

pendiente resultante, teniendo en cuenta, en su caso, lo estipulado en el párrafo tercero de esta cláusula.

Octava.—El INSERSO y la Comunidad Autónoma de Extremadura se comprometen a continuar la cooperación técnica para el mantenimiento del control de calidad de las bases de datos. A este efecto se constituirá una Comisión de Seguimiento, formada por profesionales del Área de Valoración del INSERSO y los que designe la Comunidad Autónoma de Extremadura, encargada de detectar y corregir los posibles errores en las futuras codificaciones y grabaciones de los expedientes de valoración, así como resolver los problemas de interpretación y cumplimiento que puedan plantearse en la ejecución del presente Convenio.

Novena.—El INSERSO se compromete a la actualización periódica de la aplicación informática para gestión de valoraciones, obrantes ya en el centro base de Badajoz de la Comunidad Autónoma de Extremadura, conforme a las exigencias de la nueva normativa que se promulgue y a los avances tecnológicos.

Décima.—El presente acuerdo entrará en vigor en el momento de su firma y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 1996, si bien podrá prorrogarse por mutuo acuerdo de las partes interesadas con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación del mismo.

Con independencia de la extinción del presente Convenio, seguirá vigente lo dispuesto en las cláusulas quinta, sexta, octava y novena.

Undécima.—El presente Convenio de colaboración está excluido de la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas, artículo 3 c), sin perjuicio de que le sean de aplicación los principios de la misma para resolver las dudas y lagunas que pudieran plantearse.

Duodécima.—La jurisdicción contencioso-administrativa con sede en Madrid será la competente para resolver cuestiones litigiosas que pudieran suscitarse entre las partes en el desarrollo del presente Acuerdo.

Y en prueba de conformidad, firman por duplicado el presente acuerdo en el lugar y fecha antes señalados.—Por el INSERSO, el Director general, Héctor Maravall Gómez-Allende.—Por la Comunidad Autónoma de Extremadura, el Consejero, Guillermo Fernández Vara.

23313 RESOLUCIÓN de 3 de octubre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Mahou, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Mahou, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9006572), que fue suscrito con fecha 17 de septiembre de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra, por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones 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, 3 de octubre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MAHOU, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

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

Las estipulaciones del presente Convenio afectarán a todo el personal de la empresa «Mahou, Sociedad Anónima», dedicada a la fabricación y comercio de cerveza, que preste sus servicios en los centros de trabajo que la misma tiene actualmente establecidos, o que establezca en el futuro, en cualquier parte del territorio nacional.

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

Artículo 2. *Vigencia, revisión y prórroga.*

El presente Convenio tendrá efectos desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1996.

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 1996.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara al 31 de diciembre de 1996 un incremento superior al 5 por 100 respecto a la cifra que resultó de dicho IPC al 31 de diciembre de 1995, 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 1996, y para su cálculo se tomará como referencia la tabla salarial utilizada para realizar los aumentos pactados para 1996 (tabla año 1995).

La revisión salarial, en su caso, se abonará en una sola vez durante el primer trimestre de 1997.

El Convenio se considerará prorrogado por períodos anuales si ninguna de las partes contratantes formulase por escrito denuncia ante la autoridad laboral con tres meses de antelación, como mínimo, a la conclusión de su vigencia (31 de diciembre de 1996) o la de cualquiera de sus prórrogas, en su caso.

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

Artículo 3. *Efectos del Convenio.*

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

Artículo 4. *Absorción.*

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.

Artículo 5. *Revisión.*

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

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. *Jornada.*

a) Respetando lo pactado en materia de jornada, ésta será para 1996 de 1.746,27 horas, a razón de cuarenta horas semanales, de lunes a viernes, ambos inclusive, en régimen de trabajo de jornada completa y continuada. Dado que, al distribuir las 1.746,27 horas, en jornada de ocho horas diarias, no se cubre el total de los días laborables del calendario laboral por una diferencia de ochenta horas, se establece que estas ochenta horas se consideren como diez jornadas no laborables y retribuidas.

b) Para el personal administrativo y subalterno la jornada para 1996 será de treinta y cinco horas semanales, de lunes a viernes, ambos inclusive, en régimen de trabajo efectivo y continuado con las excepciones en jornada que se establecen en este Convenio Colectivo. Para este personal se establecen diez días no laborables y retribuidos.

Los diez días no laborables y retribuidos para el año 1996 se disfrutarán de manera consecutiva en turnos distribuido en los meses de enero, febrero, noviembre y diciembre de dicho año. Las fechas de disfrute de los diez días serán planificadas por la empresa para los meses de enero, febrero, noviembre y diciembre y comunicadas previamente al personal.

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

Artículo 7. Jornada, turnos y horarios de trabajo.

Respecto a las materias que comprende este enunciado, y en relación con las normas vigentes aplicables a las mismas, se pactan las siguientes particularidades que deberán interpretarse de conformidad con lo señalado en el artículo anterior.

1. Todos los turnos que a continuación se indican, tanto en M-1 como en M-2, podrán ser cubiertos o no durante la vigencia del Convenio, en función de las necesidades que determine la empresa.

2. Turnos:

2.1 Turnos específicos en M-1:

A) Régimen de trabajo de turnos especiales: Implantación de los programas de trabajo continuado (siete días a la semana —mañana, tarde y noche—) y durante todo el año con los turnos de trabajo que a continuación se concretan:

	Turnos semana Año 1996
Maltería	21
Cocción (1)	15
Fermentación-bodegas:	
Fermentación/bodegas (1)	10
Filtros y Prellenado (1)	15
Control fermentación	21
Levadura F-9 (1)	15
Taller general eléctrico	21
Servicios generales	21

(1) El inicio de los turnos será el lunes, a las siete horas, con la excepción de que en Filtros y Prellenado el domingo a las veintitrés horas empezarán su trabajo dos trabajadores.

El personal de estas Secciones disfrutará de ocho días complementarios naturales de vacaciones cuando trabajen en régimen de 21 turnos/semana (mañana, tarde y noche) y durante todo el año, y de cinco días complementarios naturales (de lunes a viernes) de vacaciones, cuando trabaje a partir de 15 turnos/semana (mañana, tarde y noche) y durante todo el año.

Los ocho o cinco días naturales complementarios de vacaciones del personal en régimen de turnos especiales, según los supuestos enunciados, se disfrutarán en cualquiera de los meses del año, a juicio de la empresa, notificándose su iniciación a los interesados, como mínimo, con una semana de antelación.

