.

El personal adscrito a este turno tendrá la categoría de oficial primera, con derecho al disfrute de los ocho días complementarios naturales de vacaciones que tienen los trabajadores en régimen de 21 turnos.

Los cuadrantes se realizaran de la forma mas social posible, debiendo darse a estos trabajadores la formación específica y necesaria para el desempeño de dicho puesto.

Administrativos/Recepcionistas Fábrica:

De siete a catorce horas.

De catorce a veintiuna horas.

Telefonistas:

De siete a quince horas.

De quince a veintitrés horas.

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

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) 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) durante todo el año.

Los días naturales complementarios de vacaciones del personal en régimen de turnos, según los supuestos enunciados, se disfrutarán, de la forma más social posible, 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.

Normas comunes a todas las Secciones:

A) Como normal general, los turnos de trabajo se iniciarán y finalizarán con los siguientes horarios: Mañana (siete a quince horas), tarde (quince a veintitrés horas) y noche (veintitrés a siete horas)

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

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

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

C) El personal sujeto a turnos, en tanto esté adscrito a la jornada de ocho horas de trabajo efectivo y continuado, devengará un complemento por compensación de los cuarenta y cinco minutos del tiempo de comida, que se abonará por jornada trabajada en turno de ocho horas efectivas y continuadas y será aplicable a las categorías y con las cuantías que figuran en las tablas que se adjuntan como anexo número 5.

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

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

El personal de reparto que este 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 la semana anterior, antes de las catorce horas.

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 (5) minutos de la hora de finalización, quedando, en todos los casos, garantizado el relevo.

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

H) En las Secciones con 21 turnos, la empresa entregará los cuadrantes de trabajo al Comité Intercentros. En la medida de lo posible, la empresa confeccionará los mismos a principio de año.

I) Régimen laboral de turnos y horarios: Los trabajadores trasladados de un centro 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.

J) La empresa, por espacio de los dos años de duración del presente Convenio, procurará adaptar al personal que estudie en escuelas de Formación Profesional o estudios medios o superiores, a puestos de trabajo y horario de trabajo sea compatible con el horario de clases de los mismos. Los trabajadores cuyas peticiones sean autorizadas por la empresa, deberán acreditar estar matriculados, horarios de clases, asistencia regular a las mismas, así como las calificaciones finales del curso.

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 al servicio de venta y reparto.

Estos trabajadores percibirán, en concepto de anticipo, la cantidad de 80.000 pesetas (480,81 euros) mensuales a cuenta de las citadas primas; salvo el personal del Departamento de Hostelería de Madrid, que mantendrá la percepción de las 100.000 pesetas (601,01 euros) mensuales que por dicho concepto viene recibiendo. Los trabajadores con categoría de Inspector de tercera percibirán dicho anticipo en la cuantía de 30.000 pesetas (180,30 euros) mensuales.

En el primer cuatrimestre del año siguiente se procederá a su liquidación según las ventas efectivamente realizadas y los objetivos alcanzados.

Artículo 9. *Movilidad geográfica.*

En los desplazamientos temporales inferiores a tres meses, se comunicaran hasta las quince horas del lunes para ser efectivas el lunes siguiente. En los traslados definitivos se avisará del mismo con dos meses de antelación al Comité Intercentros y al interesado, debiendo seguirse, en todo caso, el trámite previsto en el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el traslado afecte a un número superior a 15 trabajadores, o menos de 15 si el traslado definitivo fuera como consecuencia de la eliminación de alguna actividad de la empresa llevada a cabo hasta ese momento.

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 aplicara lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, cuando los cambios se realicen entre las Secciones de Fabricación, Envasado, Almacén de Expedición 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, salvo que desaparezcan temporalmente las funciones de dicho puesto.

Cuando se produzca el traslado de Sección de trabajadores será comunicado previamente al Comité Intercentros, con indicación de las causas que hagan necesario dicho traslado evaluándose las mismas.

Igualmente, se comunicará al Comité Intercentros la solicitud de traslado de sección que realice un trabajador, con antelación a la decisión de la empresa e indicando las posibilidades de realizar dicho traslado, evaluándose las mismas.

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, en su caso, el complemento por antigüedad, el plus de Convenio y la cantidad a tanto alzado de 54.799 pesetas. (329,35 euros) 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 al que le corres-

pondan 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 51.108 pesetas (307,17 euros).

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.

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

No obstante, 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.

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.

Durante el período de vacaciones de un trabajador, en los supuestos de bajas médicas con hospitalización, o en aquellas de duración superior a quince días, la empresa otorgará otro período de vacaciones por el tiempo que las mismas se hayan visto interrumpidas, en las fechas por ella indicadas.

La empresa y el Comité Intercentros acuerdan la constitución de una Comisión conjunta con el objeto de estudiar y acordar, antes del mes de octubre de 2002, un nuevo cuadrante de vacaciones que surta efectos a partir del año 2003 y por el período que en dicha Comisión se determine.

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 25.573 pesetas (153,70 euros) brutas para cada trabajador de la empresa.

Cualquier trabajador que por su situación de incapacidad temporal no pudiese disfrutar del período de vacaciones o de reducción de jornada en el año natural percibirá las cantidades a tanto alzado establecidas en este artículo.

Artículo 12. *Plus de trabajo nocturno.*

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

Quien, en el período del tiempo indicado para el plus de nocturnidad, trabajase un máximo de cuatro horas, percibirá el mencionado plus únicamente sobre las horas realmente trabajadas entre las 22:00 y las 6:00 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.

Para los trabajadores que realicen turnos de noche, la empresa se compromete a la realización de reconocimientos médicos adecuados a las especiales características del trabajo nocturno, ayudas y facilidades para la formación continua, así como formación e información suficiente para la prevención de accidentes y sobre las repercusiones que tiene en la salud el trabajo nocturno.

Artículo 13. *Remuneración obligatoria de domingos y festivos.*

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

Cuando se solicite que el personal trabaje un sábado, domingo o día festivo, tendrá derecho a un día de libranza que se realizará, salvo pacto en contrario, el lunes o viernes de la semana siguiente, pudiendo acumularse, de manera excepcional y previo acuerdo con la empresa, hasta un máximo de tres días. Asimismo, percibirá la retribución doble (salario

base, plus Convenio y antigüedad), más la retribución adicional de 5.000 pesetas (30,05 euros) en el año 2001, y 6.000 pesetas (36,06 euros) en el año 2002, por cada sábado, domingo o festivo trabajado. Esta retribución adicional se incrementará a partir de 2003 en la misma proporción que el resto de los conceptos de Convenio.

