

## **CONVENIO COLECTIVO MAHOU, S.A. 2009-2012.**

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Mahou, S.A. (Código de Convenio n.º 9006572), para el período 2009-2012, que fue suscrito, con fecha 24 de noviembre de 2009, 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 del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General 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, 8 de marzo de 2010. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

## **CONVENIO COLECTIVO MAHOU, S.A. 2009-2012.**

### **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/as que ya lo estaban con anterioridad, así como aquellos que voluntariamente opten por su exclusión dentro de las siguientes categorías: Directivos/as, Jefes/as 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 /as de Segunda de Red de Ventas y Servicio Técnico Postventa y Gestores/as Comerciales, excepto los trabajadores/as de Customer

Service.

Todos aquellos trabajadores/as 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. En caso de regreso a convenio se respetará el tramo salarial de acuerdo con la fecha de alta como fijo en la empresa.

Para aquellos trabajadores/as 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/as de estos colectivos que permanezcan en convenio no sufrirán trato discriminatorio alguno por esta causa, manteniendo sus condiciones de Convenio.

Los trabajadores/as 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/as 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/as 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/as/as que fueran ascendidos a una de las categorías señaladas en el párrafo segundo de este artículo podrán optar por su salida del mismo. Tal salida deberá ser comunicada previamente al Presidente y Secretario del Comité Intercentros.

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

Los trabajadores/as 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 (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.

Se informará y justificará al Comité Intercentros previamente a la adopción de cualquier medida que suponga un traslado, total o parcial, de actividades de los departamentos de Administración de Mahou, S.A. a otros centros administrativos del Grupo. La adopción de estas medidas en ningún caso supondrá la reducción de puestos de trabajo. En caso contrario, se estará a lo dispuesto en el art. 53 del Convenio Colectivo.

## **Artículo 2. Vigencia, revisión y prórroga.**

El presente Convenio tendrá efectos desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de Diciembre del año 2012.

Para el año 2009, la subida salarial establecida es del 2,35%, 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 2009 un incremento superior al 2%. Se efectuará una revisión salarial por la diferencia, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. En caso de que el IPC real fuera inferior al 2% no se efectuará descuento alguno.

Tales 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 2009 que se actualizarán anualmente de acuerdo con los incrementos pactados (y en su caso con las revisiones si las hubiera).

Tal incremento se abonará con efectos del 01 enero 2009 y para su cálculo se tomará como referencia la tabla salarial utilizada para realizar los aumentos pactados para el año 2009 (tabla año 2008).

Los complementos salariales se verán incrementados para el año 2009 en la misma proporción que el incremento de convenio acordado para 2009 y en las mismas condiciones que éste, así como los incentivos anuales que vienen percibiendo los gestores/as comerciales y los incentivos de técnicos/as comerciales, salvo los ya pactados.

Para el año 2010, la subida salarial será del 2,75 %, 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 2010 un incremento superior al 2%. Se efectuará una revisión salarial por la diferencia, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. En caso de que el IPC real fuera inferior al 2% no se efectuará descuento alguno.

Los complementos salariales se verán incrementados para el año 2010 en la misma proporción que el incremento de convenio acordado para 2010 y en las mismas condiciones que éste, así como los incentivos anuales que vienen

percibiendo los gestores/as comerciales y los incentivos de técnicos/as comerciales, salvo los ya pactados.

Asimismo, para 2010 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 2010 y en las mismas condiciones que éste, salvo que expresamente se haya pactado una subida superior.

Para los años 2011 y 2012 se negociará el incremento de los conceptos salariales.

Los incrementos anuales se abonaran 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 (31-12-2012) 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 trabajadores/as 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 2009, 2010, 2011 y 2012, 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 dos días de asuntos propios.

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.

Para el colectivo administrativo de Paseo Imperial, Leganés y turno de mañana de Alovera se establece en la jornada continua, ½ hora de flexibilidad en la entrada (8:00-8:30) y proporcionalmente en la salida.

Dicha jornada flexible no afectará al horario de transporte colectivo.

Para el colectivo administrativo de Paseo Imperial y Leganés se establece una jornada partida y flexible en los siguientes términos:

Jornada diaria de 7 horas y 15 min. de Lunes a Jueves.

Entrada de 8:30 a 9:30.

Una hora de comida.

Trabajo mínimo por las mañanas de 5 horas 15 min.

Mínimo jornada de tarde de 2 horas.

Jornada de viernes fija de 8 a 14 con ½ hora de flexibilidad.

Ambas medias (jornada partida y flexible y jornada continua y flexible) entrarán en vigor el 01 de enero de 2010.

En caso de jornada partida se generará el derecho al plus de rotación y jornada partida según lo regulado en el art. 14.

Los trabajadores/as del colectivo actual dispondrán de un plazo de 3 días naturales desde la firma del Convenio para manifestar por escrito e individualmente a través del Comité del Intercentros si desean o no pasar a jornada partida. En caso de no hacerlo, se entenderá que optan por continuar con su jornada actual.

Las nuevas contrataciones se incorporarán en la categoría de Auxiliar Administrativo. Se mantendrán en dicha categoría al menos 4 años antes de pasar a Comisión de Calificación, excepto las plazas convocadas y habiendo superadas las pruebas.

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) Los dos días de Convenio pasan a denominarse días de asuntos propios y serán considerados como días laborables que serán disfrutados con el mismo régimen del establecido en las libranzas.

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.

Las fechas de inicio y final de las RJ y PC serán desde el primer lunes de enero



hasta el 31 de diciembre, aunque ello suponga tener días del año siguiente.

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 el año 2009 de 138,78 € y para el año 2010 de 143 € y a partir de 2011 ésta retribución se incrementará en la misma proporción que se pacte para 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.

Régimen de disfrute de Libranzas: El trabajador/a que trabaje un sábado, domingo o día festivo, salvo los que se rijan por cuadrante,, 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 5 días de libranza. Las fechas de disfrute serán las acordadas entre ambas partes.

Esto es, para el disfrute de los mencionados días existen dos alternativas:

Optar por su disfrute el viernes o lunes siguiente.

La acumulación de hasta un máximo de 5 días.

Si se opta por la acumulación se podrá acordar la fecha de disfrute desde el primer día. Si al llegar el quinto día no se hubiera llegado al acuerdo, el trabajador tendrá 15 días naturales para comunicar una fecha que pueda ser aceptada. Si en el mencionado plazo el trabajador no comunica una fecha que pueda ser aceptada, será la empresa la que fije la fecha de su disfrute, que será comunicada al trabajador con al menos 15 días naturales de anticipación a su inicio.

Igualmente, si se produce acuerdo, no será necesario llegar a la acumulación máxima de 5 días pudiéndose disfrutar o fijar su disfrute con anterioridad en grupos menores.

Una vez disfrutado o fijado el disfrute de los días acumulados se iniciará un nuevo ciclo con la opción de elegir nuevamente entre las dos alternativas anteriormente mencionadas.

