

19199 RESOLUCION de 15 de julio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto 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 14 de mayo de 1992 de una parte por el Comité de Empresa en representación de los Trabajadores y de otra por la Dirección de la Empresa en representación de la misma 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 de dicho 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, 15 de julio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MAHOU, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial, funcional y personal.*—Las estipulaciones del presente Convenio, afectarán a todo el personal de la Empresa «Mahou, Sociedad Anónima», dedicada a la fabricación y comercio de cerveza que preste sus servicios en 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.

Art. 2.º *Vigencia, revisión y prórroga.*—El presente Convenio tendrá efectos desde el 1 de enero de 1992, hasta el 31 de diciembre de 1993.

Las condiciones económicas pactadas serán las que se indican en las correspondientes tablas salariales, que se adjuntan a este Convenio, como anexo 2, para el año 1992.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1992 un incremento superior al 9 por 100 respecto a la cifra que resultó de dicho IPC al 31 de diciembre de 1991, se efectuará una revisión salarial por la diferencia tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 1992 y para llevar a cabo se tomará como referencia la tabla salarial utilizada para realizar los aumentos pactados para 1992 (tabla año 1991).

La revisión salarial, en su caso, se abonará en una sola vez durante el primer trimestre de 1993.

Para 1993, se negociarán, únicamente, salarios y complementos salariales.

El Convenio se considerará prorrogado por períodos anuales si ninguna de las partes contratantes formulase por escrito solicitud de denuncia ante la autoridad laboral con tres meses de antelación, como mínimo, a la conclusión de su vigencia (31 de diciembre de 1993) o a la de cualquiera de sus prórrogas, en su caso.

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

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

Art. 4.º *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 período 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.

Art. 5.º *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.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 6.º *Jornada.*—a) Respetando lo pactado en materia de jornada, ésta será para 1992 de 1.794,27 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 1.794,27 horas, en jornada de 8 horas diarias, no se cubre el total de días laborables del calendario laboral por una diferencia de 32 horas, se establece que estas 32 horas se consideren como cuatro jornadas no laborables y retribuidas.

La jornada de trabajo para 1993 será de 1.786,27 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 1.786,27 horas, en jornada de 8 horas diarias, no se cubre el total de los días laborables del calendario laboral por una diferencia de 40 horas, se establece que estas 40 horas se consideren como cinco jornadas no laborables y retribuidas.

b) Para el personal Administrativo y Subalterno la jornada para 1992 y 1993 será de 35 horas semanales, de lunes a viernes, ambos inclusive, en régimen de trabajo efectivo y continuado. Para este personal se establecen cuatro días no laborables y retribuidos para el año 1992 y cinco días no laborables y retribuidos para el año 1993.

Los cuatro días no laborables y retribuidos para el año 1992, se disfrutarán de manera consecutiva en turnos distribuidos en los meses de noviembre y diciembre y los cinco días para el año 1993, se disfrutarán también de manera consecutiva en turnos distribuidos en los meses de enero, febrero, noviembre y diciembre, turnos cuyas fechas serán planificadas por la Empresa.

En el supuesto caso de que al disfrutar los días no laborables y retribuidos de forma consecutiva anteriormente enunciadlos, 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.

Art. 7.º *Jornada, turnos y horarios de trabajo.* Respecto a las materias que comprende este enunciado, y en relación con las normas vigentes aplicables a las mismas, se pactan las siguientes particularidades que deberán interpretarse de conformidad con lo señalado en el artículo anterior:

1.º 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:

a) Negociación con el Comité de Empresa.

b) Caso de no llegar a acuerdo, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

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

3.º 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 40 horas semanales.

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

4.º 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.

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

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

7.º 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.

8.º 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.).

9.º 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.

10. El sistema de funcionamiento del régimen de trabajo de turnos especiales está desarrollado en el Acta número 10 de la Negociación Colectiva.

11. Se establece la organización de un turno nocturno en envasado de botellas (con personal voluntario) con el fin de que la eficacia del primer turno de la mañana sea inmediata a la iniciación de la jornada de trabajo.