B) Turnos de mantenimiento:

Mantenimiento mecánico: 16 turnos/semana (mañana, tarde y noche) y durante todo el año. Grupo de ocho personas, como máximo, en turno de noche.

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

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

Este personal de Mantenimiento, siempre que cumpla todos los requisitos establecidos para el régimen de trabajo de turnos especiales, señalados en el apartado A), disfrutará de los días naturales complementarios de vacaciones allí establecidos.

C) Otros turnos:

Logística, de lunes a viernes:

De ocho a quince horas.

De trece a veinte horas.

De quince a veintidós horas.

Informática (sección Explotación), de lunes a viernes:

De ocho a quince horas.

De doce a diecinueve horas.

De diecisiete a veinticuatro horas.

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

Comercial (Control de Pedidos), de lunes a viernes:

De seis treinta a trece treinta horas.

De ocho a quince horas.

De trece treinta a veinte treinta horas.

De diecisiete a veinticuatro horas.

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

Una secretaria, de lunes a viernes, de doce a veinte horas, con una hora de descanso.

Guardia diaria comercial-Alejandro Dumas, segundo turno, jornada de quince a veintitrés horas.

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

Laboratorio: En función de necesidades y a juicio de la empresa, ésta podrá establecer turno de noche en Laboratorio, si el envasado de barriles o botellas «Laiker» o alguna otra situación especial hacen necesario trabajar de noche.

Secretarías: Se acuerda la posibilidad de que la empresa establezca, según su criterio, un puesto de Secretaria con la misma jornada que la Secretaria del departamento Comercial: De doce a veinte horas, con una hora de descanso. De crearse dicho puesto, se cubriría con personal interno voluntario.

Turno de preparación de máquinas: Organización de un turno nocturno de preparación de máquinas, con personal voluntario, a fin de que la eficacia del primer turno de la mañana sea inmediata la iniciación de la jornada de trabajo. Las funciones a desarrollar por este turno comprenderán desde alimentación hasta evacuación completa de los trenes.

En lo que respecta al resto de turnos existentes en la actualidad, seguirán en vigor y ante posibles turnos a establecer se estará a la normativa legal vigente.

2.2) Turnos específicos en M-2.

A) Régimen de trabajo de turnos especiales:

Implantación de los programas de trabajo continuado (siete días a la semana, mañana, tarde y noche) y durante todo el año con los turnos de trabajo que a continuación se concretan:

Turnos, semana año 1996

Fabricación:

Supervisión 21 (fines de semana, vigilancia y control).

Oficiales 15 (inicio de jornada a las siete horas del lunes).

Servicios Generales 21.

Almacén General 15 turnos/semana (mañana, tarde y noche) y durante todo el año.

El personal de estas Secciones disfrutará de ocho días complementarios naturales de vacaciones cuando trabaje en régimen de 21 turnos/semana (mañana, tarde y noche) y durante todo el año, y de cinco días complementarios naturales (de lunes a viernes) de vacaciones cuando trabaje a partir de 15 turnos/semana (mañana, tarde y noche) y durante todo el año.

Los ocho o cinco días naturales complementarios de vacaciones del personal en régimen de turnos especiales, según los supuestos enunciados, se disfrutarán en cualquiera de los meses del año, a juicio de la empresa,

notificándose su iniciación a los interesados, como mínimo, con una semana de antelación.

B) Mantenimiento:

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

Mantenimiento mecánico: 16 turnos/semana (mañana, tarde y noche) y durante todo el año.

Este personal de mantenimiento, siempre que cumpla todos los requisitos establecidos para el régimen de trabajo de turnos especiales, señalados en el apartado A), disfrutará de los días naturales complementarios de vacaciones allí establecidos.

C) Otros turnos:

Comercial (Administrativos):

De siete a catorce horas.

De catorce a veintiuna horas.

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

Administrativos/Recepcionistas:

De ocho a quince horas.

De doce treinta a diecinueve treinta horas.

Los Administrativos/Recepcionistas, sustituirán también, en su caso, al puesto de Corretornos en las funciones comerciales de expedición, con la jornada laboral propia de este puesto de trabajo.

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

Turno de noche de Litro: Se establece la posibilidad de turno de noche en la Línea de Litro desde el mes de marzo a octubre, según necesidades.

Turno de noche de limpieza y preparación de máquinas: Turno de noche de limpieza y preparación de máquinas, con personal voluntario, a fin de que la eficacia del primer turno de la mañana sea inmediata a la iniciación de la jornada de trabajo. Las funciones a desarrollar de este turno de trabajo, además de la limpieza de las máquinas, comprenderán la preparación de las mismas desde alimentación hasta evacuación completa de los trenes. Este turno realizará las funciones de limpieza mientras no se modifiquen las actuales circunstancias de producción.

Laboratorio: En función de necesidades y a juicio de la empresa, ésta podrá establecer turno de noche en Laboratorio si el envasado de barriles o botellas o alguna otra situación especial hacen necesario trabajar de noche.

En lo que respecta al resto de turnos existentes en la actualidad, seguirán en vigor, y ante posibles turnos a establecer, se estará a la normativa laboral vigente.

2.3 Normas comunes para los dos centros de trabajo:

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

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

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

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

C) El personal sujeto a turnos, en tanto esté adscrito a la jornada de ocho horas de trabajo efectivo y continuado, devengará un complemento por compensación de los cuarenta y cinco minutos de tiempo de comida, que se abonará por jornada trabajada en turno de ocho horas efectivas y continuadas, y será aplicable a las categorías y con las cuantías que figuran en las tablas que se adjuntan como anexo número 2.

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

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

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

D) Los horarios para los distintos turnos se empalmarán de tal forma que entre los mismos no existan tiempos muertos y quede, en cualquier caso, garantizado el relevo.

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

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

G) Siendo, en todo caso, los horarios de trabajo descritos anteriormente de trabajo efectivo y continuado, a efectos de control de puntualidad para todo el personal, éste fichará la entrada al puesto de trabajo a la hora en punto en los relojes de control de su sección, y la salida del mismo no antes de cinco minutos de la hora de finalización, quedando, en todos los casos, garantizado el relevo.

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

I) Asimismo, la empresa entregará las listas de personal de mantenimiento en las distintas secciones de fábrica en que éstas existan, indicando sus turnos, horarios, libranzas, etc.