La concesión de fechas concretas para el disfrute de los días de libranza vendrá condicionada en primer lugar por la disponibilidad de la producción, y en segundo lugar por el orden de petición. A éstos efectos la empresa confirmará la disponibilidad con la mayor antelación posible, y en cualquier caso comunicará a los trabajadores/as que no puedan disfrutar de éstos días en el periodo solicitado,



con 15 días de antelación. En éste caso se abrirá un nuevo periodo de 15 días para fijar una nueva fecha.

Desde el año 2010, no se podrán pasar libranzas de un año a otro salvo las generadas en los meses de noviembre y diciembre, salvo que medie acuerdo.

Los dos días de asuntos propios no se computarán a los efectos de la acumulación de los 5 días de libranzas. Sin embargo, se mantiene la posibilidad de acumularlos a 3 días de libranzas a petición del trabajador para poder acumular 5 días de libranzas.

### **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/as), garantizándose, en todo caso, en el resto de la semana, la cobertura pactada por turno. Los supervisores darán la cobertura necesaria durante la semana y, en sábados y festivos realizarán el trabajo de vigilancia y control, cuando no se fabrique.

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

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

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 éste periodo 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, la Empresa podrá establecer 5 sábados obligatorios con la misma regulación que el párrafo anterior. Además, 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 será comunicado con tiempo suficiente y, como máximo el jueves de la semana anterior y preferentemente antes de las 11 de su mañana, 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/as, perjudicando a otros.

Almacén de Aprovisionamiento: El personal obrero tendrá un régimen de trabajo a turnos igual al de Envasado.

Mantenimiento y Almacén de Repuestos: Se acuerda el establecimiento de un régimen de trabajo a 21 turnos, con la siguiente cobertura marco: Mantenimiento a tren parado: de forma programada y solapando con el fin de semana se podrá realizar mantenimiento durante la semana en un tren que esté 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.

Mantenimiento Mecánico:

Turno 16	4 trabajadores/as
Turno 17	3 si trabajan más de dos trenes de envasado y 2 trabajadores/as si trabajan dos o menos trenes
Turno 18	2 trabajadores/as
Turno 19	4 trabajadores/as
Turno 20	2 trabajadores/as
Turno 21	2 trabajadores/as

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

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

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

Logística personal obrero: horario de 7:00 a 15:00 para PLV.

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.





Oficina de Pedidos: de lunes a viernes:

06,30 h. a 13,30 h.

07,00 h. a 14,00 h.

10,00 h. a 17,00 h.

14,00 h. a 21,00 h.

16,00 h. a 23,00 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.-Mientras se mantenga el centro de Paseo Imperial el horario será de 11:00 a 19:00 horas.

Customer y Logística:

Se podrá establecer guardia voluntarias necesarias de forma rotatoria en Logística y Atención al Cliente (Back Office y Front Office) en turno de mañana con la posibilidad de un turno de 10.00 a 17.00 (una persona por actividad), para aquellos días festivos en el centro de Paseo Imperial que no lo sean a nivel nacional. En caso de no existir voluntarios, serán obligatorias.

Las guardias de Customer y Logística de la mañana del 24 de diciembre serán voluntarias y, en su caso, el día anterior si caen en sábado, domingo, o festivo. En caso de no existir voluntarios, serán obligatorias.

Las guardias de la mañana del 31 de diciembre serán voluntarias y, en su caso, el día anterior si caen en sábado, domingo, o festivo. En caso de no existir voluntarios, se buscaría una solución negociada con la representación de los trabajadores/as.

Taller de Instalaciones:

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

De 12.00 h. a 20,00 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.

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.

Se mantiene el cobro del complemento de Trabajo efectivo y continuado a partir de 4 horas, restringiendo su cobro a 5 ocasiones de absentismo (no computan los accidentes de trabajo ni las licencias del artículo 37) en un año natural como medida para reducir el absentismo, salvo que lo sea por accidente de trabajo. A partir de la 6ª (inclusive), los complementos se cobrarán en proporción.





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/as y como máximo el jueves de la semana anterior, preferentemente antes de las 11 de la mañana, exceptuando las secciones de 21 turnos que será por cuadrante anual.

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 durante la vigencia del Convenio.

I. Régimen Laboral de turnos y horarios. Los trabajadores/as 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 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/as 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/as cuyas actividades consistan en poner en marcha o cierran el trabajo de los demás, se estará a lo dispuesto en las vigentes disposiciones sobre jornada.

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, y que serán actualizadas con el incremento de convenio.

Para el colectivo comercial, se acuerda una única categoría denominada Gestor Comercial a la que se incorporará todos los comerciales (que comprende las actuales categorías de Inspector de Ventas), así como las nuevas incorporaciones, con un salario fijo de 28.000 € y el incentivo variable de 4.000 €. Los Gestores/as 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/as comerciales en las condiciones pactadas en su acuerdo de creación. Los actuales Técnicos/as de FO de 1.<sup>a</sup>, pasarán a denominarse Técnicos/as Comerciales de FO de 1.<sup>a</sup> manteniendo su regulación económica actual tanto fija como variable establecida en el convenio vigente, manteniéndose en el mismo.

Se mantienen las tres categorías de Técnicos/as Comerciales de FO (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup>).

Los actuales incentivos anuales de Convenio de todos los Técnicos/as/as Comerciales serán actualizados con la subida de Convenio para 2009 y 5% para 2010, quedando excluidos de jornada.

Los objetivos que sirven de base se deben cuantificar como máximo en el primer trimestre del año, salvo causa justificada.

El personal de Customer Service con categoría de Técnico Comercial de primera percibirá en concepto de anticipo de incentivos la cantidad de 262,11€.

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 2009 de los Técnicos/as Comerciales, de los Técnicos/as Comerciales de FO y Técnicos/as de Control de Gestión técnicos/asserán actualizados de acuerdo con el incremento del convenio.

Técnicos/as:

Para el año 2009:

Técnicos/as Comerciales, Técnicos/as Comerciales de FO y Técnicos/as de Control de Gestión de 1. <sup>a</sup>	5.242,52 €.
Técnicos/as Comerciales, Técnicos/as Comerciales de FO y Técnicos/as de Control de Gestión de 2. <sup>a</sup>	4.992,88 €.



Técnicos/as Comerciales, Técnicos/as Comerciales de FO y Técnicos/as de Control de Gestión de 3.ª	3.750,17 €.
Técnicos/as Comerciales de 4.ª	3.120,55 €.

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

### **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/as, 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/as.

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/as 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/as, sin distinción de grupo o categoría profesional, tendrán derecho a disfrutar anualmente un período de vacaciones retribuidas de un mes natural, 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 508,14 € 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 abril a septiembre 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 414,69€.

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, salvo que el cambio fuera a petición de la Empresa en cuyo caso tendrá los días del mes que le correspondiera por su cuadrante, Igualmente se podrá cambiar 15 días de vacaciones con otro trabajador de la misma sección, categoría, preavisando ambos trabajadores/as, con un mes de antelación, las fechas concretas de disfrute.

