

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**17998** *RESOLUCIÓN de 5 de octubre de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Mahou, S.A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Mahou, S.A. (Código de Convenio n.º 9006572) que fue suscrito con fecha 22 de julio de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en su representación y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 5 de octubre de 2005.-El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MAHOU, S.A.

### CAPÍTULO I

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

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

No obstante lo anterior, podrán optar voluntariamente por excluirse del Ámbito del presente Convenio Colectivo, a efectos salariales, jornada y de vacaciones los trabajadores que ya lo estaban con anterioridad, así como aquellos que voluntariamente opten por su exclusión dentro de las siguientes categorías: Directivos, Jefes de Servicio, Titulados de Grado Superior, Titulados de Grado Medio, Jefes de 1.ª y las integradas en los Departamentos de Marketing y Comercial, los Jefes de Segunda de Red de Ventas y Servicio Técnico Postventa e Inspectores de 1.ª, 2.ª, 3.ª, y 4.ª, excepto los trabajadores de Customer Service.

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

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

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

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

La Empresa aplicará automáticamente las condiciones del Convenio a los actuales trabajadores de Mahou de los colectivos Comercial y Marketing que soliciten por escrito su vuelta a Convenio manteniendo los derechos que tenían en el momento de su salida.

Los trabajadores de estas categorías que quieran optar por la salida o el retorno al Convenio tendrán como requisito imprescindible que comunicarlo por escrito a la Empresa, con copia al Presidente y Secretario del Comité Intercentros. Una vez comunicado, habrá un plazo de quince días para hacer efectiva la salida o retorno al Convenio. En tanto no se solicite por escrito, se entenderá que el trabajador no quiere modificar su condición.

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

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

Los trabajadores que, no estando a fecha 17 julio de 2003 en plantilla de Mahou, soliciten por escrito su incorporación a Convenio, si estuvieran por debajo de las condiciones de Convenio se incorporarán a las propias de su categoría como si se tratara de nuevos ingresos (art. 39). Si estuvieran por encima de esas condiciones, compensarán y absorberán las subidas de Convenio hasta su equiparación con la categoría equivalente de Convenio.

Artículo 2. *Vigencia, revisión y prórroga.*

El presente Convenio tendrá efectos desde el 1 de Enero de 2005, hasta el 31 de Diciembre del año 2008.

Las condiciones económicas pactadas serán las que se indican en la correspondiente tabla salarial, que se adjunta a este Convenio, como anexo II, III y IV para el año 2005 que se actualizarán anualmente de acuerdo con los incrementos pactados (y en su caso con las revisiones si las hubiera).

En el caso de que el índice de Precios al Consumo (IPC) real del año 2005 establecido por el INE registrara al 31 de Diciembre de 2005 un incremento superior al 4% de incremento pactado en este Convenio, se efectuará una revisión salarial por la diferencia, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

Tal incremento se abonará con efectos del 01 enero 2005 y para su cálculo se tomará como referencia la tabla salarial utilizada para realizar los aumentos pactados para el año 2005. (tabla año 2004).

Para el año 2006, la subida salarial será del 4%, que será revisada en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) real establecido por el INE para dicho año registrara al 31 de diciembre de 2006 un incremento superior al 4%, se efectuará una revisión salarial por la diferencia, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

Los complementos salariales se verán incrementados para el año 2006 en la misma proporción que el incremento de convenio acordado para 2006 y en las mismas condiciones que éste, así como los incentivos anuales que vienen percibiendo los inspectores de ventas de tercera y cuarta y los incentivos de técnicos comerciales, salvo los ya pactados.

Para el año 2007, la subida salarial será del 3,75% que será revisada en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) real establecido por el INE para dicho año registrara al 31 de Diciembre de 2007 un incremento superior al 3,4%, efectuándose una revisión salarial por la diferencia, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

Asimismo, para 2007 todos aquellos complementos y artículos de convenio excepto el artículo 28 que contengan cuantía económica se incrementarán en la misma proporción que el incremento de convenio acordado para 2007 y en las mismas condiciones.

Además para el 2007 el CEP se incrementará en 70€ lineales después de efectuarse el incremento anual

Para el año 2008, la subida salarial será del 3,75% que será revisada cuando el Índice de Precios al Consumo (IPC) real establecido por el INE para dicho año registrara al 31 de Diciembre de 2008 un incremento superior al 3,4%, se efectuará una revisión salarial por la diferencia, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

Además para el 2008 el CEP se incrementará en 70€ lineales después de efectuarse el incremento anual.

Asimismo, para 2008 todos aquellos complementos y artículos de convenio excepto el artículo 28 que contengan cuantía económica se incrementarán en la misma proporción que el incremento de convenio acordado para 2008 y en las mismas condiciones que éste.

Los incrementos anuales se abonarán con efectos 1 de enero.

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

El Convenio se considerará prorrogado por períodos anuales si ninguna de las partes contratantes formulase por escrito denuncia ante la Autoridad Laboral con tres meses de antelación, como mínimo, a la conclusión de su vigencia (31-12-2008) o a la de cualquiera de sus prórrogas, en su caso.

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

Artículo 3. *Efectos del convenio.*

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

**Artículo 4. Absorción y compensación.**

Las retribuciones y condiciones de trabajo establecidas en este Convenio serán compensables y absorbibles, en su conjunto y en cómputo anual, con las que pudieran aplicarse en virtud de disposiciones de obligado cumplimiento para la Compañía, ya estén vigentes o que puedan existir en el futuro, cualesquiera que sean la naturaleza y origen de las mismas.

**Artículo 5. Revisión.**

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

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

**CAPÍTULO II****Organización del trabajo****Artículo 6. Jornada.**

a) Respetando lo pactado en materia de jornada, ésta será para los años 2005, 2006, 2007 y 2008 de 1.746,27 horas, a razón de 40 horas semanales de lunes a viernes, ambos inclusive, en régimen de trabajo de jornada completa y continuada. Dado que, al distribuir las 1.746,27 horas, en jornada de 8 horas diarias, no se cubre el total de los días laborables del calendario laboral por una diferencia de 80 horas, se establece que estas 80 horas se consideren como diez jornadas no laborables y retribuidas, sin perjuicio de lo pactado en el párrafo c) que considera los días 24 y 31 de Diciembre festivos, y en el párrafo d) que establece el disfrute de un puente anual para el año 2005

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

Respetando las excepciones pactadas en materia de turnos para este colectivo, como regla general, la jornada será en turnos rotativos. Podrá haber dos turnos por Sección, en función de necesidades: De 08:00 a 15:00 horas y de 12:00 a 19:00 horas. Asimismo, se acuerda estudiar el establecimiento de la jornada partida a partir del próximo Convenio.

c) Los días 24 y 31 de Diciembre se considerarán festivos a todos los efectos. Al declararse como no laborables los días 24 y 31 de Diciembre, los días laborables inmediatamente anteriores a dichas fechas serán considerados como días normales de trabajo, salvo cuando aquellos coincidan en sábado o domingo, en cuyo caso el día laborable inmediatamente anterior se considerará festivo a todos los efectos, con guardia de carga siempre que esté justificada. Pudiéndose trabajar con carácter voluntario en producción, dándosele tratamiento de festivo

d) Para 2005 se disfrutará de un puente anual que queda fijado para el día 31 de octubre de 2005, que se declara como no laborable ni recuperable. Aquellos trabajadores que tuvieran que trabajar el día fijado como puente, y se encontraran de vacaciones, reducción de jornada o días de Proceso Continuo o disfrutando días de libranzas, licencias con sueldo salvo el supuesto h) del artículo de licencias, podrán disfrutarlo posteriormente en lunes o viernes, previo acuerdo con la Empresa. En ningún caso el trabajo en el puente se considerará trabajo en festivo.

A partir de 2006 se suprimirá el puente anual establecido en el párrafo anterior, compensándose dicha supresión con el establecimiento de un día laborable más de vacaciones al año, que se disfrutará con el mismo régimen que el establecido para las libranzas.

e) A partir del año 2005 se establece un día de vacaciones adicional laborable con el mismo régimen que el establecido para las libranzas.

El correspondiente al ejercicio 2005 podrá disfrutarse a lo largo del 2005 o 2006 según determine la Empresa.

Los diez días no laborables y retribuidos de reducción de jornada durante la vigencia del convenio se disfrutaran de manera consecutiva en turnos distribuidos en los meses de enero, febrero, marzo, octubre, noviembre y diciembre de cada año, sin exclusión de ningún día, según cuadrantes acordados que están confeccionados por periodos de 6 años.

El disfrute de los días de reducción de jornada así como los días por Proceso Continuo se iniciará a partir del lunes de la primera semana de enero y la fecha de finalización se fijará en el mes de noviembre o diciembre del año anterior.

Si, al disfrutar los días no laborables y retribuidos de reducción de jornada así como los días de Proceso Continuo se diese la circunstancia de que uno de esos días fuese festivo, dicho día festivo se computará, a todos los efectos, como uno de los días pactados no laborables y retribuidos, pero abonándose como festivos, con una retribución para 2005 de 122€, para el año 2006 de 125€ y a partir de 2007 ésta retribución se incrementará en la misma proporción que el resto de los conceptos salariales de Convenio.

Anualmente se podrá adaptar entre las partes el calendario laboral oficial del centro de Alovera, acordándose las condiciones de dicho cambio.

**Artículo 7. Jornada, turnos y horarios de trabajo.**

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

**A) Régimen de trabajo a turnos:**

Fabricación: Se acuerda el establecimiento de un régimen de trabajo a 21 turnos, con la cobertura necesaria para las tareas a realizar en fin de semana (1 o 2 trabajadores), garantizándose, en todo caso, en el resto de la semana, la cobertura pactada por turno. Los supervisores darán la cobertura necesaria durante la semana y, en sábados y festivos realizarán el trabajo de vigilancia y control, cuando no se fabrique.

**Invasado y Almacén de Expediciones:**

Se establece, con carácter general, un régimen de trabajo de 15 turnos (De Lunes a Viernes) y durante todo el año.

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

No obstante el establecimiento del anterior régimen de trabajo, la Empresa podrá establecer, con carácter obligatorio, dos turnos los sábados (mañana y tarde) en el período comprendido entre el 1 de abril y el 30 de septiembre, salvo si el sábado es festivo. Cuando durante este período sea festivo el viernes inmediatamente anterior o el Lunes inmediatamente posterior al Sábado en cuestión, dicho Sábado, en caso de que se trabajara por necesidad, no se hará con carácter obligatorio, sino voluntario, previa comunicación al Comité Intercentros.

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

Con carácter general, para que un tren funcione el sábado en periodo obligatorio, tendrá que haber trabajado a 15 turnos, salvo caso de avería, o fuerza mayor.

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

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

**Almacén de Aprovisionamiento:**

El personal obrero tendrá un régimen de trabajo a turnos igual al de Invasado.

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

Mantenimiento a tren parado: de forma programada y solapando con el fin de semana se podrá realizar mantenimiento durante la semana en un tren que este funcionando a tres turnos. Este mantenimiento no será sustitutivo de las revisiones anuales. En estos casos se mantendrán los turnos de producción nombrados, con la programación e intervención del mantenimiento propio y como se hace habitualmente en las revisiones anuales.

La Empresa se compromete a analizar la cobertura de bajas que por prejubilaciones se produzcan vía Expediente de Regulación de Empleo en Mantenimiento, en base a perfiles, conocimientos, competencias y titulaciones tanto de la plantilla actual, traslados, así como de las nuevas incorporaciones.

**Mantenimiento Mecánico:**

Turno 16: 8 trabajadores.

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

Turno 18: 2 trabajadores

Turno 19: 6 trabajadores.

Turno 20: 2 trabajadores.

Turno 21: 2 trabajadores.

**Mantenimiento Eléctrico:**

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

**Mantenimiento Instrumentación:**

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

**Almacén de Repuestos:**

1 trabajador por turno, a partir del turno 16.

**Servicios generales y depuradora:**

21 turnos semana, durante todo el año con la cobertura necesaria.

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

El personal de estas Secciones disfrutará de 5 días complementarios naturales (de lunes a viernes) de vacaciones cuando trabaje a partir de 15 turnos/semana (mañana, tarde y noche) durante todo el año, y de 9 días complementarios naturales de vacaciones cuando trabaje en régimen de 21 turnos/semana (mañana, tarde y noche).

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

**B) Otros turnos:**

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

El personal adscrito a este turno tendrá la categoría de oficial 1.ª, con derecho al disfrute de los 9 días complementarios naturales de vacaciones que tienen los trabajadores en régimen de 21 turnos.

Logística: de lunes a viernes:

08,00 h. a 15,00 h.

13,00 h. a 20,00 h.

15,00 h. a 22,00 h.

Informática: (Sección explotación) de lunes a viernes:

08,00 h. a 15,00 h.

12,00 h. a 19,00 h.

15,00 h. a 22,00 h.

Control de Pedidos: de lunes a viernes:

06,30 h. a 13,30 h.

07,00 h. a 14,00 h.

08,00 h. a 15,00 h.

10,00 h. a 17,00 h.

14,00 h. a 21,00 h.

17,00 h. a 24,00 h.

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

**Comercial:**

Venta Directa: de Lunes a Viernes:

De 7:00 h a 15:00 h

De 12:00 h a 20:00 h

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

**Customer:** Se podrá establecerá la guardia de una persona en turno de mañana Back Office-pedidos de Paseo Imperial de forma rotatoria para aquellos días festivos en el centro de Paseo Imperial que no lo sea a nivel nacional.

**Taller de Instalaciones:**

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

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

**Administrativos/Recepcionistas:**

Paseo Imperial:

De 07,30 a 14,30 horas.

De 14,00 a 21,00 horas.

**Fábrica:**

De 08,00 a 15,00 horas

De 14,00 a 21,00 horas

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

**Normas comunes a todas las secciones:**

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

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

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

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

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

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

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

El personal de Reparto que esté pendiente de traslado de puesto de trabajo por haber sido considerado «no apto» por el Servicio de Prevención, cobrará el complemento de trabajo efectivo y continuado.

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

E. Los turnos de trabajo serán comunicados con tiempo suficiente a los trabajadores y como máximo el jueves de la semana anterior, antes de las 14 horas.

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

G. Siendo, en todo caso, los horarios de trabajo descritos anteriormente de trabajo efectivo y continuado, a efectos de control de puntualidad para todo el personal, éste fichará la entrada al puesto de trabajo a la hora en punto en los relojes de control de su sección, y la salida del mismo no antes de 5 minutos (5 m.) de la hora de finalización, quedando, en todos los casos, garantizado el relevo.

