



**CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO CON FECHA 16 DE OCTUBRE DE 2008,
ENTRE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA EMPRESA «PENIBÉTICA DE
CERVEZAS Y BEBIDAS S.L.**

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito con fecha 16 de octubre de 2008, entre la representación legal de la empresa «PENIBÉTICA DE CERVEZAS Y BEBIDAS S.L.» y sus trabajadores, con vigencia desde el día 1 de enero de 2008 hasta el día 31 de diciembre de 2011, a fin de que se den las oportunas instrucciones en orden a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 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 Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 10/2008 de 19 de abril, de las Vicepresidencias y sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 118/2008, de 29 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

ACUERDA

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para su depósito a Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Córdoba, a 12 de noviembre de 2008.— El Delegado Provincial de Empleo, Fdo.: Antonio Fernández Ramírez.

ASISTENTES:

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN DE PCB

D. Julio Sanz, D. Rafael Cantero

REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES DE PCB

D. Faustino Espejo, D. Diego Medina, D. José C. Romero, D. Fernando Ruiz, D. José F. Sánchez, D. Rafael Estévez (asesor CC.OO.)

Siendo las 12:00 horas, del día 6 de junio de 2008, en los locales de la Empresa, se reúnen las personas citadas anteriormente, para tratar el siguiente orden del día:



Tema único: Constitución de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo- Año 2008, de la empresa Penibética de Cervezas y Bebidas, S.L.

El día 27 de septiembre de 2007, por parte del Comité de Empresa, se presentó ante la Delegación Provincial de Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía en Córdoba, la denuncia del Convenio Colectivo de la Empresa Penibética de Cervezas y Bebidas, S.L., vigente para los años 2004, 2005 2006 y 2007.

En esta reunión se acuerda la constitución de la Comisión Negociadora que deberá negociar el Convenio Colectivo que sustituya al anterior cuya vigencia finalizó el pasado día 31 de diciembre.

Dicha Comisión estará compuesta por un lado por dos representantes de la dirección de la empresa, y por otro lado, por el Comité de Empresa siempre con representación suficiente.

Ambas partes podrán disponer de un asesor, quienes asistirán con voz pero sin voto. En el caso del Comité de Empresa, podrá ser uno por cada sindicato representado en el mismo. La asistencia de los asesores será avisada con antelación suficiente.

En cada una de las reuniones se fijará el lugar, fecha y hora de la siguiente reunión. Aún así, en caso de imposibilidad, la parte afectada avisará a la otra con suficiente antelación.

En este mismo acto, la representación de los trabajadores (en adelante RT) presenta a la representación de la dirección de la empresa (en adelante RD) la plataforma de negociación de este Convenio:

«Se solicita la adhesión al Convenio Colectivo vigente, de la empresa Mahou, a cuyo texto se le harán las salvedades y modificaciones necesarias para su eficaz adaptación a la empresa Penibética de Cervezas y Bebidas».

La RD, realizará el estudio adecuado de la propuesta realizada, y convocará a la RT la fecha y hora de celebración de la siguiente reunión en el mismo sitio y con el suficiente tiempo.

Siendo las 13:00 horas se da por terminada la reunión en el lugar y fechas arriba indicados, firmando la presente acta todos los componentes de la Comisión, en prueba de conformidad.

ASISTENTES:

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN DE PCB

D. Julio Sanz, D. Rafael Cantero



REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES DE PCB

D. Faustino Espejo, D. José C. Romero, D. Fernando Ruiz-Pérez.

Siendo las 10:00 horas, del día 16 de octubre de 2008, en los locales de la Empresa, se reúnen las personas citadas anteriormente, todas ellas integrantes de la Comisión Deliberante del Convenio Colectivo de la empresa Penibética de Cervezas y Bebidas, S.L., para tratar como único el siguiente orden del día: «conclusión y firma del Convenio Colectivo de Empresa para los años 2008, 2009, 2010 y 2011»

La Comisión Deliberante acuerda la firma del texto definitivo del convenio, una vez finalizada la revisión de la redacción del texto íntegro elaborada por la Comisión de Redacción nombrada al efecto y que recoge todo lo acordado y aprobado en la reunión del pasado día 29 de septiembre. Se firman seis originales del texto.