Los trabajadores percibirán las retribuciones salariales íntegras siempre que hayan trabajado la mitad de la jornada como mínimo. En caso de no trabajar la mitad de la jornada se abonará proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado. En ambos casos será necesario para su aplicación que el no cumplimiento del total de la jornada se encuentre debidamente justificado.

Asimismo, se mantendrá el día de libranza que por cuadrante le corresponda, tanto en los supuestos anteriores como si se estuviera disfrutando de una licencia con sueldo.

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

Será de libre aceptación por parte del interesado trabajar en sábado, domingo o día festivo, a excepción de los productores de mantenimiento, conservación o vigilantes y lo que pertenecen a las secciones cuyo régimen de turnos pactados en Convenio incluya el trabajo en sábado, domingo o festivo.

Artículo 14. *Plus de rotación de tarde, noche y jornada partida.*

Se establece un plus de rotación y jornada partida en cuantía igual, por categoría, a la que figura en el anexo 5, que se percibirá por día efectivamente trabajado en turno de tarde, noche o jornada partida, en jornada completa (siete u ocho horas, según corresponda), en régimen de rotación de turnos o jornada partida.

A fin de que la rotación tarde noche sea lo más homogénea posible, se dará la formación necesaria a los trabajadores asignados a la sección de Envasado para que éstos puedan desarrollar su trabajo dentro del mayor número de trenes, pudiendo así pasar de los equipos que tienen menor frecuencia en la rotación a los que la tienen mayor, consiguiendo así llegar a la mayor homogeneización posible.

Artículo 15. *Horas extraordinarias.*

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

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

La base para el cálculo del importe de las horas extraordinarias y de sus recargos será el salario hora pactado de mutuo acuerdo entre las partes y que figura en las tablas que como anexo número 5 se acompaña a este Convenio.

Estas cantidades serán incrementadas 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.

La empresa y el Comité Intercentros reconocen la necesidad de reducir al máximo la realización de horas extraordinarias que no sean por causa de fuerza mayor en el seno de la empresa. A tal efecto, la empresa asume el compromiso de que, salvo excepcionalmente, ningún trabajador realice más de dos horas extras diarias y ocho al mes, sin que en ningún caso el número máximo de horas anuales a realizar por trabajador pueda superar las sesenta horas extras.

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

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

Artículo 18. *Jornada completa.*

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. *Complemento de producción.*

A fin de estimular debidamente la productividad, reduciendo al máximo los tiempos muertos y el absentismo, todos los trabajadores incluidos en este Convenio, a excepción de los pertenecientes al Servicio de Reparto, percibirán el complemento de productividad que se detalla en el anexo número 5 de este Convenio.

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

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

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 20. *Bases de cotización para seguros sociales, desempleo, mutualidad y Formación Profesional.*

De conformidad con lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, la cotización a la Seguridad Social se ajustará a los conceptos y con las limitaciones que la normativa anteriormente citada establece, 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:

- Titulado de grado superior y asimilado: Tarifa 1.
- Titulado de grado medio y asimilado: Tarifa 2.
- Jefe Administración, Técnicos y Comerciales de primera y segunda: Tarifa 3.
- Inspectores Comerciales de primera, segunda y tercera: Tarifa 5.
- Oficiales Técnicos y Administrativos: Tarifa 5.
- Subalterno de cualquier categoría: Tarifa 6.

- Auxiliares Técnicos y Administrativos: Tarifa 7.
- Oficial primera A-Jefe Equipo, Oficial primera-Jefe Equipo Oficial primera A, primera y segunda Obreros: Tarifa 8.
- Ayudantes y Auxiliares de primera Obrero: Tarifa 9.
- Auxiliares de segunda Obreros: Tarifa 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 temporal, 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 5 de este Convenio.

Artículo 23. *Antigüedad.*

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

Los trabajadores que el 1 de enero de 1970 tuvieran consolidados uno o los dos pluses especiales de 7,5 por 100, los continuará 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 y C.E.P.*

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias, en la cuantía que para cada categoría se señala en la tabla que figura en el anexo número 5

y cuyo importe se hará efectivo dentro de las primeras quincenas de abril, agosto y octubre, respectivamente. Para el cálculo del importe de dichas gratificaciones, se tendrá en cuenta el plus de antigüedad en la correspondiente al mes de abril de 2001. Para el año 2002 el plus de antigüedad se tendrá en cuenta en las tres gratificaciones extraordinarias de abril, agosto y octubre.

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

Para tener derecho a percibir el importe íntegro de estas gratificaciones extraordinarias, así como del C.E.P., 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.*

Para el traslado definitivo a Alovera, se pactan las cantidades que a continuación se relacionan, como compensación por los gastos totales, tanto propios como de los familiares a cargo del trabajador que sea trasladado definitivamente, a partir del día de la fecha:

Para el año 2001, la indemnización será de 1.297.920 pesetas (7.800,66 euros). Esta cantidad se incrementará cada año con la subida de Convenio.

Concesión de un crédito para compra de vivienda en la zona de Alovera, por importe de 3.500.000 pesetas (21.035,42 euros), amortizable en 8 años y con efectos retroactivos del 1 de enero de 2001. Asimismo, la cuantía del préstamo será la correspondiente al año en que se solicite.

En todos los traslados distintos a Alovera que se realicen dentro de la Comunidad de Madrid y la provincia de Guadalajara, se abonará una indemnización a tanto alzado de 150.000 pesetas (901,52 euros) hasta 6 kilómetros de distancia desde paseo Imperial, y a partir del kilómetro 7, se abonará la cantidad de 26.000 pesetas (156,26 euros) por kilómetro. Cualquier otro traslado se negociará con el Comité Intercentros. Asimismo, estas indemnizaciones se incrementarán cada año con la subida de Convenio.