Art. 8.º *Exclusiones del régimen de la jornada normal de trabajo.* 1. En el caso de los trabajadores cuyas actividades consistan en poner en marcha o cierran el trabajo de los demás, se estará a lo dispuesto en las vigentes disposiciones sobre jornada.

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

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

Art. 9.º *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 el que se inicia a partir de las doce horas en adelante y turno de noche, el que se inicia a partir de las veintitrés horas.

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

Art. 10. *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.

Art. 11. *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 25.000 pesetas brutas para cada trabajador de la Empresa. Dicha cantidad quedará absorbida y compensada por cualquier otro emolumento retributivo en que pudieran, en su caso, quedar incrementadas las retribuciones correspondientes a vacaciones.

Teniendo en cuenta que la actividad de «Mahon. Sociedad Anónima», resulta muy afectada por el fuerte incremento de la demanda en los meses de verano, lo que da a nuestra industria características muy peculiares, que permiten encuadrarla, sin ningún género de dudas, entre las calificadas como industria «de campaña», las vacaciones de su personal se disfrutarán durante ocho meses del año.

No obstante cuanto antecede, la Empresa tratará de conceder tantas vacaciones en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, como las

necesidades comerciales, de organización, producción y campaña permitan, estableciéndose para los meses citados, en cualquier caso, el disfrute de vacaciones para el 50 por 100 del personal.

Las vacaciones se disfrutarán en ocho meses (marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre); si algún trabajador, que le correspondan sus vacaciones en los cuatro meses de verano, quisiera disfrutarlas en los meses de enero, febrero, noviembre y diciembre, las solicitará a la Empresa, quien decidirá si las concede o no. Caso de disfrutarlas en alguno de los cuatro meses citados, y únicamente en este caso, percibirá una bolsa de 35.092 pesetas.

A partir de 1991, los que debieran disfrutar las vacaciones, según el cuadrante, en el mes de diciembre, al haber sido trasladadas aquéllas al mes de marzo, percibirán, únicamente en este caso y, mientras dure dicho cuadrante, la bolsa de 31.000 pesetas.

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.

Las vacaciones a partir de 1993 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.

La Empresa estudiara las situaciones de bajas médicas con hospitalización o de más de 15 días durante el período de vacaciones. De decidir aquélla que el trabajador disfrute dichos días, éstos se llevarán a cabo dentro de los meses de enero, febrero y noviembre y en las fechas por aquélla indicada.

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

Art. 12. *Plus de trabajo nocturno.*—Como consecuencia del artículo anterior, si por necesidades de campaña, producción o venta fuera necesario, a juicio de la Empresa, la realización de turnos de noche, en las secciones de Embotellado y Barriles, éstos podrán realizarse durante seis meses, dentro de un período de ocho, a elección de la Empresa (marzo a octubre). En estas condiciones no se podrá utilizar la noche en trenes o formatos de 1/5 o 1/3 retornables sin tener saturados todos los trenes que envasan estos productos en turnos de mañana y tarde.

Asimismo, para que se pueda trabajar en turnos de noche en cada uno de los productos restantes (retornables o no retornables) es obligatorio que el tren o irenes que puedan envasar esos productos y formatos necesarios, estén trabajando de mañana y tarde. A todos los efectos se exceptúa el tren número 8.

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

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 2, 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 de diciembre de 1979 y que en dicho año se calcularán aplicando lo que preveía el artículo 22 del Convenio que estaba vigente en 1979.

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

Art. 13. *Horas extraordinarias.*—Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de las señaladas para la prestación del horario normal en jornada normal 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 partes y que figura en las tablas que como anexo número 2 se acompaña a este Convenio.

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

Art. 14. *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 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.

Art. 15. *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.

Art. 16. 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.

Art. 17. A fin de estimular debidamente la productividad, reduciendo al máximo los tiempos muertos y el absentismo, todos los trabajadores incluido en este Convenio, a excepción de los pertenecientes al Servicio de Reparto, percibirán el complemento de productividad que se detalla en el anexo número 2 de este Convenio.