Si el trabajador estuviera en situación de incapacidad temporal cuando llegara la fecha fijada para el disfrute de sus vacaciones y PCs, y la causa de esa incapacidad le impidiera disfrutar de dichas vacaciones y PCs, tendrá derecho a que se señalen otras fechas de vacaciones tras el alta, de manera que en dicha situación de incapacidad temporal no se consuma el periodo vacacional. Lo anterior no será de aplicación a la RJ que continúa con su regulación actual. Las vacaciones pendientes por IT se disfrutarán de mutuo acuerdo entre trabajador/a y la Empresa y en caso de no haber acuerdo, se disfrutarán a partir del lunes siguiente al alta. 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 y PCs: Cualquier trabajador podrá cambiar la reducción de jornada con otro compañero de su misma categoría y sección, siempre que el mando autorice dichos cambios, preavisando ambos trabajadores/as con, al menos, un mes de antelación.

Los PCs se podrán cambiar entre trabajadores/as de la misma categoría y sección autorizando dicho cambio su inmediato superior y en las mismas condiciones que las vacaciones y la reducción de jornada, debiendo disfrutar de forma consecutiva las dos semanas de reducción de jornada.



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 238,67 € 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 38 días, los días pendientes se disfrutarán posteriormente, preferentemente de mutuo acuerdo con la Empresa.

La Empresa se compromete a analizar para el próximo Convenio la posibilidad de extender el disfrute de la reducción de jornada durante un mes más (abril ó septiembre) para el colectivo administrativo de Madrid, Leganés y Alovera.

### **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 hasta un máximo de 5 ocasiones de absentismo (no computan los accidentes de trabajo ni las licencias del artículo 37) en un año natural como medida para reducir el absentismo. A partir de la 6ª (inclusive), el complemento se cobrará en proporción al tiempo trabajado.

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

Todos los trabajadores/as 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 2009 138,78€ para cualquier turno de trabajo en sábado, domingo o festivo; año 2010: 143 por la mañana y 158 por la



tarde y noche. A partir del 2011 se incrementará con la subida que se pacte en convenio. Aquellos trabajadores/as 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.

En caso de no trabajar la mitad de la jornada se abonará proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado

En caso de trabajar más de la mitad de la jornada se percibirán las retribuciones salariales íntegras, hasta un máximo de 5 ocasiones de absentismo (no computan los accidentes de trabajo ni las licencias del artículo 37) en un año natural como medida para reducir el absentismo. A partir de la 6.ª (inclusive) los complementos se cobrarán en proporción al tiempo 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 vengán determinadas por cuadrante o acuerdo y en las condiciones establecidas en el presente convenio.

Los Trabajadores/as que realicen el turno de mañana, tarde o noche en Nochebuena, el turno de mañana de Navidad, 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/as 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 las 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/as, 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/as 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/as 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/as incluidos en este Convenio, a excepción de los pertenecientes al Servicio de Reparto, percibirán el complemento de productividad que se detalla en el anexo nº II de este Convenio.

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

1. Se percibirá por días efectivamente trabajados.
2. A este único fin, se entenderá como jornada completa aquella que suponga más de la mitad de la jornada día pactada. Ello sólo hasta un máximo de 5 ocasiones de absentismo (no computan los accidentes de trabajo ni las licencias del artículo 37) en un año natural.
3. 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. 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:

	<b>Tarifa</b>
Titulado de Grado Superior y asimilado	1
Titulado de Grado Medio y asimilado	2
Jefe Administración, Técnicos/as:	3
Gestores/as Comerciales/ Técnicos/as Comerciales de 1. <sup>a</sup> a 4. <sup>a</sup> Técnicos/as	4
Oficiales Técnicos/as y Administrativos	5
Subalterno de cualquier categoría	6
Auxiliares Técnicos/as y Administrativos	7
Of. 1. <sup>a</sup> A y 1. <sup>a</sup> , Jefes Equipo, Of. 1. <sup>a</sup> A, 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> , Obreros	8



Ayudantes y Auxiliares de 1.ª Obrero	9
Auxiliares de 2.ª Obreros	10

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

Las percepciones económicas de los trabajadores/as 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 2009, la indemnización será de 10.531,48 €. 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 30.000 €, amortizable en 10 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 2010, 2011 y 2012 con la subida de convenio que se pacte.

Fuera de estos casos de traslado de Guadalajara, este artículo será de aplicación a los efectos del préstamo, a los traslados del centro de Alovera a Madrid que implique cambio de residencia, cuando la residencia de procedencia esté más allá del límite del término municipal de San Fernando de Henares, como referencia.

En todos los traslados distintos a Alovera que se realicen dentro de la Comunidad de Madrid y la provincia de Guadalajara, se abonará una indemnización a tanto alzado de 1.217,12 € hasta 6 Km. de distancia desde Paseo Imperial; y a partir del Km. 7, se abonará la cantidad de 210,96 € por Km. Cualquier otro traslado se negociará con el Comité Intercentros. Asimismo, estas indemnizaciones se incrementarán cada año con la subida de Convenio.

La indemnización por traslado de Paseo Imperial sólo se cobrará una sola vez si se vuelve a Paseo Imperial.

El presente artículo será de aplicación a traslados desde Alovera a Paseo Imperial de aquellos trabajadores/as 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/as 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 2,75€ por día efectivamente trabajado.

Asimismo, como compensación de los perjuicios que por transporte o por cualquier otro concepto pudieran sufrir los trabajadores/as 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 siempre que no hubiera transporte público cercano.

Este plus de transporte se incrementará 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.

El lugar donde se traslade Paseo Imperial dispondrá de transporte público. Asimismo, se analizará la viabilidad de disponer de plazas de parking en el edificio. Se establece una ayuda económica al coste de plaza de garaje por un importe de 50 €/mes. Este concepto es incompatible con el plus de transporte. Se solicitará documentación acreditativa y siempre que no sea la vivienda habitual.

### **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 2009:

A los 20 años de servicio	700 €
A los 25 años de servicio	850 €
A los 30 años de servicio	1050 €
A los 35 años de servicio	1200 €

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:	81.000 €.
Para los mayores de 55 años se amplía a	95.000 €.

Las condiciones para la incapacidad serán las siguientes:

Estas cantidades serán incompatibles con cualquier renta de trabajo.

Período de tramitación: A los trabajadores/as 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.

Fallecimiento	95.000 €.
Fallecimiento por accidente	110.000 €.
Fallecimiento por accidente de circulación	120.000 €.

Riesgos cubiertos y riesgos excluidos, según póliza suscrita. A cada trabajador se le entregará un certificado de la póliza.

Esta 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, maternidad y paternidad.**

A) Complementos de IT por contingencias comunes.-Los trabajadores/as 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/as 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 38 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 en que 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) Complementos de IT por contingencias profesionales.-Los trabajadores/as 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 buscaría la mejor solución, a fin de obtener el necesario acuerdo, en esta materia, con la Representación legal de los Trabajadores/as.

C) Gestores/as Comerciales y Técnicos/as 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.

D) Maternidad y Paternidad. Los trabajadores/as 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/as 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 día de situación de maternidad o paternidad.



En caso de baja por maternidad, 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.

