

**ANEXO II****Horas extraordinarias***Año 2003*

## Extras diurnas:

Oficial 1.<sup>a</sup> y asimilados: 12,2769€.  
 Oficial 2.<sup>a</sup> y asimilados: 11,5697€.  
 Peon, Ayudante: 10,8560€.

## Extra nocturnas:

Oficial 1.<sup>a</sup> y asimilados: 15,6408€.  
 Oficial 2.<sup>a</sup> y asimilados: 14,7398€.  
 Peon, Ayudante: 13,8305€.

## Festivas diurnas:

Oficial 1.<sup>a</sup> y asimilados: 14,7937€.  
 Oficial 2.<sup>a</sup> y asimilados: 13,9415€.  
 Peon, Ayudante: 13,0815€.

## Festivas nocturnas:

Oficial 1.<sup>a</sup> y asimilados: 17,3595€.  
 Oficial 2.<sup>a</sup> y asimilados: 16,3596€.  
 Peon, Ayudante: 15,3504€.

**ANEXO III****Salarios personal de ventas***Año 2003*Oficial 1.<sup>a</sup> Vendedor:

Salario Base:  $822,17 \times 15 = 12.332,50€$ .  
 Plus Convenio:  $206,15 \times 15 = 3.092,27€$ .  
 Prima de Actividad:  $108,59 \times 12 = 1.303,04€$ .  
 Prima de Verano: = 1.293,56€.

## Comisiones año 2.003

Hasta 12.958,95€ al 5 por 100 = 647,95€.  
 Hasta 8.368,00€ al 2 por 100 = 167,36€.

Total: 815,31€.

 $815,31 \times 11 = 8.968,41€$ .

Estas comisiones serán garantizadas a nivel individual y cómputo anual sobre venta neta.

Oficial 1.<sup>a</sup> Vendedor (Monitor):

## Comisiones año 2003

Según acta de 26 de abril de 2000 que se componen de comisiones más objetivos:

$815,30 \times 16\% = 945,75€$  por 11 mensualidades.  
 $945,75€ \times 11 = 10.403,23€$ .

Estas comisiones serán garantizadas a nivel individual y cómputo anual.

## Vendedores Especiales:

## Comisiones año 2003:

 $947,21 \times 11 = 10.419,31€$ .

## Promotoras/es:

Comisiones: 0,50% sobre venta neta.

Oficial 1.<sup>a</sup> Repartidor:

Salario Base:  $822,17 \times 15 = 12.332,50€$ .  
 Plus Convenio:  $206,15 \times 15 = 3.092,27€$ .  
 Prima de Actividad:  $108,59 \times 12 = 1.303,04€$ .

## Comisiones:

1.831,70€ anuales, distribuidos en cada uno de los 11 recibos de salarios mensuales a razón de 166,5181€, según porcentaje a determinar en la comisión paritaria.

Estas cantidades integran y absorben las retribuciones que por todos los conceptos venían percibiendo los Oficiales 1.<sup>a</sup> Repartidores a 31.12.2002.

Chóferes 1.<sup>a</sup> Madrid:Prima de actividad:  $23,6396 \times 365 = 8.628,45€$ .Chóferes 1.<sup>a</sup> Provincias:Prima de actividad:  $15,9410 \times 365 = 5.818,45€$ .Chóferes 1.<sup>a</sup> Carretera:Prima de actividad:  $28,8904 \times 365 = 10.544,98€$ .

**19437** RESOLUCIÓN de 3 de octubre de 2003, 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, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Mahou, S.A. (Código de Convenio n.º 9006572) que fue suscrito con fecha 18 de julio de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 3 de octubre de 2003.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVOS DE LA EMPRESA MAHOU, S.A.**

## CAPÍTULO I

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

Las estipulaciones del presente Convenio afectarán a todo el personal de la Empresa Mahou, S.A., 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, podrán optar voluntariamente por excluirse del Ámbito del presente Convenio Colectivo, a efectos salariales, jornada 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, Jefes de 1.<sup>a</sup> y las integradas en los Departamentos de Marketing y Comercial, en este caso de Jefes de Segunda de Red de Ventas e Inspectores de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup>, y 4.<sup>a</sup>, excepto los trabajadores de Customer Service.

Todos aquellos trabajadores de estas categorías que voluntariamente opten por excluirse del convenio colectivo, podrán solicitar su retorno al mismo cuando así lo deseen. Tendrán una opción de salida y otra de retorno al Convenio con carácter voluntario en ambos casos.

Para aquellos trabajadores de estas categorías que opten por salir, la propuesta se hará a través del Departamento de RRHH y el Departamento afectado, en presencia del Presidente y/o el Secretario del Comité Intercentros a solicitud del interesado.

Los empleados de estos colectivos que permanezcan en convenio no sufrirán trato discriminatorio alguno por esta causa, manteniendo sus condiciones de Convenio.

Los trabajadores de estos colectivos que se contraten, a partir de ahora, podrán optar por incorporarse al Convenio, una vez superado el período de prueba.

La Empresa aplicará automáticamente las condiciones del Convenio a los actuales trabajadores de Mahou de los colectivos Comercial y Marketing que soliciten por escrito su vuelta a Convenio.

Los trabajadores de estas categorías que quieran optar por la salida o el retorno al Convenio tendrán como requisito imprescindible que comu-

nicarlo por escrito a la Empresa, con copia al Presidente y Secretario del Comité Intercentros. Una vez comunicado, habrá un plazo de quince días para hacer efectiva la salida o retorno al Convenio. En tanto no se solicite por escrito, se entenderá que el trabajador no quiere modificar su condición.

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 2003, hasta el 31 de Diciembre del año 2004.

Las condiciones económicas pactadas serán las que se indican en la correspondiente tabla salarial, que se adjunta a este Convenio, como anexo 2, para el año 2003.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) real del año 2003 establecido por el INE registrara al 31 de Diciembre de 2003 un incremento superior al 4% 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 01.01.2003 y para su cálculo se tomará como referencia la tabla salarial utilizada para realizar los aumentos pactados para el año 2003 (tabla año 2002).

La revisión salarial, en su caso, se abonará una sola vez durante el primer trimestre del 2004.

Para el año 2004, la subida salarial será del IPC real +0,75%. La subida salarial provisional para los conceptos retributivos pactados, será el IPC oficial previsto para dicho año más un 0,75%. Dicho incremento se aplicará con carácter provisional a las tablas salariales definitivas de 2003. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) real establecido por el INE para dicho año registrara al 31 de Diciembre de 2004 un incremento superior al IPC previsto, se efectuará una revisión salarial por la diferencia, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

Las tablas salariales definitivas del año 2004 se calcularán aplicando el valor del incremento porcentual del IPC real del año 2004 más el 0,75% a las Tablas salariales definitivas del año 2003.