Igualmente, se nombra a D. Rafael Cantero Arroyo para que proceda al registro del mismo.

La aplicación de este convenio, en su contenido económico se hará en el presente mes de octubre, abonándose las diferencias económicas desde la fecha de su entrada en vigor, y hasta el pasado mes, no más tarde del 31 de diciembre próximo.

En prueba de conformidad, los asistentes firman el presente acta, en el lugar y fecha al principio señalados.

Siendo las 12:00 horas se da por terminada la reunión en el lugar y fechas arriba indicados, firmando la presente acta en prueba de conformidad.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PENIBÉTICA DE CERVEZAS Y BEBIDAS, S.L.»

AÑOS 2008/2011

Título I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Territorial y Personal

El presente Convenio afectará a la totalidad de los trabajadores por cuenta ajena que prestan servicios en la Empresa «Penibética de Cervezas y Bebidas, S.L.». Quedan excluidos del mismo, aún ostentando tal condición de trabajadores por cuenta ajena, los empleados adscritos al Grupo Directivo.

Artículo 2. Vigencia, Prórroga y Denuncia

Este Convenio surtirá efectos plenos desde el día 01.01.2008 y tendrá vigencia hasta el 31.12.2011.

El presente Convenio se considerará automáticamente prorrogado por un año si no mediara denuncia expresa de las partes con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de finalización de su vigencia.

La denuncia del presente Convenio se deberá efectuar mediante comunicación escrita a la otra parte, con copia a la Delegación Provincial en Córdoba del organismo competente al tal fin.

Una vez denunciado el Convenio Colectivo, el mismo se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del que le suceda.

Artículo 3. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, quedando las partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Artículo 4. Comisión de interpretación del Convenio Colectivo

Para la interpretación del presente Convenio, se crea una Comisión Mixta, integrada por tres representantes del Comité de Empresa elegidos de entre sus miembros y otros tres de la Empresa.

En caso de desacuerdo, el tema deberá ser sometido a la consideración de la Delegación Provincial de Trabajo e Industria o al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación o SERCLA, todo ello sin perjuicio de acudir ante los órganos jurisdiccionales.

La referida Comisión Mixta, a instancias de cualquiera de las partes, deberá reunirse en el plazo máximo de tres días a contar desde la solicitud de reunión para tratar de la interpretación de algún tema recogido en el presente Convenio.

Título II. Grupos y Categorías Profesionales

Artículo 5. Grupos y Categorías Profesionales

A los efectos de adecuar la valoración, funciones y categorías profesionales a las necesidades reales de la Empresa, se acuerda llevar a cabo la constitución de la oportuna Comisión Técnica Mixta, integrada paritariamente por representantes de ambas partes. Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores externos, quienes serán designados libremente por cada una de las partes.

En tanto en cuanto no sea emitido el pertinente informe por la referida Comisión,

y aprobado conjuntamente por la Dirección y el Comité de Empresa, los grupos y categorías profesionales serán los siguientes:

GRUPOS PROFESIONALES.

1. Técnico.
2. Administrativo.
3. Comercial
4. Obrero.
5. Subalterno.

CATEGORÍAS PROFESIONALES.

1. Grupo Técnico:
 - 1.1. Titulado de grado superior
 - 1.2. Titulado de grado medio
 - 1.3. Jefe de primera
 - 1.4. Jefe de segunda.
 - 1.5. Oficial de primera.
 - 1.6. Oficial de segunda.
 - 1.7. Auxiliar 1,2
 - 1.8. Auxiliar 1
2. Grupo Administrativo:
 - 2.1. Titulado de grado superior
 - 2.2. Titulado de grado medio.
 - 2.3. Jefe de primera.
 - 2.4. Jefe de segunda.
 - 2.5. Oficial de primera.
 - 2.6. Oficial de segunda.