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

- 1.º Se percibirá por días efectivamente trabajados.
- 2.º A este único fin, se entenderá como jornada completa aquella que suponga más de la mitad de la jornada día pactada.
- 3.º Únicamente, a efectos de un mejor cálculo de este complemento, el descuento se aplicará al resultante de dividir el complemento entre treinta días.
- 4.º El personal de servicio de reparto, que haya sido declarado incapacitado por los servicios médicos y esté pendiente de acoplamiento en otro Departamento, percibirá el complemento de producción.
- 5.º 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 económicas

Art. 18. *Bases de cotización para Seguros Sociales, Desempleo, Mutualidad y Formación Profesional.*—De conformidad con lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, la cotización a la Seguridad Social se ajustará a los conceptos y con las limitaciones que las disposiciones anteriormente citadas establecen, o con las modificaciones que puedan establecerse en lo sucesivo teniendo en cuenta, a efectos de determinación del grupo de tarifa que corresponde a cada categoría profesional, las siguientes asimilaciones:

	Tarifa
Titulado grado superior y asimilado	1
Titulado de grado medio y asimilado	2
Jefe administración, técnicos y comerciales de 1.ª y 2.ª	3
Inspectores comerciales de 1.ª y 2.ª	5
Oficiales técnicos y administrativos	5
Subalterno de cualquier categoría	6
Auxiliares técnicos y administrativos	7
Oficiales de 1.ª jefes equipo, oficiales 1.ª y 2.ª obreros	8
Ayudantes y auxiliares de 1.ª obrero	9
Auxiliares de 2.ª obreros	10

Art. 19. *Conceptos que integran la retribución.* Las percepciones económicas de los trabajadores que prestan sus servicios en «Mahou, Sociedad Anónima», estarán integradas exclusivamente por los siguientes conceptos:

Percepciones salariales

- 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.

Art. 20. *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.

Art. 21. *Antigüedad.*—Todos los trabajadores fijos disfrutarán de aumentos periódicos en sus haberes consistentes en bienes del 5 por 100 cada uno, en razón a su antigüedad en la Empresa.

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

Art. 22. *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.

Art. 23. *Gratificaciones extraordinarias especiales.*—Se establecen tres gratificaciones extraordinarias, en la cuantía que para cada categoría se señala en la tabla que figura en el anexo 2 y cuyo importe se hará efectivo dentro de las primeras quincenas de abril, agosto y octubre, respectivamente.

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

El devengo de dichas pagas se iniciará los días 1 de abril, el 1 de agosto y el 1 de octubre.

CAPITULO IV

Beneficios sociales y otros

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

- A los veinte años de servicio: 50.000 pesetas.
- A los veinticinco años de servicio: 57.000 pesetas.
- A los treinta años de servicio: 65.000 pesetas.
- A los treinta y cinco años de servicio: 78.000 pesetas.

Art. 25. *Seguro de Vida, Invalidez y Accidentes de Circulación.* «Mahou, Sociedad Anónima», tiene suscrita desde el 1 de junio de 1984 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:
 - Invalidez: 2.000.000 de pesetas.
 - Fallecimiento: 2.000.000 de pesetas.

Muerte por accidente: 4.000.000 de pesetas.

Muerte por accidente de circulación: 6.000.000 de pesetas.

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

Art. 26. *Jubilación y viudedad.*-Se mantiene el sistema actualmente pactado y que se recoge en el Anexo número 1 de este Convenio. Para 1992, los complementos de jubilación son los que figuran en el Anexo número 3; estableciéndose una dotación para los empleados que se jubilen durante el año 1992 de 333,2 millones de pesetas.

Tanto la aportación como la prestación a jubilados para el año 1993 se fijará cuando se negocien en dicho año los salarios y complementos salariales.

Art. 27. *Indemnización por fallecimiento.*-En caso de fallecimiento de un trabajador, independientemente de la liquidación que legalmente corresponda a sus derechohabientes, la Empresa abonará a estos últimos una indemnización de 25.000 pesetas, por una sola vez.

