

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

20446 RESOLUCION de 18 de julio de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «Mahou, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Mahou, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 17 de mayo de 1990, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 18 de julio de 1990.-El Director general, Francisco J. González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MAHOU, S. A.

CAPÍTULO I.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ambito 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 el Centro de trabajo que la misma tiene actualmente establecido en Madrid, o que establezca en el futuro en cualquier parte del territorio español.

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

Artículo 2º.- Vigencia, revisión y prórroga.- El presente Convenio tendrá efectos desde el 1 de enero de 1.990, hasta el 31 de Diciembre de 1.991.

Las condiciones económicas pactadas serán las que se indican en las correspondientes tablas salariales, que se adjuntan a este Convenio, como anexo 3, para el año 1.990.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el I.N.E. registrara al 31 de Diciembre de 1.990 un incremento superior al 9% respecto a la cifra que resultó de dicho I.P.C. al 31 de Diciembre de 1.989, se efectuará una revisión salarial por la diferencia tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Tal incremento se abonará con efectos de 1/1/90 y para llevar a cabo se tomará como referencia la tabla salarial utilizada para realizar los aumentos pactados para 1.990 (tablas año 1.989).

La revisión salarial, en su caso, se abonará en una sola vez durante el primer trimestre de 1.991.

Para 1.991, se negociarán, únicamente, salarios y complementos salariales.

El Convenio se considerará prorrogado por periodos anuales si ninguna de las partes contratantes formulase por escrito solicitud de denuncia ante la autoridad laboral con tres meses de antelación, como

minimo, a la conclusión de su vigencia (31.12.1991) o a la de cualquiera de sus prórroga, en su caso.

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

Artículo 3º.- El cálculo de los beneficios económicos pactados en el presente Convenio ha sido efectuado de conformidad con las normas legales vigentes.

Artículo 4º.- Absorción.- Las retribuciones del trabajo, tanto en concepto de salario base como de sus complementos, en cuanto fuesen superiores a los mínimos establecidos con carácter general en este Convenio, pueden ser absorbidas y compensadas en su conjunto y en cómputo anual, con las que se fijan en el mismo.

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

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

Artículo 5º.- Revisión.- La Representación Social podrá pedir la revisión del Convenio si, por disposición legal de cualquier rango, se establecen mejoras para los productores de la Empresa que al compensar o absorber el conjunto de las contenidas en el mismo, motiven la anulación total o parcial de los beneficios que en él se conceden, entendiéndose como tales las que excedan de los mínimos obligatorios. Para que pueda ser estimada, como causa de revisión, la anulación parcial de los beneficios, considerándolos en su conjunto, habrá de ser superior al 20 por 100 de los mismos.

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

CAPÍTULO II.

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 6º.- Jornada.-

a) Respetando lo pactado en materia de jornada, ésta será para 1.990 de 1.818,27 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 1.818,27 horas, en jornada de 8 horas diarias, no se cubre el total de días laborables del calendario laboral por una diferencia de 8 horas; se establece que estas 8 horas se consideren como una jornada no laborable y retribuida.

La jornada de trabajo para 1.991 será de 1.802,27 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 1.802,27 horas, en jornada de 8 horas diarias, no se cubre el total de los días laborables del calendario laboral por una diferencia de 24 horas; se establece que estas 24

horas se consideran como tres jornadas no laborables y retribuidas.

- b. Para el personal Administrativo y Subalterno la jornada para 1.990 y 1.991 será de 35 horas semanales, de lunes a viernes, ambos inclusive, en régimen de trabajo efectivo y continuado. Para este personal se establece un día no laborable y retribuido para el año 1.990 y tres días no laborables y retribuidos para el año 1.991.

La determinación de los citados días no laborables y retribuidos se fijarán fuera de los meses de vacaciones (Enero, Febrero, Noviembre y Diciembre); procurando que coincidan en viernes o lunes y para toda la plantilla.

Artículo 7º.- 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:

- 1º.- Los turnos de trabajo se iniciarán a las siete horas de la mañana y finalizará el último turno de los de la tarde a las veintitrés horas.

Las excepciones a estos horarios se reflejan en los cuadros horarios que se pactan 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 autoridad laboral.

Para el establecimiento de turnos en el Centro de Trabajo de Alovera y nuevos centros que pudieran crearse en el futuro se seguirá el siguiente procedimiento:

- Negociación con el Comité de Empresa.
- Caso de no llegar a acuerdo, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

- 2º.- Cada turno de trabajo tendrá una duración de ocho horas de trabajo efectivo y continuado.

- 3º.- 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 3.

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 40 horas semanales.

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

- 4º.- 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.

- 5º.- Los turnos de trabajo serán comunicados con tiempo suficiente a los trabajadores y como máximo el jueves de cada semana.

- 6º.- Cualquier trabajador podrá cambiar su turno con otro compañero de su misma categoría y sección, autorizando, dicho cambio, su inmediato superior.

- 7º.- 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.

- 8º.- 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.).

- 9º.- Asimismo, la Empresa entregará las listas de personal de mantenimiento en las distintas secciones de fábrica en que éstas existan, indicando sus turnos, horarios libranzas, etc.

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

- 1º.- 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.

- 2º.- 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.

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

Artículo 9º.- Plus de rotación de tarde y noche.- Se establece un plus de rotación en cuantía igual, por categoría, a la que figura en el anexo 3 que se percibirá por día efectivamente trabajado en jornada completa en turno de tarde o noche, en régimen de rotación de turnos. En la organización de estos turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos, a fin de que ésta sea lo más homogénea posible.

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

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

Artículo 10º.- Remuneración obligatoria de domingos y fiestas.- Todos los productores tendrán derecho a percibir el salario íntegro del domingo, festivo o día de descanso semanal obligatorio.