2.7. Auxiliar 1,2

2.8. Auxiliar 1

3. Grupo Comercial

3.1. Titulado de grado superior

3.2. Titulado de grado medio

3.3. Jefe de primera

3.4. Jefe de segunda

3.5. Gestor Comercial

3.6. Promotor de ventas

3.7. Preventista / Auxiliar Venta Alimentación.

3.8. Auxiliar comercial.

4. Grupo Obrero:

4.1. Oficial de primera obrero Jefe de Equipo

4.2. Oficial de primera obrero

4.3. Oficial de segunda obrero

4.4. Ayudante obrero.

4.5. Auxiliar de obrero

5. Grupo Subalterno:

5.1. Subalterno.

La permanencia en la categoría de Auxiliar 1 en el grupo profesional Técnico Administrativo y de Auxiliar en el Grupo Obrero tendrá, desde su inicio como trabajador fijo de plantilla, una duración máxima de dos años y se reconocerá automáticamente la categoría inmediata superior, de Auxiliar 1,2 en los grupos profesionales Técnico y Administrativo y de Ayudante en el grupo Obrero, cuando haya transcurrido el referido período. Esta promoción automática no se aplicará en la categoría de Auxiliar del grupo Comercial.

Artículo 6. Movilidad Funcional



Se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

Título III. Normas Sobre Contratación

Artículo 7. Derechos de Información Sobre Contratación

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable en cada momento.

Artículo 8. Contrato de Trabajo Para la Formación

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable en cada momento

Artículo 9. Capacidad Disminuida

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Título IV. Regulación de la Jornada de Trabajo

Artículo 10. Jornada Laboral

Se establece, como norma general, para todos los trabajadores de la Empresa la jornada laboral de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, ambos inclusive, a razón de 8 horas diarias.

Todos los trabajadores de la Empresa tienen jornada continuada de trabajo, salvo pacto en contrario, que deberá comunicarse al Comité de empresa.

Se establece un descanso de 20 minutos para la jornada continuada y de 15 minutos para la jornada partida, considerándose tiempo de trabajo efectivo.

Dicho descanso tendrá lugar entre las 09:00 y las 10:40 horas, las 18:00 y 19:40 h. y las 00:00 y la 01:40 h. para los turnos de mañana, tarde y noche respectivamente.

En todo caso, deberá tenerse en cuenta que el tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre prestando sus servicios en el puesto de trabajo.

A fin de poder establecer los criterios de inicio de jornada, sea o no laboral, y garantizar el desarrollo de los turnos y las rotaciones que se puedan producir, se considera que cualquier jornada comienza a las 06:00 horas de cualquier día y que termina a la misma hora del día siguiente.

Artículo 11. Jornadas de Servicios Mínimos

En todos los centros de trabajo, los trabajadores prestarán sus servicios en determinados días no laborables, con un máximo de 10 al año y con arreglo a las siguientes condiciones:

1. La Dirección de la Empresa determinará los días en concreto, entre los que puede encontrarse el Sábado Santo y otros, que coincidan junto a uno o más días no laborables correlativos.
2. Se establecerá un turno de servicios mínimos, que será rotativo cuando la necesidad de prestación laboral no alcance a todos los trabajadores de una determinada Sección o Servicio.
3. Se informará a los trabajadores interesados y al Comité de Empresa con una antelación mínima de una semana, salvo que la necesidad de la jornada excepcional obedezca a razones de urgencia no previsibles con ese plazo.
4. Estas jornadas excepcionales se retribuirán con un incremento del 40 % sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo si los trabajos se realizan en sábado y con un incremento del 50 % si los trabajos se realizan en domingo o festivos. Todo ello sin perjuicio de que, en su caso, pudieran pactarse otros modos de compensación y/o retribución, de los que tendrá conocimiento previo el Comité de Empresa.

Artículo 12. Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas, siempre que no obedezcan a trabajos que por su naturaleza sean nocturnos, se abonarán para todas las categorías con un complemento de 3,5456 €. por hora efectivamente trabajada.

No tendrán la consideración de horas nocturnas aquellas que se realicen a solicitud del trabajador.