H. En las secciones con 21 turnos, la Empresa publicará y entregará los cuadrantes de trabajo anuales al año al Comité Intercentros antes del inicio de cada año, a excepción de la Sección de Mantenimiento Mecánico. Asimismo la Empresa adquiere el compromiso de negociar la posibilidad de establecer un cuadrante anual para el Mantenimiento Mecánico antes del 31 de Diciembre de 2005.

I. Régimen Laboral de turnos y horarios. Los trabajadores trasladados de un centro a otro se integrarán en el régimen de turnos/horarios existentes en el centro de trabajo al que son trasladados y, en la medida de lo posible, la Empresa los adecuará al régimen de turnos/horarios, que tenían en el Centro de Trabajo de procedencia, informando previamente al Comité Intercentros.

J. La Empresa, por espacio de los 4 años de duración del presente Convenio, procurará adaptar al personal que estudie en escuelas de Formación Profesional, Educación Secundaria Obligatoria, Estudios Medios o Superiores, a puestos de trabajo cuyo horario sea compatible con el horario de clases de los mismos. Los trabajadores cuyas peticiones sean autorizadas por la Empresa, deberán acreditar estar matriculados, horarios de clases, asistencia regular a las mismas, así como las calificaciones finales del curso.

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

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

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.

Los Inspectores comerciales (de venta y reparto), en tanto estén adscritos a estos servicios, quedarán excluidos del régimen de jornada normal, en virtud de las compensaciones económicas pactadas con la Empresa y denominadas incentivos de venta, con las que, entre otros conceptos, se compensan las características inherentes al servicio de venta y reparto. Asimismo como los técnicos comerciales en las condiciones pactadas en su acuerdo de creación.

Estos trabajadores percibirán, en concepto de anticipo, la cantidad las 601,01 € mensuales que por dicho concepto viene recibiendo. Los trabajadores con categoría de Inspector de 3.ª percibirán dicho anticipo en la cuantía de 180,30 € mensuales.

El personal de Customer Service con categoría de inspector de ventas de primera percibirá en concepto de anticipo de incentivos la cantidad de 493,00 €.

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

Los incentivos anuales de referencia para el año 2005 de los inspectores de ventas de 3.ª y 4.ª y el grupo de técnicos comerciales serán actualizados de acuerdo con el incremento del convenio. A partir del año 2005 se establecen los siguientes importes de referencia, actualizados en dicho ejercicio de acuerdo con el incremento de Convenio de ese año.

Inspector Ventas 1.ª y 2.ª: 10.777,02 €.

Técnico comercial 1.ª: 4.540,53 €.

Técnico comercial 2.ª: 4.324,32 €.

Inspector Ventas 3.ª y técnico comercial 3.ª: 3.248,00 €.

Inspector Ventas 4.ª y técnico comercial 4.ª: 2.702,70 €.

Habiéndose cerrado la liquidación de los incentivos de los Inspectores de Ventas de 1.ª y 2.ª del 2004, así como la fijación de incentivos para el 2005, se acuerda, por una parte, que dichos incentivos se incrementan a partir de 2006 en la media de los complementos de fábrica y por otra parte se actualiza estos incentivos, según establece el Convenio, quedando fijados los mismos para 2006 en 11.400€. Para los años 2007 y 2008 se incrementará con la media de las primas de fábrica.

El personal de Control de Gestión, con la denominación de Técnicos de Control de Gestión, tendrá el mismo salario de referencia en tablas que los Técnicos administrativos, quedarán excluidos del régimen de jornada normal, en virtud de la compensación económica pactada y denominada «incentivo».

#### Artículo 9. *Movilidad geográfica.*

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

En ambos tipos de traslado, la Dirección de la Empresa informará previamente a la representación de los trabajadores.

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

Se informará al Comité Intercentros de los desplazamientos superiores a 5 días laborables para el grupo obrero y administrativos hasta Jefes de 2.ª (no incluidos).

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

En los supuestos de movilidad funcional se aplicara lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, cuando los cambios se realicen entre las secciones de Fabricación, Envasado, Almacén de Expedición y Mantenimiento se comunicarán previamente al Comité Intercentros, aduciendo las razones que lo justifican. El trabajador, si no conoce el puesto, será instruido previamente en el desempeño de las funciones del mismo, así como de los riesgos y medidas preventivas a adoptar, dejando el puesto cubierto, salvo que desaparezcan temporalmente las funciones de dicho puesto.

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

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

En las secciones de proceso continuado, cuando el absentismo por enfermedad común o accidente laboral sea superior a 10 días laborables con previsión médica de larga duración, será sustituido durante la duración de la baja por otro trabajador de la plantilla. Igualmente cuando no llegando a 10 días de baja se tenga certeza por informe del servicio médico de Empresa que la duración de la baja va a ser superior a 10 días, se aplicará lo anterior a partir de ese momento.

#### Artículo 11. *Período y retribución de vacaciones y reducción de jornada.*

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

La retribución salarial de las vacaciones estará constituida por el Salario Base más, en su caso, el Plus de Convenio y la cantidad a tanto alzado de 440,10€ brutos para cada trabajador de la Empresa. Dicha cantidad quedará absorbida y compensada por cualquier otro emolumento retributivo en que pudieran, en su caso, quedar incrementadas las retribuciones correspondientes a vacaciones.

Teniendo en cuenta que la actividad de «Mahou, S. A.» resulta muy afectada por el fuerte incremento de la demanda en los meses de verano, lo que da a nuestra industria características muy peculiares que permiten encuadrarla, sin ningún género de dudas, entre las calificadas como industria de «campana», las vacaciones de su personal se disfrutarán durante 6 meses del año.

No obstante cuanto antecede, la Empresa tratará de conceder tantas vacaciones en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre como las necesidades comerciales, de organización, producción y campaña permitan, estableciéndose para los meses citados, en cualquier caso, el disfrute de vacaciones para el 50 por 100 del personal.

Las vacaciones se disfrutarán en 6 meses (abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre) a partir de 2004, según cuadrante y por períodos de seis años. Si algún trabajador al que le correspondan sus vacaciones en los seis meses de verano quisiera disfrutarlas en los meses de enero, febrero, marzo, octubre, noviembre y diciembre, las solicitará a la Empresa, quien decidirá si las concede o no. Caso de disfrutarlas en alguno de los seis meses citados, y únicamente en este caso, percibirá una bolsa de 359,16€.

Se hace constar la existencia de un cuadrante de vacaciones, Reducción de Jornada y PCs aprobado por Acta de Comisión de Vacaciones 1/2003 de 23 de enero de 2004 que se adjunta como Anexo número V al presente convenio.

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

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

No obstante, si al trabajador con derecho a vacaciones de mes natural se le autorizara a comenzarlas iniciado el mes natural, los días de vacaciones serán de 30 días naturales consecutivos.

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

Durante el período de vacaciones de un trabajador, en los supuestos de bajas médicas con hospitalización, o en aquellas de duración superior a quince días, la Empresa otorgará otro período de vacaciones por el

tiempo que las mismas se hayan visto interrumpidas, fijándose la fecha de su disfrute, preferentemente, de mutuo acuerdo.

B) Reducción de jornada: En lo que respecta al período de disfrute de los días de reducción de jornada ha quedado regulado en el artículo 6.

Cambio de período de reducción de jornada: Cualquier trabajador podrá cambiar cualquier semana de reducción de jornada y PCs con otro compañero de su misma categoría, sección y puesto de trabajo, siempre que el mando autorice dichos cambios, preavisando ambos trabajadores con, al menos, un mes de antelación.

Retribución de dichos días: La retribución salarial de los días de reducción de jornada estará constituida por el Salario Base, el Plus de Convenio y la cantidad a tanto alzado de 206,71 € brutas para cada trabajador de la Empresa.

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

Cuando se esté disfrutando reducción de jornada o PCs y se cause baja por IT, si ésta es superior a 45 días, los días pendientes se disfrutarán posteriormente, preferentemente de mutuo acuerdo con la Empresa.

#### Artículo 12. *Plus de trabajo nocturno.*

Todo el personal que desarrolle su trabajo entre las 22:00 y las 6:00 horas del día siguiente, percibirá un plus de nocturnidad, a tenor de la tabla que se refleja en el anexo número II, para su categoría laboral o la de superior categoría que circunstancialmente estuviera desempeñando.

Quien, en el periodo del tiempo indicado para el plus de nocturnidad, trabajase un máximo de cuatro horas, percibirá el mencionado plus únicamente sobre las horas realmente trabajadas entre las 22:00 y las 6:00 horas. Si el número de horas trabajadas en dicho intervalo de tiempo excediera de cuatro, el plus de nocturnidad lo percibirá por el total de la jornada normal pactada.

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

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

El trabajador que trabaje un sábado, domingo o día festivo, tendrá derecho a un día de libranza que se realizará, salvo pacto en contrario, el viernes o lunes del fin de semana siguiente, pudiendo acumularse, de manera excepcional y previo acuerdo con la Empresa, hasta un máximo de cinco libranzas. Las fechas de disfrute serán las acordadas entre ambas partes y no podrán exceder del año natural. Asimismo, percibirá para el año 2005: 122€; año 2006: 125€, a partir del 2007 se incrementará con la subida de convenio. Aquellos trabajadores que tengan derecho a una compensación más alta con el sistema de convenio 2003-2004, seguirán cobrando dichos importes actualizados con la subida de convenio hasta tanto no se produzca una equiparación con el nuevo sistema de compensación.

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

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

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

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

Las libranzas devengadas en el turno del Sábado se disfrutarán de común acuerdo con la Empresa. En defecto de dicho acuerdo, las libranzas generadas en el turno del Sábado por la tarde se disfrutarán el Viernes de la semana siguiente y las del sábado mañana el segundo lunes, salvo que vengan determinadas por cuadrante o acuerdo y en las condiciones establecidas en el presente convenio.

Los Trabajadores que realicen el turno de tarde o noche en Nochebuena, el de noche en Nochevieja o el de mañana el 1 de enero tendrán derecho, además de lo establecido, a un día libre más por cada una de ellos.

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

Se establece un plus de rotación y jornada partida en cuantía igual, por categoría, a la que figura en el anexo II, que se percibirá por día efectivamente trabajado en turno de tarde, noche o jornada partida, en jornada completa (7 u 8 horas, según corresponda), en régimen de rotación de turnos o jornada partida.

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

#### Artículo 15. *Horas extraordinarias.*

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

Las horas extraordinarias serán abonadas con un aumento del 75%.

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

La Empresa y el Comité Intercentros reconocen la necesidad de reducir al máximo la realización de horas extraordinarias que no sean por causa de fuerza mayor en el seno de la Empresa. A tal efecto, la Empresa asume el compromiso de que, salvo excepcionalmente, ningún trabajador realice más de 2 horas extras diarias y 8 al mes, sin que en ningún caso el número máximo de horas anuales a realizar por trabajador pueda superar las 60 horas extras.

#### Artículo 16. *Escalafones.*

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

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

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

Caso de ser denegada su petición por la Dirección de la Empresa, podrá acudir ante los órganos jurisdiccionales del orden social, en el plazo de 10 días, formulando las alegaciones que estime oportunas.

#### Artículo 17. *Rendimientos mínimos.*

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

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

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

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

**Artículo 18. Jornada completa.**

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

**Artículo 19. Complemento de producción.**

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

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

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

**CAPÍTULO III****Condiciones económicas****Artículo 20. Bases de cotización para seguros sociales, desempleo, mutualidad y formación profesional.**

De conformidad con lo establecido en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, la cotización a la Seguridad Social se ajustará a los conceptos y con las limitaciones que la normativa anteriormente citada establece, o con las modificaciones que puedan establecerse en lo sucesivo, teniendo en cuenta, a efectos de determinación del grupo de tarifa que corresponde a cada categoría profesional, las siguientes asimilaciones:

- Titulado de Grado Superior y asimilado: Tarifa 1.
- Titulado de Grado Medio y asimilado: Tarifa 2.
- Jefe Administración, Técnicos y Comerciales de 1.ª y 2.ª: Tarifa 3.
- Inspectores ventas/ Técnicos Comerciales de 1.ª a 4.ª técnicos comerciales 1.ª y 2.ª: Tarifa 4.
- Oficiales Técnicos y Administrativos: Tarifa 5.
- Subalterno de cualquier categoría: Tarifa 6.
- Auxiliares Técnicos y Administrativos: Tarifa 7.
- Of. 1.ª A y 1.ª Jefes Equipo, Of. 1.ª A, 1.ª y 2.ª Obreros: Tarifa 8.
- Ayudantes y Auxiliares de 1.ª Obrero: Tarifa 9.
- Auxiliares de 2.ª Obreros: Tarifa 10.

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

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

**Percepciones salariales:**

- 21.1 Salario Base.
- 21.2 Plus Convenio.
- 21.3 Complementos Personales o Condiciones particulares.
- 21.4 Complementos por calidad o cantidad de trabajo:
  - 21.4.1 Horas Extraordinarias.
  - 21.4.2 Retribución especial de domingos y festivos.
  - 21.4.3 Primas o incentivos en general, si los hubiere.
  - 21.4.4 Complemento por trabajo efectivo y continuado.
- 21.5 Complementos de puestos de trabajo:
  - 21.5.1 Plus de rotación
  - 21.5.2 Plus de trabajo nocturno.

**21.6 Complementos de vencimiento periódico superior al mes:**

- 21.6.1 Gratificaciones extraordinarias reglamentarias.
- 21.6.2 Gratificaciones extraordinarias especiales.
- 21.6.3 Complemento Extraordinario de Productividad:

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

**Percepciones no salariales**

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

**Artículo 22. Salario base y plus convenio.**

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

**Artículo 23. 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.

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 24. Gratificaciones extraordinarias especiales y C.E.P.**

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

El C.E.P. se abonará en la primera quincena del mes de Febrero, en la cuantía que para cada categoría se señala en la Tabla del Anexo II.

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

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

**CAPÍTULO IV****Beneficios sociales y otros****Artículo 25. Compensación de gastos por traslado.**

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

Para el año 2005, la indemnización será de 9.121,07€. Esta cantidad se incrementará cada año con la subida de Convenio.