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

Será de libre aceptación por parte del interesado trabajar en domingo o día festivo, a excepción de los productores de mantenimiento, conservación o vigilantes.

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

Artículo 11º.- Período y retribución de vacaciones.- Todos los trabajadores fijos, sin distinción de grupo o categoría profesional, tendrán derecho a disfrutar anualmente un período de vacaciones retribuidas de treinta días naturales consecutivos, que deberán firmar con veinticuatro horas de antelación como mínimo, a la iniciación de las mismas.

La retribución salarial de las vacaciones estará constituida por el Salario Base más los aumentos por antigüedad, tanto ordinarios como especiales, el Plus de Convenio y la cantidad a tanto alzado de 10.850,- ptas. brutas para cada trabajador de la Empresa. Dicha cantidad quedará absorbida y compensada por cualquier otro emolumento retributivo en que pudieran, en su caso, quedar incrementadas las retribuciones correspondientes a vacaciones.

Teniendo en cuenta que la actividad de "MAHOV, 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 "campaña", las vacaciones de su personal se disfrutarán durante 8 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 8 meses (Marzo, Abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre y Octubre); si algún trabajador, que le correspondan sus vacaciones en los cuatro meses de verano, quisiera disfrutarlas en los meses de Enero, Febrero, Noviembre y Diciembre, las solicitará a la Empresa, quien decidirá si las concede o no. Caso de disfrutarlas en alguno de los cuatro meses citados, y únicamente en este caso, percibirá una bolsa de 29.741,- ptas.

A partir de 1.991, los que debieran disfrutar las vacaciones, según el cuadrante, en el mes de Diciembre, al haber sido trasladadas aquellas al mes de Marzo, percibirán, únicamente en este caso, la bolsa de 31.000,- ptas.

Cualquier trabajador podrá cambiar con otro de la misma categoría o sección su período de vacaciones, previa autorización del mando.

Igualmente se podrá cambiar 15 días de vacaciones con otro trabajador de la misma sección, categoría y puesto de trabajo, preavisando con un mes de antelación.

Ambas partes han pactado un cuadrante de vacaciones, como mínimo, para ocho años (1987 a 1994).

Artículo 12º.- Plus de trabajo nocturno.- Como consecuencia del artículo anterior, si por necesidades de campaña, producción o venta fuera necesario, a juicio de la Empresa, la realización de turnos de noche, en las secciones de embotellado y barriles, éstos realizarán durante seis meses, dentro de un período de ocho, a elección de la Empresa (Marzo a Octubre). En estas condiciones, no podrá haber más de un tren parado por previsión de avería, durante el día. En los meses que no se correspondan con los 6 pactados en Convenio se establece lo siguiente: Cuando el Stock existente esté entre 100.000 y 140.000 cajas de 1/5 (sumando los almacenes de Pº Imperial y de Pinto), la Empresa podrá implantar un turno de noche con personal voluntario siempre que no haya una máquina parada en turnos de mañana y tarde del mismo producto (1/5), para lo cual la Empresa contratará al personal suficiente, caso de que sea necesario, como mínimo un mes, hasta reponer el almacén.

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

En el año 1.991 el tren nº 8 podrá trabajar de noche, además del período nocturno pactado (6 meses dentro de 8), cuando el stock de cajas de los productos no retornables de dicho tren se sitúe por debajo de 40.000 cajas. Dicho turno estará integrado por la plantilla voluntaria y necesaria a fin de garantizar la producción.

Todo el personal que desarrolle su trabajo entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente, percibirá un plus de nocturnidad, a tenor de la tabla que se refleja en el anexo número 3, para su categoría laboral o la de superior categoría que circunstancialmente estuviera desempeñando, incrementada con el porcentaje correspondiente a su antigüedad. Dicha tabla corresponde a las cantidades que se abonaban, por este concepto, el 31.12.79 y que en dicho año se calcularon aplicando lo que prevía el artículo 22 del Convenio que estaba vigente en 1.979.

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

Artículo 13º.- Horas extraordinarias.- Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de las señaladas para la prestación del horario normal en jornada completa y continuada.

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

La base para el cálculo del importe de las horas extraordinarias y de sus recargos, será el salario hora pactado de mutuo acuerdo entre las parte y que figura en las tablas que como anexo número 3 se acompaña a este Convenio.

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

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

Artículo 14º.- Escalafones.- La Dirección de la Empresa redactará el escalafón del personal a su servicio, con separación de los grupos que lo integran, 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 al Comité de Empresa, 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 la Dirección Provincial de Trabajo y de la Seguridad Social correspondiente, en el plazo de diez días, formulando las alegaciones que estime oportunas.

Artículo 15º.- 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 fijan las mencionadas tablas, los trabajadores están obligados a unos rendimientos mínimos, atemperados a los profesionales de la Empresa. Si se produjese contienda respecto a dichos usos, se estará a lo que el prudente arbitrio del Tribunal competente haya deducido de las pruebas aportadas y falle en consecuencia.

Artículo 16º.- 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 17º.- 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 nº 3 de este Convenio.

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

- 1º.- Se percibirá por días efectivamente trabajados.
- 2º.- A este único fin, se entenderá como jornada completa aquella que suponga más de la mitad de la jornada día pactada.
- 3º.- Únicamente, a efectos de un mejor cálculo de este complemento, el descuento se aplicará al resultante de dividir el complemento entre treinta días.
- 4º.- El personal de servicio de reparto, que haya sido declarado incapacitado por los servicios médicos y esté pendiente de acoplamiento en otro Departamento, percibirá el complemento de productividad.
- 5º.- Este complemento no podrá ser invocado para la modificación de la estructura, forma y funcionamiento de cualquiera de los incentivos existentes en la Empresa.