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 (31-12-2004) 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 5. *Revisión.*

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

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

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 6. *Jornada.*

a) Respetando lo pactado en materia de jornada, ésta será para los años 2003 y 2004 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 8 horas diarias, no se cubre el total de los días laborables del calendario laboral por una diferencia de 80 horas, se establece que estas 80 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 2003 y 2004 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 08,00 a 15,00 horas y de 12,00 a 19,00 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 como días normales de trabajo, salvo cuando aquellos coincidan en sábado o festivo, en cuyo caso el día laborable inmediatamente anterior se considerará festivo, con guardia de carga siempre que esté justificada.

d) Se disfrutará de un puente anual, nunca en el período de verano, declarando el día de puente como no laborable ni recuperable. A partir de la entrada en vigor de este Convenio, aquellos trabajadores que tuvieran que trabajar el día fijado como puente, se encontraran de vacaciones, reducción de jornada o días de Proceso Continuo o disfrutando días de libranzas, licencias con sueldo salvo el supuesto h) del artículo de licencias, podrán disfrutarlo posteriormente 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 el año 2003 se disfrutarán de manera consecutiva en turnos distribuidos en los meses de Enero, Febrero, Noviembre y Diciembre, cuyas fechas han sido ya comunicadas.

Los diez días no laborables y retribuidos para el año 2004 se disfrutarán de manera consecutiva en turnos distribuidos en los meses de Enero, Febrero, Marzo, Octubre, Noviembre y Diciembre de cada año, sin exclusión de ningún día, según cuadrantes que se confeccionarán por períodos de 6 años. 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, así como los días complementarios de vacaciones por Proceso Continuo 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 37,50 €. Esta retribución se incrementará a partir de 2004 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 (1 o 2 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.

No obstante el establecimiento del anterior régimen de trabajo, la empresa podrá establecer, con carácter obligatorio, dos turnos los sábados (mañana y tarde) en el período comprendido entre el 1 de abril y el 30 de septiembre, salvo si el sábado es festivo o puente.

Fuera del período anterior, se podrá trabajar de manera voluntaria los sábados en turno de mañana y tarde, siempre que exista un incremento importante en las ventas, o para recuperar los stocks mínimos previstos, como consecuencia de la disminución de la producción, originada por los períodos de parada en las líneas por reparaciones, así como por el cambio de formato en el quinto. En caso de que no se cubran dichas necesidades, el Comité y la Empresa se reunirán para dar una solución.

El trabajo en sábados se comunicará el jueves de la semana anterior, confirmándose el miércoles siguiente.

La Empresa se compromete a impartir la formación necesaria para realizar una rotación lo más justa y homogénea de sábados, evitando que, con conocimientos y funciones semejantes, se beneficie a unos trabajadores, perjudicando a otros.

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 marco:

#### Mantenimiento Mecánico:

Turno 16: 8 trabajadores.

Turno 17: 4 trabajadores si trabaja Envasado, y 2 trabajadores en caso contrario.

Turno 18: 2 trabajadores

Turno 19: 6 trabajadores.

Turno 20: 2 trabajadores.

Turno 21: 2 trabajadores.

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

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

Almacén de Repuestos: 1 trabajador por turno, a partir del turno 16.

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

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.

El personal de estas Secciones disfrutará de 5 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, y de 9 días complementarios naturales de vacaciones cuando trabaje en régimen de 21 turnos/semana (mañana, tarde y noche).

A partir del año 2004, durante todo el año, de esos 9 días complementarios 7, al menos, se disfrutaran de lunes a domingo. Tanto los 5 días como estos 7 vendrán fijados por cuadrantes en los meses de Enero, Febrero, Marzo, Octubre, Noviembre y Diciembre, sin excluir ninguna semana, que se confeccionarán por períodos de seis años. En el caso del personal a 21 turnos, los dos días restantes, se disfrutarán preferiblemente de mutuo acuerdo. En el supuesto de que algún día de proceso continuado coincida con festivo se abonará igual que la reducción de jornada. En estas secciones a 21 turnos, cuando por necesidades organizativas o de producción hubiera que variar los cuadrantes de PCs, podrán disfrutarse como antes de la firma del presente Convenio.

#### B) Otros turnos:

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 1.ª, con derecho al disfrute de los 9 días complementarios naturales de vacaciones que tienen los trabajadores en régimen de 21 turnos.

Logística: de lunes a viernes:

08,00 h. a 15,00 h.

13,00 h. a 20,00 h.

15,00 h. a 22,00 h.

Informática: (Sección explotación) de lunes a viernes:

08,00 h. a 15,00 h.

12,00 h. a 19,00 h.

15,00 h. a 22,00 h.

Comercial:

Control de Pedidos: de lunes a viernes:

06,30 h. a 13,30 h.

07,00 h. a 14,00 h.

08,00 h. a 15,00 h.

10,00 h. a 17,00 h.

14,00 h. a 21,00 h.

17,00 h. a 24,00 h.

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.

Venta Directa: Segundo turno: Jornada de 15,00 a 23,00 horas.

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

Taller de Instalaciones:

De 7,30 h. a 15,30 h.

De 15,00 h. a 23,00 h.

Administrativos/Recepcionistas:

Paseo Imperial:

De 07,30 a 14,30 horas.

De 14,00 a 21,00 horas.

Fabrica:

De 08,00 a 15,00 horas

De 14,00 a 21,00 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.

Normas comunes a todas las secciones:

A) Como norma general, los turnos de trabajo se iniciarán y finalizarán con los siguientes horarios: Mañana (07 a 15 h.), tarde (15 a 23 h.) y noche (23 a 07 h.)

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 2.

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

Este complemento se percibirá por días efectivos trabajados. Si, por absentismo, no se realizase la mitad de la jornada completa pactada, no se percibirá dicho complemento, siendo la jornada de 8 horas diarias, 40 horas semanales.

El personal de Reparto que esté pendiente de traslado de puesto de trabajo por haber sido considerado «no apto» por el Servicio de Prevención, 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 14 horas.

F) Cualquier trabajador podrá cambiar su turno con otro compañero de su misma categoría y sección, autorizando dicho cambio su inmediato superior. Este mismo régimen regirá para cambiar los sábados, durante el período en que el trabajo en los mismos es obligatorio.

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

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

I) En las secciones con 21 turnos, la Empresa publicará y entregará los cuadrantes de trabajo anuales al año al Comité Intercentros antes del inicio de cada año, a excepción de la Sección de Mantenimiento Mecánico. Para esta sección, por sus especiales condiciones, una vez que se realicen los ajustes correspondientes por la aplicación de la reducción del período de vacaciones, cuadrantes de días de proceso continuado y Reducción de jornada, la empresa asume el compromiso de estudiar con la Representación de los Trabajadores la posibilidad de establecer dicho cuadrante.

J) 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.

K) La empresa, por espacio de los 2 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.º En el caso de los trabajadores cuyas actividades consistan en poner en marcha o cerrar el trabajo de los demás, se estará a lo dispuesto en las vigentes disposiciones sobre jornada.

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

3.º Los Inspectores comerciales (de venta y reparto), en tanto estén adscritos a estos servicios, quedarán excluidos del régimen de jornada normal, en virtud de las compensaciones económicas pactadas con la empresa y denominadas incentivos 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 480,81 Euros mensuales a cuenta de los citados incentivos; salvo el personal del Departamento de Hostelería de Madrid, que mantendrá la percepción de las 601,01 Euros mensuales que por dicho concepto viene recibiendo. Los trabajadores con categoría de Inspector de 3.ª percibirán dicho anticipo en la cuantía de 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.