Concesión de un crédito para compra de vivienda en la zona de Alovera, por importe de 27.000€, amortizable en 8 años y con tratamiento fiscal de renta en especie. Asimismo, la cuantía del préstamo será la correspondiente al año en que se solicite. El mencionado importe se verá incrementado para los años 2007 y 2008 con la subida de convenio.

En todos los traslados distintos a Alovera que se realicen dentro de la Comunidad de Madrid y la provincia de Guadalajara, se abonará una indemnización de tanto alzado de 1.054,14€ hasta 6 Km. de distancia desde Paseo Imperial; y a partir del Km. 7, se abonará la cantidad de 182,71€ por Km. Cualquier otro traslado se negociará con el Comité Intercentros. Asimismo, estas indemnizaciones se incrementarán cada año con la subida de Convenio.

El presente artículo será de aplicación a traslados desde Alovera a Paseo Imperial de aquellos trabajadores con residencia en la provincia de Guadalajara.

#### Artículo 26. *Transporte.*

La Empresa asume la cobertura del coste del transporte colectivo a Alovera correspondiente a las tres cabeceras existentes a la firma del Convenio, así como la ruta de transporte del personal administrativo con origen en Paseo Imperial.

Los trabajadores que tengan su domicilio en la provincia de Guadalajara y no puedan beneficiarse de las rutas de transporte a Alovera, percibirán un plus de transporte de 2,25€ por día efectivamente trabajado. Los trabajadores contratados en fecha posterior al 18 de julio de 2003 mantendrán dicho plus hasta tanto no exista medio público de transporte a la fábrica, momento a partir del cual se dejará de percibir el mismo.

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

Este plus de transporte se incrementarán cada año con la subida que el resto de conceptos de Convenio.

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

Con motivo de las bajas por prejubilaciones y nuevas incorporaciones, se analizará la reorganización de todas las rutas y el establecimiento de una nueva ruta, si ésta fuera necesaria.

#### Artículo 27. *Premios a la antigüedad por una sola vez.*

Al personal que cumpla los veinte, los veinticinco, los treinta y los treinta y cinco años de servicio ininterrumpido en la Empresa, se le concederá un premio de vinculación que se pagará una sola vez, dentro del mismo mes en que cumpla los años de servicio, con la siguiente cuantía para el año 2005:

- A los 20 años de servicio: 585 €.
- A los 25 años de servicio: 725 €.
- A los 30 años de servicio: 875 €.
- A los 35 años de servicio: 1.000 €.

Para los siguientes años se incrementarán con la subida de convenio.

#### Artículo 28. *Cobertura por riesgos de la actividad por incapacidad permanente.*

A) «Mahou, S.A.», contratará una Póliza colectiva para cubrir las contingencias de Incapacidad permanente Total, Absoluta, Gran Invalidez, y Muerte con los siguientes capitales iniciales, y en las siguientes condiciones:

Incapacidad Permanente Total e Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez: 76.000€ Para los mayores de 55 años se amplía a 90.000€. Las condiciones para la incapacidad serán las siguientes:

Estas cantidades serán incompatibles con cualquier renta de trabajo. Período de tramitación: A los trabajadores que estén tramitando su expediente de incapacidad se les abonarán los complementos de producción y comida, cuando corresponda según jornada, mientras dure dicha situación, de conformidad con la normativa vigente.

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

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

- Muerte: 90.000€.
- Muerte por accidente: 106.000.000€.
- Muerte por accidente de circulación: 118.000€.

Riesgos cubiertos y riesgos excluidos, según póliza suscrita.

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

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

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

#### Artículo 29. *Ayuda por incapacidad temporal.*

A) Enfermedad, accidente común y maternidad: Los trabajadores de cualquier categoría, incluidos en la Seguridad Social, tendrán opción a un complemento de retribución hasta el total del Salario Base 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.

En caso de baja por enfermedad común superior a 45 días, adicionalmente a lo anterior, se cobrará el complemento por trabajo efectivo y continuado. En estos casos, si no se han disfrutado las vacaciones y reducción de jornada dentro del año natural, el mes donde se cobre el complemento de vacaciones o reducción de jornada no se percibirá el complemento de producción ni el de trabajo efectivo y continuado.

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 y Plus Convenio correspondientes a su categoría laboral en jornada normal de trabajo, mientras se encuentren en dicha situación, así como, la media de los complementos mensuales (rotación, nocturnidad y complemento festivos, complemento de comida y complemento de producción) percibidos en los últimos 12 meses inmediatamente anteriores a la baja.

Para el personal de reparto, se tendrá en cuenta la media de las primas cobradas en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de la baja. Caso de que se encuentren en la situación descrita en el artículo 7, apartado C) párrafo 4.º de las normas comunes a todas las secciones, 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 buscará la mejor solución, a fin de obtener el necesario acuerdo, en esta materia, con la Representación legal de los Trabajadores.

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

#### Artículo 30. *Personal disminuido físicamente.*

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

El personal de la sección de Reparto, con más de 50 años y más de 20 trabajando en la sección, deberá ser cambiado de puesto de trabajo, previo informe del Servicio de Prevención que establezca su «no aptitud» para este puesto de trabajo y, en este caso, previa consulta al interesado y, todo ello con el mismo criterio y dinámica de los últimos años.

#### Artículo 31. *Ayudas por hijos disminuidos.*

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

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

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

A los trabajadores que hayan sido dados de baja en la Empresa por prejubilación, jubilación o incapacidad, y que hubieran percibido en el año anterior a su baja ayuda de la Empresa por hijos disminuidos físicos o psíquicos, se les mantendrá dicha ayuda hasta los 65 años de edad, siempre que ésta sea superior a 1.202.02 € anuales.

#### Artículo 32. *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 impe-

riosa 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 450.000€ (18.000€ por solicitud, como máximo), debiendo regularizarse paulatinamente las desviaciones actuales.

Para los años 2007 y 2008 se incrementará ésta cantidad con la subida de convenio.

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

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

El plazo máximo de amortización de las cantidades concedidas será de seis años, dándosele el tratamiento fiscal de renta en especie.

#### Anticipos especiales:

Se establece anticipos especiales hasta el límite de 3.600 € y sin devengo de intereses para cubrir necesidades de carácter perentorio.

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

En el caso de concesión del anticipo, el plazo de amortización se establece en uno o dos años y se realizará en las pagas extraordinarias y en la del CEP. En el caso en que se solicitara su devolución en 2 años, tendrá el tratamiento fiscal de renta en especie.

A este fin, se constituye un fondo de 100.000 €.

Para los años 2007 y 2008 se incrementará con la subida de convenio.

#### Artículo 33. Ayuda por becas.

Los trabajadores con hijos entre 3 y 16 años de edad, ambos inclusive y cumplidos en el año de inicio del curso académico, y que estén escolarizados, percibirán una ayuda de 100€ anuales por cada uno de ellos.

Asimismo, los trabajadores con hijos de hasta 24 años de edad que estén cursando estudios universitarios o de Formación Profesional o de acceso a los mismos, percibirán una ayuda por cada uno de ellos y de una sola vez de 225€ anuales.

Para los años 2007 y 2008 se incrementará con la subida de convenio.

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

Los trabajadores que cursen estudios de ESO, FP o universitarios (de los que dan derecho a beca para hijos), mientras estén en alta simultáneamente, y los estudios no tengan una duración superior a dicha alta, podrán solicitar ayudas a la Empresa dirigiéndose al Departamento de RR.HH de su centro de trabajo, equivalentes al coste de la matrícula. Siempre que exista aprovechamiento y sirva para el desarrollo de su carrera profesional. Los trabajadores cuyas peticiones sean autorizadas deberán acreditar estar matriculados, asistencia regular y calificaciones finales.

#### Artículo 34. Carnet de conducir.

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

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

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

Ambas partes se comprometen a dar una redacción que solucione la problemática actual y futura, en función de los motivos y circunstancias de las retiradas de carnet, antes de 31 de diciembre de 2005. Si una nueva Ley de Tráfico entrara en vigor, se revisará nuevamente. Entretanto se analizarán las situaciones transitorias que se vayan produciendo.

#### Artículo 35. Quebranto de moneda.

El personal de Caja, que hasta la fecha viene disfrutándolo, percibirá anualmente en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 270,27€ en el año 2005. Dicha cantidad será revisable anualmente con los incrementos de convenio a partir de 2006.

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

El personal de Venta Directa y reparto (rutas) percibirá anualmente el concepto de quebranto de moneda. Los trabajadores de Reparto que transitoriamente cubran rutas percibirán el importe mensual, siempre que esté más de 10 días laborables en el mes realizando rutas.

#### Artículo 36. Dietas.

Se fija en 100€ diarios la cuantía de la dieta completa, que deberá pagarse a los trabajadores que se desplacen a prestar sus servicios a localidades distintas de aquella en que esté situada la fábrica donde trabajen.

En los casos en que el trabajador puede regresar el mismo día de su salida, solamente devengará media dieta de 30€ Los días de salida y llegada se computarán para el devengo de dietas completas o medias, según proceda.

Tanto la dieta completa como la media dieta serán revisables anualmente con los incrementos de convenio a partir de 2006.

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

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

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

Existe un plus de provincias en el departamento comercial que se percibirá por día trabajado y siempre que se exista una prolongación de jornada.

La prima de provincias se percibirá por los trabajadores de Servicio Técnico Postventa aquellos días en que realicen funciones durante su jornada de trabajo fuera del centro de Paseo Imperial y en la provincia de Madrid cuando prolonguen la misma hasta las 18.30 horas en el turno de mañana en las mismas condiciones que para el resto de provincias. En caso de no superar las 18.30 horas, la prolongación de jornada se percibiría como horas extraordinarias.

## CAPÍTULO V

### Licencias y excedencias

#### Artículo 37. 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. A éste apartado se incorporarán las parejas de hecho cuando reglamentariamente se establezca.

b) Tres días por alumbramiento de esposa o nacimiento de hijo, así como un día por nacimiento de nieto. Cuando la inscripción no se pueda llevar a efecto por ser festivos los días de licencia, se concederá el permiso necesario a tal efecto.

c) Cinco días por defunción del cónyuge, hijos y padres, así como cuatro días en el caso de padres políticos o hermanos del trabajador.

d) Dos días por defunción de abuelos, abuelos políticos, nietos, tíos, tíos políticos, sobrinos, cuñados o hijos políticos del trabajador.

e) Hasta tres días por operación quirúrgica mayor o enfermedad grave del cónyuge, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos, nietos, hermanos y hermanos políticos del trabajador.

f) Por el tiempo indispensable cuando los trabajadores deban cumplir algún deber de carácter público y personal impuesto por la Ley o disposición administrativa, considerándose como efectivamente trabajado y sin merma alguna de la retribución que por cualquier concepto viniese percibiendo el trabajador

g) Un día por matrimonio de padre, madre, hijos, hermanos, hermanas políticas, nietos o comuniones de hijos o nietos del trabajador.

h) Dos días por traslado de domicilio del trabajador.

i) El tiempo necesario para su realización, en el caso de exámenes.

j) En caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador con hijos menores de edad, podrá disfrutar de una licencia con sueldo y con reserva

del puesto de trabajo, por un período no superior a un mes, a contar desde la fecha del fallecimiento.

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

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

#### Licencias sin sueldo:

La mujer trabajadora que hubiere dado a luz y agotado el período ordinario de suspensión de contrato por parto regulado en el apartado A) del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, podrá disfrutar de una licencia sin sueldo sin percepción económica, con reserva del puesto de trabajo por un período máximo de 3 meses, en aquellos supuestos de enfermedad grave acreditada del recién nacido. Cuando el padre y la madre trabajen en Mahou, S.A., uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

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

#### Artículo 38. Excedencias.

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

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al ingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa con independencia de lo recogido en el apartado siguiente.

Asimismo, todos aquellos trabajadores de categoría igual o inferior a Jefe de 2.ª tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad a situarse en excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo por un periodo de un año, siempre que durante la misma no se dedique a actividades que sean competencia de la Empresa o que pudieran causar perjuicio a ésta. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

### CAPÍTULO VI

#### Ingreso, ascensos, pruebas de aptitud y tribunal calificador

#### Artículo 39. Contratación.

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

- Solicitar el ingreso mediante el formulario establecido por la Empresa.
- 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.
- Presentar los documentos requeridos por la Empresa, una vez superadas satisfactoriamente las pruebas.
- 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.
- Cuando se trate de la contratación como fijos de trabajadores que hubieren prestado sus servicios para la Empresa previamente, como

eventuales, se tendrá en cuenta tanto el desempeño como el número de temporadas trabajadas a partir del año 2003.

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

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

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

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

#### B) Personal eventual:

Las normas de selección de eventuales van encaminadas a evaluar la capacidad de los candidatos y a contratar a los mejores.

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

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

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

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

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

Un empleado solo podrá referir un candidato por año.

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

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

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

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

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

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

C) Período de prueba: Se fijan como periodos de prueba los siguientes plazos:

- 12 meses para titulados y licenciados.
- 6 meses para Comerciales y Marketing.
- 2 meses para el resto del personal.

#### Artículo 40. Formación, ascensos y pruebas de aptitud.

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

La Empresa fomentará y desarrollará la formación de sus trabajadores basándose en la medida de lo posible en la Ley de Financiación de Formación Continua. Asimismo, se constituirá una Comisión Paritaria de Formación, cuyos miembros serán designados por y entre los representantes de los Trabajadores y de la Empresa, para la información y seguimiento de los Planes de Formación. Esta Comisión propondrá programas específicos que faciliten el desarrollo profesional en función de los objetivos de la Empresa y de los intereses de formación de todos los trabajadores, y emitirá un informe que será objeto de análisis y debate.

Toda acción formativa obligatoria se llevará a cabo dentro de la jornada de trabajo, estableciendo una compensación en descanso equivalente cuando se realice fuera de la jornada.

Cuando se imparta la formación fuera de la jornada laboral, correrán a cargo de la Empresa los costes complementarios a la formación si procede (por ejemplo, transporte y comida).

La Empresa desarrollará la formación necesaria para que todos los puestos de trabajo que no sean amortizables se cubran con plantilla fija. Asimismo, para las nuevas necesidades que surjan en cualquier departamento, la Empresa aprovechará los conocimientos existentes entre sus trabajadores, antes de proceder a su cobertura con personal externo.