CAPITULO III.

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 18º.- Bases de Cotización para Seguros Sociales, Desempleo, Mutualidad y Formación Profesional.- De conformidad con lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Decreto 2.065/74 de 30 de Mayo, la cotización a la Seguridad Social se ajustará a los conceptos y con las limitaciones que las disposiciones anteriormente citadas establecen, o con las modificaciones que puedan establecerse en lo sucesivo teniendo en cuenta, a efectos de determinación del grupo de tarifa que corresponde a cada categoría profesional, las siguientes asimilaciones:

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

Artículo 19º.- 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

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

Percepciones no salariales

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

Artículo 20º.- 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 3 de este Convenio.

Artículo 21º.- Antigüedad.- Todos los trabajadores fijos disfrutarán de aumentos periódicos en sus haberes consistentes en bienios del 5 por 100 cada uno, en razón a su antigüedad en la Empresa.

Los trabajadores, que el 1 de Enero de 1.970, tuvieran consolidados uno o los dos Pluses especiales de 7,5% por 100, los continuarán disfrutando, con lo que el tope máximo de aumentos por antigüedad resultará incrementado, en estos casos especiales, en el porcentaje correspondiente al plus o pluses especiales consolidados.

Artículo 22º.- 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 Julio 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 Julio y el 1 de Diciembre.

Artículo 23º.- Gratificaciones extraordinarias especiales.- Se establecen tres gratificaciones extraordinarias, en la

cuantía que para cada categoría se señala en la tabla que figura en el anexo 3 y cuyo importe se hará efectivo dentro de las primeras quincenas de Abril, Agosto y Septiembre, respectivamente.

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

El devengo de dichas pagas se iniciará los días 1 de Abril, el 1 de Agosto y el 1 de Septiembre.

CAPITULO IV

BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS

Artículo 24º.- Premios a la antigüedad por una sola vez.- Al personal que cumpla los veinte, los treinta y los treinta y cinco años de servicio ininterrumpido en la Empresa, se le concederá un premio de vinculación que se pagará una sola vez, dentro del mismo mes en que cumpla los años de servicio, con la siguiente cuantía:

A los veinte años de servicio	40.000,- ptas.
A los treinta años de servicio	52.000,- ptas.
A los treinta y cinco años de servicio	63.000,- ptas.

Artículo 25º.- Seguro de Vida, Invalides y Accidentes de Circulación.- "MAHOU, S.A.", tiene suscrita desde el 1 de Junio de 1.984 una Póliza Colectiva para todo el personal de plantilla, de 2.000.000.- de pesetas por asegurado, que se mantendrá durante la vigencia de este Convenio con las siguientes condiciones:

A) Capital asegurado:

Invalides	2.000.000,- Ptas.
Fallecimiento	2.000.000,- Ptas.
Muerte por accidente	4.000.000,- Ptas.
Muerte por accidente de circulación	6.000.000,- Ptas.

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

Artículo 26º.- Jubilación y Viudedad.- Se mantiene el sistema actualmente pactado y que se recoge en el Anexo nº 1 de este Convenio. Para 1.990, los complementos de jubilación son los que figuran en el Anexo nº 2; estableciéndose una dotación para los empleados que se jubilen durante el año 1.990 de 295,7 M. de ptas.

Tanto la aportación como prestación a jubilados para el año 1.991 se fijará cuando se negocien en dicho año los salarios y complementos salariales.

Artículo 27º.- Indemnización por fallecimiento.- En caso de fallecimiento de un trabajador, independientemente de la liquidación que legalmente corresponda a sus derechohabientes, la Empresa abonará a éstos últimos una indemnización de 25.000,- Pesetas, por una sola vez.

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

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

Artículo 28º.- Orfandad.- Con independencia de la pensión que corresponda por orfandad a los hijos del trabajador fallecido, se establece una ayuda, abonable por cada hijo menor de dieciocho años, o mayor de dicha edad, si estuviera incapacitado para el trabajo y por una sola vez, de CINCUENTA MIL PESETAS (50.000.-).

Artículo 29º.- Ayuda por incapacidad laboral transitoria.-

A) Enfermedad y accidente común

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 encuentran en dicha situación.

B) Accidente de trabajo

Los trabajadores de cualquier categoría, incluidos en la Seguridad Social, tendrán opción a un complemento de retribución hasta el total del Salario Base, Antigüedad y Plus Convenio correspondientes a su categoría laboral en jornada normal de trabajo, mientras se encuentren en dicha situación, así como a los complementos de Productividad y de Trabajo Efectivo y Continuo, para el personal que tiene derecho a ellos. Para el personal de reparto, además del Salario Base, Plus de Convenio y Antigüedad se tendrá en cuenta la media de las primas cobradas en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de la baja. Caso de que se encuentren en la situación descrita en el artículo 7, apartado 3º, 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 el Comité de Empresa.

Artículo 30º.- El personal fijo de plantilla en situación legal de incapacidad permanente absoluta o total tendrá derecho a una ayuda por incapacidad de 10.000.- ptas. mensuales (12 veces al año). Dicha cantidad será incompatible con cualquier renta de trabajo.

Artículo 31º.- Personal disminuido físicamente.- La Empresa continuará efectuando, en la medida que le sea posible, el mejor acoplamiento del personal de las distintas secciones de la fábrica disminuido físicamente. También tratará, de acuerdo con los organismos oficiales pertinentes, de lograr la readaptación profesional del mayor número posible de dicho personal.