Artículo 27. *Transporte.*

La empresa asumirá la cobertura del coste del transporte colectivo a Alovera correspondiente a tres cabeceras, así como la ruta de transporte del personal administrativo con origen en Paseo Imperial. No obstante, al no disponer de la valoración real de dicho coste, se acuerda crear una Comisión Mixta para la puesta en marcha y regularización del coste de este servicio.

Con fecha de efectos de la firma del Convenio, el colectivo de trabajadores que, estando actualmente en plantilla y con domicilio en la provincia de Guadalajara, no puedan beneficiarse de las rutas de transporte a Alovera, tendrán derecho al abono de un plus de transporte equivalente a 300 pesetas (1,80 euros) por día efectivamente trabajado. Aquellos trabajadores que fijen su residencia en la provincia de Guadalajara con posterioridad a la firma del presente Convenio tendrán derecho al citado plus desde ese momento. Este plus se incrementará, anualmente, en la misma proporción que el resto de los complementos de Convenio.

Asimismo, como compensación de los perjuicios que por transporte o por cualquier otro concepto pudieran sufrir los trabajadores del centro de Paseo Imperial, se les abonará dicho plus de transporte a partir del momento en que fueran trasladados a otro centro de trabajo.

La empresa facilitará el transporte colectivo del personal que fuere trasladado desde Paseo Imperial, si el lugar de traslado no dispusiera de transporte público, en cuyo caso no se generará derecho al plus de transporte.

Artículo 28. *Premios a la antigüedad por una sola vez.*

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

mismo mes en que cumpla los años de servicio, con la siguiente cuantía para el año 2001:

- A los veinte años de servicio: 80.690 pesetas (484,96 euros).
- A los veinticinco años de servicio: 100.724 pesetas (605,36 euros).
- A los treinta años de servicio: 121.313 pesetas (729,11 euros).
- A los treinta y cinco años de servicio: 141.346 pesetas (849,51 euros).

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

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

A) Capital asegurado:

Invalidez absoluta: 3.000.000 de pesetas (18.030,36 euros).
Fallecimiento: 3.000.000 de pesetas (18.030,36 euros).
Muerte por accidente: 4.000.000 de pesetas (24.040,48 euros).
Muerte por accidente de circulación: 6.000.000 de pesetas (36.060,73 euros).

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

Artículo 30. *Jubilación y viudedad.*

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

Artículo 31. *Indemnización por fallecimiento y orfandad.*

En caso de fallecimiento de un trabajador, independientemente de la liquidación que legalmente corresponda a sus herederos legales, la empresa abonará a estos últimos una indemnización de 25.000 pesetas (150,25 euros) por una sola vez.

Asimismo, se establece una ayuda, como pensión de orfandad, por una sola vez, para cada hijo menor de dieciocho años, o, mayor de dicha edad si estuviera incapacitado para el trabajo, de 50.000 pesetas (300,51 euros).

Artículo 32. *Ayuda por incapacidad temporal.*

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.

C) Inspectores Comerciales.—En caso de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente, sea o no laboral, el trabajador continuará percibiendo el anticipo. Al realizar la liquidación de los incentivos, se tendrá en cuenta el importe de los percibidos en el año anterior, siempre que en el tiempo efectivamente trabajado se hayan conseguido unos objetivos proporcionalmente equivalentes a aquéllos.

Artículo 33. Incapacidades.

a) Incapacidad permanente total.—Los trabajadores que estén en esta situación legal tendrán derecho a la percepción de 18.000 pesetas mensuales (108,18 euros) (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 (18.030,36 euros)

b) Incapacidad permanente absoluta.—Los trabajadores que estén en esta situación legal tendrán derecho únicamente a una ayuda por incapacidad de 12.000 pesetas (72,12 euros) mensuales (12 veces al año).

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

f) 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 temporal mientras se tramita dicha incapacidad.

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

Artículo 34. Personal disminuido físicamente.

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

El personal de la Sección de Reparto, con más de 50 años y más de 20 trabajando en la Sección, deberá ser cambiado de puesto de trabajo, previo informe del Servicio Médico que establezca su incapacidad y, en este caso, previa consulta al interesado y, todo ello con el mismo criterio y dinámica de los últimos años.

Artículo 35. Ayudas por hijos disminuidos.

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.

A los trabajadores que hayan sido dados de baja en la Empresa por prejubilación, jubilación o incapacidad, y que hubieran percibido en el año anterior a su baja ayuda de la empresa por hijos disminuidos físicos o psíquicos, se les mantendrá dicha ayuda hasta los sesenta y cinco años de edad, siempre que ésta sea superior a 200.000 pesetas (1.202,02 euros) anuales.

Artículo 36. Préstamos y anticipos especiales.

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

A este fin, se constituye un fondo de 30.000.000 de pesetas (180.303,63 euros) (2.000.000 de pesetas —12.020,24 euros— por solicitud, como máximo).

Las solicitudes serán estudiadas por una Comisión, que estará integrada por la Dirección de Recursos Humanos y un representante miembro del Comité Intercentros.

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

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

Anticipos especiales.—Se establece anticipos especiales hasta el límite de 400.000 pesetas (2.404,05 euros) y sin devengo de intereses para cubrir necesidades de carácter perentorio.

Las solicitudes serán estudiadas por una Comisión, que estará integrada por la Dirección de Recursos Humanos y un representante miembro del Comité Intercentros.

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

A este fin, se constituye un fondo de 11.000.000 de pesetas (66.111,33 euros).

Artículo 37. Ayuda por becas.

Los trabajadores con hijos de hasta dieciséis años de edad realizando estudios escolares, percibirán una ayuda de 10.000 pesetas (60,10 euros) anuales por cada uno de ellos.

Asimismo, los trabajadores con hijos de hasta veinticuatro años de edad que estén cursando estudios universitarios o de Formación Profesional o de acceso a los mismos, percibirán una ayuda por cada uno de ellos y de una sola vez de 22.500 pesetas (135,23 euros) anuales, debiendo en todo caso presentar a la Dirección de Recursos Humanos la documentación acreditativa de la realización de los estudios en las condiciones pactadas.

Esta ayuda se abonará al inicio del curso académico de cada año.