Cuando surjan necesidades, que no puedan ser cubiertas con personal trasladado, y, en consecuencia, deban sacarse las plazas a concurso, éstas se convocarán internamente en los centros de trabajo de la Empresa. Caso de que no se cubra con personal fijo la Empresa podrá realizar una nueva convocatoria para personal ajeno a la misma en un plazo no superior a 3 meses.

La Empresa convocará y celebrará con anterioridad a las pruebas de aptitud cursos de formación profesional para aquellas personas que opten al puesto siempre que se cumplan los requisitos del perfil del mismo (titulación y conocimientos exigidos en la convocatoria)

Se dará la formación básica relacionada con las funciones del puesto de trabajo durante una semana.

La formación a impartir vendrá determinada por las características del puesto de trabajo para el que se prepare al personal. Todas las pruebas de aptitud, que preceptivamente se celebren, se han de puntuar con un máximo de 10 puntos, de los cuales hasta 2 corresponderán a la antigüedad, a razón de 0,10 puntos por año de servicio en la Empresa. No se podrá descontar ninguna puntuación en la valoración de las pruebas por conducta laboral, que haya sido anteriormente sancionada.

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

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

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

Para Ayudante, ser fijo en plantilla

Para Oficial 2, 1.ª y 1.ªA, 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, este tendrá carácter eliminatorio.

Las pruebas de aptitud deberán convocarse con la antelación mínima necesaria, debiendo indicarse en la convocatoria el número de plazas a cubrir y la fecha de celebración de las pruebas de aptitud; y en el plazo máximo de 30 días siguientes a la convocatoria de dichas pruebas, el Tribunal examinador habrá de proceder a realizar los exámenes y publicar los resultados.

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

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

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

#### Artículo 41. *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 ó persona que lo sustituya, con carácter de asesor. Asimismo, se podrá incluir un asesor por parte del Comité o del Comité Intercentros.

### CAPÍTULO VII

#### Salud laboral

#### Artículo 42. *Comité de Seguridad y Salud.*

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

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud estará compuesto por 8 Delegados de Prevención, que se designarán de entre los distintos centros

de trabajo, 8 representantes de la Empresa y los técnicos del Servicio de Prevención.

#### Artículo 43. *Principios generales.*

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

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

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

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

Con carácter anual, se elaborará un plan de Seguridad y Salud en el que se establezcan criterios, objetivos, políticas, etc.

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 44. *Ropa de trabajo.*

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

Asimismo, suministrará las prendas de protección personal homologadas adecuadas a cada puesto de trabajo. El Comité de Seguridad y Salud velará por el estricto cumplimiento de las disposiciones legales a este respecto.

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

Dadas las exigencias sanitarias de la Industria Cervecera los trabajadores cuidarán especialmente su higiene personal y el estado de limpieza de su ropa de trabajo, particularmente en aquellas secciones donde su contacto con la cerveza sea más frecuente, para lo que la Empresa dispondrá de la infraestructura de servicios y lavabos necesaria.

#### Artículo 45. *Vigilancia de la salud.*

La Empresa efectuará la vigilancia de la salud para todo el personal que incluirá reconocimientos médicos de la siguiente forma:

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

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

Dichos reconocimientos constarán de las siguientes pruebas:

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

Análisis sistemático de orina.

Visiotest.

Electrocardiograma.

Trabajadores en ambiente ruidoso: Audiometría.

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

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

El Servicio Médico facilitará a cada trabajador el resultado de dicho reconocimiento.

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

La Empresa pondrá los medios de locomoción necesarios para que los Reconocimientos Médicos que deban realizarse fuera de los Centros de trabajo se lleven a cabo fuera de la jornada laboral.

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

Se acuerda negociar con distintas clínicas especializadas en servicios dentales, ópticos, podológicos y de operaciones oculares láser precios especiales para empleados.

## CAPÍTULO VIII

### Derechos sindicales

#### Artículo 46. *Garantías sindicales.*

Los miembros de los Comités de Empresa, afectados por este Convenio, dispondrán de una reserva de hasta cuarenta horas mensuales, sin pérdida de elemento alguno integrante de su retribución al objeto de realizar su actividad sindical. Cada Central Sindical presente en el Comité de Empresa podrá acumular trimestralmente las horas sindicales de sus Delegados de la Sección Sindical y sus miembros en el Comité de Empresa.

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

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

##### 1) Norma General:

Todo Representante del Personal para cumplir las funciones propias de sus cargo dentro de la jornada de trabajo deberá avisar a su respectivo Mando.

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

##### 2) Salidas al Exterior del Centro de Trabajo:

Para toda salida al exterior del Centro de Trabajo los Representantes de los Trabajadores utilizarán el impresos «hoja de control de absentismo y visitas», visado por su Mando.

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

##### 3) Asuntos Sindicales dentro del Centro de Trabajo:

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

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

dos con una antelación mínima de 24 horas, salvo en los casos de ineludible y probada necesidad sindical.

##### 5) Acumulación de horas sindicales:

La acumulación de horas se comunicará, en la medida de lo posible, con la suficiente antelación a la Dirección de Recursos Humanos.

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

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

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

#### Artículo 47. *Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la Empresa. El Comité Intercentros consta de 13 miembros. Éstos dispondrán del mismo número de horas y locales, que tienen como miembros que son de los Comités de Empresa. En consecuencia, los miembros del Comité Intercentros dispondrán de 40 horas para cumplir sus funciones sindicales, tanto en el Comité Intercentros, como en el Comité de Empresa a que pertenezcan.

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

A cada miembro del Comité Intercentros, se le asignará la cantidad de 65€ mensuales para gastos de desplazamientos u otros gastos, ascendiendo dicha cantidad a 27€ en el caso de los restantes miembros de los Comités y Delegados Sindicales de los centros de trabajo, cantidades que se incrementarán en la subida de convenio durante los años 2007 y 2008.

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

#### Artículo 48. *Secciones sindicales.*

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

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

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

#### Artículo 49. *Asambleas.*

El personal Mahou, S.A. podrá celebrar asambleas para tratar asuntos de interés común laboral.

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

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

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

Artículo 50. *Actividades varias.*

El Comité Intercentros designará una Comisión cuyo objeto será la organización de actividades culturales, deportivas, etc., para todo el personal de la Empresa. A este fin, se asigna un presupuesto de 55.000,00€ para cada año 2005 y 2006, que se incrementará según las actualizaciones de convenio para los años 2007 y 2008.

## CAPÍTULO IX

Artículo 51. *Reclamaciones del personal.*

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

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

## CAPÍTULO X

Artículo 52. *Festividad de la virgen de las viñas.*

La festividad de la Virgen de las Viñas, Patrona de la Industria Cervecera, que se celebra el día 10 de septiembre, se considera día laborable, pagándose como festivo en el 2005: 122€ y 2006: 125€ y para siguientes años el mismo incremento que en la subida de convenio.

## CAPÍTULO XI

Artículo 53. *Garantía de empleo.*

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

Si por cualquier circunstancia se produjeran excedentes de plantilla, la regulación de los mismos se llevará a cabo con un sistema de prejubilaciones pactadas con el Comité Intercentros.

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

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

Artículo 54. *Intercambiabilidad-garantía de producción.*

La Empresa garantiza una producción mínima en la fábrica de Alovera de 6.000.000 Hls/año. De éstos, 5.550.000 Hls serán de los formatos actuales o futuros de las marcas producidas por Mahou, excluido San Miguel. Asimismo, la Empresa garantiza que la producción necesaria para abastecer la demanda de ventas del mercado peninsular de los formatos de marca Mahou que no se realicen en la fábrica de Alovera, se llevará a cabo en los centros del Grupo Mahou-San Miguel. Lo anterior se realizará:

Dando ocupación efectiva a toda la plantilla.

Para ello no disminuirá en el proceso productivo y envasado de las líneas de Alovera el actual nivel de turnos pactados en Convenio, tomando como referencia, siempre que fueran necesarios por motivos de producción y ventas, los turnos previstos en el presupuesto de producción del año 2004, así como los realizados en dicho año. Esta referencia tiene carácter orientativa debiendo adaptarse a los posibles cambios en los rendimientos, mix de ventas, estacionalidad de la producción y mercado.

Se realizarán las inversiones necesarias en las reparaciones y sustituciones de las líneas de envasado y resto de elementos productivos de Alovera, que por su antigüedad o tendencias del mercado así lo requieran.

Una vez aprobado el presupuesto de producción con la previsión de turnos para el siguiente año, se informará al Comité Intercentros, asimismo se procederá a la información regularmente al Comité Intercentros sobre la situación de la producción, ventas y stock.

Adicionalmente, se atenderá la producción de marca Mahou en San Miguel en las siguientes condiciones:

La demanda de ventas del litro que no pueda ser atendida con la producción de las instalaciones y turnos pactados actualmente en Alovera, y mientras no se amplíe la producción con la instalación de una nueva línea.

Cuando se originen parada de larga duración, para la revisión de las líneas, de aquellos formatos que no tengan duplicidad y no se pueda hacer el stock suficiente para abastecer la demanda de las ventas en ese período de parada como consecuencia de dichas revisiones.

La producción de Mahou en Anaga (Tenerife) será solo la cantidad de Hls que se venda en las Islas Canarias.

En caso de que las ventas de marcas producidas por Mahou descendieran de 6.000.000 Hls, ambas partes negociarán la revisión del volumen de hectólitros.

## Disposición transitoria primera.

Durante los años de vigencia de este Convenio, la Empresa mantendrá al menos el mismo número de plantilla existente al 31-12-2004 excluyendo en su cómputo las jubilaciones ordinarias, anticipadas, prejubilaciones, incapacidades totales o absolutas, gran invalidez, fallecimientos, bajas voluntarias que se produzcan y que se amortizarán todas, salvo las 90 posibles prejubilaciones de Alovera, y 5 prejubilaciones de administrativos de Paseo Imperial si se produjeran, que se reemplazarán todas (es decir, que se respetará el número de plantilla fija resultante de restar a la plantilla fija existente al 31.12.2004, todos los supuestos de bajas anteriormente citadas, que se hayan producido, que se amortizarán).

La operatividad del párrafo anterior, únicamente para los años 2005, 2006, 2007 y 2008, deriva no solo 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 segunda. *Jubilación.*

Al amparo de la Ley 14/2005 de 1 de julio sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación (BOE 2 de julio de 2005), se establece la obligatoriedad de la jubilación a la edad de 65 años, en los términos y condiciones regulados en el mismo.

Disposición transitoria tercera. *Clasificación profesional.*

Ambas partes podrán negociar en la Comisión Intercentros grupo la propuesta Empresarial de adaptar las categorías profesionales actuales del presente Convenio a un sistema de clasificación profesional de grupos profesionales.

Durante el período de los 4 años estimados como de adaptación y formación al puesto de trabajo, no se producirán ascensos de categoría excepto para plazas convocadas y habiendo superado las pruebas. Durante este período se abonarán las diferencias de puestos que se generen.

Disposición transitoria cuarta. *Colectivo de San Miguel en paseo Imperial y red comercial.*

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

Los empleados de la red comercial de San Miguel que se incorporarán a la plantilla de Mahou, S.A, pueden permanecer en las condiciones de fuera de convenio a efectos salariales, de jornada y de vacaciones. Se respetará la antigüedad en el Grupo a los exclusivos efectos indemnizatorios. Tendrán la opción de entrar en Convenio a todos los efectos cuando voluntariamente lo soliciten, con las normas pactadas en el artículo 1 y el art. 39.

Los empleados de San Miguel adscritos al número de cotización de San Miguel en Paseo Imperial. El colectivo de Comercial y Marketing y los Mandos se podrán incorporar en las mismas condiciones que las descritas para la red comercial de San Miguel. El resto del personal de San Miguel en Paseo Imperial, se incorporara al Convenio Colectivo de Mahou, en todos sus efectos y en las condiciones recogidas en el artículo 39 del mismo.

Disposición transitoria quinta. *Ayudantes.*

Los ayudantes que en los años 2005, 2006, 2007 y 2008 cumplan 55 años, serán ascendidos a la categoría de Oficial 2.º Obrero en el mes de enero del año siguiente.

Disposición adicional primera. *Categoría de Inspector de Ventas de 3.ª y 4.ª*

Se mantiene la categoría de Inspector de Ventas 3.ª, con funciones propias de Gestor de Clientes, con carácter indefinido y con un incentivo de 3.248,00€.

Se adaptarán los tramos del Inspector de Ventas de Tercera a partir de 1 de enero de 2006, según lo dispuesto en el artículo 39.

La Empresa podrá contratar hasta 40 trabajadores de las categorías de Inspector de Ventas de Tercera a lo largo de la vigencia del presente Convenio.

Se podrán contratar durante la vigencia del presente Convenio hasta 20 Inspectores de Venta de Cuarta con funciones de gestor punto de ventas de Alimentación; gestor de promociones de Marketing. Adicionalmente se podrán contratar hasta 20 Inspectores de Venta de Cuarta con funciones de gestor punto de venta de Hostelería durante la vigencia del presente Convenio.

Disposición adicional segunda. *Categoría de Técnicos comerciales de 3.ª y 4.ª*

Desde el 17 de diciembre de 2003 se crean las categorías de Técnicos comerciales 1.ª, 2.ª, 3.ª y 4.ª con los salarios establecidos en tablas y un incentivo recogido en el artículo 8.

Disposición adicional tercera. *Personal de limpieza.*

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

Disposición adicional cuarta. *Sustitución del personal de reparto.*

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

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

Disposición adicional quinta. *Organización del trabajo.*

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

Disposición adicional sexta. *Absentismo.*

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

Disposición adicional séptima. *Contratos de prácticas y formación.*

Entre contratos en prácticas y formativos no podrán superarse los 30 a lo largo de la vigencia de este convenio, y se regularán según lo estipulado en la normativa vigente.

En relación con el salario para los contratos en prácticas se aplicarán los porcentajes estipulados en el artículo 39 y para los formativos será de 7.601,05€. Que se actualizarán a partir de 2006 según incremento de convenio.

Disposición adicional octava. *Valoración de puestos.*

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

Los actuales empleados de Customer Service (Front Office) que tienen asignada la categoría de Inspector de Ventas de Primera mantendrán esta categoría, con las condiciones de fijo y de variable establecidas en convenio.

En la próxima reunión de la comisión de calificación que se celebre, se analizará el tema de Front Office.

Disposición adicional novena. *Calidad.*

Mahou, consciente de la importancia que para el desarrollo de la Empresa supone la mas alta calidad de sus productos, asume como vía para la consecución de la misma el adoptar un Sistema de la Calidad basado en el cumplimiento de la norma UNE-EN-ISO 9001:2000.