El personal de la sección de Reparto, con más de 50 años y más de 20 trabajando en la sección, deberá ser cambiado de puestos de trabajo, previo informe del Servicio Médico que establezca su incapacidad y, en este caso, previa consulta al interesado.

Artículo 32º.- La Empresa garantiza a aquellos productores que tengan hijos disminuidos psíquicos o minusválidos la percepción de la ayuda percibida por tal concepto en el año anterior.

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

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

Artículo 33º.- 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 fijo de plantilla podrá solicitar préstamos que, debidamente justificados y documentados, serán tramitados en el Departamento de Recursos Humanos.

A este fin se constituya un fondo de 15.000.000 de pesetas.

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

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

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

- Anticipos especiales:

Se establece anticipos especiales hasta el límite de 200.000.- ptas. y sin devengo de intereses para cubrir necesidades de carácter perentorio a juicio de la Dirección de Recursos Humanos.

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

En el caso de concesión del anticipo, el plazo de amortización se establece en un año y se realizará en los meses de pagos extraordinarios, sin que pueda solicitarse un nuevo anticipo hasta transcurridos 12 meses, como mínimo, desde la cancelación del anterior.

A este fin se constituye un fondo de 5 M. de Ptas.

Artículo 34º.- Servicio Militar.- El personal fijo incorporado a fijar podrá solicitar la reincorporación al trabajo en la Empresa previa obtención de la oportuna autorización de la autoridad

militar correspondiente, siempre y cuando el permiso concedido para trabajar en la Empresa sea igual o superior a treinta días, o bien que la continuidad en la prestación del trabajo quede garantizado.

El trabajador fijo que haya de incorporarse a filas durante el tiempo del Servicio Militar y no trabaje en la Empresa tendrá derecho a percibir, durante dicho periodo de tiempo, una cantidad fija de SIETE MIL PESETAS (7.000,-), por cada mes natural de permanencia en filas. Asimismo se abonará dicha cantidad a quienes sean objetos de conciencia y realicen servicio social sustitutorio del militar.

Artículo 359.- Economato.- La Empresa seguirá manteniendo, como hasta la fecha el concierto con un economato, a fin de que el personal pueda beneficiarse de mejores condiciones en la adquisición de materia de primera necesidad.

Artículo 369.- Renovación del carnet de conducir.- La Empresa efectuará las gestiones oportunas a fin de producirse 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.

Artículo 379.- Quebranto de moneda.- El personal de Caja, que hasta la fecha viene disfrutándolo, percibirá anualmente en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 23.320 ₧ Ptas.

Artículo 389.- De conformidad con lo dispuesto en el apartado primero del artículo 45 de la vigente Ordenanza Laboral, se fija la cuantía de las dietas, que deberá pagarse a los trabajadores que se desplacen a prestar sus servicios a localidades distintas de aquella en que esté situada la fábrica donde trabajen, en 6.000,- pesetas diarias.

En los casos en que el trabajador puede regresar el mismo día de su salida, solamente devengará media dieta de 1.750 pesetas diarias. Los días de salida y llegada se computarán para el devengo de dietas completas o medias, según proceda.

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

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

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

CAPITULO V

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 399.- Licencias.- La Empresa concederá licencias a sus trabajadores en los casos siguientes y de la duración que se indica:

Licencias con sueldo

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

Licencias sin sueldo

- a) En caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador con hijos menores de edad, podrá disfrutar de una licencia sin sueldo ni otra percepción económica, con reserva del puesto de trabajo, por un periodo no superior a un mes a contar desde la fecha del fallecimiento.
- b) La mujer trabajadora que hubiere dado a luz y agotado el periodo ordinario de suspensión de contrato por parto regulado en el apartado A) del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, podrá disfrutar de una licencia sin sueldo ni otra percepción económica, con reserva del puesto de trabajo por un periodo 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 éste derecho.

Las licencias especificadas en el epígrafe de licencias con sueldo, apartado b), c), d) y e) 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 sucedan los hechos que den origen a las licencias anteriormente mencionadas

estuviese ubicada fuera de la Provincia donde radique su centro de trabajo, 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 408.- Excedencia.- El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

CAPITULO VI

INGRESO, ASCENSOS Y PRUEBAS DE APTITUD

Artículo 418.- Para ingresar en la Empresa como trabajador fijo en las categorías que figuran en el Anexo 3, 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 psicoténicas y profesionales que la Empresa considere conveniente, de acuerdo con la categoría y clase de trabajo a desempeñar.
- C) Presentar los documentos requeridos por la Empresa, una vez superadas satisfactoriamente las pruebas.
- D) No podrán ingresar como fijos en jornada completa, a partir de la vigencia de este Convenio, quienes ya percibieran pensiones de la Seguridad social o clases pasivas del Estado o estuvieran en funciones de disfrute o regencia de trabajos adicionales.

Una vez producido el ingreso del nuevo personal, el Comité de Empresa será informado de ello.

Todos los contratos de trabajo se efectuarán de conformidad con la legislación vigente y los modelos-tipo de contrato se remitirán al Comité de Empresa.

Artículo 420.- 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.

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

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

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

- Para Ayudante Ser fijo en plantilla
- Para Oficial 2ª, 1ª y 1ª A. Obrero ... 2 años de antigüedad en la Empresa.

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

Caso de no ser cubiertas con personal fijo las plazas convocadas, se procederá a una nueva convocatoria en el plazo de tres meses para personal ajeno de la Empresa.

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

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

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

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

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

CAPITULO VII

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 432.- En cuantas materias afecten a la Seguridad e Higiene en el trabajo, serán de aplicación todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento, siguiéndose los criterios de aplicación y valoración del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 442.- Principios Generales.- Son funciones del Comité de Seguridad e Higiene promover en la Empresa la observancia y general aplicación de las normas de Seguridad e Higiene contenidas en el Reglamento de Régimen Interior y en todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento relativas a esta materia, así como promover, estudiar y dar publicidad a las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales.