Si por necesidades del servicio, la empresa cambiase el turno de noche por cualquier otro, abonará dicho plus, solo en el caso de que la notificación de dicho cambio a los trabajadores afectados se realice con una antelación inferior a 5 días

Artículo 13. Turnos y Horarios de Trabajo

- En el Departamento de Fabricación:

Todas las áreas de fabricación trabajarán en turnos rotativos de mañana, tarde y noche, semanalmente de lunes a viernes.

- En el departamento de Envasado, Laboratorio-Calidad y Logística:

Trabajarán en rotativos de mañana y tarde, semanalmente de lunes a viernes.

- En el departamento de Ingeniería:
- Sala de máquinas: Trabajarán en turnos continuados rotativos semanalmente de lunes a domingo en turnos de mañana, tarde y noche.
- Resto departamento:
- Trabajarán en turnos rotativos de mañana y tarde, semanalmente de lunes a viernes.

Cuando las necesidades de producción aconsejen instaurar turno de noche en los departamentos donde no este instaurado, se comunicará al Comité de Empresa y trabajadores afectados con una antelación de 1 semana.

Cuando las circunstancias organizativas o de producción aconsejen un cambio de estos horarios, se estará a lo dispuesto en la Legislación aplicable en cada momento.

Se entiende por turno de mañana de seis a catorce horas, de tarde de catorce a veintidós horas y de noche de veintidós a seis horas.

Los días 24 y 31 de diciembre serán no laborables. Cuando estos días coincidan en sábado o domingo, se pasarán al día laborable inmediato anterior

De acuerdo con la legislación vigente en la materia, para el Personal que presta sus servicios en Sala de Máquinas en régimen de turnos, incluidos domingos, festivos y sábados inhábiles para el trabajo en este Convenio, se aplicará el régimen consistente en la prestación de aquellos servicios in interrumpidos durante tres semanas y el descanso compensatorio correspondiente, sin perjuicio de la posibilidad que tiene la Empresa de incorporar a aquellas tareas otros trabajadores de la misma o contratar personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

Se establece una compensación doble para los trabajadores de la Sala de Máquinas y consistente en un día más a disfrutar en los periodos de descanso que le correspondan, con un máximo de ocho días al año, y una compensación económica de 30,65 €. por cualquier sábado, domingo o festivo trabajado.

Los trabajadores de Bodegas tendrán un descanso compensatorio de un día y una retribución especial de 30,65 €,., cuando presten sus servicios dos horas por la mañana y dos horas por la tarde cualquier sábado, domingo o festivo.

Artículo 14. Horas Extraordinarias

Las horas que excedan de la jornada normal de trabajo de este Convenio se compensarán con un incremento sobre el valor de las horas ordinarias normales

del 30%, si se realizan en días laborables y en sábados, y del 40 % si se realizan en domingos y festivos. Pudiendo optar el trabajador entre el descanso por tiempo equivalente o el cobro de las mismas.

Título Vacaciones, Permisos Y Licencias

Artículo 15. Vacaciones

El período de vacaciones anuales retribuidas para todos los trabajadores de la Empresa vinculados a este Convenio será de veintiún días laborables para el año 2008 y de veintidós días laborables para el año 2009, 2010 y 2011, sin que este período sea inferior a los treinta días naturales que establece el artículo 38.1. del Texto Refundido Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se podrá disfrutar 2 semanas naturales en época estival.

Se considerará «época estival» la comprendida entre mediados de junio y mediados de septiembre. Se determinarán las fechas exactas para habilitar 7 periodos de vacaciones, de una duración de 2 semanas completas cada uno y que comenzarán siempre en lunes.

La primera asignación a los turnos de época estival se efectuará para el año 2009, atendiendo al interés organizativo y productivo, siendo el reparto de los trabajadores en los 7 períodos.

Igualmente, se establecerá el ciclo de rotación anual.

La asignación a los turnos en época no estival (resto del año), reducirá al menos a la mitad el número de personas en cada uno de ellos, siendo igualmente asignados de acuerdo al interés organizativo y productivo.