Artículo 38. Economato.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan destinar el importe que hubiera correspondido al Economato, a sufragar el coste de alguna actividad social que será definida y acordada en el ámbito de una Comisión mixta entre la Dirección de la empresa y el Comité Intercentros, fijándose en 1.000.000 de pesetas (6.010,12 euros) la cantidad asignada para ello.

Artículo 39. Carnet de conducir.

La empresa efectuará las gestiones oportunas a fin de facilitar la renovación de los carnets 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.

En caso de retirada del carnet de conducir a cualquier conductor de la Empresa, que lo utilice como elemento de trabajo, le será reservado el puesto de trabajo. Asimismo, durante el tiempo que dure la sanción gubernativa, se le acoplará en otro puesto de trabajo de la empresa.

Caso de que la causa de la retirada del carnet de conducir fuera la imposición de una sanción disciplinaria por parte de la empresa, dicho acoplamiento quedará interrumpido, a todos los efectos, durante el cumplimiento de dicha sanción disciplinaria.

Artículo 40. Quebranto de moneda.

El personal de Caja, que hasta la fecha viene disfrutándolo, percibirá anualmente en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 36.848 pesetas (221,46 euros).

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

Artículo 41. Dietas.

Se fija en 13.579 pesetas (81,61 euros) diarias 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 3.510 pesetas (21,10 euros) 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.

Existe un plus de provincias en el Departamento Comercial que se percibirá por día trabajado siempre que exista una prolongación de jornada.

CAPÍTULO V

Licencias y excedencias

Artículo 42. *Licencias.*

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

Licencias con sueldo:

- a) Quince días por causa de matrimonio del trabajador.
- b) Tres días por alumbramiento de esposa o nacimiento de hijo, así como un día por nacimiento de nieto. 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) Cinco días por defunción del cónyuge, hijos y padres, así como cuatro días en el caso de padres políticos o hermanos del trabajador.
- d) Dos días por defunción de abuelos, abuelos políticos, nietos, tíos, tíos políticos, sobrinos, cuñados o hijos políticos del trabajador.
- e) Hasta tres días por operación quirúrgica mayor o enfermedad grave del cónyuge, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos, nietos, hermanos y hermanos políticos del trabajador.
- f) Por el tiempo indispensable cuando los trabajadores deban cumplir algún deber de carácter público y personal impuesto por la Ley o disposición administrativa.
- g) Un día por matrimonio de padre, madre, hijos, hermanos, hermanos políticos, nietos o comuniones de hijos o nietos del trabajador.
- h) Dos días por traslado de domicilio del trabajador.
- i) El tiempo necesario para su realización, en el caso de exámenes.

A los efectos previstos en este artículo, los hijos adoptivos se entienden equiparados a los naturales.

Se establece un día adicional por traslado de domicilio en el supuesto de traslado definitivo a Alovera.

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 éste derecho.

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

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

Artículo 43. *Excedencias.*

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

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

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

CAPÍTULO VI

Ingreso, ascensos, pruebas de aptitud y Tribunal Calificador

Artículo 44.

Para ingresar en la empresa como trabajador fijo en las categorías que figuran en el anexo número 5, será necesario cumplir los requisitos tipificados en la legislación vigente al respecto y, además, los siguientes:

- A) Solicitar el ingreso mediante el formulario establecido por la empresa.
- B) Someterse a examen médico y pruebas psicotécnicas y profesionales que la empresa considere conveniente, de acuerdo con la categoría y clase de trabajo a desempeñar.
- C) Presentar los documentos requeridos por la empresa, una vez superadas satisfactoriamente las pruebas.
- D) No podrán ingresar como fijos en jornada completa, a partir de la vigencia de este Convenio, quienes ya percibieran pensiones de la Seguridad Social o clases pasivas del Estado o estuvieran en funciones de disfrute o regencia de trabajos adicionales.
- E) Cuando se trate de la contratación como fijos de trabajadores que hubieren prestado sus servicios para la empresa, previamente, como eventuales, se seguirá un criterio de antigüedad para su contratación, a cuyo efecto se confeccionará una lista de las personas que hayan trabajado como eventuales en los últimos tres años, en orden, de mayor a menor, por el número de días trabajados en dicho período.

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

La empresa entregará al Comité Intercentros copia básica de los contratos de trabajo, con los datos que figuren en los mismos, a excepción de los que sean de carácter personal.

Artículo 45. *Formación, ascensos y pruebas de aptitud.*

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

Toda acción formativa se llevará a cabo tanto dentro como fuera de la jornada laboral. Cuando se imparta la formación fuera de la jornada laboral, las horas de formación no deberán superar las dos horas diarias. En este supuesto correrán a cargo de la Empresa los costes complementarios a la formación, por ejemplo, transporte, comida, etc.

La empresa desarrollará la formación necesaria para que todos los puestos de trabajo que no sean amortizables se cubran con plantilla fija. Asimismo, para las nuevas necesidades que surjan en cualquier departamento, la empresa aprovechará los conocimientos existentes 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 2 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 de la que haya que cubrir, en virtud de la convocatoria que se saca a concurso.

Para Ayudante, ser fijo en plantilla.

Para Oficial 2, primera y primera-A, dos años de antigüedad en la empresa.

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

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

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

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

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

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

Artículo 46. *Tribunal Calificador.*

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

CAPÍTULO VII

Salud laboral

Artículo 47. *Comité de Seguridad y Salud.*

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, de acuerdo con todo lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Éste estará compuesto por ocho Delegados de Prevención, que se designarán de entre los distintos centros de trabajo, ocho representantes de la empresa y los técnicos del Servicio de Prevención.

Artículo 48. *Principios generales.*

Son funciones del Comité de Seguridad y Salud promover en la empresa la observancia y general aplicación de las normas de Prevención de Riesgos Laborales y de todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento relativas a esta materia, así como promover, estudiar y dar publicidad a las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales.

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

El Comité de Seguridad y Salud velará especialmente por la identificación de aquellos trabajos que tengan o revistan riesgos para la salud o integridad física de los trabajadores.

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 Servicio de Prevención y podrá solicitar a la Dirección de la empresa la intervención, con carácter consultivo, de otros técnicos especializados en la materia, del Ministerio de Trabajo.

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

Asimismo la empresa dotará de atención técnico-sanitaria especializada en los distintos centros de trabajo no fabriles, especialmente durante los turnos de mañana.