Artículo 8. Exclusiones del régimen de la jornada normal de trabajo.

1. En el caso de los trabajadores cuyas actividades consistan en poner en marcha o cierran el trabajo de los demás, se estará a lo dispuesto en las vigentes disposiciones sobre jornada.

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

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

Artículo 9. Movilidad geográfica.

En los desplazamientos temporales, inferiores a tres meses, se comunicarán hasta las quince horas del miércoles, para ser efectivos el lunes siguiente. En los traslados definitivos, cuando se trate de un número inferior a 30 trabajadores, se avisará con dos meses de antelación al Comité Intercentros.

Artículo 10. Movilidad funcional.

En los supuestos de movilidad funcional se aplicará lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores; sin embargo, cuando los cambios se realicen entre las Secciones de Fabricación, Envasado y Mantenimiento, se comunicarán previamente al Comité de Empresa, aduciendo las razones que lo justifican. El trabajador, si no conoce el puesto, será instruido previamente en el desempeño de las funciones del mismo, dejando el puesto cubierto siempre que sea necesario, a juicio de la empresa.

Artículo 11. Período y retribución de vacaciones.

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

La retribución salarial de las vacaciones estará constituida por el salario base más los aumentos por antigüedad, tanto ordinarios como especiales, el plus de convenio y la cantidad a tanto alzado de 46.500 pesetas brutas para cada trabajador de la empresa. Dicha cantidad quedará absorbida y compensada por cualquier otro emolumento retributivo en que pudieran, en su caso, quedar incrementadas las retribuciones correspondientes a vacaciones.

Teniendo en cuenta que la actividad de «Mahou, Sociedad Anónima» resulta muy afectada por el fuerte incremento de la demanda en los meses

de verano, lo que da a nuestra industria características muy peculiares, que permiten encuadrarla, sin ningún género de dudas, entre las calificadas como industria de «campana», las vacaciones de su personal se disfrutarán durante ocho meses del año.

No obstante cuanto antecede, la empresa tratará de conceder tantas vacaciones en los meses de junio, julio, agosto y septiembre como las necesidades comerciales, de organización, producción y campaña permitan, estableciéndose para los meses citados, en cualquier caso, el disfrute de vacaciones para el 50 por 100 del personal.

Las vacaciones se disfrutarán en ocho meses (marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre); si algún trabajador que le correspondan sus vacaciones en los cuatro meses de verano quisiera disfrutarlas en los meses de enero, febrero, noviembre y diciembre, las solicitará a la empresa, quien decidirá si las concede o no. Caso de disfrutarlas en alguno de los cuatro meses citados y, únicamente en este caso, percibirá una bolsa de 43.358 pesetas.

Cualquier trabajador podrá cambiar con otro de la misma categoría o sección su período de vacaciones, previa autorización del mando. Caso de cambio de vacaciones de un mes natural por otro, cada trabajador tendrá derecho a los días de vacaciones del mes en que realmente los disfrute.

Si al trabajador con derecho a vacaciones de mes natural se le autorizara a comenzarlas iniciado el mes natural, los días de vacaciones serán de treinta días naturales consecutivos.

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

Igualmente, se podrá cambiar quince días de vacaciones con otro trabajador de la misma sección, categoría y puesto de trabajo, preavisando ambos trabajadores, con un mes de antelación, las fechas concretas de disfrute.

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

El cuadrante actual de vacaciones tiene una vigencia de ocho años (1995-2002), adecuándolo a las categorías existentes en la actualidad en función de las necesidades.

Artículo 12. *Plus de trabajo nocturno.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 14. *Plus de rotación de tarde y noche.*

Se establece un plus de rotación en cuantía igual, por categoría, a la que figura en el anexo 2, que se percibirá por día efectivamente trabajado en turno de tarde o noche, en jornada completa (siete u ocho horas, según corresponda), en régimen de rotación de turnos. En la organización de estos turnos 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, este complemento no se percibirá.

Artículo 15. *Horas extraordinarias.*

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

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

La base para el cálculo del importe de las horas extraordinarias y de sus recargos será el salario hora pactado de mutuo acuerdo entre las partes y que figura en las tablas que como anexo número 2 se acompaña a este Convenio.

Estos salarios serán incrementados en su base con los pluses de antigüedad a que cada trabajador tenga derecho, de conformidad con lo previsto en el artículo 23 de este Convenio.

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

Artículo 16. *Escalafones.*

La Dirección de la empresa redactará el escalafón del personal a su servicio, con separación de los grupos que lo integren, teniendo en cuenta para la colocación en el mismo, los siguientes extremos:

1. Grupo laboral.
2. Categoría profesional.
3. Orden de antigüedad en la categoría.
4. Orden de puntuación, en su caso, en el examen de ascenso.
5. Antigüedad en la categoría inmediata inferior.
6. Antigüedad en el grupo laboral.
7. Antigüedad en la empresa.
8. Fecha de nacimiento.

La Dirección de la empresa publicará anualmente en el mes de febrero, entregando copia a la representación legal de los trabajadores, el escalafón para conocimiento del personal y, el trabajador que se considere perjudicado podrá reclamar ante la misma sobre el lugar que le haya sido asignado.

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

Artículo 17. *Rendimientos mínimos.*

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

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

Artículo 18.

Todas las percepciones señaladas en el presente Convenio se referirán a la jornada completa, y en tanto no se establezcan las tablas de rendimiento mínimo, para tener derecho a la totalidad de las percepciones, es preciso haber cubierto íntegramente la jornada completa con el rendimiento habitual propio de esta empresa. Los trabajadores que prestan servicios durante un horario inferior al de la jornada completa percibirán sus salarios y complementos salariales en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 19.

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

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

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

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 20. Bases de cotización para seguros sociales, desempleo, mutualidad y formación profesional.

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

	Tarifa
Titulado Grado Superior y asimilado	1
Titulado Grado Medio y asimilado	2
Jefe Administración, Técnicos y Comerciales de 1.ª y 2.ª	3
Inspectores Comerciales de 1.ª y 2.ª	5
Oficiales Técnicos y Administrativos	5
Subalternos 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

Artículo 21. Conceptos que integran la retribución.

Las percepciones económicas de los trabajadores que prestan sus servicios en «Mahou, Sociedad Anónima», estarán integradas exclusivamente por los siguientes conceptos:

Percepciones salariales:

- 21.1 Salario base.
- 21.2 Plus Convenio.
- 21.3 Complementos personales:

- 21.3.1 Antigüedad.
- 21.3.2 Pluses especiales de antigüedad.
- 21.3.3 Condiciones particulares, si las hubiere.