E) Derecho de Reserva de Puesto. A los trabajadores/as sean declarados en situación de incapacidad laboral permanente se les reconoce el derecho a la reserva de puesto de trabajo por una sola vez, hasta la primera revisión de su situación de incapacidad (dos primeros años), debiendo incorporarse en el plazo de 30 días desde la fecha de resolución de declaración de aptitud.

En caso de reserva de puesto de trabajo debido a situación de Incapacidad Permanente, según lo previsto en el párrafo anterior y lo dispuesto en el art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores/as, los importes asegurados no se cobrarán hasta la extinción de tal derecho de reserva de puesto, salvo que el trabajador previamente haya renunciado (en el primero de los casos) a la reserva de puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento durante tal reserva de puesto (dos primeros años), en ningún caso se perderán los derechos recogidos en el artículo 28, que serán cobrados conforme a Derecho.

### **Artículo 30. Personal con discapacidad física.**

La Empresa continuará efectuando, en la medida que le sea posible, el mejor acoplamiento del personal de las distintas secciones de la fábrica con discapacidad física, 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/as con discapacidad.**

La Empresa garantiza a aquellos trabajadores/as que tengan hijos/as con alguna discapacidad psíquica, física o sensorial 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 y del servicio médico de empresa.

A los trabajadores/as que hayan sido dados de baja en la Empresa por jubilación, 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 imperiosa e ineludible necesidad familiar, el personal de plantilla podrá solicitar préstamos que, debidamente justificados y documentados, serán tramitados en el Departamento de Recursos Humanos.

A este fin, se constituye un fondo de 500.000 € (20.000 € por solicitud, como máximo), debiendo regularizarse paulatinamente las desviaciones actuales.

Para los años 2010, 2011 y 2012 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 por centro de trabajo.

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 60 meses, dándosele el tratamiento fiscal de renta en especie.

Anticipos especiales. Se establece anticipos especiales hasta el límite de 4.000 € 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 115.000 €.



Para los años 2010, 2011 y 2012 se incrementará con la subida de convenio.

### **Artículo 33. Ayuda por becas.**

Los trabajadores/as con hijos que asistan a guardería tendrá derecho a una ayuda de 100 euros anuales abonados con ticket guardería, con justificación documental de matriculación en guardería en septiembre de cada año.

Los trabajadores/as 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 115 € anuales por cada uno de ellos.

Asimismo, los trabajadores/as 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 260 € anuales. Para los años 2010, 2011 y 2012 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 diciembre de cada ejercicio.

Los trabajadores/as 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/as 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. La empresa pondrá a disposición de tales trabajadores/as el servicio de gestión de recursos de multas de tráfico que el seguro del vehículo preste. (Sólo vía contenciosa).



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 2010. Si una nueva Ley de Tráfico entrara en vigor, se revisará nuevamente. Entretanto se analizarán las situaciones transitorias que se vayan produciendo.

En caso de retirada temporal del carnet de conducir del personal de los centros que no dispongan de transporte público y que venga conduciendo su coche particular, se facilitará la adaptación de turno de trabajo al turno del trabajador/a con el que acuda al centro de trabajo.

### **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 312,07€ en el año 2009. Dicha cantidad será revisable anualmente con los incrementos de convenio a partir de 2010.

Los trabajadores/as 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/as de Reparto que transitoriamente cubran rutas percibirán el importe mensual, siempre que esté más de 10 días laborables en el mes realizando rutas. Se cobrará en proporción cuando se hagan 10 o menos días.

### **Artículo 36. Dietas.**

Se fija en 115,46 € diarios la cuantía de la dieta completa, que deberá pagarse a los trabajadores/as 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 35 € 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 2010.

Los trabajadores/as 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 gestores/as 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/as de Servicio Técnico Postventa aquellos días en que realicen funciones durante su jornada de trabajo fuera del centro de Leganés 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/as 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.

La Empresa se compromete a analizar la posibilidad de establecer para el próximo Convenio un permiso de 15 días equiparable al de matrimonio en caso de las parejas de hecho.

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, hermanos políticos y abuelos/as y abuelos/as políticos del trabajador.

f) Por el tiempo indispensable cuando los trabajadores/as 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, hermanos políticos, nietos o comuniones de hijos o nietos del trabajador.

h) Dos días por traslado de domicilio del trabajador.

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

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

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

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

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 y a más de 110 kilómetros del domicilio del trabajador, los plazos se ampliarán dos días naturales más. Y si estuviese ubicada fuera de la Provincia y a más de 60 kilómetros del domicilio del trabajador, los plazos se ampliarán en 1 día natural más.

En caso de localidad fuera de la península, dos días adicionales. Igualmente, para los residentes en las Islas Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla cuando el hecho que los motiva se produzca fuera de las islas.

En estos casos, 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.





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 éste derecho.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un discapacitado 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 octavo 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.

Licencia no retribuida: 1 día por enfermedad de familiares que no dan lugar a licencia retribuida y 1 día para la realización de trámites administrativos personales, urgentes e inaplazables, que debe avisarse con una semana de antelación o lo antes posible.

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.

Adopción: Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el 45.1.d. del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo

de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

### **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 cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

Asimismo, todos aquellos trabajadores/as de categoría igual o inferior a Jefe de 2.<sup>a</sup> tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad a situarse en excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo por un periodo de mínimo 9 meses y máximo dos años, 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. El trabajador/a tendrá la obligación de preavisar la incorporación con un plazo de 30 días.

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 nº II, será necesario cumplir los requisitos tipificados en la legislación vigente al respecto y, además, los siguientes:

- a) Solicitar el ingreso mediante el formulario establecido por la Empresa.
- b) Someterse a examen médico y pruebas psicotécnicas y profesionales que la Empresa considere conveniente, de acuerdo con la categoría y clase de trabajo a desempeñar.
- c) Presentar los documentos requeridos por la Empresa, una vez superadas



satisfactoriamente las pruebas.

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

e) Cuando se trate de la contratación como fijos de trabajadores/as 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/as 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:

Primer año	75%.
Segundo año	82%.
Tercer año	89%.
Cuarto año	95%.
Quinto 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/as 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) Periodo 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 computando todos los contratos del mismo grupo profesional.

#### **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/as, según las necesidades administrativas, comerciales, organizativas y de fabricación que se den en cada momento, procurando completar la Formación Profesional de sus trabajadores/as 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/as 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/as 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/as, 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/as, 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. Los requisitos de las convocatorias vendrán determinados fundamentalmente por las características del puesto.

Cualquier trabajador podrá presentarse a cualquier vacante con independencia de

su categoría.

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

Para Ayudante, ser fijo en plantilla.

Para Oficial 2, 1ª y 1ª-A, dos años de antigüedad en la Empresa.

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

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

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

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

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

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

Los ayudantes que, en la vigencia del convenio cumplan 55 años, serán ascendidos a la categoría de Oficial 2.ª obrero en el mes de enero del año siguiente.

#### **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/as y dos Vocales designados por la Representación legal de los Trabajadores/as. Todos ellos como mínimo con la misma categoría que corresponda a la vacante que se quiere cubrir, asistiendo además el Jefe de Personal o persona que lo sustituya, con carácter de asesor.