Los períodos de vacaciones, que se regirán por los sistemas de proporcionalidad, de rotación anual y de no superposición de unos turnos con otros dentro de cada sección de los distintos departamentos de la Empresa, se procurará señalarlos completos cuando se programen fuera de la época estival.

Los trabajadores que ingresen o cesen dentro de cada año natural tendrán derecho a la parte proporcional al tiempo trabajado.

La retribución de las vacaciones incluirá los conceptos salariales fijos (coincidentes con los que integran las pagas extraordinarias) y el promedio que arroje en el período de los tres meses inmediatamente anteriores al inicio de las vacaciones los conceptos que constituyan la retribución normal del trabajador (nocturnidad, compensación de trabajos en días no laborables y superior categoría), excluyéndose en todo caso las retribuciones que compensen actividades extraordinarias.

En caso de que el trabajador, al inicio del periodo vacacional fijado, se encuentre en situación de IT derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad profesional y no pueda disfrutarlas parcial o totalmente, los días no disfrutados serán fijados en otra época del año, fuera del periodo estival y de acuerdo con la empresa siempre dentro del año natural.

Se establece un plus compensatorio de 350,4099 € por quincena, para aquellos trabajadores que teniendo asignado un período de disfrute no pudieran disfrutarlo por indicación de la Dirección de la Empresa en aquellas causas tasadas de fuerza mayor o cuando por razones productivas el Comité de Empresa de su aprobación, prorrateándose a los días no disfrutados del período asignado.

Se podrán tomar hasta un máximo de cinco días laborables a cuenta de las vacaciones anuales fuera del período señalado para su disfrute, por motivos suficientemente justificados y que el trabajador acreditará ante la Empresa.

Con el mismo criterio, el trabajador que haya disfrutado sus vacaciones anuales, podrá tomar hasta un máximo de cinco días laborables a cargo de las del próximo año.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipadamente hasta el importe completo de la gratificación extraordinaria más próxima siguiente a su periodo vacacional.

La Empresa comunicará por escrito a cada trabajador la fecha de comienzo y final de sus vacaciones.

El calendario de vacaciones y fecha de disfrute de las mismas, lo expondrá la Empresa en el tablón de anuncios antes del mes de noviembre del año anterior al de su disfrute, dándose una copia al Comité de Empresa.

Artículo 16. Permisos y Licencias con Sueldo

Los trabajadores, previo aviso y mediante justificación a requerimiento de la Empresa o declaración jurada en los supuestos de fallecimiento, a elección de aquellos en este último supuesto, tendrán derecho a las siguientes licencias:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 4 días naturales por nacimiento de hijo, ampliables excepcionalmente en uno o dos días a petición del trabajador y a juicio de la Empresa y justificándolo documentalmente.
- c) 5 días naturales por defunción del cónyuge
- d) Dos días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave,

hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

e) Un día por matrimonio de hijos, y permiso por el tiempo indispensable para asistencia a la ceremonia nupcial de sus padres.

f) Un día por defunción de tío/tía carnal y sobrino/a carnal del trabajador o de su cónyuge.

g) Por el tiempo necesario para asistir a entierro y funeral en caso de fallecimiento de tío/a político/a y a sobrino/a político/a.

h) Un día por traslado del domicilio habitual, dentro de la misma localidad, y 2 días en los demás casos.

i) Por los días necesarios para concurrir a examen, cuando curse con regularidad estudios para obtención de un título académico o profesional.

j) Por el tiempo indispensable, justificando documentalmente el tiempo u horario empleado, para cumplimentar una citación pública, judicial o administrativa.

k) Por el tiempo necesario, en los casos de asistencia a consulta de la Seguridad Social exigiéndose el documento que acredite la misma.

l) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

m) En todos aquellos, supuestos no contemplados en este apartado y recogidos en el art. 37 del Texto de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (R.D. Legislativo 1/1995, de, 24 de marzo).

Artículo 17. Permisos y Licencias sin Sueldo

Sin derecho a retribución, y sin que tenga carácter de excedencia, por una sola vez al año, por asuntos de inaplazable necesidad y debidamente justificados, la Empresa podrá conceder hasta un máximo de diez días.