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

Viuda o viudo.

Hijos matrimoniales y no matrimoniales.

- Adoptivos menores de dieciocho años e incapacitados para el trabajo, sea cual fuera su edad.

- Ascendientes legítimos en primer grado.

- Hermanos.

- Huérfanos menores de dieciocho años e incapacitados para el trabajo que estuvieran a su cargo.

Art. 28. *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 50.000 pesetas (50.000 pesetas).

Art. 29. *Ayuda por incapacidad laboral transitoria:*

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

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

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

b) *Accidente de trabajo.*-Los trabajadores de cualquier categoría, incluidos en la Seguridad Social, tendrán opción a un complemento de retribución hasta el total del salario base, antigüedad y plus convenio correspondientes a su categoría laboral en jornada normal de trabajo, mientras se encuentren en dicha situación, así como a los complementos de productividad, y de trabajo efectivo y continuado, para el personal que tiene derecho a ellos. Para el personal de reparto, además del salario base, plus de convenio y antigüedad se tendrá en cuenta la media de las primas cobradas en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de la baja. Caso de que se encuentren en la situación descrita en el artículo 7.º, apartado 3.º, 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.

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

Art. 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. También tratará, de acuerdo con los organismos oficiales pertinentes, de lograr la readaptación profesional del mayor número posible de dicho personal.

El personal de la sección de reparto, con más de cincuenta años y más de veinte trabajando en la sección, deberá ser cambiado de puesto de trabajo, previo informe del servicio médico que establezca su incapacidad y, en este caso, previa consulta al interesado y, todo ello con el mismo criterio y dinámica de los últimos años.

Art. 32. 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.

Art. 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 20.000.000 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 20.000 pesetas y sin devengo de intereses para cubrir necesidades de carácter perentorio a juicio de la Dirección de Recursos Humanos.

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

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

A este fin se constituye un fondo de 5.000.000 de pesetas.

Art. 34. *Servicio militar.* El personal incorporado a filas podrá solicitar la reincorporación al trabajo en la empresa previa obtención de la oportuna autorización de la autoridad militar correspondiente, siempre y cuando el permiso concedido para trabajar en la empresa sea igual o superior a treinta días, o bien que la continuidad en la prestación del trabajo quede garantizado.

El trabajador que haya de incorporarse a filas durante el tiempo del servicio militar y no trabaje en la empresa tendrá derecho a percibir, durante dicho período de tiempo, una cantidad fija de siete mil pesetas (7.000), por cada mes natural de permanencia en filas. Asimismo se abonará dicha cantidad a quienes sean objetores de conciencia y realicen servicio social sustitutorio del militar.

Art. 35. *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.

Art. 36. *Renovación del carné de conducir.* La empresa efectuará las gestiones oportunas a fin de producirse la renovación de los carnés de conducir, próximos a caducar, de aquel personal que lo utilice como elemento de trabajo, siendo el coste de cada renovación por cuenta de la empresa.

Art. 37. *Quebranto de moneda.*-El personal de caja, que hasta la fecha viene disfrutándolo, percibirá anualmente en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 25.302 pesetas.

Art. 38. 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 este situada la fábrica donde trabajen, en 9.000 pesetas diarias.

En los casos en que el trabajador puede regresar el mismo día de su salida, solamente devengará media dieta de 2.350 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

Art. 39. *Licencias.* La empresa concederá licencias a sus trabajadores en los casos siguientes y de la duración que se indica:

Licencias con sueldo

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

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 tres meses, en aquellos supuestos de enfermedad grave acreditada del recién nacido. Cuando el padre y la madre trabajen en «Mahou, Sociedad Anónima», uno de ellos podrá ejercer este derecho.

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

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

Art. 40. Excedencia.—El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

CAPITULO VI

Ingreso, ascensos y pruebas de aptitud

Art. 41. Para ingresar en la empresa como trabajador fijo en las categorías que figuran en el anexo 2, será necesario cumplir los requisitos tipificados en la legislación vigente al respecto y, además, los siguientes:

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

Art. 42. 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 2.ª, 1.ª y 1.ª A: Dos años de antigüedad en la empresa.