21.4 Complementos por calidad o cantidad de trabajo:

- 21.4.1 Horas extraordinarias.
- 21.4.2 Retribución especial de domingos y festivos.
- 21.4.3 Primas o incentivos en general, si los hubiere.
- 21.4.4 Complemento por trabajo efectivo y continuado.

21.5 Complementos de puestos de trabajo:

- 21.5.1 Plus de rotación.
- 21.5.2 Plus de trabajo nocturno.

21.6 Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

- 21.6.1 Gratificaciones extraordinarias reglamentarias.
- 21.6.2 Gratificaciones extraordinarias especiales.

Percepciones no salariales:

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

Artículo 22. Salario base y plus Convenio.

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

Artículo 23. Antigüedad.

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

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

Artículo 24. Pagas extraordinarias obligatorias.

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de dos pagas extraordinarias, de treinta días cada una, en los meses de junio y diciembre.

Para el cálculo de estas pagas se computará el salario base y el plus Convenio, más los aumentos por antigüedad.

Para tener derecho a percibir el importe íntegro de cada una de estas pagas, es preciso estar al servicio de la empresa con doce meses consecutivos de antelación, como mínimo, en la fecha señalada, para hacer efectiva cada una de ellas. En otro caso, serán abonadas por doceavas partes, computándose como meses completos las fracciones de mes, e iniciándose el devengo de dichas pagas el 1 de junio y el 1 de diciembre.

Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias especiales.

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

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

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

CAPÍTULO IV

Beneficios sociales y otros

Artículo 26. *Compensación de gastos por traslado definitivo a M-2.*

Ante la situación de traslado definitivo a M-2, se establece como compensación por gastos totales, tanto propios como de los familiares a cargo del trabajador, que sea trasladado definitivamente, a partir del día de la fecha, y todo ello en cumplimiento de lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores:

500.000 pesetas brutas y por una sola vez.

Concesión de un crédito para compra de vivienda de 2.500.000 pesetas; sin intereses y amortizable en seis años, siempre que se compre en la zona de M-2.

Artículo 27. *Transporte de M-1 a M-2.*

Ayuda de 6.000.000 de pesetas y constitución de una Comisión que estudie el tema.

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

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

A los veinte años de servicio: 70.000 pesetas.

A los veinticinco años de servicio: 87.500 pesetas.

A los treinta años de servicio: 105.000 pesetas.

A los treinta y cinco años de servicio: 122.500 pesetas.

Artículo 29. *Seguro de Vida, Invalidez y Accidentes de Circulación.*

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

A) Capital asegurado:

Invalidez absoluta: 3.000.000 de pesetas.

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 suscrita.

Artículo 30. *Jubilación y viudedad.*

Se mantiene el sistema actualmente pactado y que se recoge en el anexo número 1 de este Convenio. Para 1996, 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 1996 de 399.300.000 pesetas.

Artículo 31. *Indemnización por fallecimiento.*

En caso de fallecimiento de un trabajador, independientemente de la liquidación que legalmente corresponda a sus derechohabientes, la empresa abonará a 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 32. *Orfandad.*

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

Artículo 33. *Ayuda por incapacidad laboral transitoria.*

A) Enfermedad, accidente común y maternidad:

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

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

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

B) Accidente de trabajo:

Los trabajadores de cualquier categoría, incluidos en la Seguridad Social, tendrán opción a un complemento de retribución hasta el total del salario base, antigüedad y plus Convenio correspondientes a su categoría laboral en jornada normal de trabajo, mientras se encuentran 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 2.3.C en su último párrafo, se tendrán en cuenta los complementos de trabajo efectivo y continuado y el complemento de productividad.

En el caso de que la legislación vigente fuera derogada o modificada, la empresa buscaría la mejor solución, a fin de obtener el necesario acuerdo, en esta materia, con la representación legal de los trabajadores.

Artículo 34. *Incapacidades.*

a) Incapacidad permanente total: Los trabajadores que estén en esta situación legal tendrán derecho a la percepción de 18.000 pesetas mensuales (12 veces al año).

Durante la vigencia de este Convenio la indemnización a cargo de la empresa por incapacidad permanente total será de 3.000.000 de pesetas.

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

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

d) Período de tramitación: A los trabajadores que estén tramitando su expediente de incapacidad se les abonará los complementos de producción y comida, cuando corresponda según jornada, mientras dure dicha situación, de conformidad con la normativa vigente.

La tramitación voluntaria del expediente de incapacidad requiere como condición indispensable la baja por incapacidad laboral transitoria mientras se tramita dicha incapacidad.

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

Artículo 35. *Personal disminuido físicamente.*

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

El personal de la sección de reparto, con más de cincuenta años y más de veinte trabajando en la sección, deberá ser cambiado de puesto

de trabajo, previo informe del servicio médico que establezca su incapacidad y, en este caso, previa consulta al interesado y, todo ello con el mismo criterio y dinámica de los últimos años.

Artículo 36.

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

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

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

Artículo 37. *Préstamos y anticipos especiales.*

Préstamos:

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

A este fin se constituye un fondo de 30.000.000 de pesetas (un millón por solicitud, como máximo).

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

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

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

Anticipos especiales:

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

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

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

A este fin se constituye un fondo de 9.000.000 de pesetas.

Artículo 38. *Servicio militar.*

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

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

Artículo 39. *Economato.*

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

Artículo 40. *Renovación del carné de conducir.*

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

Artículo 41. *Quebranto de moneda.*

El personal de caja, que hasta la fecha viene disfrutándolo, percibirá anualmente en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 31.263 pesetas.

Artículo 42.

Se fija en 11.500 pesetas/día la cuantía de la dieta completa, que deberá pagarse a los trabajadores que se desplacen a prestar sus servicios a localidades distintas de aquella en que esté situada la fábrica donde trabajen.

En los casos en que el trabajador puede regresar el mismo día de su salida, solamente devengará media dieta de 2.960 pesetas diarias. Los días de salida y llegada se computarán para el devengo de dietas completas o medias, según proceda.

Los trabajadores de los servicios de transporte y reparto que tengan que prestar servicio en localidades distintas de aquella en que radique la fábrica, estarán excluidos del régimen de dietas que se establece en el párrafo anterior, siempre que tengan pactadas con la empresa otras compensaciones económicas.