Disposición adicional décima. *Solución extrajudicial de conflictos.*

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

Disposición adicional undécima. *Medio ambiente.*

Mahou, S.A., consciente de su compromiso con el mantenimiento de su entorno sostenible, asume como vía para su consecución la adopción de un Sistema de Gestión Medioambiental basado en el cumplimiento de la Norma UNE-EN-ISO 14001.

Disposición adicional duodécima. *Ultractividad del Convenio Colectivo.*

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

Disposición adicional decimotercera. *Plan de Pensiones.*

Existe un Plan de Pensiones de empleados de Mahou, del sistema de empleo y de aportación definida desde el año 2001, que cubre las contingencias de incapacidad, jubilación y fallecimiento.

La Empresa asumirá el coste de la póliza de responsabilidad civil a favor de la comisión de control en el capital recomendado por expertos, elegidos por consenso de la comisión de control. Asimismo asumirá el coste de actuario.

Disposición adicional decimocuarta. *Traslado de actividad.*

Se informará y justificará al Comité Intercentros previamente a la adopción de cualquier medida que suponga un traslado sustancial, total o parcial, de actividades de los departamentos de Administración de Mahou S.A. a otros centros administrativos del Grupo o externos al mismo que no supongan reducción de puestos de trabajo en Mahou S.A. Si por el contrario, la adopción de estas medidas supusieran reducción de puestos de trabajo se estaría a lo dispuesto en el artículo 54 de Convenio.

Disposición adicional decimoquinta. *Comisión Intercentros grupo.*

En base a lo establecido en el acta n.º19 de julio de 2003 y a lo establecido en el acta de constitución de dicha comisión el 12 de diciembre de 2003 se acuerda dar continuidad a la Comisión Intercentros de Grupo manteniendo con la Dirección del Grupo, con carácter ordinario, dos reuniones anuales, y con carácter extraordinario siempre que una de las partes lo solicite por motivos justificados de su competencia de mutuo acuerdo con la Empresa.

Disposición adicional decimosexta. *Contrataciones.*

En Alovera se contratarán hasta 105 trabajadores, esta cifra quedará condicionada en cuanto a los 90 iniciales a la cobertura de puestos de trabajo vacantes en el número efectivo de personas prejubiladas y el resto, en el número 15 trabajadores, serán contrataciones que se realicen durante la vigencia de este convenio. Adicionalmente se producirán hasta 10 traslados voluntarios.

Las contrataciones se realizarán utilizando como referencia el siguiente calendario y reparto:

2005: 33.

2006: 20.

2007: 20.

2008: 32.

En Paseo Imperial las bajas por prejubilaciones podrán amortizarse, salvo cinco administrativos que serán sustituidos cuando causen baja.

Disposición adicional decimoséptima. *Instalaciones, reparto y venta directa.*

Se mantendrá la actividad que tiene actualmente con carácter estratégico el taller de instalaciones (STP), pudiendo cubrirse las bajas que se produzcan por prejubilaciones, con el personal de reparto y expedición que no esté en el grupo de los prejubilables, dando ocupación efectiva a la plantilla, tanto en Paseo Imperial como en el caso de traslado a otro lugar por la recalificación de los terrenos actuales.

El reparto, PLV, venta directa continuarán su disminución progresiva amortizando las bajas que se vayan produciendo, manteniéndose la función de venta directa y expediciones mientras se permanezca en paseo Imperial.

Disposición adicional decimoctava. *Antigüedad.*

Con efectos de la firma del presente Convenio queda suprimido el concepto antigüedad, en los términos acordados en acta de firma de convenio de eliminación de antigüedad.

Disposición final primera. *Comisión Mixta de Interpretación.*

Las funciones de la Comisión Mixta de Interpretación son:

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

Dicha comisión estará compuesta por:

Rafael Álvaro Gonzalo.  
Jaime Moreno de Frutos.  
Isidoro Moriche Hermoso.  
Aurelio Sánchez García.  
César Fominaya Montes.  
Luis Pérez Acosta.  
José Luis Prado Tejeiro.  
Jesús Román Morales.  
José Carlos Gismero Elez.  
Alejandro Álvarez Gutiérrez.  
Jaime Triguero González.  
Francisco Gómez Villarejo.  
José Luis Díaz Álvarez.

Representación de la Empresa:

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

Disposición final segunda. *Derecho supletorio.*

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

Disposición final tercera. *Faltas y sanciones.*

Se adjunta como documento Anexo número VII el régimen de faltas y sanciones vigente en la Empresa desde la firma del presente convenio.

Las infracciones cometidas con anterioridad a la firma del presente convenio se regirán por la normativa vigente en el momento de su comisión.

## ANEXOS

- I. Jubilación anticipada a los 60.
- II. Tablas salariales.
- III. Tabla nocturnidad.
- IV. Tablas horas extras.
- V. Cuadrante de vacaciones.
- VI. Acta de supresión de antigüedad.
- VII. Régimen de faltas y sanciones.

### ANEXO N.º 1 AL CONVENIO COLECTIVO DE «MAHOU, S.A.»

#### JUBILACIÓN ANTICIPADA A LOS 60 AÑOS

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

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

- a) Pertenecer a la plantilla de la Empresa con un mínimo de diez años ininterrumpidos.
- b) Solicitar la jubilación anticipada y causar baja, en su caso, en el año natural en que cumpla los 60 años.

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

- a) 145.475,56€ para los de 60 años.
- b) 116.381,16€ para los de 61 años.
- c) A partir de los 62 años queda extinguido el complemento económico añadido al fondo de pensiones.
- d) Estas cantidades se incrementarán a partir año 2006 con el IPC real.

4. Se crea una Comisión Paritaria de seguimiento y control.
5. Los beneficios económicos se podrán instrumentalizar mediante una póliza de seguro.

TABLA SALARIAL AÑO 2005 (En euros)

CATEGORÍAS	JORNAL BASE	PLUS CONV.	TOTAL MES/DIA	GRATIF. EXTRAS.	COMPL. PRODUC.	COMPL. COMIDA	COMPL. ROTAC.	C.E.P.
<b>TÉCNICOS/ADVOS.:</b>								
T.G. Superior	644,89	2.270,75	2.915,64	2.915,64				2.737,11
T.G. Medio	596,26	2.065,17	2.661,43	2.661,43				2.711,09
Jefe 1º	571,95	1.936,26	2.508,21	2.508,21				2.685,06
Jefe 2º	543,37	1.820,76	2.364,13	2.364,13				2.659,03
Of. 1º-A Advo.	537,47	1.798,56	2.336,03	2.336,03	135,73		8,00	2.633,01
Técnico Control Gestión 1º	537,47	1.798,56	2.336,03	2.336,03				2.633,01
Of. 1º Advo.	527,41	1.760,78	2.288,19	2.288,19	133,26		7,86	2.593,98
Técnico Control Gestión 2º	514,98	1.760,77	2.275,75	2.275,75				2.593,98
Of. 2º Advo.	503,97	1.669,16	2.173,13	2.173,13	130,78		7,75	2.567,94
Aux. Advo.	478,90	1.554,50	2.033,40	2.033,40	128,96		7,06	2.528,87
Técnico Control Gestión 3º	449,75	1.526,98	1.976,73	1.976,73				2.174,23
<b>COMERCIALES:</b>								
Inspector Ventas 1º	537,47	1.798,56	2.336,03	2.336,03				2.633,01
Técnico Comercial 1º	537,47	1.798,56	2.336,03	2.336,03				2.633,01
Inspector Ventas 2º	514,98	1.760,77	2.275,75	2.275,75				2.593,98
Técnico Comercial 2º	514,98	1.760,77	2.275,75	2.275,75				2.593,98
Insp. Ventas 3º (Consol.)	449,75	1.526,98	1.976,73	1.976,73				2.174,23
Técnico Comercial 3º	449,75	1.526,98	1.976,73	1.976,73				2.174,23
Inspector Ventas 4º	280,31	903,88	1.184,19	1.184,19				1.354,07
Técnico Comercial 4º	280,31	903,88	1.184,19	1.184,19				1.354,07
<b>SUBALTERNOS:</b>								
Subalterno 1º J.E.	502,48	1.535,15	2.037,63	2.037,63				
Subalterno 1º Cob.	490,12	1.557,56	2.047,68	2.047,68	132,00	12,05	7,54	2.567,94
Subalterno 1º	490,12	1.485,95	1.976,07	1.976,07	130,78	12,05	7,54	2.567,94
Subalterno 2º	478,90	1.493,65	1.972,55	1.972,55	128,96	12,05	7,54	2.528,87
<b>OBRREROS:</b>								
Of. 1º Jefe Eq.-A	18,06	57,60	75,66	2.269,80	4,45	14,15	8,04	2.645,42
Of. 1º Jefe Equipo	17,87	56,53	74,40	2.232,00	4,44	13,94	8,00	2.640,82
Of. 1º-A Obrero	17,26	53,05	70,31	2.109,30	4,42	13,22	7,86	2.593,98
Of. 1º Obrero	16,75	50,16	66,91	2.007,30	4,40	12,63	7,75	2.567,94
Of. 2º Obrero	16,36	48,51	64,87	1.946,10	4,37	12,16	7,06	2.528,87
Ayudante Obrero	15,94	46,84	62,78	1.883,40	4,34	11,48	6,39	2.500,24
Aux. 1º Obrero	15,73	45,84	61,57	1.847,10	4,31	11,22	6,03	2.472,92
Aux. 2º Obrero	15,52	44,86	60,38	1.811,40	4,27	8,06	5,28	2.445,60
Limpiador/a (8 h.)	15,73	45,84	61,57	1.847,10	4,31	11,22	6,03	2.472,92

TABLA SALARIAL AÑO 2005 - 75 % - (En Euros)

CATEGORÍAS	JORNAL BASE	PLUS CONV.	TOTAL MES/DIA	GRATIF. EXTRAS.	COMPL. PRODUC.	COMPL. COMIDA	COMPL. ROTAC.	C.E.P.
<b>TÉCNICOS/ADVOS.:</b>								
T.G. Superior	483,67	1.703,06	2.186,73	2.186,73				2.052,83
T.G. Medio	447,20	1.548,88	1.996,08	1.996,08				2.033,32
Jefe 1º	428,96	1.452,20	1.881,16	1.881,16				2.013,80
Jefe 2º	407,53	1.365,57	1.773,10	1.773,10				1.994,27
Of. 1º-A Advo.	403,10	1.348,92	1.752,02	1.752,02	101,80		6,00	1.974,76
Técnico Control Gestión 1º	403,10	1.348,92	1.752,02	1.752,02				1.974,76
Of. 1º Advo.	395,56	1.320,59	1.716,15	1.716,15	99,95		5,90	1.945,49
Técnico Control Gestión 2º	386,24	1.320,58	1.706,82	1.706,82				1.945,49
Of. 2º Advo.	377,98	1.251,87	1.629,85	1.629,85	98,09		5,81	1.925,96
Aux. Advo.	359,18	1.165,88	1.525,06	1.525,06	96,72		5,30	1.896,65
Técnico Control Gestión 3º	337,31	1.145,24	1.482,55	1.482,55				1.630,67
<b>COMERCIALES:</b>								
Inspector Ventas 1º	403,10	1.348,92	1.752,02	1.752,02				1.974,76
Técnico Comercial 1º	403,10	1.348,92	1.752,02	1.752,02				1.974,76
Inspector Ventas 2º	386,24	1.320,58	1.706,82	1.706,82				1.945,49
Técnico Comercial 2º	386,24	1.320,58	1.706,82	1.706,82				1.945,49
Insp. Ventas 3º (Consol.)	337,31	1.145,24	1.482,55	1.482,55				1.630,67
Técnico Comercial 3º	337,31	1.145,24	1.482,55	1.482,55				1.630,67
Inspector Ventas 4º								
Técnico Comercial 4º								
<b>SUBALTERNOS:</b>								
Subalterno 1º J.E.	376,86	1.151,36	1.528,22	1.528,22				
Subalterno 1º Cob.	367,59	1.168,17	1.535,76	1.535,76	99,00	9,04	5,66	1.925,96
Subalterno 1º	367,59	1.114,46	1.482,05	1.482,05	98,09	9,04	5,66	1.925,96
Subalterno 2º	359,18	1.120,24	1.479,42	1.479,42	96,72	9,04	5,66	1.896,65
<b>OBRREROS:</b>								
Of. 1º Jefe Eq.-A	13,55	43,20	56,75	1.702,50	3,34	10,61	6,03	1.984,07
Of. 1º Jefe Equipo	13,40	42,40	55,80	1.674,00	3,33	10,46	6,00	1.980,62
Of. 1º-A Obrero	12,95	39,79	52,74	1.582,20	3,32	9,92	5,90	1.945,49
Of. 1º Obrero	12,56	37,62	50,18	1.505,40	3,30	9,47	5,81	1.925,96
Of. 2º Obrero	12,27	36,38	48,65	1.459,50	3,28	9,12	5,30	1.896,65
Ayudante Obrero	11,96	35,13	47,09	1.412,70	3,26	8,61	4,79	1.875,18
Aux. 1º Obrero	11,80	34,38	46,18	1.385,40	3,23	8,42	4,52	1.854,69
Aux. 2º Obrero	11,64	33,65	45,29	1.358,70	3,20	6,05	3,96	1.834,20
Limpiador/a (8 h.)	11,80	34,38	46,18	1.385,40	3,23	8,42	4,52	1.854,69

TABLA SALARIAL AÑO 2005 · 82% · (En Euros)