Caso de que las plazas, convocadas no quedasen cubiertas, se hará otra nueva convocatoria sin el requisito de la antigüedad.

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 tendrá 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 noviembre de cada año y el tiempo para su realización será hasta el mes de marzo del año siguiente.

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

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

CAPITULO VII

Salud laboral

Art. 43. En cuantas materias afecten a la Salud Laboral 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.

Art. 44. 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 otra 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 dispositivos 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 ATS durante el desarrollo de toda la jornada laboral, para prestar la debida atención a quien lo precise.

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

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

La empresa continuará potenciando a todos los niveles la formación en materia de seguridad e higiene, a fin de crear una mentalidad correcta en este campo.

Art. 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 con el Comité de Seguridad e Higiene y que figuran en el anexo número 4.

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 de los artículos 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.

Art. 46. *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, colesterolina, urca, ácido úrico.

— Análisis sistemático de orina.

— Radiografía de tórax.

— Visiotest.

— *Trabajadores en ambientes ruidosos:* Audiometría.

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

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

— Al personal del Taller de Instalaciones se les realizarán radiografías de columnas 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

Art. 47. *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 al objeto de realizar su actividad sindical. Cada Central Sindical presente en el Comité de Empresa, podrá acumular mensualmente las horas sindicales de sus Delegados de la Sección Sindical y sus miembros en el Comité de Empresa.

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

Al objeto de ordenar el disfrute de la reserva de horas sindicales, se establecen las siguientes normas:

1) *Norma general:* Todo representante del personal para cumplir las funciones propias de su cargo dentro de la jornada de trabajo deberá avisar a su respectivo mando.

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

2) *Salidas al exterior del centro de trabajo:* Para toda salida al exterior del centro de trabajo los representantes de los trabajadores utilizarán el impreso «hoja de control de absentismo y visitas», visado por su mando.

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

3) *Asuntos sindicales dentro del centro de trabajo:* Para realizar cualquier clase de gestión sindical dentro del centro de trabajo, se comunicará al respectivo mando para interrumpir el trabajo habitual, cumplimentándose el vale «Hoja de control de absentismo y 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) *Acumulación de horas sindicales:* La acumulación de horas se comunicará, en la medida de lo posible, con la suficiente antelación al Jefe de Personal.

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

En la Empresa se pondrá a disposición de los miembros del Comité espacios visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil y espontánea con los trabajadores y que podrán ser utilizados para fijar comunicaciones e información de interés directo y laboral en la Empresa. Las comunicaciones se fijarán siempre bajo la responsabilidad del Secretario 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.

Art. 48. *Secciones sindicales.*—Será de aplicación lo dispuesto en la vigente Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 49. *Asambleas.*—El personal de «Mahou, Sociedad Anónima», 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

Art. 50. *Reclamaciones del personal.*—Cualquier reclamación o queja del personal, respecto de su situación, deberá ser plantada 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

Art. 51. *Festividad de la Virgen de las Viñas.*—La festividad de la Virgen de las Viñas, Patrona de la industria cervecera, que se celebra

el día 10 de septiembre, se considera día laborable, pagándose doble, sin excepción de ningún tipo.

Art. 52. *Actividades varias.*—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. A este fin se asigna un presupuesto de 3.000.000 de pesetas.

Art. 53. *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.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—*Jubilación de los trabajadores con 60 o más años de edad en 1992.*—Los trabajadores que al 1 de enero de 1992 tengan 60 o más años de edad cumplidos se podrán acoger a los beneficios de jubilación establecidos en la tabla de complementos de 1991 sin actualizar. El plazo para acogerse a dichos beneficios finaliza el 31 de diciembre de 1992. Caso de no acogerse a dicho sistema hasta la fecha indicada les será de aplicación la norma establecida en la Base 11.

Segunda.—*Trabajadores que no se puedan acoger a los beneficios de jubilación anticipada por no haber estado de alta en la Seguridad Social antes del 1 de enero de 1967.*—Podrán jubilarse cuando cumplan 65 años, acogiéndose a los beneficios establecidos en el sistema vigente del año 1991.