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

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

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

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

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

La Empresa se compromete a garantizar la presencia de un A.T.S. durante el desarrollo de toda la jornada laboral, para prestar la debida atención a quien lo precise.

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

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

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

Artículo 452.- Ropa de trabajo.- La Empresa proveerá a cada uno de los trabajadores de ropa y calzado suficiente y adecuado para su uso en el trabajo, teniendo en cuenta las condiciones de realización y riesgos de cada actividad, y se ajustará al calendario pactado de mutuo acuerdo con el Comité de Seguridad e Higiene.

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

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

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

Artículo 462.- Reconocimientos Médicos.- La Empresa efectuará el reconocimiento médico para todo el personal de la siguiente forma:

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

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

Dichos reconocimientos constarán de las siguientes pruebas:

- Análisis sistemático de sangre: glucemia, colesteroína, urea, ácido úrico.
- Análisis sistemático de orina.

- Radiografía de tórax.
- Visiotest.

- Trabajadores en ambiente ruidosos: Audiometría.

- Trabajadores de reparto: Radiografías P.A. y lateral de C. Lumbo-sacra (anuales).

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

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

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

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

Como es costumbre en la Empresa, el Servicio Médico facilitará a cada trabajador el resultado de dicho reconocimiento.

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

CAPITULO VIII

SECCIONES SINDICALES

Artículo 47º.- Garantías Sindicales.- Los miembros del Comité de Empresa, afectados por este Convenio, dispondrán de una reserva de hasta cuarenta horas mensuales, sin pérdida de elemento alguno integrante de su retribución en los siguientes casos:

- a) Asistencia a cualquier clase de reuniones a las que fuesen debidamente citados por las centrales sindicales u órganos de la administración, en atención a su condición de representantes de los trabajadores.
- b) Participación en seminarios, cursos o actividades de carácter formativo, promovidos por su respectiva central sindical, a los que fuesen convocados y citados expresamente para su capacitación; así como actos de gestión que deban realizar por razón de sus obligaciones específicas.

Se acuerda la acumulación de hasta setenta horas para el Presidente y Secretario del Comité de Empresa, así como para los portavoces de las distintas Centrales sindicales representadas en el Comité de Empresa.

Asimismo, todos los delegados del Comité de Empresa podrá acumular las horas necesarias para asistir a congresos y cursos de formación, siempre que haya horas suficientes y preaviso por parte del Sindicato correspondiente.

Con cargo a la reserva de horas anteriormente citada, los miembros del comité 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.

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

En la Empresa se pondrá a disposición de los miembros del Comité espacios visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil y espontánea con los trabajadores y que podrán ser utilizados para fijar comunicaciones e información de interés directo y laboral en la Empresa. Las comunicaciones se fijarán siempre bajo la responsabilidad del Secretario del Comité de Empresa, debiendo conocerlas previamente la representación legal de la Empresa, a los efectos de que pueda alegar ante el delegado 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 48º.- Secciones Sindicales.- Será de aplicación lo dispuesto en la vigente Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 49º.- Asambleas.- El personal de "MAROU, S.A.", podrá celebrar asambleas para tratar asuntos de interés común laboral.

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

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

CAPITULO IX

Artículo 50º.- Reclamaciones del personal.- Cualquier reclamación o queja del personal, respecto de su situación, deberá ser planteada en la vía jerárquica correspondiente dentro de cada departamento y tan sólo cuando haya transcurrido un plazo de quince días sin que, agotada en sus distintos escalones dicha vía, haya obtenido contestación o la contestación recibida no sea favorable, podrá reclamar a la Dirección de Recursos Humanos, para que ésta tramite ante la Dirección General la misma, que deberá ser resuelta en un plazo máximo de quince días debiendo recaer forzosamente resolución, aunque sea negativa.

La resolución negativa abre el cauce a la jurisdicción competente.

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

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

CAPITULO X

Artículo 51º.- Festividad de la Virgen de las Viñas.- La festividad de la Virgen de las Viñas, Patrona de la Industria Carvecera, que se celebra el día 10 de Septiembre, se considera día laborable, pagándose doble, sin excepción de ningún tipo,

Artículo 52º.- Actividades variag.- El Comité de Empresa designará a dos personas a fin de que se integren en una Comisión cuyo objeto será la organización de actividades culturales, deportivas, etc..., para todo el personal de la Empresa.

Artículo 53º.- Repercusión en precios.- Como los incrementos pactados dan lugar a un incremento en los costos del personal, su incidencia en los precios repercutirá en la forma y cuantía que autoricen las normas vigentes en la materia.

DISPOSICION TRANSITORIA

El personal que le corresponda disfrutar sus vacaciones en 1.990 en el mes de Diciembre, al haber sido trasladadas al mes de Noviembre, percibirá una bolsa de 31.000,- ptas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

Para hacer realidad este principio y en tanto no se desarrolle una tabla exhaustiva de rendimientos, se establece que todo el personal deberá aportar toda la dedicación y competencia necesarias para hacer más productivo su trabajo o contribuir a facilitar las medidas organizativas que pudieran adoptarse en este sentido, ateniéndose, más particularmente, a la puntualidad, asistencia, actividad y sentido de la responsabilidad de cada trabajador.