Los incentivos anuales de referencia del año 2004 de todos los Inspectores Comerciales serán actualizados en dicho ejercicio de acuerdo con el incremento de Convenio de ese año:

Inspector Ventas 1.ª y 2.ª: 10.367,50 €.

Inspector Ventas 3.ª: 3.005,00 €.

Inspector Ventas 4.ª: 2.500,00 €.

#### 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 art.º 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.

Ningún trabajador podrá ser objeto de traslado individual de centro de trabajo, con carácter definitivo, de forma obligatoria, sin que al menos haya transcurrido un período de dos años desde el último traslado.

#### Artículo 10. *Movilidad funcional.*

En los supuestos de movilidad funcional se aplicara lo establecido en el art.º 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, así como de los riesgos y medidas preventivas a adoptar, 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 356,22 Euros brutos 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, S. A.» 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 6 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 6 meses (Abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto y Septiembre) a partir de 2004, según cuadrante y por períodos de seis años. Si algún trabajador al que le correspondan sus vacaciones en los seis meses de verano quisiera disfrutarlas en los meses de Enero, Febrero, Marzo, Octubre, Noviembre y Diciembre, las solicitará a la Empresa, quien decidirá si las concede o no. Caso de disfrutarlas en alguno de los seis meses citados, y únicamente en este caso, percibirá una bolsa de 332,23 €.

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 30 días naturales consecutivos.

Igualmente se podrá cambiar 15 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, fijándose la fecha de su disfrute, preferentemente, de mutuo acuerdo.

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 166,24 € 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 22:00 y las 6:00 horas del día siguiente, percibirá un plus de nocturnidad, a tenor de la tabla que se refleja en el anexo número 2, para su categoría laboral o la de superior categoría que circunstancialmente estuviera desempeñando, incrementada con el porcentaje correspondiente a su antigüedad.

Quien, en el período 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.

#### Artículo 13. *Remuneración obligatoria de sábados, domingos y festivos.*

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

El trabajador que trabaje un sábado, domingo o día festivo, tendrá derecho a un día de libranza que se realizará, salvo pacto en contrario, el viernes o lunes del fin de semana siguiente, pudiendo acumularse, de manera excepcional y previo acuerdo con la empresa, hasta un máximo de cinco libranzas. Las fechas de disfrute serán las acordadas entre ambas partes y no podrán exceder del año natural. Asimismo, percibirá la retribución doble (Salario base, Plus Convenio y Antigüedad). más la retribución adicional de 37,50 €. 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.

Los Trabajadores que realicen el turno de noche en Nochebuena y Nochevieja tendrán derecho, además de lo establecido, a un día libre más por cada una de ellas.

#### 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 2, que se percibirá por día efectivamente trabajado en turno de tarde, noche o jornada partida, en

jornada completa (7 u 8 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%.

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 n.º 2 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 8 al mes, sin que en ningún caso el número máximo de horas anuales a realizar por trabajador pueda superar las 60 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 Cervecera, la determinación de los rendimientos mínimos presenta serios obstáculos difíciles de salvar, máxime cuando estos rendimientos están condicionados por procesos bioquímicos no regulables a voluntad. Por estas circunstancias, no es posible incluir en el presente Convenio una tabla de rendimientos.

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

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.

#### 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 n.º 2 de este Convenio.

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

- 1.ª Se percibirá por días efectivamente trabajados.
- 2.ª A este único fin, se entenderá como jornada completa aquella que suponga más de la mitad de la jornada día pactada.
- 3.ª El personal de servicio de reparto, que haya sido declarado «no apto» 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 asilaciones:

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

#### Artículo 21. *Conceptos que integran la retribución.*

Las percepciones económicas de los trabajadores que prestan sus servicios en «Mahou, S.A.», 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.

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.

Percepciones no salariales

21.7 Ayuda por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad accidente, sea o no laboral.

21.8 Otras ayudas en general.

#### Artículo 22. *Salario Base y Plus Convenio.*

Se acuerda establecer para las diferentes categorías los Salarios Base y Plus de Convenio que se transcriben en la tabla del anexo 2 de este Convenio.

#### Artículo 23. *Antigüedad.*

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

Los trabajadores que el 1 de enero de 1970 tuvieron consolidados uno o los dos pluses especiales de 7,5%, 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.*

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de tres gratificaciones extraordinarias especiales, de treinta días cada una, en los meses de Abril, Agosto y Octubre, respectivamente. Para el cálculo de estas pagas se computará el Salario Base y el Plus Convenio, más los aumentos por antigüedad.

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 n.º 2.

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 2003, la indemnización será de 8.437 €. 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 24.000 €, amortizable en 8 años y con tratamiento fiscal de renta en especie. 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 975,08 € hasta 6 Km. de distancia desde Paseo Imperial; y a partir del Km. 7, se abonará la cantidad de 169,01 € por Km. 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 asume la cobertura del coste del transporte colectivo a Alovera correspondiente a las tres cabeceras existentes a la firma del Convenio, así como la ruta de transporte del personal administrativo con origen en Paseo Imperial.

El colectivo de trabajadores a la firma del presente Convenio que, con domicilio en la provincia de Guadalajara, no puedan beneficiarse de las rutas de transporte a Alovera, tendrá derecho al abono de un plus de transporte equivalente a 1,96 € por día efectivamente trabajado.

Igualmente, los trabajadores de nueva contratación a partir de la firma del presente Convenio que tengan su domicilio en la provincia de Guadalajara y no puedan beneficiarse de las rutas de transporte a Alovera, percibirán el citado plus de transporte por día efectivamente trabajado, hasta tanto no exista medio público de transporte a la fábrica, momento a partir del cual se dejaría de percibir el mismo.

Este plus de transporte 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 2003:

- A los veinte años de servicio: 524,53 €.
- A los veinticinco años de servicio: 654,76 €.
- A los treinta años de servicio: 788,60 €.
- A los treinta y cinco años de servicio: 918,83 €.

#### Artículo 29. *Cobertura por riesgos de la actividad por Incapacidad Permanente.*

A) «Mahou, S.A.», contratará una Póliza colectiva para cubrir las contingencias de Incapacidad permanente Total, Absoluta, Gran Invalidez, y Muerte con los siguientes capitales iniciales, una vez aplicado el incremento de 9.000 Euros lineales en cada cobertura acordado en este Convenio, y en las siguientes condiciones:

Incapacidad Permanente Total e Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez: 27.000 Euros. Las condiciones para la incapacidad serán las siguientes:

Estas cantidades serán incompatibles con cualquier renta de trabajo.

Periodo de tramitación: A los trabajadores que estén tramitando su expediente de incapacidad se les abonarán 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.

- Muerte: 27.000 Euros.
- Muerte por accidente: 33.000 Euros.
- Muerte por accidente de circulación: 45.000 Euros.

B) Adicionalmente a los anteriores capitales, como consecuencia de la valoración actuarial de los compromisos existentes en el Convenio 2001-2002 causados por incapacidad o muerte regulados en los artículos de dicho Convenio 30, 31, 33, Anexo 4 (Orfandad, 25% de base reguladora a mayores de 55 años, complementos de incapacidad de 72,12 Euros o 108,18 Euros y la pensión de viudedad) se incrementarán las coberturas de la póliza referida en el apartado anterior con los siguientes capitales adicionales:

Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez: 49.000 €.

Muerte: 63.000 €.