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

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

CAPÍTULO V

Licencias y excedencias

Artículo 43. *Licencias.*

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

Licencias con sueldo:

- a) Quince días por causa de matrimonio del trabajador.
- b) Tres días por alumbramiento de esposa o nacimiento de hijo. Cuando la inscripción no se pueda llevar a efecto por ser festivos los días de licencia, se concederá el permiso necesario a tal efecto.
- c) Cuatro días por defunción del cónyuge, hijos, padres, padres políticos o hermanos del trabajador.
- d) Dos días por defunción de abuelos, abuelos políticos, nietos, tíos, tíos políticos, sobrinos, cuñados o hijos políticos del trabajador.
- e) Hasta tres días por operación quirúrgica mayor o enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, padres políticos, nietos, hermanos y hermanos políticos del trabajador.
- f) Por el tiempo indispensable cuando los trabajadores deban cumplir algún deber de carácter público y personal impuesto por la Ley o disposición administrativa.
- g) Un día por matrimonio de padre, madre, hijos, hermanos, hermanos políticos, nietos o comuniones de hijos o nietos del trabajador.
- h) Dos días por traslado de domicilio del trabajador. Se establece un día adicional por traslado de domicilio en el supuesto de traslado definitivo a M-2.

Licencias sin sueldo:

- a) En caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador con hijos menores de edad, podrá disfrutar de una licencia sin sueldo ni otra percepción económica, con reserva del puesto de trabajo, por un período no superior a un mes a contar desde la fecha del fallecimiento.
- b) La mujer trabajadora que hubiere dado a luz y agotado el período ordinario de suspensión de contrato por parto regulado en el apartado A) del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, podrá disfrutar de una licencia sin sueldo ni otra percepción económica, con reserva del puesto de trabajo por un período máximo de tres meses, en aquellos supuestos de enfermedad grave acreditada del recién nacido. Cuando el padre y la madre trabajen en «Mahou, Sociedad Anónima», uno de ellos podrá ejercer este derecho.

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

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

Artículo 44. *Excedencias.*

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

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

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

CAPÍTULO VI

Ingreso, ascensos, pruebas de aptitud y Tribunal calificador

Artículo 45.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 46. *Formación, ascensos y pruebas de aptitud.*

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

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

Cuando surjan necesidades, y en consecuencia deban scarse las plazas a concurso, éstas se convocarán en primer lugar en el centro de trabajo donde exista tal necesidad y, si no se cubre en éste se convocará en el otro centro de trabajo. Caso de que no se cubra con personal fijo en ninguno de los centros de trabajo, la empresa podrá realizar una nueva convocatoria para personal ajeno a la misma en un plazo de tres meses.

La empresa convocará y celebrará con anterioridad a las pruebas de aptitud cursos de formación profesional. La enseñanza correrá a cargo

del personal de la misma, que designe la Gerencia por su capacitación, según la materia de que se trate.

La formación a impartir vendrá determinada por las características del puesto de trabajo para el que se prepare al personal. Todas las pruebas de aptitud, que preceptivamente se celebren, se han de puntuar con un máximo de 10 puntos, de los cuales hasta dos corresponderán a la antigüedad, a razón de 0,10 puntos por año de servicio en la empresa. No se podrá descontar ninguna puntuación en la valoración de las pruebas por conducta laboral que haya sido anteriormente sancionada.

Los requisitos de cada convocatoria dependerán del puesto o puestos que se saquen a concurso, especificándose aquéllos en cada convocatoria según la naturaleza de la plaza a cubrir.

Se establecen como requisitos previos para acceder a las pruebas de aptitud, además de los que se determinen en cada caso, los siguientes:

No se podrán presentar a ninguna convocatoria de plaza los trabajadores que tengan igual o superior categoría laboral que la que haya que cubrir, en virtud de la convocatoria que se saca a concurso.

Para Ayudante: Ser fijo en plantilla.

Para Oficial de segunda, de primera y de primera-A: Dos años de antigüedad en la empresa.

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

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

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

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

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

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

Artículo 47. *Tribunal calificador.*

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

CAPÍTULO VII

Salud laboral

Artículo 48.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, serán de aplicación todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento y todo lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se constituye el Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral, de acuerdo con todo lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Éste estará compuesto por ocho miembros:

Cinco de M-1.

Tres de M-2.

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

Artículo 49. *Principios generales.*

Son funciones del Comité de Seguridad y Salud promover en la empresa la observancia y general aplicación de las Normas de Prevención de Riesgos

Laborales y todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento relativas a esta materia, así como promover, estudiar y dar publicidad a las medidas que estime oportunas, en orden a la prevención de riesgos profesionales.

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

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

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

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

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

La empresa se compromete a garantizar la presencia de un Ayudante Técnico Sanitario durante el desarrollo de toda la jornada laboral, para prestar la debida atención a quien lo precise.

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

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

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

Artículo 50. *Ropa de trabajo.*

La empresa proveerá a cada uno de los trabajadores de ropa y calzado suficiente y adecuado para su uso en el trabajo, teniendo en cuenta las condiciones de realización y riesgos de cada actividad, y se ajustará al calendario pactado de mutuo acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud, 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 y Salud velará por el estricto cumplimiento del artículo 141 y 142 de la Ordenanza General de Seguridad y Salud.

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

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

Artículo 51. *Reconocimientos médicos.*

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

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

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

Dichos reconocimientos constarán de las siguientes pruebas:

- Análisis sistemático de sangre: Glucemia, colesteroína, urea, 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 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 y Salud interesará la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la empresa, conforme a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.

La empresa pondrá los medios de locomoción necesarios para que los reconocimientos médicos que deban realizarse fuera de los centros de trabajo se lleven a cabo fuera de la jornada laboral.

CAPITULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 52. *Garantías sindicales.*

Los miembros de los Comités de Empresa afectados por este Convenio dispondrán de una reserva de hasta treinta horas mensuales para los de M-2, excepto dos de los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral, que dispondrán hasta cuarenta horas, y hasta cuarenta horas mensuales para los de M-1, sin pérdida de elemento alguno integrante de su retribución al objeto de realizar su actividad sindical. En M-1, 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. En M-2, cada Central sindical presente en el Comité de Empresa podrá acumular mensualmente las horas sindicales de sus miembros en el Comité de Empresa.