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

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

La empresa continuará potenciando a todos los niveles la formación en materia de Seguridad y Salud, a fin de crear una mentalidad correcta en este campo.

Artículo 49. *Ropa de trabajo.*

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

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 del artículo 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, para lo que la empresa dispondrá de la infraestructura de servicios y lavabos necesaria.

Artículo 50. *Reconocimientos médicos.*

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

Se efectuarán bajo el criterio del Servicio Médico de empresa, en el ámbito de la competencia y funciones que le son propias y tiene encomendadas en la empresa.

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

Dichos reconocimientos constarán de las siguientes pruebas:

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

Análisis sistemático de orina.

Visiotest.

Electrocardiograma.

Trabajadores en ambiente ruidoso: Audiometría.

A los trabajadores de reparto, servicio post-venta, carretilleros, almacenes y fabricación, se les hará anualmente una revisión ajustada a Protocolo Específico de Exploración de Espalda.

Al personal mecánico-soldador y a los trabajadores usuarios de pantallas de visualización de datos se les hará una revisión oftalmológica anual.

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 sindicalesArtículo 51. *Garantías sindicales.*

Los miembros de los Comités de Empresa, afectados por este Convenio, dispondrán de una reserva de hasta cuarenta horas mensuales, sin pérdida de elemento alguno integrante de su retribución al objeto de realizar su actividad sindical. Cada Central Sindical presente en el Comité de Empresa podrá acumular trimestralmente 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 el 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 24 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 a la Dirección de Recursos Humanos.

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

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

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

Artículo 52. *Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la Empresa. El Comité Intercentros consta de 13 miembros. 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 40 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 Comités de Empresa y el Comité Intercentros, evitando la duplicidad de tal manera que un mismo tema no se trate en foros distintos. En relación con lo anterior, el Comité Intercentros designará de los miembros de los Comités de Empresa, aquéllos que han de formar parte de las distintas comisiones de trabajo del mismo salvo la Comisión Negociadora que estará compuesta por el Comité Intercentros, que serán los que mantengan las reuniones periódicas con la Dirección de la Empresa.

A cada miembro del Comité Intercentros, se le asignará la cantidad de 8.000 pesetas (48,08 Euros) mensuales para gastos de desplazamientos u otros gastos, ascendiendo dicha cantidad a 2.000 pesetas (12,02 Euros) en el caso de los restantes miembros de los Comités y Delegados Sindicales de los centros de trabajo.

Artículo 53. *Secciones Sindicales.*

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

No obstante lo anterior, durante la vigencia del presente Convenio y en tanto se mantenga la actual situación, se acuerda mantener el número de Delegados Sindicales que por Central Sindical existen actualmente en los dos centros de trabajo.

Asimismo, se acuerda que en los centros de trabajo que se puedan crear en el futuro con 50 o más trabajadores, cada Central Sindical con representación en el Comité Intercentros tendrá derecho a nombrar un Delegado Sindical.

Artículo 54. *Asambleas.*

El personal «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 mismos; también podrán solicitarlas los mismos trabajadores, a través del Comité Intercentros, siempre que los solicitantes superen el 20 por 100 de la plantilla de la empresa. La Dirección de la Empresa acusará recibo a la solicitud de asamblea en un plazo de cuarenta y ocho horas.

La Empresa arbitrará los medios necesarios, en la medida de sus posibilidades, para facilitar 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.

El personal de «Mahou, Sociedad Anónima», dispondrá de un máximo de seis horas anuales para la asistencia a las Asambleas dentro del horario de trabajo. La no asistencia a dichas Asambleas no será, en ningún caso, motivo justificado para la percepción de horas extraordinarias o para ausentarse del puesto de trabajo, respectivamente.

CAPÍTULO IX

Artículo 55. *Reclamaciones del personal.*

Cualquier reclamación o queja del personal deberá ser planteada, en primera instancia, ante su inmediato superior. Si la misma no fuera atendida, podrá acudir a la Dirección de Recursos Humanos.

Asimismo, el trabajador podrá plantear su reclamación a través del Comité de Empresa.

CAPÍTULO X

Artículo 56. *Festividad de la Virgen de las Viñas.*

La festividad de la Virgen de las Viñas, Patrona de la Industria Cervecería, que se celebra el día 10 de septiembre, se considera día laborable, pagándose, sin excepción de ningún tipo, como día doble, más 5.000 pesetas (30,05 euros) en el año 2001 y 6.000 pesetas (36,06 euros) en el 2002.

Artículo 57. *Actividades varias.*

El Comité Intercentros designará 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 6.000.000 de pesetas (36.060,73 euros) para cada año.

CAPÍTULO XI

Artículo 58. *Garantía de Empleo.*

La plantilla fija solamente se amortizará en base a prejubilaciones de 58 y 59 años, jubilaciones anticipadas, jubilaciones ordinarias, incapacidades, bajas voluntarias y fallecimientos que se produzcan.

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

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

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

Disposiciones transitorias

Primera.—Durante los años de vigencia de este Convenio (2001–2002), la Empresa mantendrá, al menos, el mismo número de plantilla fija existente al 31.12.2000 excluyendo en su cómputo las jubilaciones ordinarias, anticipadas, prejubilaciones a los 58 y 59 años, 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 31.12.2000, todos los supuestos de bajas anteriormente citadas, que se hayan producido, que se amortizarán).

La operatividad del párrafo anterior, únicamente para los años 2001 y 2002, deriva no sólo de las voluntades de las partes de establecer dicha limitación, sino de que expresamente se atribuye al expresado compromiso carácter obligacional, por lo que en ningún caso puede extenderse su aplicación una vez transcurrido el plazo de vigencia del presente Convenio.

Segunda.—Como medida de política de empleo, y en relación con al Disposición transitoria primera, se establece, como cláusula de carácter normativo, la jubilación forzosa a los 65 años de edad de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal para obtener la pensión correspondiente.

Tercera.—Los ayudantes que en los años 2001 y 2002 cumplan 55 años, serán ascendidos a la categoría de Oficial 2.ª Obrero en el mes de enero del año siguiente.