Muerte por accidente: 73.000 €.

Muerte por accidente de circulación: 73.000 €.

Riesgos cubiertos y riesgos excluidos, según póliza suscrita.

C) Esta nueva redacción no deroga ni sustituye a lo dispuesto en el Reglamento del Plan de Pensiones de Mahou, respecto de las prestaciones denominadas de riesgos (Anexo I del Reglamento), que queda plenamente en vigor, por lo que el compromiso de Mahou, S.A. recogido en este artículo alcanza únicamente a garantizar en la póliza la diferencia entre los derechos consolidados individualmente en el Plan de Pensiones por cada partícipe y los capitales para prestaciones de riesgo garantizados en las letras A y B de este artículo, cuyo importe total asciende a:

Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez: 76.000 Euros.

Muerte: 90.000 Euros.

Muerte por accidente: 106.000 Euros.

Muerte por Accidente de Circulación: 118.000 Euros.

D) Los compromisos y obligaciones existentes con el personal pasivo actualmente beneficiario de las prestaciones que son objeto de modificación serán mantenidos en sus propios términos, sin que experimenten variación alguna y continuarán siendo garantizados mediante la suscripción de una póliza de Seguro Colectivo con una Entidad aseguradora de reconocida solvencia.

E) Este artículo recoge la totalidad de las prestaciones para el personal de Mahou S.A., derivadas de los riesgos de Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta, Gran Invalidez, y Muerte.

#### Artículo 30. *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.

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, los accidente acaecidos a partir del principio de acuerdo del presente Convenio la media de los complementos mensuales (rotación, nocturnidad, días dobles percibidos) en los últimos 12 meses inmediatamente anteriores a la baja.

Para el personal de reparto, 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 31. *Personal disminuido físicamente.*

La Empresa continuará efectuando, en la medida que le sea posible, el mejor acoplamiento del personal de las distintas secciones de la fábrica

disminuido físicamente, informando cuatrimestralmente de las medidas de acoplamiento adoptadas al Comité Intercentros. 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 de Prevención que establezca su «no aptitud» para este puesto de trabajo y, en este caso, previa consulta al interesado y, todo ello con el mismo criterio y dinámica de los últimos años.

#### Artículo 32. *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 65 años de edad, siempre que ésta sea superior a 1.202,02 Euros anuales.

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

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

A este fin, se constituye un fondo de 200.000 Euros (15.000 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, dándosele el tratamiento fiscal de renta en especie

Anticipos especiales: Se establece anticipos especiales hasta el límite de 3.000 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 uno o dos años y se realizará en las pagas extraordinarias y en la del CEP. En el caso en que se solicitara su devolución en 2 años, tendrá el tratamiento fiscal de renta en especie.

A este fin, se constituye un fondo de 90.000 Euros.

#### Artículo 34. *Ayuda por becas.*

Los trabajadores con hijos entre 3 y 16 años de edad, ambos inclusive y cumplidos en el año de inicio del curso académico, y que estén escolarizados, percibirán una ayuda de 80 euros anuales por cada uno de ellos.

Asimismo, los trabajadores con hijos de hasta 24 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 190 euros anuales.

Esta ayuda se solicitará a través del correspondiente impreso, acompañando documentación acreditativa de la realización de estudios, y se abonará al inicio del curso académico de cada año y el plazo se cerrará a 31 de diciembre de cada ejercicio.

#### Artículo 35. *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 36. *Quebranto de moneda.*

El personal de Caja, que hasta la fecha viene disfrutándolo, percibirá anualmente en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 250 euros en el año 2003. Dicha cantidad será revisable anualmente con los incrementos de convenio a partir de 2004.

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

#### Artículo 37. *Dietas.*

Se fija en 90 Euros diarios 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 25 Euros. Los días de salida y llegada se computarán para el devengo de dietas completas o medias, según proceda.

Estas cantidades serán revisables anualmente con los incrementos de convenio a partir de 2004.

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 38. *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.
- j) En caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador con hijos menores de edad, podrá disfrutar de una licencia con sueldo y con reserva del puesto de trabajo, por un período no superior a un mes, a contar desde la fecha del fallecimiento.

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

Se establece 1 día adicional por traslado de domicilio en el supuesto de traslado definitivo a Alovera.

**Licencias sin sueldo.**—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 3 meses, en aquellos supuestos de enfermedad grave acreditada del recién nacido. Cuando el padre y la madre trabajen en Mahou, S.A., uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Las licencias especificadas en el epígrafe de licencias con sueldo, apartado b), c), d), e) y g) y j) 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 39. *Excedencias.*

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

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

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

### CAPÍTULO VI

#### Ingreso, ascensos, pruebas de aptitud y Tribunal Calificador

##### Artículo 40. *Contratación.*

A) Personal fijo.—Para ingresar en la Empresa como trabajador fijo en las categorías que figuran en el Anexo n.º 2, será necesario cumplir los requisitos tipificados en la legislación vigente al respecto y, además, los siguientes:

A) Solicitar el ingreso mediante el formulario establecido por la Empresa.

B) Someterse a examen médico y pruebas psicotécnicas y profesionales que la Empresa considere conveniente, de acuerdo con la categoría y clase de trabajo a desempeñar.

C) Presentar los documentos requeridos por la Empresa, una vez superadas satisfactoriamente las pruebas.

D) No podrán ingresar como fijos en jornada completa, a partir de la vigencia de este Convenio, quienes ya percibieran pensiones de la Seguridad Social o clases pasivas del Estado o estuvieran en funciones de disfrute o regencia de trabajos adicionales.

E) Cuando se trate de la contratación como fijos de trabajadores que hubieren prestado sus servicios para la Empresa previamente, como eventuales, se tendrá en cuenta tanto el desempeño como la antigüedad en las últimas tres temporadas. A los efectos de la antigüedad 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.

Las nuevas contrataciones a fijos de plantilla tendrán un período de adaptación y formación de cuatro años, durante los cuales se percibirán los salarios de su categoría con los siguientes porcentajes:

- 1er. año: 75%.
- 2do. año: 82%.
- 3er. año: 89%.
- 4.º año: 95%.
- 5.º año: 100%.

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.

B) Personal eventual.—Las normas de selección de eventuales van encaminadas a evaluar la capacidad de los candidatos y a contratar a los mejores.

Las normas de selección que rijan en cada momento serán comunicadas al Comité Intercentros.

La convocatoria se pondrá en conocimiento de la plantilla mediante comunicación interna cuando la misma sea para cubrir puestos de eventuales, en categorías obreras u Oficial 1.ª A-Advo o inferiores.

Se realizarán pruebas de selección con criterios y procedimientos objetivos, científicos y comunicados previamente al inicio del proceso al Comité Intercentros.

Salvo para aquellos puestos que requieran formación específica, no se exigirá titulación, aunque la misma se valorará positivamente.

Los candidatos, tanto externos, como referidos por empleados de Mahou, presentarán su candidatura a través de una instancia.

Un empleado solo podrá referir un candidato por año.

Al finalizar el proceso, los candidatos podrán revisar sus pruebas.

La contratación de eventuales se llevará a cabo de manera rotatoria entre los que hayan superado las pruebas de selección, de forma que el trabajador que sea contratado un año, no lo será al siguiente.

