

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

Artículo 9. *Movilidad geográfica.*

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

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

Las necesidades de mano de obra, que surjan de manera imprevista en cada uno de los centros de trabajo, se cubrirán con traslado de personal interfábricas, avisando el día anterior, cuando la ausencia sea inferior a una semana. A este fin, se creará una bolsa de trabajadores voluntarios por secciones, para cubrir obligatoriamente este tipo de necesidades.

Artículo 10. *Movilidad funcional.*

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

Equipo de preparación y limpieza: Se podrá incorporar a producción cuando el tren, al que están adscritos, funcione en turno de noche.

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

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

La retribución salarial de las vacaciones estará constituida por el salario base más los aumentos por antigüedad, tanto ordinarios como especiales, el plus de Convenio y la cantidad a tanto alzado de 50.467 pesetas brutas para cada trabajador de la empresa. Dicha cantidad quedará absorbida y compensada por cualquier otro emolumento retributivo en que pudieran, en su caso, quedar incrementadas las retribuciones correspondientes a vacaciones.

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

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

Las vacaciones se disfrutarán en ocho meses (marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre); si algún trabajador, que le correspondan sus vacaciones en los cuatro meses de verano, quisiera disfrutarlas en los meses de enero, febrero, noviembre y diciembre, las solicitará a la empresa, quien decidirá si las concede o no. Caso de disfrutarlas en alguno de los cuatro meses citados, y únicamente en este caso, percibirá una bolsa de 47.068 pesetas.

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

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

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

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

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

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

B) Reducción de jornada.

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

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

Retribución de dichos días: La retribución salarial de los días de reducción de jornada estará constituida por el salario base, más los aumentos por antigüedad, el plus de Convenio y la cantidad a tanto alzado de 23.551 pesetas brutas para cada trabajador de la empresa.

Artículo 12. *Plus de trabajo nocturno.*

Si, por necesidades de campaña, producción-ventas, fuera necesario, a juicio de la empresa, la realización de turnos de noche en las secciones de Envasado, éstos podrán realizarse durante ocho meses al año. (15 turnos ocho meses al año.)

En el caso de los trenes 12 (M-1) y 1 (M-2), para poder poner el turno de noche será necesario que dichos trenes estén funcionando en turnos de mañana y tarde en ambos centros de trabajo, siempre que no haya traslado de trenes, averías importantes y revisión anual, que no les permitan trabajar indistintamente en ambos centros de trabajo.

El tren 11 (M-1) queda excluido a los efectos del cómputo establecido anteriormente.

No se tendrá en cuenta el tren que por cambio de formato o presentación no pueda envasar el nuevo producto.

Los trenes 1 y 9 (M-1) y 3 y 5 (M-2), al poder realizar formatos específicos con máquinas de engatillado exclusivas, así como tapas y cerveza diferentes, podrán trabajar en turno de noche en función de las necesidades y de la demanda existentes a juicio de la empresa.

Si por necesidades de producción-ventas hiciera falta implantar turnos de noche fuera de los ocho meses establecidos, dichos turnos se establecerán, comunicándolo previamente al Comité Intercentros.

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.

Todo el personal que desarrolle su trabajo entre las veintidós y las seis horas del día siguiente, percibirá un plus de nocturnidad, a tenor de la tabla que se refleja en el anexo número 5, para su categoría laboral o la de superior categoría que circunstancialmente estuviera desempeñando, incrementada con el porcentaje correspondiente a su antigüedad.

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

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

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

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