Con cargo a la reserva de horas anteriormente citada, los miembros de los Comités de Empresa dispondrán de las facilidades necesarias para informar, durante la jornada laboral, a los trabajadores por ellos representados, sobre asuntos de interés directo laboral. Dicha comunicación, que se registrará por las normas vigentes en la empresa, se efectuará de modo que no se perturbe, en absoluto, la normalidad del proceso productivo en cualquiera de los Departamentos de la empresa.

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

1) Norma general:

Todo representante del personal para cumplir las funciones propias de su cargo dentro de la jornada de trabajo, deberá avisar a su respectivo mando.

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

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

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

3) Asuntos sindicales dentro del centro de trabajo:

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

4) En el cumplimiento de los apartados 1), 2) y 3), la representación de los trabajadores, en el uso de las horas sindicales a que son acreedores, se comprometen formalmente a avisar a sus correspondientes mandos

con una antelación mínima de veinticuatro horas, salvo en los casos de ineludible y probada necesidad sindical.

5) Acumulación de horas sindicales:

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

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

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

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

Artículo 53. *Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros consta de trece miembros. Éstos dispondrán del mismo número de horas y locales, que tienen, como miembros que son, de los Comités de Empresa. En consecuencia, los miembros del Comité Intercentros dispondrán de cuarenta horas para cumplir sus funciones sindicales, tanto en el Comité Intercentros como en el Comité de Empresa a que pertenezcan.

En lo que respecta a funciones, serán las establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, cuya distribución la realizarán los dos Comités de Empresa y el Comité Intercentros, evitando la duplicidad de tal manera que un mismo tema no se trate en dos foros distintos. En relación con lo anterior, el Comité Intercentros designará de entre sus miembros los que han de formar parte en las distintas comisiones de trabajo del mismo, que serán los que mantengan las reuniones periódicas con la Dirección de la empresa.

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

Artículo 54. *Secciones sindicales.*

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

Se acuerda la incorporación de un Delegado sindical en Alovera por Central sindical presente en el Comité de Empresa.

Artículo 55. *Asambleas.*

El personal de «Mahou, Sociedad Anónima» podrá celebrar asambleas para tratar asuntos de interés común laboral.

Estarán legitimados para solicitar dichas asambleas los representantes legales de los trabajadores, como órgano representativo de los trabajadores; también podrán solicitarlas los mismos trabajadores, a través del Comité de 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. La representación legal de los trabajadores será responsable, en todo momento, de que las asambleas se desarrollen con absoluta normalidad y sin interrumpir el proceso productivo, haciéndose expresa mención de la reserva de acciones que pudieran corresponder a la empresa, si a ello hubiere lugar.

CAPÍTULO IX

Artículo 56. *Reclamaciones del personal.*

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

La resolución negativa abre el cauce a la jurisdicción competente.

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

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

CAPÍTULO X

Artículo 57. *Festividad de la Virgen de las Viñas.*

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

Artículo 58. *Actividades varias.*

El Comité Intercentros designará a dos personas a fin de que se integren en una Comisión, cuyo objeto será la organización de actividades culturales, deportivas, etc., para todo el personal de la empresa. A este fin, se asigna un presupuesto de 5.000.000 de pesetas para 1996.

CAPÍTULO XI

Artículo 59. *Traslado de producción a Alovera.*

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

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

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

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

Documentación anexa: Números 5 y 6.

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

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

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

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

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

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

g) Prejubilaciones 58 y 59 años: Las que se produzcan a partir del año 1998 con 59 años y a partir de 1999 desde los 58 años con carácter voluntario, con las condiciones pactadas en Convenio. Se incluyen los trabajadores que no han cotizado a la Seguridad Social antes del 1 de enero de 1967.

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

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

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

Deberán jubilarse cuando cumplan sesenta y cinco años, acogiéndose a los beneficios establecidos en la tabla que se adjunta como anexo número 4.

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 1996, aplicándosele las tablas del año en que cumplió los sesenta años de edad.

Disposición transitoria segunda.

Durante el año de vigencia de este Convenio (1996), la empresa mantendrá, al menos, el mismo número de plantilla fija existente al 31 de diciembre de 1995, excluyendo en su cómputo las jubilaciones ordinarias, anticipadas, incapacidades totales o absolutas, fallecimientos, bajas voluntarias, que se produzcan y que se amortizarán todas (es decir, que se respetará el número de plantilla fija resultante de restar a la plantilla fija existente al 31 de diciembre de 1995, todos los supuestos de bajas anteriormente citadas, que se hayan producido durante el año 1996, baja todas, que se amortizarán).

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

Disposición transitoria tercera.

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

Disposición transitoria cuarta.

Los ayudantes que en el año 1996 cumplan 55 años serán ascendidos a la categoría de oficial segundo obrero en el mes de enero de 1996.

Disposición transitoria quinta. *Línea de botes.*

Como excepción a lo regulado en el artículo 12, se establece la posibilidad de trabajo de noche hasta el 31 de diciembre de 1996, según necesidades determinadas por la empresa.

Disposición adicional primera.

Durante la vigencia de este Convenio se mantendrán e incrementarán los rendimientos actuales obtenidos en la empresa durante todo el período pactado.

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

Disposición adicional segunda.

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

Disposición adicional tercera.

El salario del personal de limpieza se equipara al de auxiliar de primera obrero, sin que ello cree derecho alguno a ascenso por antigüedad.

Disposición adicional cuarta.

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

Disposición adicional quinta.

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

Disposición adicional sexta.

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

Disposición adicional séptima.—*Categoría de inspector ventas tercera.*

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

Disposición adicional octava.

El personal que la empresa contrate en prácticas tendrá una retribución de 3.135.000 pesetas/brutas/año. La duración del contrato será la prevista en la legislación vigente y el número de contratos será, como máximo, de cinco al año.

Disposición adicional novena.—*Valoración de puestos.*

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

Disposición final primera.—*Comisión mixta de interpretación.*

Las funciones de la Comisión Mixta de Interpretación son:

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

Representación de los trabajadores:

Don José Benito Carrasco Espejo.
Don Eusebio García García.
Don Isidoro Moriche Hermoso.
Don Rafael Álvaro Gonzalo.
Don Francisco García Sánchez.
Don Francisco Peramo Medina.
Don José Aranda Garrigós.
Don José Carlos Gismero Elez.
Don Juan Carlos Romero Domínguez.
Don Jaime Moreno de Frutos.
Don José Luis González Mateo.
Don Ignacio Jiménez Martínez.