El salario a percibir por los contratados eventualmente, durante el período de adaptación y formación del puesto de trabajo, comenzará con del 75% del salario de la categoría, durante los primeros 365 días de alta en la empresa. Siguiendo el mismo sistema en años sucesivos, con los porcentajes establecidos para la contratación de fijos.

Todos los contratos temporales serán causales y para atender necesidades no permanentes.

No se producirá discriminación alguna por razón de sexo, edad, religión, ideología, etc.

Las previsiones de contratación se comunicarán al Comité Intercentros. Las convocatorias externas para Inspectores de Ventas se publicarán en tablones.

##### Artículo 41. *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.

La Empresa fomentará y desarrollará la formación de sus trabajadores basándose, en la medida de lo posible, en el 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 propondrá programas específicos que faciliten el desarrollo profesional en función de los objetivos de la Empresa y de los intereses de formación de todos los trabajadores.

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 3 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, 1.ª y 1.ª-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 30 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 2.ª Obrero pasará automáticamente a Auxiliar de 1.ª Obrero en el momento de ser fijo en la plantilla.

El Auxiliar de 1.ª Obrero ascenderá a Ayudante Obrero después de 7 años en la categoría de Auxiliar 1.ª

#### Artículo 42. *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 43. *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 y en su normativa de desarrollo.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud estará compuesto por 8 Delegados de Prevención, que se designarán de entre los distintos centros de trabajo, 8 representantes de la Empresa y los técnicos del Servicio de Prevención.

#### Artículo 44. *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.

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 A.T.S. 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 éstos.

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

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

#### Artículo 45. *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 de las disposiciones legales a este respecto.

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 46. *Vigilancia de la Salud.*

La Empresa efectuará la vigilancia de la salud para todo el personal que incluirá reconocimientos médicos 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.

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.

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.

## CAPÍTULO VIII

### Derechos sindicales

#### Artículo 47. *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 sus cargo dentro de la jornada de trabajo deberá avisar a su respectivo Mando.

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

2) Salidas al Exterior del Centro de Trabajo: Para toda salida al exterior del Centro de Trabajo los Representantes de los Trabajadores utilizarán el 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 48. *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 60 Euros mensuales para gastos de desplazamientos u otros gastos, ascendiendo dicha cantidad a 24 Euros en el caso de los restantes miembros de los Comités y Delegados Sindicales de los centros de trabajo.

Cuando la Empresa convoque a reuniones fuera de los centros de trabajo de Alovera o Madrid, la misma correrá con los gastos de transporte, manutención y alojamiento.

#### Artículo 49. *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 50. *Asambleas.*

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

#### Artículo 51. *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 42.060,73 Euros para cada año. En este Convenio se liquidará e incorporará a Actividades Varias la cantidad de 9.000 Euros correspondiente al economato pendiente de percibir de los años 2001 y 2002.

## CAPÍTULO IX

#### Artículo 52. *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 53. *Festividad de la Virgen de las Viñas.*

La festividad de la Virgen de las Viñas, Patrona de la Industria Cervecera, que se celebra el día 10 de septiembre, se considera día laborable, pagándose como día doble, más 37,50 Euros en el 2003.

## CAPÍTULO XI

Artículo 54. *Garantía de Empleo.*

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

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 medio 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.

## Disposición transitoria primera.

Durante los años de vigencia de este Convenio 2003-2004, la Empresa mantendrá, al menos, el mismo número de plantilla fija existente al 31.12.2002 excluyendo en su cómputo las jubilaciones ordinarias, anticipadas, prejubilaciones, incapacidades totales o absolutas, Gran Invalidez, 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 31.12.2002, todos los supuestos de bajas anteriormente citadas, que se hayan producido, que se amortizarán).

La operatividad del párrafo anterior, únicamente para los años 2003 y 2004, deriva no sólo de las voluntades de las partes de establecer dicha limitación, sino de que expresamente se atribuye al expresado compromiso carácter obligatorio, por lo que en ningún caso puede extenderse su aplicación una vez transcurrido el plazo de vigencia del presente Convenio.

## Disposición transitoria segunda.

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

Disposición transitoria tercera. *Clasificación profesional.*

Ambas partes negociarán en el proceso de integración la propuesta empresarial de adaptar las categorías profesionales actuales del presente Convenio a un sistema de clasificación profesional de grupos profesionales.

Disposición transitoria cuarta. *Antigüedad.*

El concepto de antigüedad de las nuevas incorporaciones a la plantilla de Mahou que se realicen a partir de la firma del presente Convenio quedarán a expensas de lo que se negocie en este punto en el proceso de Integración Mahou-San Miguel.

## Disposición transitoria quinta.

Los ayudantes que en los años 2003 y 2004 cumplan 55 años, serán ascendidos a la categoría de Oficial 2.ª Obrero en el mes de Enero del año siguiente.

Disposición adicional primera. *Reglas para la salida o retorno del ámbito de Convenio del artículo 1.*

Los trabajadores que, no estando a fecha 17 de julio en plantilla de Mahou, soliciten por escrito su incorporación a Convenio, si estuvieran por debajo de las condiciones de Convenio se incorporarán a las propias de su categoría como si se tratara de nuevos ingresos (art. 40). Si estuvieran por encima de esas condiciones, compensarán y absorberán las subidas de Convenio hasta su equiparación con la categoría equivalente de Convenio.

El proceso de incorporación a plantilla Mahou de los colectivos de San Miguel a los que se refiere el presente acuerdo, así como el ofrecimiento al colectivo de Mahou que puede salir de Convenio se realizará durante el mes de octubre de 2003. A estos efectos, la Empresa establecerá un calendario de reuniones con estos colectivos a celebrar en Paseo Imperial. Con motivo de las referidas reuniones, los representantes de los trabajadores convocarán a dichos colectivos, tanto de Mahou, como de San Miguel a reuniones informativas en el mismo lugar (Paseo Imperial) y fecha.

A estos efectos la empresa facilitará el listado de la red comercial de Mahou S.A., y su centro de trabajo, así como de San Miguel.

Disposición adicional segunda. *Colectivo de San Miguel en paseo Imperial y red comercial.*

El colectivo proveniente de San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta, S.A. afectado por el acuerdo del presente Convenio, y habida cuenta sus especiales características (convivencia física, de medios, ambivalencia, y centralización de funciones del Grupo) se regulará por lo dispuesto en el presente Convenio, con las especialidades contempladas en esta Disposición.

Los empleados de la red comercial de San Miguel se incorporarán a la plantilla de Mahou, S.A. a partir del próximo mes de Octubre de 2003, pudiendo permanecer en las condiciones de fuera de Convenio a efectos salariales, de jornada y de vacaciones. Se respetará la antigüedad en el Grupo a los exclusivos efectos indemnizatorios. Tendrán la opción de entrar en Convenio a todos los efectos cuando voluntariamente lo soliciten, con las normas pactadas en el artículo 1 y a la Disposición Adicional 1 y art. 40.

Los empleados de San Miguel adscritos al número de cotización de San Miguel en Paseo Imperial. El colectivo de Comercial y Marketing y los Mandos se podrán incorporar en las mismas condiciones que las descritas para la red comercial de San Miguel. El resto del personal de San Miguel en Paseo Imperial, se incorporara al Convenio Colectivo de Mahou, en todos sus efectos y en las condiciones recogidas en el art.º 40 del mismo.