Caso de que se modificara este requisito y el trabajador pudiera acogerse a los beneficios de jubilación anticipada, le sería de aplicación la normativa sobre jubilación pactada en la Base 11 del Convenio, a partir del 1 de enero del año siguiente en que se dicte la norma. Por lo tanto, hasta el 31 de diciembre del año en que, en su caso, se dictase la posible nueva normativa sobre jubilación anticipada, el trabajador que lo desee podrá jubilarse con el sistema de jubilación vigente en 1991, aplicándosele las tablas del año en que cumplió los 60 años de edad.

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 competencias 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 1.ª Obrero, sin que ello cree derecho alguno a ascenso por antigüedad.

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

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

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

Séptima.—Se crea una Comisión que durante la vigencia del presente Convenio estudie la creación de las categorías de Preventista e Inspector de Ventas de 3.ª De llegar a un acuerdo se incorporaría como normativa del Convenio.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—*Comisión Mixta de Interpretación.* Las funciones de la Comisión Mixta de Interpretación son:

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

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES: José Benito Carrasco Espejo, Eusebio García García, Isidoro Moriche Hermoso, Rafael Alvaro Gonzalo, José Antonio Benito García, Francisco García Sánchez, Juan C. Romero Domínguez, Lorenzo de Mingo Somolinos, Ignacio Jiménez 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.

ANEXO I

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

Jubilación

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

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

Base 2.ª *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 Pertenece 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 sesenta años.

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

2.4 Jubilarse en la fecha solicitada.

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

Base 4.ª *Tabla de jubilación ordinaria con el tanto por ciento que ha de alcanzar el complemento sobre las tablas que figuran en el Anexo número 2.*

Treinta años o más: 100 por 100.

Veinticinco a veintinueve años: 95 por 100.

Veinte a veinticuatro años: 85 por 100.

Quince a diecinueve años: 75 por 100.

Diez a catorce años: 60 por 100.

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

Base 5.ª *Fraccionamiento y pago.*—El total del complemento anual que resulte de la aplicación de la escala (Base 4.ª) y tablas (Anexo número 2), se fraccionará en 14 pagas iguales, 12 se abonarán por meses naturales vencidos y las dos restantes en los meses de julio y diciembre. El pago se efectuará en la forma que sea habitual en la Empresa.

Base 6.ª *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 7.ª *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 base de complementos de jubilación vigentes el año que causó baja por invalidez. Este complemento más las pensiones, que por cual-

quer 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 8.^a *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 9.^a *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 implante.

Base 10. *Vigencia*.—Las anteriores normas están en vigor desde el 1 de enero de 1987, a todos los efectos.

Base 11. A partir del 1 de enero de 1993, si una vez cumplida la edad de sesenta años, no se jubila, se le deducirá cada año un 25 por 100 del Complemento de Pensión que le hubiese correspondido al cumplir los sesenta años. La fecha tope para aplicar dicha deducción anual será el 31 de diciembre de cada año. Cada año y en la fecha tope antes mencionada, se le seguirá deduciendo el 25 por 100 de la cantidad que le hubiese quedado el año anterior y así sucesivamente hasta los sesenta y cinco años. A tal efecto, se elaborará la correspondiente tabla para 1993.

En consecuencia, a partir del 1 de enero de 1993, a los trabajadores que se jubilen con sesenta o más años de edad cumplidos, les será de aplicación la tabla de complementos del año en que dichos trabajadores cumplieron los sesenta años, con la reducción del 25 por 100 por año (sistema vigente a partir de 1992).

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

Base 12. *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 1992, depositará la cantidad de 332,2 millones de pesetas en entidad ajena a «Mahou, Sociedad Anónima», que esté debidamente autorizada por la Administración Pública, con objeto de que sea administrada a este fin, bajo el control de una Comisión Gestora, compuesta por representantes de la Empresa y de los trabajadores, así como por representantes de la entidad que se elija. Por el momento, se estará a lo pactado el 4 de diciembre de 1987, mientras no se produzca variación legal.