CATEGORÍAS	JORNAL BASE	PLUS CONV.	TOTAL MES/DIA	GRATIF. EXTRAS.	COMPL. PRODUC.	COMPL. COMIDA	COMPL. ROTAC.	C.E.P.
<b>TÉCNICOS/ADVOS:</b>								
T.G. Superior	528,81	1.862,02	2.390,83	2.390,83				2.244,43
T.G. Medio	488,93	1.693,44	2.182,37	2.182,37				2.223,09
Jefe 1º	469,00	1.587,73	2.056,73	2.056,73				2.201,75
Jefe 2º	445,56	1.493,02	1.938,58	1.938,58				2.180,40
Of 1º-A Advo.	440,73	1.474,82	1.915,55	1.915,55	111,30		6,56	2.159,07
Técnico Control Gestión 1º	440,73	1.474,82	1.915,55	1.915,55				2.159,07
Of 1º Advo.	432,48	1.443,84	1.876,32	1.876,32	109,27		6,45	2.127,06
Técnico Control Gestión 2º	422,28	1.443,83	1.866,11	1.866,11				2.127,06
Of 2º Advo.	413,26	1.368,71	1.781,97	1.781,97	107,24		6,36	2.105,71
Aux. Advo.	392,70	1.274,69	1.667,39	1.667,39	105,75		5,79	2.073,67
Técnico Control Gestión 3º	368,80	1.252,12	1.620,92	1.620,92				1.782,87
<b>COMERCIALES:</b>								
Inspector Ventas 1º	440,73	1.474,82	1.915,55	1.915,55				2.159,07
Técnico Comercial 1º	440,73	1.474,82	1.915,55	1.915,55				2.159,07
Inspector Ventas 2º	422,28	1.443,83	1.866,11	1.866,11				2.127,06
Técnico Comercial 2º	422,28	1.443,83	1.866,11	1.866,11				2.127,06
Insp. Ventas 3º (Consol.)	368,80	1.252,12	1.620,92	1.620,92				1.782,87
Técnico Comercial 3º	368,80	1.252,12	1.620,92	1.620,92				1.782,87
Inspector Ventas 4º								
Técnico Comercial 4º								
<b>SUBALTERNOS:</b>								
Subalterno 1º J.E.	412,03	1.258,82	1.670,85	1.670,85				
Subalterno 1º Cob.	401,90	1.277,20	1.679,10	1.679,10	108,24	9,88	6,18	2.105,71
Subalterno 1º	401,90	1.218,48	1.620,38	1.620,38	107,24	9,88	6,18	2.105,71
Subalterno 2º	392,70	1.224,79	1.617,49	1.617,49	105,75	9,88	6,18	2.073,67
<b>OBREROS:</b>								
Of 1º Jefe Eq. A	14,81	47,23	62,04	1.861,20	3,65	11,60	6,59	2.169,24
Of 1º Jefe Equipo	14,65	46,35	61,00	1.830,00	3,64	11,43	6,56	2.165,47
Of 1º-A Obrero	14,15	43,50	57,65	1.729,50	3,62	10,84	6,45	2.127,06
Of 1º Obrero	13,74	41,13	54,87	1.646,10	3,61	10,36	6,36	2.105,71
Of 2º Obrero	13,42	39,78	53,20	1.596,00	3,58	9,97	5,79	2.073,67
Ayudante Obrero	13,07	38,41	51,48	1.544,40	3,56	9,41	5,24	2.050,20
Aux. 1º Obrero	12,90	37,59	50,49	1.514,70	3,53	9,20	4,94	2.027,79
Aux. 2º Obrero	12,73	36,79	49,52	1.485,60	3,50	6,61	4,33	2.005,39
Limpiador/a (8 h.)	12,90	37,59	50,49	1.514,70	3,53	9,20	4,94	2.027,79

TABLA SALARIAL AÑO 2005 · 89% · (En Euros)

CATEGORÍAS	JORNAL BASE	PLUS CONV.	TOTAL MES/DIA	GRATIF. EXTRAS.	COMPL. PRODUC.	COMPL. COMIDA	COMPL. ROTAC.	C.E.P.
<b>TÉCNICOS/ADVOS:</b>								
T.G. Superior	573,95	2.020,97	2.594,92	2.594,92				2.436,03
T.G. Medio	530,67	1.838,00	2.368,67	2.368,67				2.412,87
Jefe 1º	509,04	1.723,27	2.232,31	2.232,31				2.389,70
Jefe 2º	483,60	1.620,48	2.104,08	2.104,08				2.366,54
Of 1º-A Advo.	478,35	1.600,72	2.079,07	2.079,07	120,80		7,12	2.343,38
Técnico Control Gestión 1º	478,35	1.600,72	2.079,07	2.079,07				2.343,38
Of 1º Advo.	469,39	1.567,09	2.036,48	2.036,48	118,60		7,00	2.308,64
Técnico Control Gestión 2º	458,33	1.567,09	2.025,42	2.025,42				2.308,64
Of 2º Advo.	448,53	1.485,55	1.934,08	1.934,08	116,39		6,90	2.285,47
Aux. Advo.	426,22	1.383,51	1.809,73	1.809,73	114,77		6,28	2.250,69
Técnico Control Gestión 3º	400,28	1.359,01	1.759,29	1.759,29				1.935,06
<b>COMERCIALES:</b>								
Inspector Ventas 1º	478,35	1.600,72	2.079,07	2.079,07				2.343,38
Técnico Comercial 1º	478,35	1.600,72	2.079,07	2.079,07				2.343,38
Inspector Ventas 2º	458,33	1.567,09	2.025,42	2.025,42				2.308,64
Técnico Comercial 2º	458,33	1.567,09	2.025,42	2.025,42				2.308,64
Insp. Ventas 3º (Consol.)	400,28	1.359,01	1.759,29	1.759,29				1.935,06
Técnico Comercial 3º	400,28	1.359,01	1.759,29	1.759,29				1.935,06
Inspector Ventas 4º								
Técnico Comercial 4º								
<b>SUBALTERNOS:</b>								
Subalterno 1º J.E.	447,21	1.366,28	1.813,49	1.813,49				
Subalterno 1º Cob.	436,21	1.386,23	1.822,44	1.822,44	117,48	10,72	6,71	2.285,47
Subalterno 1º	436,21	1.322,50	1.758,71	1.758,71	116,39	10,72	6,71	2.285,47
Subalterno 2º	426,22	1.329,35	1.755,57	1.755,57	114,77	10,72	6,71	2.250,69
<b>OBREROS:</b>								
Of 1º Jefe Eq. A	16,07	51,26	67,33	2.019,90	3,96	12,59	7,16	2.354,42
Of 1º Jefe Equipo	15,90	50,31	66,21	1.986,30	3,95	12,41	7,12	2.350,33
Of 1º-A Obrero	15,36	47,21	62,57	1.877,10	3,93	11,77	7,00	2.308,64
Of 1º Obrero	14,91	44,64	59,55	1.786,50	3,92	11,24	6,90	2.285,47
Of 2º Obrero	14,56	43,17	57,73	1.731,90	3,89	10,82	6,28	2.250,69
Ayudante Obrero	14,19	41,69	55,88	1.676,40	3,86	10,22	5,69	2.225,21
Aux. 1º Obrero	14,00	40,80	54,80	1.644,00	3,84	9,99	5,37	2.200,90
Aux. 2º Obrero	13,81	39,93	53,74	1.612,20	3,80	7,17	4,70	2.176,58
Limpiador/a (8 h.)	14,00	40,80	54,80	1.644,00	3,84	9,99	5,37	2.200,90

TABLA DE PRECIOS DE LA HORA EXTRA AL 75% POR CATEGORÍAS AÑO 2005

21/07/2005

Categorías	De 0 a 1 Años	De 2 a 3 Años	De 4 a 5 Años	De 6 a 7 Años	De 8 a 9 Años	De 10 a 11 Años	De 12 a 13 Años	De 14 a 15 Años	De 16 a 17 Años	De 18 a 19 Años	De 20 a 21 Años	De 22 a 23 Años	De 24 a 25 Años	De 26 a 27 Años	De 28 a 29 Años	Con 30 ó más Años
T.G. Superior	9,85	10,34	10,84	11,33	11,82	12,31	12,81	13,30	13,79	14,28	14,78	15,27	15,76	16,25	16,75	17,24
T.G. Medio	8,70	9,14	9,57	10,01	10,44	10,88	11,31	11,75	12,18	12,62	13,05	13,49	13,92	14,36	14,79	15,23
Jefe 1º	8,40	8,82	9,24	9,66	10,08	10,50	10,92	11,34	11,76	12,18	12,60	13,02	13,44	13,86	14,28	14,70
Jefe 2º	7,70	8,09	8,47	8,86	9,24	9,63	10,01	10,40	10,78	11,17	11,55	11,94	12,32	12,71	13,09	13,48
Of. 1º-A Advo.	7,56	7,94	8,32	8,69	9,07	9,45	9,83	10,21	10,58	10,96	11,34	11,72	12,10	12,47	12,85	13,23
Técnico Control Gestión 1º																
Of. 1º Advo.	7,28	7,64	8,01	8,37	8,74	9,10	9,46	9,83	10,19	10,56	10,92	11,28	11,65	12,01	12,38	12,74
Técnico Control Gestión 2º																
Of. 2º Advo.	6,69	7,02	7,36	7,69	8,03	8,36	8,70	9,03	9,37	9,70	10,04	10,37	10,70	11,04	11,37	11,71
Aux. Advo.	6,04	6,34	6,64	6,95	7,25	7,55	7,85	8,15	8,46	8,76	9,06	9,36	9,66	9,97	10,27	10,57
Técnico Control Gestión 3º																
Inspector Ventas 1º																
Técnico Comercial 1º																
Inspector Ventas 2º																
Técnico Comercial 2º																
Insp. Ventas 3º (Consol.)																
Técnico Comercial 3º																
Inspector Ventas 4º																
Técnico Comercial 4º																
Subalterno 1º J.E.	5,86	6,15	6,45	6,74	7,03	7,33	7,62	7,91	8,20	8,50	8,79	9,08	9,38	9,67	9,96	10,26
Subalterno 1º Cob.	5,92	6,22	6,51	6,81	7,10	7,40	7,70	7,99	8,29	8,58	8,88	9,18	9,47	9,77	10,06	10,36
Subalterno 1º	5,57	5,85	6,13	6,41	6,68	6,96	7,24	7,52	7,80	8,08	8,36	8,63	8,91	9,19	9,47	9,75
Subalterno 2º	5,55	5,83	6,11	6,38	6,66	6,94	7,22	7,49	7,77	8,05	8,33	8,60	8,88	9,16	9,44	9,71
Of. 1º Jefe Eq.-A	6,63	6,96	7,29	7,62	7,96	8,29	8,62	8,95	9,28	9,61	9,95	10,28	10,61	10,94	11,27	11,60
Of. 1º Jefe Equipo	6,51	6,84	7,16	7,49	7,81	8,14	8,46	8,79	9,11	9,44	9,77	10,09	10,42	10,74	11,07	11,39
Of. 1º-A Obrero	6,06	6,36	6,67	6,97	7,27	7,58	7,88	8,18	8,48	8,79	9,09	9,39	9,70	10,00	10,30	10,61
Of. 1º Obrero	5,74	6,03	6,31	6,60	6,89	7,18	7,46	7,75	8,04	8,32	8,61	8,90	9,18	9,47	9,76	10,05
Of. 2º Obrero	5,44	5,71	5,98	6,26	6,53	6,80	7,07	7,34	7,62	7,89	8,16	8,43	8,70	8,98	9,25	9,52
Ayudante Obrero	5,25	5,51	5,78	6,04	6,30	6,56	6,83	7,09	7,35	7,61	7,88	8,14	8,40	8,66	8,93	9,19
Aux. 1º Obrero	5,01	5,26	5,51	5,76	6,01	6,26	6,51	6,76	7,01	7,26	7,52	7,77	8,02	8,27	8,52	8,77
Aux. 2º Obrero	4,88	5,12	5,37	5,61	5,86	6,10	6,34	6,59	6,83	7,08	7,32	7,56	7,81	8,05	8,30	8,54
Limpiador/a (8 h.)	5,01	5,26	5,51	5,76	6,01	6,26	6,51	6,76	7,01	7,26	7,52	7,77	8,02	8,27	8,52	8,77

21/07/2005

TABLA DE PRECIOS DE LA HORA EXTRA AL 80% POR CATEGORÍAS AÑO 2005

Categorías	De 0 a 1 Años	De 2 a 3 Años	De 4 a 5 Años	De 6 a 7 Años	De 8 a 9 Años	De 10 a 11 Años	De 12 a 13 Años	De 14 a 15 Años	De 16 a 17 Años	De 18 a 19 Años	De 20 a 21 Años	De 22 a 23 Años	De 24 a 25 Años	De 26 a 27 Años	De 28 a 29 Años	Con 30 ó más Años
T.G. Superior	10,13	10,64	11,14	11,65	12,16	12,66	13,17	13,68	14,18	14,69	15,20	15,70	16,21	16,71	17,22	17,73
T.G. Medio	8,95	9,40	9,85	10,29	10,74	11,19	11,64	12,08	12,53	12,98	13,43	13,87	14,32	14,77	15,22	15,66
Jefe 1ª	8,64	9,07	9,50	9,94	10,37	10,80	11,23	11,66	12,10	12,53	12,96	13,39	13,82	14,26	14,69	15,12
Jefe 2ª	7,92	8,32	8,71	9,11	9,50	9,90	10,30	10,69	11,09	11,48	11,88	12,28	12,67	13,07	13,46	13,86
Of. 1ª-A Advo.	7,78	8,17	8,56	8,95	9,34	9,73	10,11	10,50	10,89	11,28	11,67	12,06	12,45	12,84	13,23	13,62
Técnico Control Gestión 1ª																
Of. 1ª Advo.	7,49	7,86	8,24	8,61	8,99	9,36	9,74	10,11	10,49	10,86	11,24	11,61	11,98	12,36	12,73	13,11
Técnico Control Gestión 2ª																
Of. 2ª Advo.	6,88	7,22	7,57	7,91	8,26	8,60	8,94	9,29	9,63	9,98	10,32	10,66	11,01	11,35	11,70	12,04
Aux. Advo.	6,21	6,52	6,83	7,14	7,45	7,76	8,07	8,38	8,69	9,00	9,32	9,63	9,94	10,25	10,56	10,87
Técnico Control Gestión 3ª																
Inspector Ventas 1ª																
Técnico Comercial 1ª																
Inspector Ventas 2ª																
Técnico Comercial 2ª																
Insp. Ventas 3ª (Consol.)																
Técnico Comercial 3ª																
Inspector Ventas 4ª																
Técnico Comercial 4ª																
Subalterno 1ª J.E.	6,03	6,33	6,63	6,93	7,24	7,54	7,84	8,14	8,44	8,74	9,05	9,35	9,65	9,95	10,25	10,55
Subalterno 1ª Cob.	6,08	6,38	6,69	6,99	7,30	7,60	7,90	8,21	8,51	8,82	9,12	9,42	9,73	10,03	10,34	10,64
Subalterno 1ª	5,72	6,01	6,29	6,58	6,86	7,15	7,44	7,72	8,01	8,29	8,58	8,87	9,15	9,44	9,72	10,01
Subalterno 2ª	5,71	6,00	6,28	6,57	6,85	7,14	7,42	7,71	7,99	8,28	8,57	8,85	9,14	9,42	9,71	9,99
Of. 1ª Jefe Eq.-A	6,82	7,16	7,50	7,84	8,18	8,53	8,87	9,21	9,55	9,89	10,23	10,57	10,91	11,25	11,59	11,94
Of. 1ª Jefe Equipo	6,70	7,04	7,37	7,71	8,04	8,38	8,71	9,05	9,38	9,72	10,05	10,39	10,72	11,06	11,39	11,73
Of. 1ª-A Obrero	6,23	6,54	6,85	7,16	7,48	7,79	8,10	8,41	8,72	9,03	9,35	9,66	9,97	10,28	10,59	10,90
Of. 1ª Obrero	5,90	6,20	6,49	6,79	7,08	7,38	7,67	7,97	8,26	8,56	8,85	9,15	9,44	9,74	10,03	10,33
Of. 2ª Obrero	5,60	5,88	6,16	6,44	6,72	7,00	7,28	7,56	7,84	8,12	8,40	8,68	8,96	9,24	9,52	9,80
Ayudante Obrero	5,40	5,67	5,94	6,21	6,48	6,75	7,02	7,29	7,56	7,83	8,10	8,37	8,64	8,91	9,18	9,45
Aux. 1ª Obrero	5,15	5,41	5,67	5,92	6,18	6,44	6,70	6,95	7,21	7,47	7,73	7,98	8,24	8,50	8,76	9,01
Aux. 2ª Obrero	5,02	5,27	5,52	5,77	6,02	6,28	6,53	6,78	7,03	7,28	7,53	7,78	8,03	8,28	8,53	8,79
Limpiador/a (8 h.)	5,15	5,41	5,67	5,92	6,18	6,44	6,70	6,95	7,21	7,47	7,73	7,98	8,24	8,50	8,76	9,01