## Disposición adicional tercera.

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

## Disposición adicional cuarta.

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

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

## Disposición adicional quinta.

Con independencia de la normativa y legislación vigente se procederá a una puntual información sobre puesta en marcha de nuevas tecnologías que puedan establecerse. Igualmente el Comité Intercentros será informado y consultado sobre cualquier cambio que se fuera a realizar en la Organización del trabajo.

Disposición adicional sexta. *Categoría de Inspector de Ventas 3.ª y de 4.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 2003:

Primer año: 23.624,13 Euros + incentivos (3.005 Euros).  
Segundo año: 26.023,46 Euros + incentivos (3.005 Euros).  
Tercer año: 28.422,78 Euros + incentivos (3.005 Euros).  
Cuarto año: 30.822,10 Euros + incentivos (3.005 Euros).  
Quinto año: 33.221,44 Euros + incentivos (3.005 Euros).

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

Se crea una nueva categoría de Inspector de Ventas de 4.ª con funciones de gestor punto de venta de Alimentación; gestor de promociones de Marketing. El salario fijo para el 2003 será de 20.000 Euros y el variable podrá llegar a 2.500 Euros. El ingreso de trabajadores en esta categoría

no se regularizará con lo establecido en el artículo 40 y se incrementarán las cantidades económicas según las cantidades económicas.

Disposición adicional séptima. *Absentismo.*

Siendo conscientes ambas partes del problema de absentismo existente en la Empresa, acuerdan que, a partir de la firma del presente Convenio, se reunirá una comisión paritaria Empresa-Representantes de los Trabajadores, con una frecuencia de una vez al mes, con el compromiso firme de tomar medidas correctoras que permitan la reducción del absentismo.

Disposición adicional octava. *Contratos de Formación.*

Se regularán según lo estipulado en la normativa vigente. El salario será de 7.030,99 Euros y se contratarán, en función de necesidades, para los Departamentos de Marketing (2), Informática (5) y Administración (2).

Disposición adicional novena. *Valoración de puestos.*

Siendo facultad de la Dirección de la Empresa la determinación y descripción de los puestos de trabajo de la misma 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.

A partir de la firma del presente Convenio, serán revisadas y se adaptarán las denominaciones de las categorías de los Departamentos de Customer Service, Trade Marketing, Desarrollo Comercial, adaptándolas a las nuevas realidades en la Comisión de Valoración de Puestos.

Disposición adicional décima. *Calidad.*

Mahou, consciente de la importancia que para el desarrollo de la Empresa supone la mas 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 9001:2000.

Disposición adicional undécima. *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.

Disposición adicional duodécima. *Medio Ambiente.*

Mahou, S.A., 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.

Disposición adicional decimotercera. *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.

Disposición adicional decimocuarta.

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

Tercer año: 24.608,47 Euros.  
Cuarto año: 28.123,97 Euros.  
Quinto año: 31.639,46 Euros.

Disposición final primera. *Comisión Mixta de Interpretación.*

Las funciones de la Comisión Mixta de Interpretación son:

- 1.º Interpretación del Convenio.
- 2.º Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos.
- 3.º Conciliación de los problemas de lo pactado.

4.º Vigencia del cumplimiento de lo pactado.

5.º Otras actividades que ayuden a la eficacia práctica del Convenio.

Dicha comisión estará compuesta por:

Rafael Alvaro Gonzalo.  
Jaime Moreno de Frutos.  
Isidoro Moriche Hermoso.  
Aurelio Sánchez García.  
Antonio Mao Salcedo.  
Luis Pérez Acosta.  
José Luis Prado Tejeiro .  
Jesús Roman Morales.  
Francisco García Sánchez.  
Alejandro Alvarez Gutiérrez.  
Jaime Triguero González.  
Francisco Gómez Villarejo.  
José Luis Díaz Alvarez.

Representacion de la empresa:

Fernando Souza Peñalosa.  
Fernando Repáraz Esnaola.  
Alejandro Ron Román.  
Eduardo Moreno de la Santa García.  
Jesús Núñez Sánchez.

Disposición final segunda. *Derecho Supletorio.*

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

Disposición final 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 N.º 1 AL CONVENIO COLECTIVO DE «MAHOU, S.A.»

##### *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) 130.110,96 Euros para los de 60 años.
- b) 104.088,76 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 en el año 2004 con el IPC previsto.

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

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

## Primas instalaciones

| Categorías                | Cantidades en pesetas |          |                       |                         |                       |                      | Cantidades en euros  |                     |          |
|---------------------------|-----------------------|----------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|---------------------|----------|
|                           | Año 1998              | Año 1999 | Año 1999<br>Rev. 0,4% | Año 2000<br>Incr. 2,70% | Año 2003<br>Rev. 1,3% | Año 2001<br>Incr. 4% | Año 2002<br>Incr. 3% | Año 2002<br>Rev. 1% | Año 2003 |
| Jefe Equipo A .....       | 6.423                 | 6.584    | 6.609                 | 6.787                   | 6.873                 | 7.148                | 44,25                | 44,68               | 46,47    |
| Jefe de Equipo .....      | 6.195                 | 6.350    | 6.375                 | 6.547                   | 6.630                 | 6.895                | 42,68                | 43,10               | 44,82    |
| Of. 1.ª-A Obrero .....    | 5.966                 | 6.115    | 6.139                 | 6.305                   | 6.385                 | 6.640                | 41,10                | 41,51               | 43,27    |
| Of. 1.ª Obrero .....      | 5.509                 | 5.647    | 5.669                 | 5.822                   | 5.896                 | 6.132                | 37,96                | 38,33               | 39,86    |
| Of. 2.ª Obrero .....      | 5.273                 | 5.405    | 5.426                 | 5.573                   | 5.643                 | 5.869                | 36,33                | 36,69               | 38,16    |
| Ayudante Obrero .....     | 5.051                 | 5.177    | 5.197                 | 5.337                   | 5.405                 | 5.621                | 34,80                | 35,14               | 36,55    |
| Auxiliar 1.ª Obrero ..... | 4.933                 | 5.056    | 5.076                 | 5.213                   | 5.279                 | 5.490                | 33,99                | 34,32               | 35,69    |