Base 13. *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 14. 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 15. *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 16. *Actualización del fondo*.—En lo sucesivo, las dotaciones de la Empresa al fondo se actualizarán, cada año, con el IPC 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 17. *Comisión gestora del fondo de pensiones*:

- Representación Empresa.
- Representación trabajadores.

La Comisión aquí creada procederá a:

1) Actuar en base al contenido del acta de fecha 4 de diciembre de 1987.

2) Durante 1990, analizará los posibles cambios jurídicos que la futura normativa pudiera esclarecer 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 18. *Condiciones del causante*.—Deberán encontrarse, en el momento de su fallecimiento, en alguna de las siguientes situaciones:

18.1 Estar percibiendo de la Empresa la pensión complementaria de jubilación.

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

18.3 Pertener a la plantilla fija de la Empresa.

Base 19. *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 20. *Beneficios que se conceden*.—Son de naturaleza exclusivamente económica según la situación del causante en el momento del fallecimiento.

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

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

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

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

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

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

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

Base 21. *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 22. Las presentes normas de viudedad están en vigor a partir del 1 de enero de 1987.

General

Base 23. 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 derecho habiente.

Tabla salarial año 1992

Categorías	Salario base	Plus conven	Total mes/día	Gratíf. extrasal.	Hora extra	Hora nocturn.	Complem. product.	Complem. comida	Complem. rotación	C.E.P.	Complem. de vacación
<i>Técnicos administrativos</i>											
5 T. G. Superior	80.310	202.165	282.475	282.475	549	369	0	0	0	259.387	25.000
6 T. G. Medio	72.220	185.413	257.633	257.633	486	333	0	0	0	256.394	25.000
8 Jefe 1. ^a	68.175	174.485	242.660	242.660	471	350	0	0	0	253.400	25.000
10 Jefe 2. ^a	63.420	165.159	228.579	228.579	430	327	0	0	0	250.407	25.000
14 Oficial 1. ^a Ad.-A	62.437	163.395	225.832	225.832	421	321	13.264	0	0	247.414	25.000
16 Oficial 1. ^a Adv.	60.764	160.393	221.157	221.157	406	312	13.023	0	0	243.924	25.000
18 Oficial 2. ^a Adv.	56.864	153.048	209.912	209.912	372	294	12.781	0	0	239.931	25.000
20 Auxiliar Adv.	52.692	143.566	196.258	196.258	337	269	12.602	0	0	235.439	25.000
<i>Comercial</i>											
25 Ins. Ven. 1. ^a	62.437	163.395	225.832	225.832	421	321	0	0	9	247.414	25.000
26 Ins. Rep. 1. ^a	62.437	163.395	225.832	225.832	421	321	0	0	0	247.414	25.000
27 Ins. Ven. 2. ^a	58.696	161.245	219.941	219.941	386	311	0	0	0	242.924	25.000
28 Ins. Rep. 2. ^a	58.696	161.245	219.941	219.941	386	311	0	0	0	242.924	25.000
<i>Subalternos</i>											
29 Sub. 1. ^a J. E.	56.616	140.054	196.670	196.670	327	239	0	0	0	239.931	25.000
30 Sub. 1. ^a Obr.	54.559	143.092	197.651	197.651	329	240	12.900	1.177	736	239.931	25.000
31 Subalterno 1. ^a	54.559	136.094	190.653	190.653	310	227	12.781	1.177	736	239.931	25.000
32 Subalterno 2. ^a	52.692	137.617	190.309	190.309	309	227	12.602	1.177	736	235.439	25.000
<i>Obreros</i>											
33 Of. 1. ^a J.E.-A	2.105	5.208	7.313	219.390	369	264	13.099	1.384	786	248.841	25.000
34 Of. 1. ^a J.E.-A	2.074	5.115	7.189	215.670	363	259	13.071	1.363	780	248.313	25.000
36 Of. 1. ^a Obr.-A	1.972	4.816	6.788	203.640	339	245	12.978	1.292	768	242.924	25.000
37 Of. 1. ^a Obr.	1.888	4.570	6.458	193.740	320	237	12.900	1.235	757	239.931	25.000
38 Of. 2. ^a Obr.	1.822	4.437	6.259	187.770	305	225	12.781	1.189	690	235.439	25.000
39 Ayud. Obr.	1.752	4.301	6.053	191.590	291	217	12.666	1.121	624	232.147	25.000
40 Auxiliar 1. ^a Obr.	1.718	4.217	5.935	178.050	281	210	12.602	1.097	590	229.005	25.000
41 Auxiliar 2. ^a Obr.	1.682	4.135	5.817	174.510	272	204	12.545	742	516	225.861	25.000
42 Limp. 8 h.	1.718	4.217	5.935	178.050	281	210	12.602	1.097	590	229.005	25.000
43 Limp. 5 h.	1.074	2.636	3.710	111.300	281	210	7.876	0	369	143.128	25.000