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/as 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/as 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/as 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/as.

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/as 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. La Empresa se compromete a mantener la situación actual de los A.T.S. de Alovera durante la vigencia del Convenio. El A.T.S. externo tendrá la cualificación y experiencia necesaria.

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/as, 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.

Los protocolos de seguridad se comunicarán y entregarán.

Se negociará un precio preferente con una compañía de reconocido prestigio para los trabajadores/as y familiares directos que deseen contratar una póliza sanitaria.

#### **Artículo 44. Ropa de trabajo.**

La Empresa proveerá a cada uno de los trabajadores/as 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/as 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, colessterina, urea, ácido úrico.

Análisis sistemático de orina.

Visiotest.

Electrocardiograma.

Trabajadores/as en ambiente ruidoso: Audiometría.

A los trabajadores/as 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/as 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/as de la Empresa, conforme a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.

La empresa pondrá los medios de locomoción necesarios para los reconocimientos que se hagan fuera de los centros de trabajo.

Para los trabajadores/as 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/as.

## **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/as, por ellos representados, sobre asuntos de interés directo laboral. Dicha comunicación, que se registrará por las normas vigentes en la Empresa, se efectuará de modo que no se perturbe, en absoluto, la normalidad del proceso productivo en cualquiera de los Departamentos de la Empresa.

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

1) Norma General: Todo Representante del Personal para cumplir las funciones propias de 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/as 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/as, en el uso de las horas sindicales a que son acreedores, se comprometen formalmente a avisar a sus correspondientes Mandos con una antelación mínima de 24 horas, salvo en los casos de ineludible y probada necesidad sindical.

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

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

La Empresa pondrá a disposición de los miembros del Comité espacios visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil y espontánea con los trabajadores/as 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/as, 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.

Los miembros de la Comisión de Control del Plan de Pensiones pertenecientes a la plantilla que no sean miembros del Comité, dispondrán de las horas necesarias en la jornada de trabajo por cuenta de la Empresa para asistir a las reuniones que se convoquen por dicha comisión, así como a los cursos de formación.

#### **Artículo 47. Comité intercentros.**

El Comité Intercentros es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores/as 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 y a un Delegado/a Sindical de cada sindicato con representación en el Comité Intercentros, se le asignará la cantidad de 75 € mensuales para gastos de desplazamientos u otros gastos, ascendiendo dicha cantidad a 32 € en el caso de los restantes miembros de los Comités y Delegados/as Sindicales de los centros de trabajo, cantidades que se incrementarán en la subida de convenio durante los años 2010, 2011 y 2012.

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 existe 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/as, cada Central Sindical con representación en el Comité Intercentros tendrá derecho a nombrar un Delegado Sindical.

Los secretarios de las secciones sindicales (no miembros del comité) con representación en el Comité Intercentros dispondrán de un crédito horario de 40 horas anuales que serán cedidas del crédito que disponga el Comité de Empresa y delegados sindicales de la central correspondiente

#### **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/as, como órgano representativo de los mismos; también podrán solicitarlas los mismos trabajadores/as, 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/as podrán celebrar dichas asambleas. La Representación Legal de los Trabajadores/as 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.

Las Asambleas que se convoquen en horario de trabajo, se celebrarán preferentemente uniendo dos turnos.

#### **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 61.060,82 €, que se incrementará según las actualizaciones de convenio para los años 2010, 2011 y 2012.

### **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 2009: 138,78 € para 2010: 143 € 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 llevaría a cabo con un sistema de prejubilaciones pactadas con el Comité Intercentros.

La Empresa no utilizará ninguno de los supuestos contemplados en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores para extinguir contratos, salvo que 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 negociararán la revisión del volumen de hectólitros.

#### **Disposición transitoria primera. Plantilla.**

Durante los años de vigencia de este Convenio, la Empresa mantendrá al menos el mismo número de plantilla existente al 31-12-2008 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 dos posibles prejubilaciones en Alovera y 9 en Paseo Imperial (es decir, que se respetará el número de plantilla fija resultante de restar a la plantilla fija existente al 31-12-2008, todos los supuestos de bajas anteriormente citadas, que se hayan producido, que se amortizarán).

#### **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 se comprometen a analizar y estudiar la implantación de un nuevo sistema de categorías profesionales en base a los cambios organizativos y tecnológicos que se han producido en los distintos puestos de trabajo.



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 adicional primera. Personal de limpieza.**

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

#### **Disposición adicional segunda. 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 tercera. 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 cuarta. 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/as, con una frecuencia de una vez al mes, con el compromiso firme de tomar medidas correctoras que permitan la reducción del absentismo.

#### **Disposición adicional quinta. 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 15.000€. Que se actualizarán a partir de 2010 según incremento de convenio.

#### **Disposición adicional sexta. 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.

#### **Disposición adicional séptima. Calidad.**

Mahou, S.A., consciente de la importancia que para el desarrollo de la Empresa supone la más calidad de sus productos y procesos, asume como vía para su consecución la adopción de un Sistema de Gestión de Calidad basado en el cumplimiento de la Normas que determine la compañía. Se informará al Comité Intercentros del sistema de gestión de calidad elegido previamente a la puesta en marcha.

#### **Disposición adicional octava. 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/as 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 o de castilla-la mancha.

#### **Disposición adicional novena. 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 normas que determine la compañía. se informará al comité intercentros del sistema de gestión medioambiental elegido previamente a la puesta en marcha.

#### **Disposición adicional décima. 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 undécima. Plan de pensiones.**

Existe un Plan de Pensiones de empleados/as 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 auditores y actuarios siempre que haya acuerdo en la designación, según el régimen de mayorías regulado en el Reglamento del Plan de Pensiones.

#### **Disposición adicional duodécima. Comisión intercentros grupo.**

En base a lo establecido en el acta nº19 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 decimotercera. Contrataciones.**

Si hubiera necesidades de contratación temporal en los centros de trabajo originadas por causa de vacaciones o absentismo, y se decidiera contratar, se cubrirán con contratos temporales valorando positivamente los CV recibidos y presentados por los trabajadores/as.

Los actuales contratos de ETTs que vayan venciendo se transformarán en contratos eventuales de Mahou, siempre que continúe la necesidad temporal.

#### **Disposición adicional decimocuarta. 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.

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.

Se incorpora el Texto del Acuerdo el Leganés de fecha 20 de junio de 2008:

1. El montaje, revisión, mantenimiento, supervisión y retirada de los eventos contratados en IFEMA u otros, se llevará a cabo con un equipo doble o dos sencillos de plantilla propia, realizándose las prolongaciones de jornada y guardias necesarias para ello. En los períodos de inactividad, de acuerdo con las necesidades organizativas, se dará ocupación para dicho equipo doble o dos sencillos en otras instalaciones especiales. En caso de que IFEMA cambie de proveedor se buscaría otra alternativa.



2. Utilizando los Recursos Humanos que hay en la sección, se refuerza la actividad de Formación (a plantilla interna y a externos), Control de almacenes e instalaciones de las bases operativas y auditoría, detrayéndose las horas necesarias de Taller de Almacén.