Representación de la empresa:

Don Vicente Castrillo García.
Don Carlos Walter Schumacher.
Don Félix Zubizarreta Murado.
Don Eusebio López Romero.
Don Luis B. Delgado Casals.

Disposición final segunda. *Derecho supletorio.*

En todos aquellos aspectos no determinados concretamente en el presente Convenio, se estará a lo establecido en las disposiciones legales

de carácter general y de obligado cumplimiento, así como a lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior de la empresa, que mantendrá plena vigencia en todas aquellas materias, que no se opongan a lo estipulado en este Convenio o no hayan sido derogadas por el mismo.

ANEXO I

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

JUBILACIÓN

El sistema, que se ha elegido, es un sistema mixto, ni de reparto ni de capitalización, es decir, no se ajusta a las recomendaciones del proyecto de reglamento que desarrollará la Ley de Fondo de Pensiones, y presenta, por otra parte, dificultades al no constituir reserva alguna financiera para 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 primera. *Declaración general.*

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

Base segunda. *Consideraciones generales.*

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

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

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

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

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

2.4 Jubilarse en la fecha solicitada.

Base tercera. *Beneficios que se conceden.*

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

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

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

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

Base quinta. *Fraccionamiento y pago.*

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

Base sexta. *Cesión del derecho.*

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

Base séptima. *Supuestos de invalidez.*

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

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

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

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

Base décima. *Vigencia.*

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

Base undécima.

A partir del 1 de enero de 1995, si una vez cumplida la edad de sesenta años, no se jubila, se le deducirá cada año, hasta los sesenta y un años, el 50 por 100 del Complemento de Pensión que le hubiese correspondido al llegar a los sesenta años. La fecha tope para aplicar dicha deducción anual será el 31 de diciembre de cada año. A tal efecto, se elaborará la tabla correspondiente para 1996 (anexo número 3).

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

En consecuencia, a partir del 1 de enero de 1996, a los trabajadores que se jubilen con sesenta o más años de edad cumplidos, les será de aplicación la tabla de complementos del año en que dichos trabajadores cumplieron los sesenta años, con las deducciones establecidas en el Convenio vigente a partir de enero de 1996.

Los trabajadores que demuestren que no se pueden acoger a los beneficios de la jubilación anticipada por no haber estado de alta en la Seguridad Social antes del 1 de enero de 1967, deberán jubilarse, cuando cumplan sesenta y cinco años, acogiéndose a los beneficios establecidos en las correspondientes tablas, mientras que no se modifique la normativa actual.

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

A fin de compatibilizar la gestión de lo anterior con el carácter necesariamente deducible de las dotaciones del fondo, la empresa, en enero de 1996, depositará la cantidad de 399.300 pesetas en entidad ajena a «Mahou, Sociedad Anónima», que esté debidamente autorizada por la Administración Pública, con objeto de que sea administrada a este fin, bajo el control de una Comisión Gestora, compuesta por representantes de la empresa y de los trabajadores, así como por representantes de la entidad que se elija. Por el momento, se estará a lo pactado el 4 de diciembre de 1987, mientras no se produzca variación legal.

Base decimotercera. *Administración y gestión.*

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

Base decimocuarta.

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

Base decimoquinta. Mantenimiento del sistema.

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

Base decimosexta. Actualización del fondo.

En lo sucesivo, las dotaciones de la empresa al fondo se actualizarán, cada año, con el Incremento de Precios al Consumo del año precedente, tomando como base la dotación del año anterior, siempre que las circunstancias económicas de la empresa sean normales. Caso contrario, el sistema que, aquí se pacta, sería objeto de negociación total por ambas representaciones.

Base decimoséptima. Comisión gestora del fondo de pensiones.

Representación empresa.
Representación trabajadores.

La Comisión aquí creada procederá a:

1. Actuar en base al contenido del acta de fecha 4 de diciembre de 1987.
2. Durante 1996, analizará los posibles cambios jurídicos que la futura normativa pudiera establecer y su repercusión en el fondo que aquí se crea, proponiendo, en su caso, las soluciones o adecuaciones oportunas a las representaciones de la empresa y de los trabajadores. Dicha Comisión estará formada por cinco representantes de cada parte.

VIUDEDAD**Base decimoctava. Condiciones del causante.**

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

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

Base decimonovena. Condiciones del beneficiario.

Deberán cumplir alguno de los siguientes requisitos:

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

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

Base 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 60 por 100 del complemento de jubilación que le hubiera correspondido a sus sesenta años de edad.

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

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

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

Base 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 hijos.
- 21.3 Cesar en la incapacidad, si la pensión se otorgó por esta causa, salvo en los casos que la recuperación tenga lugar después de cumplir cuarenta años el cónyuge viudo.
- 21.4 Por fallecimiento del beneficiario.

Base 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 anteriores, fraccionadas de la misma forma que se indica en las mismas, permanecerán invariables durante todo el tiempo del derecho al disfrute de cada derechohabiente.

ANEXO 2**Tabla salarial año 1996**

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Total mes/día — Pesetas	Gratific. extrasal. — Pesetas	Hora extra — Pesetas	Hora nocturna — Pesetas	Compl. produc. — Pesetas	Compl. comida — Pesetas	Compl. rotac. — Pesetas	CEP
Técnicos administrativos										
Técnico grado superior	90.310	258.709	349.019	349.019	678	457	0	0	0	330.506
Técnico grado medio	82.220	236.104	318.324	318.324	600	412	0	0	0	327.364
Jefe de 1. ^a	78.175	221.649	299.824	299.824	581	433	0	0	0	324.220
Jefe de 2. ^a	73.420	209.005	282.425	282.425	531	405	0	0	0	321.077
Oficial 1. ^a administrativo A	72.437	206.594	279.031	279.031	521	396	15.683	0	923	317.935
Oficial 1. ^a administrativo	70.764	202.491	273.255	273.255	502	386	15.398	0	908	313.220
Oficial 2. ^a administrativo	66.864	192.498	259.362	259.362	460	364	15.112	0	896	310.078
Auxiliar administrativo	62.692	179.798	242.490	242.490	416	331	14.900	0	816	305.361