Tabla general de complementos de jubilación del año 1992 para dar cumplimiento a la base 11 del convenio colectivo

Años	Reducc. (porcentaje)	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 5	Grupo 6	Grupo 7	Grupo 8	Grupo 9
60	—	1.938.228	1.606.421	1.397.649	1.143.417	1.130.396	1.046.175	1.135.965	1.130.396
61	25	1.453.671	1.204.816	1.048.237	857.563	847.797	784.631	851.974	847.797
62	25	1.090.253	903.612	786.178	643.172	635.848	588.473	638.981	635.848
63	25	817.690	677.709	589.634	482.379	476.886	441.355	479.236	476.886
64	25	613.268	508.282	442.226	361.784	357.665	331.016	359.427	357.665
65	25	459.951	381.212	331.670	271.338	268.249	248.262	269.570	268.249

A partir del 1 de enero de 1993, los trabajadores que se jubilen con 60 o más años de edad cumplidos, les sera de aplicación la tabla de complementos del año en que dichos trabajadores cumplieron 60 años de edad, con la reducción del 25 por 100 anual.

Tabla transitoria de complementos de jubilación para trabajadores que al 1 de enero de 1992 tengan cumplidos 60 o más años de edad y se jubilen en 1992. Esta tabla sólo tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1992

Años	Reducc. (porcentaje)	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 5	Grupo 6	Grupo 7	Grupo 8	Grupo 9
60	—	1.803.003	1.494.345	1.300.139	1.063.644	973.186	973.186	1.056.712	1.051.531
61	10	1.622.703	1.344.911	1.170.125	957.280	875.867	875.867	951.041	946.378
62	11	1.444.206	1.196.971	1.041.411	851.979	779.522	779.522	846.426	842.276
63	12	1.270.901	1.053.334	916.442	749.742	685.979	685.979	744.855	741.203
64	13	1.105.684	916.401	797.305	652.276	596.802	56.802	648.024	644.847
65	14	950.888	788.105	685.682	560.957	513.250	513.250	557.301	554.568

Tabla de complementos de jubilación año 1992 para trabajadores que no pudiéndose acoger a la jubilación anticipada por no haber cotizado a la Seguridad Social antes del 1 de enero de 1967, se jubilen cuando cumplan los 65 años de edad

Años	Reducc. (porcentaje)	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 5	Grupo 6	Grupo 7	Grupo 8	Grupo 9
60	—	1.938.228	1.606.421	1.397.649	1.143.417	1.130.396	1.046.175	1.135.965	1.130.396
61	10	1.744.405	1.445.779	1.257.884	1.029.075	1.017.356	941.558	1.022.369	1.017.356
62	11	1.552.520	1.286.743	1.119.517	915.877	905.447	837.987	909.908	905.447
63	12	1.366.218	1.132.334	985.175	805.972	796.793	737.429	800.719	796.793
64	13	1.188.610	985.131	857.102	701.196	693.210	641.563	696.626	693.210
65	14	1.022.205	847.213	737.108	603.029	596.161	551.744	599.098	596.161