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

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

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

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

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

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Comisión Mixta de Interpretación.- Las funciones de la Comisión Mixta de Interpretación son:

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

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Baltasar Mora Gómez
Eusebio García García
Isidoro Moriche Hermoso
Joaquín Álvarez Hernández
Rafael Alvaro Gonzalo
José Benito Carrasco Espejo
Pedro J. Guijarro Hurtado
Antonio Merchán Benayas
Ignacio Jimenez Martínez
Francisco Gómez Villarejo

REPRESENTACION DE LA EMPRESA

Vicente Castrillo García
Carlos Walter Schumacher
Félix Zubizarreta Murado
Eusebio López Romero

SEGUNDA.- Disposición Final.- 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.

A N E X O N º 1 AL CONVENIO COLECTIVO DE "M A H O U, S. A."

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

JUBILACION

El sistema, que se ha elegido, es un sistema mixto, ni de reparto ni de capitalización, es decir, no se ajusta a las recomendaciones del proyecto de reglamento que desarrollará la Ley de Fondo de Pensiones, y presenta, por otra parte, dificultades al no constituir reserva alguna financiera para las jubilaciones de la plantilla activa (la que está actualmente trabajando), ya que solo se dotará al fondo para el personal que se jubile a partir del 31.12.86.

Base 1ª .- Declaración general.- 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.

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

- 2.1.- Pertenecer a la plantilla de la Empresa, con un mínimo de diez años ininterrumpidos.
- 2.2.- Solicitar la jubilación voluntaria para el mismo día en que se cumplan los sesenta y cinco años de edad, con treinta días de antelación, como mínimo.

Lo indicado en los apartados 2.1. y 2.2., será de aplicación cuando el trabajador opte por la jubilación anticipada, a partir de los 60 años.

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

- 2.4.- Jubilarse en la fecha solicitada.

Base 3ª .- Beneficios que se concedan.- los beneficios que se concedan, son exclusivamente de naturaleza económica y se contemplan en las tablas de complementos de jubilación que figuran en el Anexo número 2. A dichas tablas se aplicará el porcentaje de la escala que a continuación se señala, teniendo en cuenta los años de servicio prestados a la Empresa, como productor fijo, computándose la fracción de año como año completo.

Base 4ª .- Tabla de jubilación ordinaria con el % que ha de alcanzar el complemento sobre las tablas que figuran en el Anexo número 2.-

Treinta años o más	100%
Veinticinco a veintinueve años	95%
Veinte a veinticuatro años	85%
Quince a diecinueve años	75%
Diez a catorce años	60%

A los trabajadores mayores de 60 años que optan por la jubilación anticipada, se les aplicará la antigüedad que tendrían si tuviesen 65 años cumplidos en dicho momento.

Base 5ª .- Fraccionamiento y pago.- El total del complemento anual que resulte de la aplicación de la escala (Base 4ª) y tablas (Anexo nº 2), se fraccionará en 14 pagas iguales, 12 se abonarán por meses naturales vencidos y las 2 restantes en los meses de Julio y Diciembre. El pago se efectuará en la forma que sea habitual en la Empresa.

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

Base 7ª .- Supuestos de invalidez.- El personal que hubiera causado baja en la Empresa antes de cumplir los sesenta y cinco años, por invalidez, tendrá derecho a percibir el complemento de pensión que le corresponda una vez alcanzada la edad reglamentaria, aplicándosele las tablas bases de complementos de jubilación vigentes el año que causó baja por invalidez. Este complemento más las pensiones, que por cualquier concepto, disfrute de la Seguridad Social o del ramo de accidentes, nunca será superior a las percepciones que reciban los jubilados del mismo año, por todos los conceptos: Seguridad Social y complementos de jubilación de la Empresa.

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

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

Base 10ª .- Vigencia.- Las anteriores normas están en vigor desde el 1º de Enero de 1.987, a todos los efectos.

Base 11ª .- Congelación del complemento.- Dadas las ventajas que para el trabajador jubilado reportan las condiciones pactadas en este Convenio, si, una vez cumplida la edad reglamentaria (65 años) de jubilación, no se jubilase, se le congelará el complemento de pensión que le hubiese correspondido en el momento de la jubilación por edad reglamentaria, y, por cada año vencido que pasase de fecha, se le reducirá, dicho complemento, en un 50 por 100, con un plazo máximo de 5 años, transcurrido el cual, quedará definitivamente extinguido.

Base 12ª .- Constitución del Fondo de Pensiones. Control.- A fin de compatibilizar la gestión de lo anterior con el carácter necesariamente deducible de las dotaciones del fondo, la Empresa, en Enero de 1.990, depositará la cantidad de 295,7 M. de pesetas en entidad ajena a MANOU, S.A., que esté debidamente autorizada por la Administración Pública, con objeto de que sea administrada a este fin, bajo el control de una Comisión Gestora, compuesta por representantes de la Empresa y de los Trabajadores, así como por representantes de la entidad que se elija. Por el momento, se estará a lo pactado el 4/12/87, mientras no se produzca variación legal.

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

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

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

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

Base 17ª .- Comisión Gestora del fondo de pensiones:

Representación Empresa.
Representación Trabajadores.

La Comisión aquí creada procederá a:

- 1) Actuar en base al contenido del acta de fecha 4/12/87.
- 2) Durante 1.990, analizará los posibles cambios jurídicos que la futura normativa pudiera establecer y su repercusión en el fondo que aquí se crea, proponiendo, en su caso, las soluciones o adecuaciones oportunas a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores. Dicha Comisión estará formada por cinco representantes de cada parte.

VIUDEDAD

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

- 18.1.- Estar percibiendo de la Empresa la pensión complementaria de jubilación o haber sido dado de baja en la Empresa por Incapacidad Permanente TOTAL O ABSOLUTA.
- 18.2.- Pertenecer a la plantilla fija de la Empresa.