Cuarta.—El anexo número 3 de este Convenio, por el que se regulan los «Complementos de Jubilación a los 65 años» mantendrá su vigencia, hasta tanto se proceda a la firma definitiva y puesta en marcha del Plan de Pensiones que, actualmente, se esta negociando, en cuyo momento dicho anexo quedará sin vigencia a todos los efectos.

Disposiciones adicionales

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.

Segunda.—La empresa garantiza la percepción de los haberes el día 26 de cada mes; caso de ser domingo o festivo, se abonará el día laborable anterior. A tal fin, el cierre de fichas se producirá el último día del mes anterior.

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

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

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.

Sexta.—Con independencia de la normativa y legislación vigente se procederá a una puntual información sobre puesta en marcha de nuevas tec-

nologías que puedan establecerse. Igualmente el Comité Intercentros será informado y consultado sobre cualquier cambio que se fuera a realizar en la Organización del trabajo.

Séptima. *Categoría de Inspector de Ventas 3.ª*—Se mantiene la categoría de Inspector de Ventas 3.ª, con funciones propias de Gestor de Clientes, con carácter indefinido y con el salario siguiente para el año 2001:

Primer año: 3.461.120 pesetas + incentivos. (20.801,75 euros).
 egundo año: 3.812.640 pesetas + incentivos. (22.914,43 euros).
 Tercer año: 4.164.160 pesetas + incentivos. (25.027,11 euros).
 Cuarto año: 4.515.680 pesetas + incentivos. (27.139,78 euros).
 Quinto año: 4.867.200 pesetas + incentivos. (29.252,46 euros).

El número de contrataciones será, como máximo, 20, durante la vigencia del presente Convenio.

Octava. *Formación*.—La Empresa fomentará y desarrollará la formación de sus trabajadores, en la medida de lo posible, en base al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Asimismo, se constituirá una Comisión paritaria de Formación cuyos miembros serán designados por y entre los representantes de los trabajadores y de la Empresa, para la información y seguimiento de los Planes de formación. Esta Comisión velará por impulsar programas específicos que faciliten el desarrollo profesional en función de los objetivos de la Empresa y de los intereses de formación de los colectivos de trabajadores que más la precisen.

Novena. *Contratos de Formación*.—Se regularán según lo estipulado en la normativa vigente. El salario será de 1.081.600 pesetas (6.500,55 euros) y se contratarán, en función de necesidades, para los Departamentos de Márketing (2), Informática (5) y Administración (2).

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

Undécima. *Calidad*.—Mahou, consciente de la importancia que para el desarrollo de la Empresa supone la más alta calidad de sus productos, asume como vía para la consecución de la misma el adoptar un Sistema de la Calidad basado en el cumplimiento de la norma UNE—EN—ISO 9002.

Duodécima. *Solución extrajudicial de conflictos*.—La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores y Empresa incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuarán conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Decimotercera. *Medio Ambiente*.—«Mahou, Sociedad Anónima», consciente de su compromiso con el mantenimiento de su entorno sostenible, asume como vía para su consecución la adopción de un Sistema de Gestión Medioambiental basado en el cumplimiento de la Norma UNE—EN—ISO 14001.

Décimocuarta. *Ultractividad del Convenio Colectivo*.—Aunque se modifique la legislación actual en materia de prórroga de las cláusulas normativas del Convenio Colectivo, éste mantendrá su vigencia hasta que no sea modificado mediante acuerdo con el Comité Intercentros o sustituido por un nuevo Convenio Colectivo.

Décimoquinta.—Los salarios correspondientes a los trabajadores con categoría de Assistant serán los siguientes:

Segundo año: 3.244.800 pesetas (19.501,64 euros).
 Tercer año: 3.785.600 pesetas (22.751,91 euros).
 Cuarto año: 4.326.400 pesetas (26.002,19 euros).
 Quinto año: 4.867.200 pesetas (29.252,46 euros).

Disposiciones finales

Primera.—*Comisión Mixta de Interpretación*.

Las funciones de la Comisión Mixta de Interpretación son:

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

Dicha comisión estará compuesta por:

Don Rafael Álvaro Gonzalo.

Don Jaime Moreno de Frutos.

Don Isidoro Moriche Hermoso.
 Don José Luis González Mateo.
 Don José Aranda Garrigós.
 Don Juan C. Romero Domínguez.
 Don Jesús Román Morales.
 Don Aurelio Sánchez García.
 Don Francisco García Sánchez.
 Don Alejandro Álvarez Gutiérrez.
 Don Francisco Gómez Villarejo.
 Don Miguel A. Rozalén Esteban.
 Don José Luis Díaz Álvarez.

Representación de la Empresa:

Doña María Asunción Riera Serra.
 Doña Cristina Dago Elorza.
 Don Luis Briones Devesa.
 Don Eduardo Moreno de la Santa García.
 Don José Luis Rodríguez Pérez.

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.

Tercera.—*Régimen de faltas y sanciones.*

Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan la creación de una comisión de estudio para analizar conjuntamente la creación de un texto que recoja, un régimen de faltas y sanciones, que sustituya a las normas actualmente vigentes, procediendo a su incorporación al presente Convenio, una vez que se hubiera llegado a un consenso sobre el mismo.

ANEXO I

Prejubilaciones

Se mantiene el programa de Prejubilaciones, para cuatro años (1999–2002), cuya vigencia comenzó, día 16 de junio de 1999, a tenor de los siguientes términos:

a) Se prejubilarán los trabajadores que tengan 58 y 59 años en 1999. Asimismo, se prejubilarán los trabajadores que tengan 58 en los años 2000, 2001 y 2002.

b) Las bajas se producirán dentro del mes en que se cumplan los 58 años.

c) El programa de Prejubilaciones se instrumentalizará mediante la incoación de Expediente de Regulación de Empleo pactado.

d) Los trabajadores afectados percibirán una indemnización por un importe global de 27.000.000 de pesetas para los de 58 años y de 24.000.000 de pesetas para los de 59 años. Dicho importe se percibirá mediante pagos mensuales, desde que causa baja en la Empresa hasta los 65 años, a través de una póliza de seguros en una entidad de máxima garantía y seguridad, que formalizará mediante un contrato escrito para cada trabajador.