| Conceptos                            | Cantidades en pesetas |           |                       |                         |                       |                      | Cantidades en euros  |                     |          |
|--------------------------------------|-----------------------|-----------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|---------------------|----------|
|                                      | Año 1998              | Año 1999  | Año 1999<br>Rev. 0,4% | Año 2000<br>Incr. 2,70% | Año 2003<br>Rev. 1,3% | Año 2001<br>Incr. 4% | Año 2002<br>Incr. 3% | Año 2002<br>Rev. 1% | Año 2003 |
| Controladores Logística .....        | 1.874                 | 1.921     | 1.928                 | 1.980                   | 2.005                 | 2.085                | 12,91                | 13,03               | 13,55    |
| Complemento Vacaciones .....         | 49.236                | 50.467    | 50.664                | 52.032                  | 52.691                | 54.799               | 339,23               | 342,52              | 356,22   |
| Complemento Red. Jornada .....       | 13.000                | 23.551    | 23.643                | 24.282                  | 24.589                | 25.573               | 158,31               | 159,85              | 166,24   |
| Bolsa de Vacaciones .....            | 45.920                | 47.068    | 47.252                | 48.528                  | 49.142                | 51.108               | 316,38               | 319,45              | 332,23   |
| Dieta completa .....                 | 12.200                | 12.505    | 12.555                | 12.895                  | 13.057                | 13.579               | 84,06                | 84,87               | 90,00    |
| Media Dieta .....                    | 3.140                 | 3.230     | 3.245                 | 3.335                   | 3.375                 | 3.510                | 21,73                | 21,94               | 25,00    |
| Quebranto de Moneda .....            | 33.108                | 33.936    | 34.068                | 34.988                  | 35.431                | 36.848               | 228,10               | 230,32              | 250,00   |
| Gastos de viaje Madrid/Alovera ..... | —                     | —         | —                     | 2.000                   | 2.000                 | 2.500                | —                    | —                   | —        |
| Gastos de Traslado a Alovera .....   | 1.000.000             | 1.200.000 | 1.200.000             | 1.232.400               | 1.248.000             | 1.297.920            | 8.034,68             | 8.112,68            | 8.437,19 |
| Plus de Transporte .....             | —                     | —         | —                     | —                       | —                     | 300                  | 1,86                 | 1,88                | 1,96     |

## Premios antigüedad

| Categorías          | Cantidades en pesetas |          |                       |                         |                       |                      | Cantidades en euros  |                     |          |
|---------------------|-----------------------|----------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|---------------------|----------|
|                     | Año 1998              | Año 1999 | Año 1999<br>Rev. 0,4% | Año 2000<br>Incr. 2,70% | Año 2003<br>Rev. 1,3% | Año 2001<br>Incr. 4% | Año 2002<br>Incr. 3% | Año 2002<br>Rev. 1% | Año 2003 |
| A los 20 años ..... | 72.500                | 74.313   | 74.603                | 76.617                  | 77.587                | 80.690               | 499,51               | 504,36              | 524,53   |
| A los 25 años ..... | 90.500                | 92.763   | 93.125                | 95.639                  | 96.850                | 100.724              | 623,53               | 629,58              | 654,76   |
| A los 30 años ..... | 109.000               | 111.725  | 112.161               | 115.189                 | 116.647               | 121.313              | 750,98               | 758,27              | 788,60   |
| A los 35 años ..... | 127.000               | 130.175  | 130.683               | 134.211                 | 135.910               | 141.346              | 874,99               | 883,49              | 918,83   |

## Tabla salarial año 2003 (En euros)

| Categorías                       | Jornal base | Plus conv. | Total mes/día | Gratíf. extras. | Hora extra | Hora noct. | Compl. produc. | Compl. comida | Compl. rotac. | C.E.P.   |
|----------------------------------|-------------|------------|---------------|-----------------|------------|------------|----------------|---------------|---------------|----------|
| <b>Técnicos/Advo.:</b>           |             |            |               |                 |            |            |                |               |               |          |
| T.G. Superior .....              | 620,89      | 2.052,77   | 2.673,66      | 2.673,66        | 5,20       | 3,57       | —              | —             | —             | 2.531,83 |
| T.G. Medio .....                 | 572,26      | 1.866,26   | 2.438,52      | 2.438,52        | 4,60       | 3,39       | —              | —             | —             | 2.507,76 |
| Jefe 1.ª .....                   | 547,95      | 1.748,84   | 2.296,79      | 2.296,79        | 4,44       | 3,24       | —              | —             | —             | 2.483,68 |
| Jefe 2.ª .....                   | 519,37      | 1.644,14   | 2.163,51      | 2.163,51        | 4,07       | 3,18       | —              | —             | —             | 2.459,61 |
| Of. 1.ª-A Advo. ....             | 513,47      | 1.624,05   | 2.137,52      | 2.137,52        | 3,99       | 3,11       | 125,55         | —             | 7,40          | 2.435,54 |
| Of. 1.ª Advo. ....               | 503,41      | 1.589,86   | 2.093,27      | 2.093,27        | 3,85       | 3,05       | 123,26         | —             | 7,27          | 2.399,43 |
| Of. 2.ª Advo. ....               | 479,97      | 1.506,87   | 1.986,84      | 1.986,84        | 3,53       | 2,87       | 120,97         | —             | 7,17          | 2.375,34 |
| Aux. Advo. ....                  | 454,90      | 1.402,69   | 1.857,59      | 1.857,59        | 3,19       | 2,64       | 119,29         | —             | 6,53          | 2.339,21 |
| <b>Comerciales:</b>              |             |            |               |                 |            |            |                |               |               |          |
| Insp. Ventas 1.ª .....           | 513,47      | 1.624,05   | 2.137,52      | 2.137,52        | 3,99       | 3,11       | —              | —             | —             | 2.435,54 |
| Insp. Ventas 2.ª .....           | 490,98      | 1.590,78   | 2.081,76      | 2.081,76        | 3,67       | 3,04       | —              | —             | —             | 2.399,43 |
| Insp. Ventas 3.ª (Consol.) ..... | 425,75      | 1.379,42   | 1.805,17      | 1.805,17        | —          | —          | —              | —             | —             | 2.011,09 |
| Insp. Ventas 4.ª .....           | 256,31      | 815,75     | 1.072,06      | 1.072,06        | —          | —          | —              | —             | —             | 1.252,52 |
| <b>Subalternos:</b>              |             |            |               |                 |            |            |                |               |               |          |
| Subalterno 1.ª J.E. ....         | 478,48      | 1.383,02   | 1.861,50      | 1.861,50        | 3,10       | 2,38       | —              | —             | —             | —        |
| Subalterno 1.ª Cob. ....         | 466,12      | 1.404,67   | 1.870,79      | 1.870,79        | 3,13       | 2,39       | 122,10         | 11,15         | 6,97          | 2.375,34 |
| Subalterno 1.ª .....             | 466,12      | 1.338,44   | 1.804,56      | 1.804,56        | 2,94       | 2,26       | 120,97         | 11,15         | 6,97          | 2.375,34 |
| Subalterno 2.ª .....             | 454,90      | 1.346,40   | 1.801,30      | 1.801,30        | 2,93       | 2,26       | 119,29         | 11,15         | 6,97          | 2.339,21 |
| <b>Obreros:</b>                  |             |            |               |                 |            |            |                |               |               |          |
| Of. 1.ª Jefe Eq.-A .....         | 17,26       | 51,95      | 69,21         | 2.076,30        | 3,50       | 2,60       | 4,12           | 13,09         | 7,44          | 2.447,01 |
| Of. 1.ª Jefe Equipo .....        | 17,07       | 50,97      | 68,04         | 2.041,20        | 3,44       | 2,56       | 4,11           | 12,89         | 7,40          | 2.442,76 |