3. El resto de actividades (I+D, Logística en Taller y Almacén) continúa su actividad dando contenido a la oficina técnica y taller según presupuesto anual.

4. Se establece un turno de tarde reducido de 2 personas en Almacén-Taller, pasando a ser el horario de 12 a 20 horas, en las mismas condiciones de descanso que el turno de mañana. Cuando no haya eventos tanto en turno de tarde como guardias y la empresa lo considere necesario, podrá poner los equipos de STP por el tiempo que estime preciso en los dos supuestos para atender las instalaciones especiales u otras que así lo requieran.

5. Se mantienen los vehículos suficientes para la Atención al Cliente.

6. Desde el 1 de junio de 2008 a los trabajadores/as del centro de Leganés que regulan todas sus condiciones por Convenio y a los que se incorporen en el futuro al centro provenientes de Paseo Imperial, se les abonará el Plus Transporte Leganés que asciende a 2,54 € brutos (actualizar según Convenio) por día trabajado, salvo los usuarios del autobús y aquellos que dispongan de vehículo de empresa. Este importe se incrementará cada año con la subida del Convenio.

A partir de la firma de este acuerdo se pondrá un autobús de 7 plazas y durante el año 2010 se analizará su continuidad en función de la ocupación de dicho autobús y se dará una solución acordada con el Comité.

La empresa manifiesta que lo expresado en este punto no supone el reconocimiento al plus de transporte, sino que responde a las especiales necesidades de horario y ubicación del centro de Leganés.

### **Disposición adicional decimoquinta. Igualdad.**

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 sobre la Igualdad de efectiva de hombres y mujeres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores/as.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que deberá ser asimismo objeto de negociación.

A tal efecto, los firmantes del presente convenio han creado una comisión





reducida de trabajo compuesta por representantes de la empresa y de la representación de los trabajadores/as que está trabajando en diversas propuestas con el compromiso firme de alcanzar un acuerdo para el Plan de Igualdad de Mahou, S.A. antes de 31 de diciembre de 2009. Se redactará un capítulo de Igualdad y Conciliación en el próximo convenio colectivo.

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

Las funciones de la Comisión Mixta de Interpretación son:

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

Rafael Álvaro Gonzalo.

Juan Nardini Cano.

Isidoro Moriche Hermoso.

Gonzalo Pérez Carbonero.

Felipe Chamorro Benito.

Francisco Javier Martín Espartosa.

Esteban Ávila Gómez.

Miguel Ángel Rodríguez Fernández.

José Aranda Garrigós.

Mario Cervantes Jiménez.

Fernando Lamata Zamorano.

Miguel García Casas.

José Luis Díaz Álvarez.

Representación de la Empresa:





Jesús Domingo Domingo.

Pablo López Guardiola.

Alejandro Ron Román.

José María García López.

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.

### Disposición final tercera. Faltas y Sanciones.

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

**Tabla salarial año 2009.**

Categorías	Jornal Base	Plus Conv.	Total Mes/día	Gratíf. Extras.	Compl. Produc.	Compl. Comida	Compl. Rotac.	C.E.P.
Técnicos/Advos.:								
T.G. Superior	692,89	2.673,52	3.366,41	3.366,41				3.306,25
T.G. Medio	644,26	2.428,65	3.072,91	3.072,91				3.276,21
Jefe 1.ª	619,95	2.276,04	2.895,99	2.895,99				3.246,16
Jefe 2.ª	591,37	2.138,27	2.729,64	2.729,64				3.216,11
Of. 1.ª-A Advo.	585,47	2.111,72	2.697,19	2.697,19	156,71		9,24	3.186,05
Técnico Control Gestión 1.ª	585,47	2.111,72	2.697,19	2.697,19				3.186,05
Of. 1.ª Advo.	575,41	2.066,55	2.641,96	2.641,96	153,86		9,07	3.141,00
Técnico Control Gestión 2.ª	562,98	2.064,61	2.627,59	2.627,59				3.141,00
Of. 2.ª Advo.	551,97	1.957,14	2.509,11	2.509,11	151,00		8,96	3.110,94
Aux. Advo.	526,90	1.820,88	2.347,78	2.347,78	148,90		8,15	3.065,82
Técnico Control Gestión 3.ª	497,75	1.784,59	2.282,34	2.282,34				2.656,35
Comerciales:								
Técnico Comercial 1.ª	585,47	2.111,72	2.697,19	2.697,19				3.186,05
Técnico Comercial 2.ª	562,98	2.064,61	2.627,59	2.627,59				3.141,00
Técnico Comercial 3.ª	497,75	1.784,59	2.282,34	2.282,34				2.656,35



Técnico Comercial 4.ª	328,31	1.038,97	1.367,28	1.367,28				1.709,39
Gestor Comercial	356,74	1.128,96	1.485,70	1.485,70				1.857,51
Subalternos:								
Subalterno 1.ª J.E.	550,48	1.802,18	2.352,66	2.352,66				
Subalterno 1.ª Cob.	538,12	1.826,14	2.364,26	2.364,26	152,41	13,91	8,71	3.110,94
Subalterno 1.ª	538,12	1.743,46	2.281,58	2.281,58	151,00	13,91	8,71	3.110,94
Subalterno 2.ª	526,90	1.750,61	2.277,51	2.277,51	148,90	13,91	8,71	3.065,82
Obreros:								
Of. 1.ª Jefe Eq.-A	19,66	67,71	87,37	2.621,10	5,14	16,35	9,28	3.200,39
Of. 1.ª Jefe Equipo	19,47	66,43	85,90	2.577,00	5,13	16,10	9,24	3.195,07
Of. 1.ª-A Obrero	18,86	62,32	81,18	2.435,40	5,11	15,27	9,07	3.141,00
Of. 1.ª Obrero	18,35	58,91	77,26	2.317,80	5,09	14,60	8,96	3.110,94
Of. 2.ª Obrero	17,96	56,93	74,89	2.246,70	5,05	14,05	8,15	3.065,82
Ayudante Obrero	17,54	54,94	72,48	2.174,40	5,02	13,25	7,38	3.032,76
Aux. 1.ª Obrero	17,33	53,75	71,08	2.132,40	4,97	12,96	6,97	3.001,23
Aux. 2.ª Obrero	17,12	52,60	69,72	2.091,60	4,92	9,30	6,10	2.969,68
Limpiador/a (8 h.)	17,33	53,75	71,08	2.132,40	4,97	12,96	6,97	3.001,23

Tabla salarial año 2009 (75%).