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

- 19.1.- Haber contraído nupcias con una antelación mínima de tres años, respecto a la fecha del fallecimiento del causante.
- 19.2.- Estar conviviendo con el cónyuge causante ininterrumpidamente o, en caso de separación judicial, que la sentencia firme le hubiera reconocido inocente o hubiera obligado al causante al pago de indemnización pecuniaria.
- 19.3.- Estar incapacitado para el trabajo o tener a su cargo hijos del causante, con derecho a pensión de orfandad de la Seguridad Social.
- 19.4.- Si el beneficiario es varón, para tener derecho al complemento de pensión deberá reunir los requisitos señalados en los apartados 19.1, 19.2 y encontrarse al tiempo de fallecer su esposa incapacitado para el trabajo y sostenido económicamente por ella.

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

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

- 20.1. Si el causante estaba percibiendo la pensión complementaria de jubilación, el beneficiario percibirá el 60 por 100 de ésta en concepto de pensión de viudedad.
- 20.2. Si el causante hubiera sido baja en la Empresa por incapacidad permanente total o absoluta, el beneficiario percibirá:
 - a) Caso de que el causante tenga menos de 60 años cuando fallece, la pensión de viudedad será un porcentaje del

complemento de jubilación que le hubiera correspondido, caso de jubilarse ese año con 60 años de edad, según la escala que se detalla en el apartado 20.3.

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

- 20.3. Si el causante perteneciera a la plantilla fija de la Empresa en el momento del fallecimiento, la pensión de viudedad será un % del complemento de jubilación que le hubiera correspondido caso de jubilarse ese año con 60 años de edad, según la escala de años de servicio que a continuación se señala:

AÑOS DE SERVICIO EN LA EMPRESA (Cumplidos)	% del compl. de jubilación
Veinte o más años	60
Diez a diecinueve años	50
Hasta diez años	40

Si el causante, cuando fallece, tiene 60 o más años, la pensión de viudedad será un % del complemento de jubilación que le correspondiese por su edad, en el momento del fallecimiento. (Según escala anteriormente citada).

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

- 21.1.- Por contraer nuevas nupcias o contraer estado religioso.
21.2.- Pérdida o privación de la patria potestad en virtud de alguna de las causas previstas en los artículos 169 y 171 del Código Civil o ausencia que implique abandono de los hijos.
21.3.- Cesar en la incapacidad, si la pensión se otorgó por esta causa, salvo en los casos que la recuperación tenga lugar después de cumplir cuarenta años la viuda o sesenta el viudo.
21.4.- Por fallecimiento del beneficiario.

Base 22ª.- Las presentes normas de viudedad están en vigor a partir del 1º de Enero de 1.987.

GENERAL

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

A N E X O N º 2

TABLA DE COMPLEMENTOS DE JUBILACION 60/65 AÑOS PARA 1.990

AÑOS	COMPLEMENTO	GRUPO 1.	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 5	GRUPO 6	GRUPO 7	GRUPO 8	GRUPO 9
60 años	-	1.717.146	1.423.186	1.238.228	1.012.994	926.844	926.844	1.006.392	1.001.458
61 años	-10%	1.545.431	1.280.867	1.114.405	911.695	834.160	834.160	905.753	901.312
62 años	-11%	1.375.434	1.139.972	991.820	811.409	742.402	742.402	806.120	802.168
63 años	-12%	1.210.382	1.003.175	872.802	714.040	653.314	653.314	709.386	705.908
64 años	-13%	1.053.032	872.762	759.338	621.215	568.383	568.383	617.166	614.140
65 años	-14%	905.608	750.575	653.031	534.245	488.809	488.809	537.763	528.160

A N E X O N º 3

TABLA SALARIAL AÑO 1.990

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVEN.	TOTAL MES/DIA	GRATIF. EXTRASAL	HORA EXTRA	HORA NOCTUR.	COMPLEM. PRODUCC.	COMPLEM. COMIDA	COMPLEM. ROTACIONIC.	E. P.
TECN.-ADVOS.										
T.G. Sup.	75060	164339	239399	239399	465	313	0	0	0	222053
T.G. Med.	66970	151375	218345	218345	412	282	0	0	0	219060
Jefe 1	62925	142730	205655	205655	399	297	0	0	0	216066
Jefe 2	58170	135551	193721	193721	364	277	0	0	0	213077
Ofc.1 Ad.-A	57187	134206	191393	191393	357	272	11241	0	0	210080
Ofc.1 Adv.	55514	131917	187431	187431	344	265	11037	0	0	205590
Ofc.2 Adv.	51614	126287	177901	177901	315	249	10832	0	0	202597
Aux. Adv.	47442	118887	166329	166329	286	228	10680	0	0	198105
COMERCIAL										
Ins. Ven.1	57187	134206	191393	191393	357	272	0	0	0	210080
Ins. Rep.1	57187	134206	191393	191393	357	272	0	0	0	210080
Ins. Ven.2	53446	132955	186401	186401	327	264	0	0	0	205590
Ins. Rep.2	53446	132955	186401	186401	327	264	0	0	0	205590