| Categorías                          | Jornal base | Plus conv. | Total mes/día | Gratíf. extras. | Hora extra | Hora noct. | Compl. produc. | Compl. comida | Compl. rotac. | C.E.P.   |
|-------------------------------------|-------------|------------|---------------|-----------------|------------|------------|----------------|---------------|---------------|----------|
| Of. 1. <sup>a</sup> -A Obrero ..... | 16,46       | 47,80      | 64,26         | 1.927,80        | 3,20       | 2,42       | 4,09           | 12,23         | 7,27          | 2.399,43 |
| Of. 1. <sup>a</sup> Obrero .....    | 15,95       | 45,17      | 61,12         | 1.833,60        | 3,03       | 2,37       | 4,07           | 11,68         | 7,17          | 2.375,34 |
| Of. 2. <sup>a</sup> Obrero .....    | 15,56       | 43,67      | 59,23         | 1.776,90        | 2,88       | 2,25       | 4,04           | 11,25         | 6,53          | 2.339,21 |
| Ayudante Obrero .....               | 15,14       | 42,16      | 57,30         | 1.719,00        | 2,77       | 2,18       | 4,01           | 10,62         | 5,91          | 2.312,73 |
| Aux. 1. <sup>a</sup> Obrero .....   | 14,93       | 41,24      | 56,17         | 1.685,10        | 2,65       | 2,11       | 3,98           | 10,38         | 5,58          | 2.287,46 |
| Aux. 2. <sup>a</sup> Obrero .....   | 14,72       | 40,35      | 55,07         | 1.652,10        | 2,58       | 2,06       | 3,95           | 7,46          | 4,89          | 2.262,18 |
| Limpiador/a (8 h.) .....            | 14,93       | 41,24      | 56,17         | 1.685,10        | 2,65       | 2,11       | 3,98           | 10,38         | 5,58          | 2.287,46 |

Tabla salarial año 2003. Assistant e Inspector Ventas 3.<sup>a</sup> (en euros)

| Categorías                                 | Jornal base | Plus. Conv. | Total mes/día | Gratíf. extras. | C.E.P.   | Compl. vac. | Compl. R.J. | Total anual |
|--|-------------|-------------|---------------|-----------------|----------|-------------|-------------|-------------|
| Assistant (año-1) .....                    | 229,60      | 726,83      | 956,43        | 956,43          | 1.087,21 | 157,47      | 73,49       | 17.577,48   |
| Assistant (año-2) .....                    | 275,52      | 872,19      | 1.147,71      | 1.147,71        | 1.278,08 | 207,16      | 96,67       | 21.092,98   |
| Assistant (año-3) .....                    | 321,44      | 1.017,56    | 1.339,00      | 1.339,00        | 1.468,76 | 256,85      | 119,86      | 24.608,47   |
| Assistant (año-4) .....                    | 367,36      | 1.162,92    | 1.530,28      | 1.530,28        | 1.659,62 | 306,54      | 143,05      | 28.123,97   |
| Assistant (año-5) .....                    | 413,28      | 1.308,29    | 1.721,57      | 1.721,57        | 1.850,31 | 356,22      | 166,24      | 31.639,46   |
| Inspector V. 3. <sup>a</sup> (año-1) ..... | 302,75      | 980,92      | 1.283,67      | 1.283,67        | 1.479,57 | 219,66      | 102,51      | 23.624,13   |
| Inspector V. 3. <sup>a</sup> (año-2) ..... | 333,50      | 1.080,54    | 1.414,04      | 1.414,04        | 1.612,54 | 253,80      | 118,44      | 26.023,46   |
| Inspector V. 3. <sup>a</sup> (año-3) ..... | 364,25      | 1.180,17    | 1.544,42      | 1.544,42        | 1.745,33 | 287,94      | 134,37      | 28.422,78   |
| Inspector V. 3. <sup>a</sup> (año-4) ..... | 395,00      | 1.279,79    | 1.674,79      | 1.674,79        | 1.878,29 | 322,08      | 150,30      | 30.822,10   |
| Inspector V. 3. <sup>a</sup> (año-5) ..... | 425,75      | 1.379,42    | 1.805,17      | 1.805,17        | 2.011,09 | 356,22      | 166,24      | 33.221,44   |

Salarios anuales (en euros)

| Categorías              | Año 1999  | Año 2000   |           | Año 2001   | Año 2002   |           | Año 2003   |
|-------------------------|-----------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|
|                         | Inicial   | Incr. 2,7% | Rev. 4,0% | Incr. 4,0% | Incr. 3,0% | Rev. 4,0% | Incr. 4,0% |
| Assistant (año-1) ..... | 15.025,30 | 15.430,99  | 15.626,31 | 16.251,37  | 16.738,91  | 16.901,42 | 17.577,48  |
| Assistant (año-2) ..... | 18.030,36 | 18.517,18  | 18.751,58 | 19.501,64  | 20.086,69  | 20.281,71 | 21.092,98  |
| Assistant (año-3) ..... | 21.035,42 | 21.603,38  | 21.876,84 | 22.751,91  | 23.434,47  | 23.661,99 | 24.608,47  |
| Assistant (año-4) ..... | 24.040,48 | 24.689,58  | 25.002,10 | 26.002,19  | 26.782,25  | 27.042,28 | 28.123,97  |
| Assistant (año-5) ..... | 27.045,54 | 27.775,77  | 28.127,37 | 29.252,46  | 30.130,03  | 30.422,56 | 31.639,46  |

| Categorías                                 | Año 1999  | Año 2000   |           | Año 2001   | Año 2002   |           | Año 2003   |
|--|-----------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|
|  | Inicial   | Incr. 2,7% | Rev. 4,0% | Incr. 4,0% | Incr. 3,0% | Rev. 4,0% | Incr. 4+5% |
| Inspector V. 3. <sup>a</sup> (año-1) ..... | 19.232,39 | 19.751,66  | 20.001,68 | 20.801,75  | 21.425,81  | 21.633,82 | 23.624,13  |
| Inspector V. 3. <sup>a</sup> (año-2) ..... | 21.185,68 | 21.757,69  | 22.033,10 | 22.914,43  | 23.601,86  | 23.831,01 | 26.023,46  |
| Inspector V. 3. <sup>a</sup> (año-3) ..... | 23.138,97 | 23.763,72  | 24.064,52 | 25.027,11  | 25.777,92  | 26.028,19 | 28.422,78  |
| Inspector V. 3. <sup>a</sup> (año-4) ..... | 25.092,26 | 25.769,75  | 26.095,95 | 27.139,78  | 27.953,97  | 28.225,37 | 30.822,10  |
| Inspector V. 3. <sup>a</sup> (año-5) ..... | 27.045,54 | 27.775,77  | 28.127,37 | 29.252,46  | 30.130,03  | 30.422,56 | 33.221,44  |

**19438** RESOLUCIÓN de 6 de octubre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Convenio Colectivo de la empresa «Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, S.A.» (Colebega, S.A.).

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa «Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, S.A.» (Colebega, S.A.), (Código de Convenio n.º 9010632), que fue suscrito con fecha 25 de julio de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 6 de octubre de 2003.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

### III CONVENIO COLECTIVO DE COLEBEGA, S.A.

#### CAPÍTULO 1

#### Extensión y ámbito

##### Artículo 1.1 *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo de condiciones de trabajo, de ámbito interprovincial, es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado Español y regirá en todos los centros de trabajo y demás dependencias de la Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, S.A., en adelante Colebega, S.A.

##### Artículo 1.2 *Ámbito personal.*

El presente Convenio incluye a la totalidad del personal contratado por la Empresa, cualquiera que fuere el tipo de contrato de trabajo que