Categorías	Jornal Base	Plus Conv.	Total Mes/día	Gratíf. Extras.	Compl. Produc.	Compl. Comida	Compl. Rotac.	C.E.P.
Técnicos/Advos.:								
T.G. Superior	519,67	2.005,14	2.524,81	2.524,81				2.479,69
T.G. Medio	483,20	1.821,49	2.304,69	2.304,69				2.457,16
Jefe 1.ª	464,96	1.707,03	2.171,99	2.171,99				2.434,62
Jefe 2.ª	443,53	1.603,70	2.047,23	2.047,23				2.412,08
Of. 1.ª-A Advo.	439,10	1.583,79	2.022,89	2.022,89	117,53		6,93	2.389,54
Técnico Control Gestión 1.ª	439,10	1.583,79	2.022,89	2.022,89				2.389,54
Of. 1.ª Advo.	431,56	1.549,91	1.981,47	1.981,47	115,40		6,80	2.355,75
Técnico Control Gestión 2.ª	422,24	1.548,46	1.970,70	1.970,70				2.355,75
Of. 2.ª Advo.	413,98	1.467,86	1.881,84	1.881,84	113,25		6,72	2.333,21
Aux. Advo.	395,18	1.365,66	1.760,84	1.760,84	111,68		6,11	2.299,37
Técnico Control Gestión 3.ª	373,31	1.338,44	1.711,75	1.711,75				1.992,26
Comerciales:								



Técnico Comercial 1.ª	439,10	1.583,79	2.022,89	2.022,89				2.389,54
Técnico Comercial 2.ª	422,24	1.548,46	1.970,70	1.970,70				2.355,75
Técnico Comercial 3.ª	373,31	1.338,44	1.711,75	1.711,75				1.992,26
Técnico Comercial 4.ª								
Gestor Comercial								
Subalternos:								
Subalterno 1.ª J.E.	412,86	1.351,64	1.764,50	1.764,50				
Subalterno 1.ª Cob.	403,59	1.369,61	1.773,20	1.773,20	114,31	10,43	6,53	2.333,21
Subalterno 1.ª	403,59	1.307,60	1.711,19	1.711,19	113,25	10,43	6,53	2.333,21
Subalterno 2.ª	395,18	1.312,96	1.708,14	1.708,14	111,68	10,43	6,53	2.299,37
Obreros:								
Of. 1.ª Jefe Eq.-A	14,75	50,78	65,53	1.965,90	3,86	12,26	6,96	2.400,29
Of. 1.ª Jefe Equipo	14,60	49,82	64,42	1.932,60	3,85	12,08	6,93	2.396,30
Of. 1.ª-A Obrero	14,15	46,74	60,89	1.826,70	3,83	11,45	6,80	2.355,75
Of. 1.ª Obrero	13,76	44,18	57,94	1.738,20	3,82	10,95	6,72	2.333,21
Of. 2.ª Obrero	13,47	42,70	56,17	1.685,10	3,79	10,54	6,11	2.299,37
Ayudante Obrero	13,16	41,21	54,37	1.631,10	3,77	9,94	5,54	2.274,57
Aux. 1.ª Obrero	13,00	40,31	53,31	1.599,30	3,73	9,72	5,23	2.250,92
Aux. 2.ª Obrero	12,84	39,45	52,29	1.568,70	3,69	6,98	4,58	2.227,26
Limpiador/a (8 h.)	13,00	40,31	53,31	1.599,30	3,73	9,72	5,23	2.250,92

Tabla salarial año 2009 (82%).

Categorías	Jornal Base	Plus Conv.	Total Mes/día	Gratíf. Extras.	Compl. Produc.	Compl. Comida	Compl. Rotac.	C.E.P.
Técnicos/Advos.:								
T.G. Superior	568,17	2.192,29	2.760,46	2.760,46				2.711,13
T.G. Medio	528,29	1.991,49	2.519,78	2.519,78				2.686,49
Jefe 1.ª	508,36	1.866,35	2.374,71	2.374,71				2.661,85
Jefe 2.ª	484,92	1.753,38	2.238,30	2.238,30				2.637,21
Of. 1.ª-A Advo.	480,09	1.731,61	2.211,70	2.211,70	128,50		7,58	2.612,56
Técnico Control Gestión 1.ª	480,09	1.731,61	2.211,70	2.211,70				2.612,56
Of. 1.ª Advo.	471,84	1.694,57	2.166,41	2.166,41	126,17		7,44	2.575,62
Técnico Control Gestión 2.ª	461,64	1.692,98	2.154,62	2.154,62				2.575,62
Of. 2.ª Advo.	452,62	1.604,85	2.057,47	2.057,47	123,82		7,35	2.550,97
Aux. Advo.	432,06	1.493,12	1.925,18	1.925,18	122,10		6,68	2.513,97



Técnico Control Gestión 3.ª	408,16	1.463,36	1.871,52	1.871,52				2.178,21
Comerciales:								
Técnico Comercial 1.ª	480,09	1.731,61	2.211,70	2.211,70				2.612,56
Técnico Comercial 2.ª	461,64	1.692,98	2.154,62	2.154,62				2.575,62
Técnico Comercial 3.ª	408,16	1.463,36	1.871,52	1.871,52				2.178,21
Técnico Comercial 4.ª								
Gestor Comercial								
Subalternos:								
Subalterno 1.ª J.E.	451,39	1.477,79	1.929,18	1.929,18				
Subalterno 1.ª Cob.	441,26	1.497,43	1.938,69	1.938,69	124,98	11,41	7,14	2.550,97
Subalterno 1.ª	441,26	1.429,64	1.870,90	1.870,90	123,82	11,41	7,14	2.550,97
Subalterno 2.ª	432,06	1.435,50	1.867,56	1.867,56	122,10	11,41	7,14	2.513,97
Obreros:								
Of. 1.ª Jefe Eq.-A	16,12	55,52	71,64	2.149,20	4,21	13,41	7,61	2.624,32
Of. 1.ª Jefe Equipo	15,97	54,47	70,44	2.113,20	4,21	13,20	7,58	2.619,96
Of. 1.ª-A Obrero	15,47	51,10	66,57	1.997,10	4,19	12,52	7,44	2.575,62
Of. 1.ª Obrero	15,05	48,31	63,36	1.900,80	4,17	11,97	7,35	2.550,97
Of. 2.ª Obrero	14,73	46,68	61,41	1.842,30	4,14	11,52	6,68	2.513,97
Ayudante Obrero	14,38	45,05	59,43	1.782,90	4,12	10,87	6,05	2.486,86
Aux. 1.ª Obrero	14,21	44,08	58,29	1.748,70	4,08	10,63	5,72	2.461,01
Aux. 2.ª Obrero	14,04	43,13	57,17	1.715,10	4,03	7,63	5,00	2.435,14
Limpiador/a (8 h.)	14,21	44,08	58,29	1.748,70	4,08	10,63	5,72	2.461,01

Tabla salarial año 2009 (89%).