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVEN.	TOTAL MES/DIA	GRATIF. EXTRASAL.	HORA EXTRA	HORA NOCTUR.	COMPLÉM. PRODUCC.	COMPLÉM. COMIDA	COMPLÉM. ROTACION.	E. P.
SUBALTERNOS										
Sub.1 J.E.	51366	115313	166679	166679	277	202	0	0	0	
Sub.1 Cobr.	49309	118201	167510	167510	279	203	10932	998	623	202597
Subalt. 1	49309	112270	161579	161579	263	192	10832	998	623	202597
Subalt. 2	47442	113845	161287	161287	262	192	10680	998	623	198105
OBREROS										
Of.1 J.E.-A	1930	4268	6198	185940	313	223	11102	1173	666	211507
Of.1 J.E.-1	1899	4194	6093	182790	308	220	11078	1153	661	210979
Of.1 Obr.-A	1797	3956	5753	172590	287	208	10999	1093	651	205590
Of.1 Obr.	1713	3760	5473	164190	271	200	10932	1046	642	202597
Of.2 Obr.	1647	3658	5305	159150	258	190	10832	1008	585	198105
Ayud. Obr.	1577	3553	5130	153900	246	184	10735	950	529	194813
Aux.1 Obr.	1543	3487	5030	150900	238	178	10680	930	500	191471
Aux.2 Obr.	1507	3423	4930	147900	231	173	10632	659	438	188527
Limp. 8 h.	1543	3487	5030	150900	238	178	10680	930	500	191471
Limp. 5 h.	965	2179	3144	94320	238	178	6675	0	313	119795

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

20447 RESOLUCION de 9 de abril de 1990, de la Dirección General de Política Tecnológica por la que se homologa un radioteléfono portátil, marca «Philips», modelo PR-710 fabricado por «Indelec, Sociedad Anónima», en Zamudio (Vizcaya).

Recibida en la Dirección General de Política Tecnológica la solicitud presentada por «Industria Electrónica de Comunicaciones, Sociedad Anónima», con domicilio social en avenida Pinoa, 8, municipio de Zamudio, provincia de Vizcaya, para la homologación de un radioteléfono portátil, fabricado por «Indelec, Sociedad Anónima», en su instalación industrial ubicada en Zamudio (Vizcaya).

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el «Laboratorio CTC Servicios Electromecánicos, Sociedad Anónima», mediante dictamen técnico con clave 4289/369, y la entidad colaboradora, «Tecnos, Garantía de Calidad», por certificado de clave TVINDIA01 han hecho constar respectivamente que el modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 2296/1985, de 8 de noviembre.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar el citado producto, con la contraseña de homologación GTP-0047, con fecha de caducidad del día 9 de abril de 1992 disponiendo, como características técnicas para cada marca y modelo homologado, las que se indican a continuación, debiendo el interesado presentar en su caso, los certificados de conformidad de la producción antes del día 9 de abril de 1991.

Esta homologación se efectúa en relación con la disposición que se cita, y por tanto el producto deberá cumplir cualquier otro Reglamento o Disposición que le sea aplicable.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones fundamentales en las que se basa la concesión de esta homologación dará lugar a la suspensión cautelar de la misma, independientemente de su posterior anulación, en su caso, y sin perjuicio de las responsabilidades legales que de ello pudieran derivarse.

Características comunes a todas las marcas y modelos

Primera. Descripción: Banda de frecuencia. Unidades: MHZ.
Segunda. Descripción: Número de canales y separación entre ellos. Unidades: canales/kHz.
Tercera. Descripción: Potencia del emisor en régimen de portadora. Unidades: W.

Valor de las características para cada marca y modelo

Marca y modelo: «Philips», PR-710.

Características:

Primera: 30-1.000.
Segunda: 10/25 y 12,5.
Tercera: 4.

En virtud de lo establecido en el artículo 6 del Real Decreto 1066/1989, de 25 de agosto («Boletín Oficial del Estado» de 5 de septiembre de 1989), estos equipos además deberán estar en posesión del Certificado de Aceptación, emitido por la Dirección General de Telecomunicaciones, previamente a su importación, fabricación en serie para el mercado interior, comercialización e instalación en España.

El titular de esta Resolución presentará dentro del periodo fijado para someterse al control y seguimiento de la producción, declaración en la que se haga constar que, en la fabricación de dichos productos, los sistemas de control de calidad utilizados se mantienen como mínimo, en las mismas condiciones que en el momento de la homologación.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 9 de abril de 1990.-La Directora general, Regina Revilla Pedreira.

20448 RESOLUCION de 9 de abril de 1990, de la Dirección General de Política Tecnológica, por la que se homologa un sistema multilínea, marca «Amper», modelo Tarsis 2-2-1, fabricado por «Amper, Sociedad Anónima», en Madrid.

Recibida en la Dirección General de Política Tecnológica la solicitud presentada por «Amper, Sociedad Anónima» con domicilio social en calle María de Molina, 37, municipio de Madrid, provincia de Madrid, para la homologación de un sistema multilínea, fabricado por «Amper, Sociedad Anónima», en su instalación industrial ubicada en Madrid.

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el «Laboratorio de Certificación de Telefonía de España», mediante dictamen técnico con clave ILC 3006, y la entidad colaboradora «Tecnos Garantía de Calidad, Sociedad Anónima», por certificado de clave TMAMR.AMRIA01(TT) han hecho constar respectivamente que el modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 1070/1986, de 9 de mayo.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar el citado producto, con la contraseña de homologación GSM-0017, con fecha de caducidad del día 9 de abril de 1992, disponiendo, como características técnicas para cada marca y modelo homologado, las que se indican a continuación, debiendo el interesado presentar en su caso, los certificados de conformidad de la producción antes del día 9 de abril de 1991.

Esta homologación se efectúa en relación con la disposición que se cita, y por tanto el producto deberá cumplir cualquier otro Reglamento o Disposición que le sea aplicable.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones fundamentales en las que se basa la concesión de esta homologación dará lugar a la suspensión cautelar de la misma, independientemente de su posterior anulación, en su caso, y sin perjuicio de las responsabilidades legales que de ello pudieran derivarse.

Características comunes a todas las marcas y modelos

Primera. Descripción: Tipo de comunicación.
Segunda. Descripción: Número de líneas/extensionses.
Tercera. Descripción: Funciones adicionales.