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

e) El importe de la indemnización de 28.090.800 pesetas (168.829,11 euros) para los trabajadores de 58 años se incrementará en el ejercicio económicos de 2002, con el IPC previsto.

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

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

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

i) Premio de antigüedad: Todos los prejubilados cobrarán el premio de antigüedad que, en su caso, les correspondiera, como si hubiesen estado en activo hasta los 60 años.

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

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

ANEXO II

Jubilación anticipada a los 60 años

1. Queda reconocido expresamente que la jubilación ordinaria, a tenor de la legislación vigente, será a los 65 años de edad. No obstante, se pacta con carácter voluntario la jubilación anticipada a partir de los 60 años, siempre y cuando esta posibilidad sea viable y la normativa general al respecto la contemple. Dicha viabilidad será apreciada/calificada anualmente por la Comisión Gestora.

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

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

b) Solicitar la jubilación anticipada y causar baja, en su caso, en la Empresa en el mes que cumpla los 60 años.

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

a) 20.808.000 pesetas (125.058,60 euros) para los de 60 años.

b) 16.646.400 pesetas (100.046,88 Euros) para los de 61 años.

c) A partir de los 62 años queda extinguido el complemento económico añadido al fondo de pensiones.

d) Estas cantidades se incrementarán cada año con el IPC previsto.

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

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

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

7. Los que durante el periodo 2001–2002 no se prejubilaren pudiendo hacerlo, perderán los beneficios económicos contemplados en el punto 3.

ANEXO III

Complementos de jubilación a los 65 años

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

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

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

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

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

Se mantendrán vigentes los compromisos por pensiones del Convenio Colectivo 97/98 (artículo 30 junto con el Anexo de Jubilación nº 1 y las tablas correspondientes de Complementos de Jubilación a los 60 y 65 años, actualizadas) hasta tanto la Comisión no alcance un acuerdo para instrumentalizarlos a través del citado Plan de Pensiones. Los artículos mantendrán su vigencia normativa, considerándose que forman parte a todos los efectos de este Convenio Colectivo. Cuando se alcance el acuerdo, antes citado, el mismo sustituirá de forma directa y sin necesidad de ningún otro trámite al artículo, anexo y tablas mencionados.

ANEXO IV

Pensión de viudedad

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

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

- Pertenecer a la plantilla de la Empresa.
- Haber sido dado de baja en la Empresa por Incapacidad Permanente Total o Absoluta a partir del 1 de enero de 1987.

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

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

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

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

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

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

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

Para 2001, la Tabla de Complementos de Viudedad, así como la escala de años de servicio son las que a continuación se señalan:

Tabla de Complementos de Viudedad para el año 2001

Grupo tarifa	Complemento	
	Pesetas	Euros
1	2.561.762	15.396,50
2	2.123.210	12.760,75
3	1.847.276	11.102,35
5	1.511.256	9.082,83
6	1.494.047	8.979,40

Grupo tarifa	Complemento	
	Pesetas	Euros
7	1.382.733	8.310,39
8	1.501.407	9.023,64
9	1.494.047	8.979,40

Escala de años de servicio

Veinte años o más: 60 por 100.

Diez a diecinueve años: 50 por 100.

Hasta 10 años: 40 por 100.

La tabla se incrementará cada año con el IPC previsto.

b) Si el causante hubiera sido baja en la Empresa por Incapacidad Permanente Total o Absoluta, los beneficios económicos son los siguientes:

Caso de que el causante tenga menos de 60 años cuando fallece, la Pensión de Viudedad será un porcentaje de la tabla de Complementos de Viudedad vigente ese año, según la escala que se señala en el apartado anterior.

Caso de que el causante tenga más de 60 años cuando fallece, la Pensión de Viudedad será el 60 por 100 de la tabla de Complementos de Viudedad vigente a sus 60 años de edad.

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

a) Por contraer nuevas nupcias o contraer estado religioso.

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

c) 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.

d) Por fallecimiento de beneficiario.

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

TABLA SALARIAL AÑO 2001

Categorías	Jornal base	Plus Convenio	Total mes/día	Gratificación extras	Hora extra	Hora nocturna	Complem. producción	Complem. comida	Complem. rotación	CEP
<i>Técnicos Administrativos</i>										
T. G. Superior	99.310	311.987	411.297	411.297	800	539	—	—	—	389.480
T. G. Medio	91.220	283.905	375.125	375.125	707	510	—	—	—	385.778
Jefe 1. ^a	87.175	266.148	353.323	353.323	684	487	—	—	—	382.072
Jefe 2. ^a	82.420	250.400	332.820	332.820	626	476	—	—	—	378.369
Oficial 1. ^a A Administrativo	81.437	247.384	328.821	328.821	614	466	19.313	—	1.138	374.667
Oficial 1. ^a Administrativo	79.764	242.250	322.014	322.014	592	456	18.962	—	1.118	369.111
Oficial 2. ^a Administrativo	75.864	229.777	305.641	305.641	542	428	18.610	—	1.103	365.407
Auxiliar Administrativo	71.692	214.067	285.759	285.759	491	390	18.350	—	1.005	359.848
<i>Comerciales</i>										
Inspector Ventas 1. ^a	81.437	247.384	328.821	328.821	614	466	—	—	—	374.667
Inspector Ventas 2. ^a	77.696	242.547	320.243	320.243	564	454	—	—	—	369.111
Inspector Ventas 3. ^a (Consol.)	64.165	200.306	264.471	264.471	—	—	—	—	—	290.821
<i>Subalternos</i>										
Subalterno 1. ^a J. E.	75.616	210.744	286.360	286.360	476	349	—	—	—	—
Subalterno 1. ^a Cob.	73.559	214.230	287.789	287.789	482	350	18.783	1.714	1.071	365.407
Subalterno 1. ^a	73.559	204.041	277.600	277.600	453	330	18.610	1.714	1.071	365.407
Subalterno 2. ^a	71.692	205.408	277.100	277.100	451	330	18.350	1.714	1.071	359.848
<i>Obreros</i>										
Oficial 1. ^a Jefe Equipo A	2.738	7.908	10.646	319.380	539	384	634	2.013	1.144	376.431
Oficial 1. ^a Jefe Equipo	2.707	7.759	10.466	313.980	529	378	633	1.983	1.138	375.778
Oficial 1. ^a A Obrero	2.605	7.280	9.885	296.550	493	356	629	1.881	1.118	369.111
Oficial 1. ^a Obrero	2.521	6.882	9.403	282.090	465	347	626	1.797	1.103	365.407
Oficial 2. ^a Obrero	2.455	6.657	9.112	273.360	443	328	621	1.731	1.005	359.848
Ayudante Obrero	2.385	6.429	8.814	264.420	425	317	617	1.633	909	355.775