TABLA DE PRECIOS DE LA HORA NOCTURNA POR CATEGORÍAS AÑO 2005

21/07/2005

Categorías	De 0 a 1 Años	De 2 a 3 Años	De 4 a 5 Años	De 6 a 7 Años	De 8 a 9 Años	De 10 a 11 Años	De 12 a 13 Años	De 14 a 15 Años	De 16 a 17 Años	De 18 a 19 Años	De 20 a 21 Años	De 22 a 23 Años	De 24 a 25 Años	De 26 a 27 Años	De 28 a 29 Años	Con 30 ó más Años
T.G. Superior	3,91	4,11	4,30	4,50	4,69	4,89	5,08	5,28	5,47	5,67	5,87	6,06	6,26	6,45	6,65	6,84
T.G. Medio	3,72	3,91	4,09	4,28	4,46	4,65	4,84	5,02	5,21	5,39	5,58	5,77	5,95	6,14	6,32	6,51
Jefe 1º	3,57	3,75	3,93	4,11	4,28	4,46	4,64	4,82	5,00	5,18	5,36	5,53	5,71	5,89	6,07	6,25
Jefe 2º	3,51	3,69	3,86	4,04	4,21	4,39	4,56	4,74	4,91	5,09	5,27	5,44	5,62	5,79	5,97	6,14
Of. 1º A. Advo.	3,43	3,60	3,77	3,94	4,12	4,29	4,46	4,63	4,80	4,97	5,15	5,32	5,49	5,66	5,83	6,00
Técnico Control Gestión 1ª																
Of. 1º Advo.	3,37	3,54	3,71	3,88	4,04	4,21	4,38	4,55	4,72	4,89	5,06	5,22	5,39	5,56	5,73	5,90
Técnico Control Gestión 2ª																
Of. 2º Advo.	3,18	3,34	3,50	3,66	3,82	3,98	4,13	4,29	4,45	4,61	4,77	4,93	5,09	5,25	5,41	5,57
Aux. Advo.	2,94	3,09	3,23	3,38	3,53	3,68	3,82	3,97	4,12	4,26	4,41	4,56	4,70	4,85	5,00	5,15
Técnico Control Gestión 3ª																
Inspector Ventas 1ª																
Técnico Comercial 1ª																
Inspector Ventas 2ª																
Técnico Comercial 2ª																
Insp. Ventas 3ª (Consol.)																
Técnico Comercial 3ª																
Inspector Ventas 4ª																
Técnico Comercial 4ª																
Subalterno 1ª J.E.	2,67	2,80	2,94	3,07	3,20	3,34	3,47	3,60	3,74	3,87	4,01	4,14	4,27	4,41	4,54	4,67
Subalterno 1ª Cob.	2,68	2,81	2,95	3,08	3,22	3,35	3,48	3,62	3,75	3,89	4,02	4,15	4,29	4,42	4,56	4,69
Subalterno 1ª	2,55	2,68	2,81	2,93	3,06	3,19	3,32	3,44	3,57	3,70	3,83	3,95	4,08	4,21	4,34	4,46
Subalterno 2ª	2,55	2,68	2,81	2,93	3,06	3,19	3,32	3,44	3,57	3,70	3,83	3,95	4,08	4,21	4,34	4,46
Of. 1ª Jefe Eq.-A	2,90	3,05	3,19	3,34	3,48	3,63	3,77	3,92	4,06	4,21	4,35	4,50	4,64	4,79	4,93	5,08
Of. 1ª Jefe Equipo	2,86	3,00	3,15	3,29	3,43	3,58	3,72	3,86	4,00	4,15	4,29	4,43	4,58	4,72	4,86	5,01
Of. 1ª A Obrero	2,72	2,86	2,99	3,13	3,26	3,40	3,54	3,67	3,81	3,94	4,08	4,22	4,35	4,49	4,62	4,76
Of. 1ª Obrero	2,66	2,79	2,93	3,06	3,19	3,33	3,46	3,59	3,72	3,86	3,99	4,12	4,26	4,39	4,52	4,66
Of. 2ª Obrero	2,54	2,67	2,79	2,92	3,05	3,18	3,30	3,43	3,56	3,68	3,81	3,94	4,06	4,19	4,32	4,45
Ayudante Obrero	2,47	2,59	2,72	2,84	2,96	3,09	3,21	3,33	3,46	3,58	3,71	3,83	3,95	4,08	4,20	4,32
Aux. 1ª Obrero	2,39	2,51	2,63	2,75	2,87	2,99	3,11	3,23	3,35	3,47	3,59	3,70	3,82	3,94	4,06	4,18
Aux. 2ª Obrero	2,34	2,46	2,57	2,69	2,81	2,93	3,04	3,16	3,28	3,39	3,51	3,63	3,74	3,86	3,98	4,10
Limpicador/a (8 h.)	2,39	2,51	2,63	2,75	2,87	2,99	3,11	3,23	3,35	3,47	3,59	3,70	3,82	3,94	4,06	4,18

21/07/2005

## TABLA DE COMPLEMENTOS SALARIALES

CATEGORÍAS	CANTIDADES EN PESETAS											
	PRIMAS INSTALACIONES					CANTIDADES EN EUROS						
	AÑO 1998	AÑO 1999	AÑO 1999 Rev. 0,4%	AÑO 2000 Incr. 2,70%	AÑO 2000 Rev. 1,3%	AÑO 2000 Rev. 1,3%	AÑO 2001 Incr. 4%	AÑO 2002 Incr. 3%	AÑO 2002 Rev. 1%	AÑO 2003 Incr. 4%	AÑO 2004 Rev. 1,2%	AÑO 2005 Incr. 4%
Jefe Equipo A	6.423	6.584	6.609	6.787	6.873	7.148	44,25	44,68	44,75	46,47	48,31	50,24
Jefe de Equipo	6.195	6.350	6.375	6.547	6.630	6.895	42,68	43,10	43,10	44,82	46,05	48,45
Of. 1º-A Obrero	5.966	6.115	6.139	6.305	6.385	6.640	41,10	41,51	41,51	43,27	44,46	46,78
Of. 1º Obrero	5.509	5.647	5.669	5.822	5.896	6.132	37,36	38,33	38,33	39,86	41,43	43,09
Of. 2º Obrero	5.273	5.405	5.426	5.573	5.643	5.869	36,33	36,69	36,69	38,16	39,21	41,26
Ayudante Obrero	5.051	5.177	5.197	5.337	5.405	5.621	35,14	35,14	35,14	36,55	37,56	39,51
Auxiliar 1º Obrero	4.933	5.056	5.076	5.213	5.279	5.490	33,99	34,32	34,32	35,69	36,67	38,58
Controladores Logística	1.874	1.921	1.928	1.980	2.005	2.085	12,91	13,03	13,03	13,55	14,09	14,65

CONCEPTOS	PREMIOS ANTIGÜEDAD										
	AÑO 1998	AÑO 1999	AÑO 1999 Rev. 0,4%	AÑO 2000 Incr. 2,70%	AÑO 2000 Rev. 1,3%	AÑO 2001 Incr. 4%	AÑO 2002 Incr. 3%	AÑO 2002 Rev. 1%	AÑO 2003 Incr. 4%	AÑO 2004 Rev. 1,2%	AÑO 2005
Complemento Vacaciones	49.236	50.467	50.664	52.032	52.691	54.799	339,23	342,52	356,22	370,29	440,10
Complemento Red. Jornada	13.000	23.551	23.643	24.282	24.589	25.573	158,31	159,85	166,24	170,81	172,80
Bolsa de Vacaciones	45.920	47.068	47.252	48.528	49.142	51.108	316,38	319,45	332,23	341,37	345,35
Dieta completa	12.200	12.505	12.555	12.895	13.057	13.579	84,06	84,87	90,00	92,48	95,56
Media Dieta	3.140	3.230	3.245	3.335	3.375	3.510	21,73	21,73	25,00	25,69	25,99
Quebranto de Moneda	33.108	33.936	34.068	34.988	35.431	36.848	228,10	230,32	250,00	256,88	259,88
Gastos de viaje Madrid / Allovera	1.000.000	1.200.000	1.200.000	1.232.400	1.248.000	1.297.920	8.034,68	8.112,68	8.437,19	8.669,21	8.770,46
Plus de Transporte						300	1,86	1,88	1,96	2,01	2,04

PREMIO	INSPECTOR VENTAS 5º										
	AÑO 1998	AÑO 1999	AÑO 1999 Rev. 0,4%	AÑO 2000 Incr. 2,70%	AÑO 2000 Rev. 1,3%	AÑO 2001 Incr. 4%	AÑO 2002 Incr. 3%	AÑO 2002 Rev. 1%	AÑO 2003 Incr. 4%	AÑO 2004 Rev. 1,2%	AÑO 2005
A los 20 años	72.500	74.313	74.603	76.617	77.587	80.690	499,51	504,36	524,53	545,25	585,00
A los 25 años	90.500	92.763	93.125	95.639	96.850	100.724	623,53	629,58	654,76	672,77	725,00
A los 30 años	109.000	111.725	112.161	115.189	116.647	121.313	750,98	756,27	788,60	810,29	875,00
A los 35 años	127.000	130.175	130.683	134.211	135.910	141.346	874,99	883,49	918,83	944,10	1.000,00

## TABLA SALARIAL AÑO 2005 INSPECTOR VENTAS 5º

CATEGORÍAS	JORNAL BASE	PLUS CONV.	TOTAL MES/DIA	GRATIF. EXTRAS.	C.E.P.	COMPL. VAC.	COMPL. R.J.	DÍA DE LA PATRONA	TOTAL ANUAL
Inspector V. 3º (año-1)	337,31	1.145,24	1.482,55	1.482,55	1.630,67	330,08	155,03	91,50	27.410,63
Inspector V. 3º (año-2)	368,80	1.252,12	1.620,92	1.620,92	1.782,87	360,88	169,50	100,04	29.968,93
Inspector V. 3º (año-3)	400,28	1.359,01	1.759,29	1.759,29	1.935,06	391,69	183,97	108,58	32.527,23
Inspector V. 3º (año-4)	427,26	1.450,63	1.877,89	1.877,89	2.065,52	418,10	196,37	115,90	34.720,02
Inspector V. 3º (año-5)	449,75	1.526,98	1.976,73	1.976,73	2.174,23	440,10	206,71	122,00	36.547,45

Categorías	SALARIOS ANUALES (En Euros)				
	Año 2000	Año 2001	Año 2002	Año 2003	Año 2004
Inspector V. 3º (año-1)	19.751,66	20.001,68	20.801,75	21.633,82	24.273,79
Inspector V. 3º (año-2)	21.757,69	22.033,10	22.914,43	23.601,86	26.739,11
Inspector V. 3º (año-3)	23.763,72	24.064,52	25.027,11	25.777,92	29.204,41
Inspector V. 3º (año-4)	25.769,75	26.065,95	27.139,78	27.953,97	31.669,71
Inspector V. 3º (año-5)	27.775,77	28.127,37	29.252,46	30.130,03	34.135,03