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Total mes/día — Pesetas	Gratific. extrasal. — Pesetas	Hora extra — Pesetas	Hora nocturna — Pesetas	Compl. produc. — Pesetas	Compl. comida — Pesetas	Compl. rotac. — Pesetas	CEP
<i>Comerciales</i>										
Inspector Ventas 1. ^a	72.437	206.594	279.031	279.031	521	396	0	0	0	317.935
Inspector Reparto 1. ^a	72.437	206.594	279.031	279.031	521	396	0	0	0	317.935
Inspector Ventas 2. ^a	68.696	203.057	271.753	271.753	478	385	0	0	0	313.220
Inspector Reparto 2. ^a	68.696	203.057	271.753	271.753	478	385	0	0	0	313.220
<i>Subalternos</i>										
Subalterno 1. ^a J. E.	66.616	176.384	243.000	243.000	405	296	0	0	0	0
Subalterno 1. ^a Cobrador	64.559	179.653	244.212	244.212	408	297	15.253	1.391	870	310.078
Subalterno 1. ^a	64.559	171.007	235.566	235.566	384	280	15.112	1.391	870	310.078
Subalterno 2. ^a	62.692	172.449	235.141	235.141	382	280	14.900	1.391	870	305.361
<i>Obreros</i>										
Oficial 1. ^a J. Equ. A	2.437	6.598	9.035	271.050	457	326	515	1.636	929	319.433
Oficial 1. ^a J. Equ.	2.406	6.475	8.881	266.430	448	320	514	1.611	923	318.879
Oficial 1. ^a Obr. A	2.304	6.083	8.387	251.610	418	302	511	1.527	908	313.220
Oficial 1. ^a Obr.	2.220	5.759	7.979	239.370	395	294	508	1.460	896	310.078
Oficial 2. ^a Obr.	2.154	5.579	7.733	231.990	376	278	504	1.406	816	305.361
Ayudante Obr.	2.084	5.395	7.479	224.370	361	269	500	1.325	738	301.904
Auxiliar 1. ^a Obr.	2.050	5.283	7.333	219.990	347	259	498	1.297	698	298.605
Auxiliar 2. ^a Obr.	2.014	5.174	7.188	215.640	336	252	495	932	611	295.304
Limpiadora ocho horas	2.050	5.283	7.333	219.990	347	259	498	1.297	698	298.605
Limpiadora cinco horas	1.282	3.301	4.583	137.490	347	259	310	0	437	186.628

ANEXO 3

Tabla general de complementos de jubilación del año 1996, para dar cumplimiento a la base undécima del Convenio Colectivo

Años	Reducción — Porcentaje	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 5	Grupo 6/9	Grupo 7	Grupo 8
Sesenta	—	2.299.999	1.906.259	1.658.520	1.356.835	1.341.384	1.241.444	1.347.992
Sesenta y uno	50	1.149.999	953.129	829.260	678.418	670.692	620.722	673.996
Sesenta y dos	—	0	0	0	0	0	0	0
Sesenta y tres	—	0	0	0	0	0	0	0
Sesenta y cuatro	—	0	0	0	0	0	0	0
Sesenta y cinco	—	0	0	0	0	0	0	0

Nota: Tabla de complementos de jubilación para los que hayan nacido en el año 1936 (sesenta años en 1996).

ANEXO 4

Tabla de complementos de jubilación año 1996 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 sesenta y cinco años

Años	Reducción — Porcentaje	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 5	Grupo 6/9	Grupo 7	Grupo 8
Sesenta	—	2.299.998	1.906.259	1.658.520	1.356.835	1.341.384	1.241.444	1.347.992
Sesenta y uno	10	2.069.998	1.715.633	1.492.668	1.221.152	1.207.245	1.117.299	1.213.193
Sesenta y dos	11	1.842.298	1.526.913	1.328.475	1.086.825	1.074.448	994.396	1.079.742
Sesenta y tres	12	1.621.222	1.343.683	1.169.058	956.406	945.514	875.068	950.173
Sesenta y cuatro	13	1.410.463	1.169.004	1.017.080	832.073	822.597	761.309	826.651
Sesenta y cinco	14	1.212.998	1.005.343	874.689	715.583	707.433	654.726	710.920

Nota: Tabla de complementos de jubilación para los que hayan nacido en el año 1936 (sesenta años en 1996).

ANEXO 5

Previsión de excedentes y bajas

Años	Posibles excedentes		Posibles bajas					
	Anual (**)	Acum. (**)	Jubilables			Otros (**)	Total anual (**)	Total acumulado (**)
			60	59	58			
1996	—	—	52	—	—	10	62	62
1997	31	31	42	—	—	10	52	114

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

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

ANEXO 6

Previsión trasvases. Marco de evolución

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

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

23314 RESOLUCIÓN de 3 de octubre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de empresas metalgráficas y de fabricación de envases metálicos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de empresas metalgráficas y de fabricación de envases metálicos (código de Convenio número 9903445), que fue suscrito con fecha 30 de julio de 1996, de una parte, por la Asociación Metalgráfica Española, en representación de las empresas del sector, y de otra, las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General 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, 3 de octubre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA INDUSTRIA METALGRÁFICA Y DE FABRICACIÓN DE ENVASES METÁLICOS, APLICABLE A LAS EMPRESAS QUE CARECEN DE CONVENIO PROPIO O DE ZONA

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

En sus aspectos territorial, funcional y personal es de aplicación el presente Convenio a las empresas y trabajadores afectados por la Orde-

nanza Laboral de la Industria Metalgráfica de 1 de diciembre de 1971, que carezcan de Convenio propio o de zona. El Convenio afectará a todo el personal que al prestar sus servicios en dichas empresas le sea de aplicación la norma de referencia.

Artículo 2. *Vigencia del Convenio.*

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma y con duración hasta el 31 de diciembre de 1997. Los efectos económicos se retrotrazarán al 1 de enero del corriente año, y los demás en la medida en que sean aplicables, no estableciéndose excepciones a este respecto. El Convenio quedará automáticamente denunciado con la antelación de tres meses respecto a la fecha de su vencimiento. No obstante, subsistirán sus preceptos hasta la entrada en vigor del que le sustituya.

Artículo 3. *Normas supletorias.*

Los serán las legales de carácter general, la Ordenanza Laboral específica y los Reglamentos de régimen interior, respecto de aquellas empresas que los tengan en vigor.

Artículo 4. *Derechos adquiridos.*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas colectivas y «ad personam» existentes, siempre que, en su conjunto y en cómputo anual, sean superiores a las establecidas en este Convenio.

Artículo 5. *Organización del trabajo.*

Norma general: La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio y la legislación vigente, corresponde al empresario, quien