Categorías	Jornal base	Plus Convenio	Total mes/día	Gratificación extras	Hora extra	Hora nocturna	Complem. producción	Complem. comida	Complem. rotación	CEP
Auxiliar 1.ª Obrero	2.351	6.290	8.641	259.230	409	306	613	1.597	859	351.887
Auxiliar 2.ª Obrero	2.315	6.156	8.471	254.130	396	297	609	1.147	752	347.998
Limpiadora (8 horas)	2.351	6.290	8.641	259.230	409	306	613	1.597	859	351.887

TABLA SALARIAL AÑO 2001 (EN EUROS)

Categorías	Jornal base	Plus Convenio	Total mes/día	Gratificación extras	Hora extra	Hora nocturna	Complem. producción	Complem. comida	Complem. rotación	CEP
<i>Técnicos Administrativos</i>										
T. G. Superior	596,865	1.875,080	2.471,945	2.471,945	4,808	3,239	—	—	—	2.340,822
T. G. Medio	548,243	1.706,303	2.254,547	2.254,547	4,249	3,065	—	—	—	2.318,572
Jefe 1.ª	523,932	1.599,582	2.123,514	2.123,514	4,111	2,927	—	—	—	2.296,299
Jefe 2.ª	495,354	1.504,934	2.000,288	2.000,288	3,762	2,861	—	—	—	2.274,043
Oficial 1.ª A Administrativo	489,446	1.486,808	1.976,254	1.976,254	3,690	2,801	116,073	—	6,840	2.251,794
Oficial 1.ª Administrativo	479,391	1.455,952	1.935,343	1.935,343	3,558	2,741	113,964	—	6,719	2.218,402
Oficial 2.ª Administrativo	455,952	1.380,988	1.836,939	1.836,939	3,257	2,572	111,848	—	6,629	2.196,140
Auxiliar Administrativo	430,878	1.286,569	1.717,446	1.717,446	2,951	2,344	110,286	—	6,040	2.162,730
<i>Comerciales</i>										
Inspector Ventas 1.ª	489,446	1.486,808	1.976,254	1.976,254	3,690	2,801	—	—	—	2.251,794
Inspector Ventas 2.ª	466,962	1.457,737	1.924,699	1.924,699	3,390	2,729	—	—	—	2.218,402
Inspector Ventas 3.ª (Consol.)	385.639	1.203.863	1.589,503	1.589,503	—	—	—	—	—	1.747,869
<i>Subalternos</i>										
Subalterno 1.ª J. E.	454,461	1.266,597	1.721,058	1.721,058	2,861	2,098	—	—	—	—
Subalterno 1.ª Cob.	442,098	1.287,548	1.729,647	1.729,647	2,897	2,104	112,888	10,301	6,437	2.196,140
Subalterno 1.ª	442,098	1.226,311	1.668,410	1.668,410	2,723	1,983	111,848	10,301	6,437	2.196,140
Subalterno 2.ª	430,878	1.234,527	1.665,405	1.665,405	2,711	1,983	110,286	10,301	6,437	2.162,730
<i>Obreros</i>										
Oficial 1.ª Jefe Equipo A	16,456	47,528	63,984	1.919,520	3,239	2,308	3,810	12,098	6,876	2.262,396
Oficial 1.ª Jefe Equipo	16,269	46,633	62,902	1.887,060	3,179	2,272	3,804	11,918	6,840	2.258,471
Oficial 1.ª A Obrero	15,656	43,754	59,410	1.782,300	2,963	2,140	3,780	11,305	6,719	2.218,402
Oficial 1.ª Obrero	15,152	41,362	56,513	1.695,390	2,795	2,086	3,762	10,800	6,629	2.196,140
Oficial 2.ª Obrero	14,755	40,009	54,764	1.642,920	2,662	1,971	3,732	10,404	6,040	2.162,730
Ayudante Obrero	14,334	38,639	52,973	1.589,190	2,554	1,905	3,708	9,815	5,463	2.138,251
Auxiliar 1.ª Obrero	14,130	37,804	51,933	1.557,990	2,458	1,839	3,684	9,598	5,163	2.114,883
Auxiliar 2.ª Obrero	13,913	36,998	50,912	1.527,360	2,380	1,785	3,660	6,894	4,520	2.091,510
Limpiadora (8 horas)	14,130	37,804	51,933	1.557,990	2,458	1,839	3,684	9,598	5,163	2.114,883

15187 RESOLUCIÓN de 16 de julio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XXI Convenio Colectivo de la empresa «Philips Ibérica, Sociedad Anónima» (a excepción de los centros de trabajo de La Garriga, División Industrial Lámparas y Componentes).

Visto el texto del XXI Convenio Colectivo de la empresa «Philips Ibérica, Sociedad Anónima» (a excepción de los centros de trabajo de La Garriga, División Industrial Lámparas y Componentes) (Código de Convenio número 9004063), que fue suscrito con fecha 22 de junio de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por los Comités de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 16 de julio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PHILIPS IBÉRICA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todos los actuales centros de trabajo de la empresa «Philips Ibérica, Sociedad Anónima» (a excepción de los centros de trabajo de La Garriga, División Industrial Lámparas y Componentes), así como a todas las unidades que se puedan escindir de la misma durante su periodo de vigencia.

La representación de las partes que concierne el presente Convenio Colectivo figura en el anexo II del mismo.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

1. El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa indicada en el artículo anterior y los trabajadores que actualmente o en el futuro presten sus servicios en las mismas, así como los que integren las unidades que se puedan escindir, con exclusión del personal directivo.

2. En el supuesto de que algunas unidades de la empresa se escindieran en otras, a los trabajadores de estas últimas les sería de aplicación lo pactado en este Convenio, de acuerdo con sus circunstancias específicas.