Categorías	Jornal Base	Plus Conv.	Total Mes/día	Gratíf. Extras.	Compl. Produc.	Compl. Comida	Compl. Rotac.	C.E.P.
Técnicos/Advos.:								
T.G. Superior	616,67	2.379,43	2.996,10	2.996,10				2.942,56
T.G. Medio	573,39	2.161,50	2.734,89	2.734,89				2.915,83
Jefe 1.ª	551,76	2.025,68	2.577,44	2.577,44				2.889,08
Jefe 2.ª	526,32	1.903,06	2.429,38	2.429,38				2.862,34
Of. 1.ª-A Advo.	521,07	1.879,43	2.400,50	2.400,50	139,47		8,22	2.835,58
Técnico Control Gestión 1.ª	521,07	1.879,43	2.400,50	2.400,50				2.835,58
Of. 1.ª Advo.	512,11	1.839,23	2.351,34	2.351,34	136,94		8,07	2.795,49



Técnico Control Gestión 2.ª	501,05	1.837,50	2.338,55	2.338,55				2.795,49
Of. 2.ª Advo.	491,25	1.741,85	2.233,10	2.233,10	134,39		7,97	2.768,74
Aux. Advo.	468,94	1.620,58	2.089,52	2.089,52	132,52		7,25	2.728,58
Técnico Control Gestión 3.ª	443,00	1.588,29	2.031,29	2.031,29				2.364,15
Comerciales:								
Técnico Comercial 1.ª	521,07	1.879,43	2.400,50	2.400,50				2.835,58
Técnico Comercial 2.ª	501,05	1.837,50	2.338,55	2.338,55				2.795,49
Técnico Comercial 3.ª	443,00	1.588,29	2.031,29	2.031,29				2.364,15
Técnico Comercial 4.ª								
Gestor Comercial								
Subalternos:								
Subalterno 1.ª J.E.	489,93	1.603,94	2.093,87	2.093,87				
Subalterno 1.ª Cob.	478,93	1.625,26	2.104,19	2.104,19	135,64	12,38	7,75	2.768,74
Subalterno 1.ª	478,93	1.551,68	2.030,61	2.030,61	134,39	12,38	7,75	2.768,74
Subalterno 2.ª	468,94	1.558,04	2.026,98	2.026,98	132,52	12,38	7,75	2.728,58
Obreros:								
Of. 1.ª Jefe Eq.-A	17,50	60,26	77,76	2.332,80	4,57	14,55	8,26	2.848,35
Of. 1.ª Jefe Equipo	17,33	59,12	76,45	2.293,50	4,57	14,33	8,22	2.843,61
Of. 1.ª-A Obrero	16,79	55,46	72,25	2.167,50	4,55	13,59	8,07	2.795,49
Of. 1.ª Obrero	16,33	52,43	68,76	2.062,80	4,53	12,99	7,97	2.768,74
Of. 2.ª Obrero	15,98	50,67	66,65	1.999,50	4,49	12,50	7,25	2.728,58
Ayudante Obrero	15,61	48,90	64,51	1.935,30	4,47	11,79	6,57	2.699,16
Aux. 1.ª Obrero	15,42	47,84	63,26	1.897,80	4,42	11,53	6,20	2.671,09
Aux. 2.ª Obrero	15,24	46,81	62,05	1.861,50	4,38	8,28	5,43	2.643,02
Limpiador/a (8 h.)	15,42	47,84	63,26	1.897,80	4,42	11,53	6,20	2.671,09

Tabla salarial año 2009 (95%).

Categorías	Jornal Base	Plus Conv.	Total Mes/día	Gratíf. Extras.	Compl. Produc.	Compl. Comida	Compl. Rotac.	C.E.P.
Técnicos/Advos.:								
T.G. Superior	658,25	2.539,84	3.198,09	3.198,09				3.140,94
T.G. Medio	612,05	2.307,22	2.919,27	2.919,27				3.112,40
Jefe 1.ª	588,95	2.162,24	2.751,19	2.751,19				3.083,85
Jefe 2.ª	561,80	2.031,36	2.593,16	2.593,16				3.055,30
Of. 1.ª-A Advo.	556,20	2.006,13	2.562,33	2.562,33	148,87		8,78	3.026,75



Técnico Control Gestión 1.ª	556,20	2.006,13	2.562,33	2.562,33				3.026,75
Of. 1.ª Advo.	546,64	1.963,22	2.509,86	2.509,86	146,17		8,62	2.983,95
Técnico Control Gestión 2.ª	534,83	1.961,38	2.496,21	2.496,21				2.983,95
Of. 2.ª Advo.	524,37	1.859,28	2.383,65	2.383,65	143,45		8,51	2.955,39
Aux. Advo.	500,56	1.729,84	2.230,40	2.230,40	141,46		7,74	2.912,53
Técnico Control Gestión 3.ª	472,86	1.695,36	2.168,22	2.168,22				2.523,53
Comerciales:								
Técnico Comercial 1.ª	556,20	2.006,13	2.562,33	2.562,33				3.026,75
Técnico Comercial 2.ª	534,83	1.961,38	2.496,21	2.496,21				2.983,95
Técnico Comercial 3.ª	472,86	1.695,36	2.168,22	2.168,22				2.523,53
Técnico Comercial 4.ª								
Gestor Comercial								
Subalternos:								
Subalterno 1.ª J.E.	522,96	1.712,07	2.235,03	2.235,03				
Subalterno 1.ª Cob.	511,21	1.734,83	2.246,04	2.246,04	144,79	13,21	8,27	2.955,39
Subalterno 1.ª	511,21	1.656,29	2.167,50	2.167,50	143,45	13,21	8,27	2.955,39
Subalterno 2.ª	500,56	1.663,08	2.163,64	2.163,64	141,46	13,21	8,27	2.912,53
Obreros:								
Of. 1.ª Jefe Eq.-A	18,68	64,32	83,00	2.490,00	4,88	15,53	8,82	3.040,37
Of. 1.ª Jefe Equipo	18,50	63,11	81,61	2.448,30	4,87	15,30	8,78	3.035,32
Of. 1.ª-A Obrero	17,92	59,20	77,12	2.313,60	4,85	14,51	8,62	2.983,95
Of. 1.ª Obrero	17,43	55,96	73,39	2.201,70	4,84	13,87	8,51	2.955,39
Of. 2.ª Obrero	17,06	54,08	71,14	2.134,20	4,80	13,35	7,74	2.912,53
Ayudante Obrero	16,66	52,19	68,85	2.065,50	4,77	12,59	7,01	2.881,12
Aux. 1.ª Obrero	16,46	51,06	67,52	2.025,60	4,72	12,31	6,62	2.851,17
Aux. 2.ª Obrero	16,26	49,97	66,23	1.986,90	4,67	8,84	5,80	2.821,20
Limpiador/a (8 h.)	16,46	51,06	67,52	2.025,60	4,72	12,31	6,62	2.851,17

### Anexo 1. 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) Pertener 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) 163.698,59 € para los de 60 años.

b) 130.959,66 € 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 2010 con el IPC real, sin descuentos en caso de IPC negativo

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

5. Los beneficios económicos se podrán cobrar mediante una póliza de seguro.

6. Si una futura ley volviera a permitir esta modalidad de jubilación (60 años) en forma distinta a la actual, se estudiará y analizará de forma conjunta la aplicación de dicha ley, sin que ello suponga obligación alguna de proceder a su aplicación.





### **Anexo V. 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 contraindicada con 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 cuántos 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



Andalucía

**Mahou S. A.**

BOE 68, 19 de marzo del 2010

Página 68 de 68

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