## ANEXO V

	ABRIL (A)		MAYO (Y)		JUNIO (J)		JULIO (U)		AGOSTO (G)		SEPTIEMBRE (S)	
	I	II	II	III	III	IV	V	VI	VI	VII	VII	VIII
	75%	25%	50%	50%	50%	75%	75%	25%	50%	50%	25%	75%
2004	Ad	Ab	Yb	Yc	Jc	Ja	Uh	Uf	Gf	Gg	Sg	Se
2005	Uh	Uf	Gf	Gg	Sg	Se	Yb	Yc	Jc	Ja	Aa	Ad
2006	Yb	Yc	Jc	Ja	Aa	Ad	Gf	Gg	Sg	Se	Ue	Uh
2007	Gf	Gg	Sg	Se	Ue	Uh	Jc	Ja	Aa	Ad	Yd	Yb
2008	Jc	Ja	Aa	Ad	Ue	Uh	Sg	Se	Ue	Uh	Gh	Gf
2009	Sg	Se	Ue	Uh	Gh	Gf	Aa	Ad	Yd	Yb	Jb	Jc
2010	Aa	Ad	Yd	Yb	Jb	Jc	Ue	Uh	Gh	Gf	Sf	Sg
2011	Ue	Uh	Gh	Gf	Sf	Sg	Yd	Yb	Jb	Jc	Ac	Aa
2012	Yd	Yb	Jb	Jc	Ac	Aa	Gh	Gf	Sf	Sg	Ug	Ue
2013	Gh	Gf	Sf	Sg	Ug	Ue	Jb	Jc	Ac	Aa	Ya	Yd
2014	Jb	Jc	Ac	Aa	Ya	Yd	Sf	Sg	Ug	Ue	Ge	Gh
2015	Sf	Sg	Ug	Ue	Ge	Gh	Ac	Aa	Ya	Yd	Jd	Jb
2016	Ac	Aa	Ya	Yd	Gh	Jb	Ug	Ue	Ge	Gh	Sh	Sf
2017	Ug	Ue	Ge	Gh	Yd	Sf	Ya	Yd	Jd	Jb	Ab	Ac
2018	Ya	Yd	Jd	Jb	Ab	Ac	Ge	Gh	Sh	Sf	Uf	Ug
2019	Ge	Gh	Sh	Sf	Uf	Ug	Jd	Jb	Ab	Ac	Yc	Ya
2020	Jd	Jb	Ab	Ac	Yc	Ya	Sh	Sf	Uf	Ug	Gg	Ge
2021	Sh	Sf	Uf	Ug	Gg	Ge	Ab	Ac	Yc	Ya	Ja	Jd
2022	Ab	Ac	Yc	Ya	Ja	Jd	Uf	Ug	Gg	Ge	Se	Sh
2023	Uf	Ug	Gg	Ge	Se	Sh	Yc	Ya	Ja	Jd	Ad	Ab
2024	Yc	Ya	Ja	Jd	Ad	Ab	Gg	Ge	Se	Sh	Uh	Uf
2025	Gg	Ge	Se	Sh	Uh	Uf	Ja	Jd	Ad	Ab	Yb	Yc
2026	Ja	Jd	Ad	Ab	Yb	Yc	Se	Sh	Uh	Uf	Gf	Gg
2027	Se	Sh	Uh	Uf	Gf	Gg	Ad	Ab	Yb	Yc	Jc	Ja
2028	Ad	Ab	Yb	Yc	Jc	Ja	Uh	Uf	Gf	Gg	Sg	Se
2029	Uh	Uf	Gf	Gg	Sg	Se	Yb	Yc	Jc	Ja	Aa	Ad

e) corresponde a 1º bloque ( Enero semanas 1,2,3 )

f) corresponde a 2º bloque ( Enero 4 Febrero 1,2 )

g) corresponde a 3º bloque ( Febrero 3,4 Marzo 1 )

h) corresponde a 4º bloque ( Marzo 2,3,4 )

a) corresponde a 5º bloque ( Octubre 1,2,3 )

b) corresponde a 6º bloque ( Octubre 4 Noviembre 1,2 )

c) corresponde a 7º bloque ( Noviembre 3,4 Diciembre 1 )

d) corresponde a 8º bloque ( Diciembre 2,3,4 )

## ANEXO VI

## SUPRESIÓN ANTIGÜEDAD

En el marco de la negociación colectiva 2005, se han dado unas condiciones determinadas que justifican, dentro del acuerdo global, la decisión de suprimir el plus de antigüedad. Dichas condiciones son: incorporación a plantilla en los últimos años de un colectivo importante de empleados que no percibían ni han devengado este concepto; modernización de la estructura salarial siguiendo las tendencias aplicadas en negociación colectiva desde hace varios años; donde las empresas del sector de alimentación, así como una parte importante de nuestros competidores del sector cervecero, tienen ya suprimido este concepto; situación dentro de nuestro propio Grupo Mahou-San Miguel; proceso de renovación de plantilla que se va a acometer en los próximos años, con previsiones de incorporación de al menos de 110 empleados fijos.

Asimismo, las especiales condiciones de la negociación del convenio 2005, con una complejidad en los acuerdos y unas revisiones en los conceptos que aplicarán a toda la plantilla y que suponen unos incrementos importantes que se calculan y aplican con independencia de la antigüedad.

A la vista de todo ello, las partes han llegado al siguiente acuerdo:

A partir de la firma del Convenio se suprimen los devengos por antigüedad a todos los efectos, por lo que se elimina toda referencia a la antigüedad del texto del Convenio Colectivo de Mahou en lo que se respecta a sus artículos 11, 12, 13, 15, 21, 23, 24,25 y 30 Disposición Adicional Cuarta, así como toda referencia que se encuentre en convenio. El trabajador que a la fecha de la firma del convenio tenga reconocido en nómina un importe de antigüedad, consolida el mismo y pasará a constituir un nuevo concepto salarial que, con carácter de complemento personal no compensable ni absorbible, se incorpora al presente convenio y figurará en la nómina con la rúbrica Complemento Personal Compensatorio (CPC). El nuevo concepto salarial se establece como indemnización para evitar cualquier tipo de perjuicio económico que se pudiera ocasionar con la eliminación de los devengos por antigüedad de aquellos trabajadores que estuvieran percibiendo antigüedad. El importe anual del CPC se distribuirá en el grupo obrero por días (515 días, abonándose en 17 pagos), y en el grupo administrativo en el mismo número de pagas (17) que las de Convenio salvo en el CEP.

Conceptos variables calculados con el complemento de antigüedad extinguido:

Nocturnidad, Horas extras: se elimina la fórmula de cálculo actual, estableciéndose unas tablas con los valores en función de los años en la Empresa. Los conceptos que hasta ahora se calculaban como día doble en los artículos 6, 13, y 53, pasan a cobrarse a razón de 122 € en el año 2005 y 125€ en el 2006. Aquellos trabajadores que tengan derecho a una compensación más alta con el actual sistema de convenio, seguirán cobrando dichos importes. Estos conceptos variables se incrementarán cada año con la subida de convenio.

El referente a día doble se incrementará a partir del 2007.

Carácter del presente acuerdo:

Este acuerdo específico de supresión de antigüedad forma parte integrante de la negociación del convenio del año 2005, manteniéndose a futuro con carácter definitivo, inmodificable por futuras negociaciones colectivas. La Empresa reconocerá por escrito a través de carta, a título individual y contractual, a cada persona con derecho a CPC esta compensación indemnizatoria, su cuantía, así como su carácter no absorbible, ni compensable, ni negociable ni por vía individual ni colectiva.

## ANEXO VII

## FALTAS Y SANCIONES

Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con lo establecido en el presente anexo:

Graduación de faltas.

1. Se considerarán Faltas Leves:

a) De 1 a 3 faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes y por un tiempo inferior a 30 minutos (tiempo global de las faltas).

b) Inasistencia injustificada de 1 día al trabajo durante el periodo de 1 mes

c) No comunicar con la antelación previa debida la inasistencia al trabajo por causa justificada salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) No comunicar el cambio de domicilio o residencia a la empresa desde el momento en que el mismo se produzca efectivamente.

e) Retrasarse en exceso en el envío de la baja médica a la empresa.

f) El abandono del trabajo o no esperar el relevo en el puesto, sin causa que lo justifique, por breve tiempo. Si consecuencia de esto se causara perjuicio de alguna consideración a la empresa, a los compañeros, o fuera causa de accidente, podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

g) Pequeños descuidos en la conservación del material.

h) Falta de aseo y limpieza personal.

i) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

j) Comer fuera de los espacios autorizados para ello.

k) La incorrección en la actitud o en la respuesta al dirigirse a superior o cualquier otra persona.

l) No avisar al jefe inmediato de los defectos del material o de su necesidad para seguir trabajando cuando se tenga conocimiento de ello.

m) La desatención y falta de corrección en el trato al público cuando no se perjudique la imagen de la empresa.

n) Colaborar con el autor o autores de una falta leve.

o) La falta de asistencia no justificada a cursos de formación obligatorios impartidos dentro de la jornada de trabajo.

p) El incumplimiento de las normas medioambientales vigentes en la empresa que no causen un perjuicio grave o muy grave y siempre que haya sido formado en ésta materia.

q) Uso indebido de los teléfonos fijos y móviles de la Empresa, así como el abuso en la utilización del teléfono móvil propio durante la jornada de trabajo.

r) El uso indebido de los sistemas informáticos de la empresa para acceder a la red pública de Internet, cuando con ello no se derive un perjuicio para la misma.

2. Se considerarán Faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un periodo de treinta días por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada de dos a cuatro días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique.

c) No comunicar con puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a sus prestaciones

d) Entregarse a juegos o distracciones cualquiera que sean dentro de la jornada de trabajo.

e) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

f) El abandono del trabajo o no esperar el relevo en el puesto, sin causa que lo justifique, por breve tiempo. Si consecuencia de esto se causara perjuicio grave a la empresa, a los compañeros, o fuera causa de accidente, podrá ser considerada como muy grave según los casos.

g) La simulación de enfermedad y/ o accidente.

h) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como la negativa a facilitar a la misma la documentación por ésta requerida y referente a su puesto de trabajo.

i) Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.

j) La anotación maliciosa de datos erróneos en cualquier documento requerido por la empresa para el desarrollo del servicio.

k) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

l) La imprudencia en acto de servicio si implica riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio la falta de utilización de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

m) Ausentarse del centro sin autorización.

n) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y en general, bienes de la empresa para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

o) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas o vehículos de la empresa cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la misma, cuando se conozcan.

p) El quebranto de la información de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

q) La embriaguez o drogodependencia no habitual en el trabajo.

r) La falta de aseo y limpieza personal cuando afecta a la buena marcha del servicio, y siempre que se hubieran producido quejas de sus compañeros o hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.

s) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

t) Entrar en instalaciones prohibidas y zonas peligrosas, Identificados y señalizados al personal no autorizado.

u) Realizar colectas, recoger firmas realizar propaganda político social, aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan sus deberes, escribir letreros en las paredes, en lo que exceda a la Ley Orgánica de Libertad Sindical, siempre que no medie autorización previa de la empresa.

v) Colaborar con el autor o autores de una falta grave.

w) Tolerar a los subordinados que trabajen quebrantando las normas de seguridad de la empresa sin haber denunciado dicha situación ante la Dirección.

x) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, y siempre que hubiese mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

y) El uso indebido de los sistemas informáticos de la empresa para acceder a la red pública de Internet cuando se derive un perjuicio para la empresa.

z) Comer en lugares no autorizados para el personal sometido a la normativa de manipulación de alimentos.

aa) Fumar fuera de las zonas autorizadas al efecto en función de lo establecido por la legislación.

bb) La comisión de una infracción de tráfico de carácter grave durante la jornada de trabajo. Quedan excluidas del presente artículo las derivadas de estacionamiento en zonas no autorizadas.

cc) El incumplimiento reiterado de las normas medioambientales vigentes en la empresa y siempre que hubiese mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre y se hubiera derivado un perjuicio grave para la empresa y siempre que haya sido formado en ésta materia.

dd) La negativa al reconocimiento periódico por los servicios médicos de la empresa, en aquellos casos en los que el estado de salud pueda producir grave perjuicio a él mismo, a sus compañeros o al producto.

### 3. Se considerarán Faltas Muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que con ello se derive un perjuicio muy grave para las personas o cosas.

d) El abandono del trabajo, o no esperar el relevo en el puesto, sin causa que lo justifique, por breve tiempo. Si consecuencia de esto se causa perjuicio grave a la empresa, a los compañeros, o fuera causa de accidente.

e) La desobediencia a las órdenes o instrucciones de trabajo de las que se deriven perjuicios graves para la empresa.

f) El fraude, deslealtad o abuso de confianza voluntario en las gestiones encomendadas que causen un grave perjuicio a la empresa.

g) Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos de forma voluntaria en primeras materias, útiles, elementos mecánicos, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

h) El hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

i) La embriaguez y la drogodependencia repetitiva en el trabajo habiendo sido advertido por la empresa.

j) Violar el secreto de la correspondencia, documentos y revelar datos reservados a la empresa.

k) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

l) Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto o consideración a los mandos, jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

m) La anotación maliciosa de datos erróneos en cualquier documento requerido por la empresa para el desarrollo del servicio que causara un grave perjuicio.

n) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

p) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los clientes de la empresa.

q) Colocar en grave riesgo de accidente a un compañero u ocasionar accidente grave o averías en las máquinas e instalaciones, por negligencia o imprudencia inexcusable.

r) La anulación o modificación por propia cuenta, sin autorización, de los aparatos y dispositivos de seguridad y protección.

s) Las faltas de asistencia por 3 días consecutivos sin aviso ni justificación.

t) No cumplir las prescripciones medicas por parte de los trabajadores accidentados, así como realizar actividades incompatibles o contraindicadas a la baja.

u) La simulación o prolongación de forma voluntaria de enfermedad o accidente. Se entenderá en todo caso como simulación cuando el trabajador realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

v) La colaboración voluntaria directa o indirecta en la comisión de una falta muy grave o delito definido en el Código Penal.

w) La negativa a facilitar con diligencia y exactitud cuantos datos laborales sean pedidos por la dirección o sus representantes para el cumplimiento de disposiciones legales.

x) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

y) El acoso sexual o su simulación.

z) La inobservancia de los servicios mínimos de mantenimiento de las instalaciones o pactados en caso de huelga.

aa) Realizar trabajos particulares de forma continuada dentro de la jornada laboral.

bb) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado 2 o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza.

cc) Encubrir al autor o autores de una falta muy grave.

dd) El uso indebido de los sistemas informáticos de la empresa para acceder a la red pública de Internet cuando se derive un perjuicio grave para la empresa.

ee) El incumplimiento consciente y reiterado de las normas medioambientales vigentes en la empresa cuando de su incumplimiento se cause un perjuicio muy grave a la empresa, siempre que haya sido formado en ésta materia.

### Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el párrafo anterior, son las siguientes:

Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta 1 días.

Por falta grave: Traslado de puesto dentro de la misma fábrica o suspensión de empleo sueldo de 2 a 14 días

Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 14 días a 30 días, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta 1 año y despido disciplinario.

### Prescripción.

Faltas Leves: a los 10 días.

Faltas Graves: a los 20 días.

Faltas Muy Graves: a los 60 días.

Desde la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Se procederá a comunicar a la representación de los trabajadores de acuerdo con la normativa vigente.

**17999** *RESOLUCIÓN de 13 de octubre de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Convenio colectivo de la empresa Carlson Wagonlit España, S. A.*

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la empresa Carlson Wagonlit España, S. A. (Código de Convenio n.º 9012242), que fue suscrito con fecha 21 de julio de 2005, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 13 de octubre de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.