Título. Modificación de las Condiciones de Trabajo.

Artículo 18. Privación de Carné de Conducir a Conductores de Vehículos

La privación del carné de conducir del Personal que por su trabajo en la Empresa lo necesite para su función habitual no comportará, salvo en los casos de faltas graves imputables al trabajador, la resolución de la relación laboral con la misma,

vinando obligado el trabajador a realizar los trabajos que se le encomienden, hasta tanto entre de nuevo en posesión del citado carné, en cuyo momento se incorporará a su puesto anterior.

Artículo 19. Movilidad Geográfica

Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (R. D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

No obstante, en el supuesto de que el trabajador no aceptase el traslado que implique un cambio permanente de residencia a otra localidad y optara por rescindir el contrato de trabajo, tendrá derecho a percibir una indemnización de 30 días de salario real por cada año de servicio en la Empresa, hasta un máximo de 18 meses.

Título V. Percepciones Económicas

Artículo 20. Incrementos Salariales, Revisión, Absorción y Compensación

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, compensarán y absorberán cualquier tipo de mejora que se estuviese aplicando con anterioridad.

2. El incremento acordado para todas las percepciones económicas es:

- Año 2008: IPC realmente registrado en el año, más 1,25%.
- Año 2009: IPC realmente registrado en el año, más 1,25%.
- Año 2010: IPC realmente registrado en el año, más 1,25%.
- Año 2011: 600 Euros fijos al plus convenio + IPC realmente registrado en el año.

A principio de cada año se aplicará a cuenta, el IPC previsto oficialmente en los Presupuestos Generales del Estado. Las revisiones, en caso de producirse, serán regularizadas una vez conocido el IPC real de cada año facilitado por el organismo oficial correspondiente.

Artículo 21. Salario Base y Plus Convenio

Los conceptos salariales serán los que figuran en la Tabla del Anexo nº 1 del presente Convenio.

La percepción mensual de dichos conceptos será la resultante de multiplicarlos por 485 días y dividirlos por 16 pagas.

Artículo 22. Complemento por Antigüedad

Para todo el personal con la condición de fijo en plantilla, el complemento de antigüedad se devengará, por bienios al 5% cada uno, con un máximo de 12.

El importe de este complemento se calculará sobre la base de 14,5657 €, la cual se multiplicará por el coeficiente de cada categoría profesional, por el tanto por ciento que acumulen los bienios acreditados y por 485 días, y el resultado de esta operación se dividirá entre las 16 pagas.e

A todos aquellos trabajadores que a 31 de diciembre de 1998 hubieran superado el tope de 12 bienios, se les seguirá respetando el porcentaje que tuvieran reconocido entonces, quedando congelado el mismo.

Artículo 23. Gratificaciones Extraordinarias

Se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias que se percibirán en los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre, siendo la cuantía en cada una de ellas el importe de una mensualidad de las retribuciones salariales fijas.

Como viene siendo costumbre en esta Empresa, las cuatro gratificaciones extraordinarias establecidas se seguirán abonando proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios correspondiente a cada año natural, quedando saldada la totalidad de los importes devengados en cada uno de ellos al final de cada ejercicio, no siendo de aplicación el sistema de devengo de «fecha a fecha».

Las cuatro gratificaciones extraordinarias se harán efectivas los días 15, o el primer día laborable siguiente a éstos si no son laborables, de cada uno de los meses en que corresponda cada gratificación.

Las gratificaciones establecidas se abonarán proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios, salvo en los supuestos de incapacidad temporal que no disminuirá el devengo íntegro de aquéllas.

Artículo 24. Gratificación Especial de Permanencia

Esta gratificación especial se abonará conforme a la siguiente escala:

1. Al cumplir los 15 años de permanencia:	195,0914 €
2. Al cumplir los 20 años de permanencia:	305,9768 €
3. Al cumplir los 25 años de permanencia:	492,2190 €
4. Al cumplir los 30 años de permanencia:	603,0696 €
5. Al cumplir los 35 años de permanencia:	705,0582 €
6. Al cumplir los 40 años de permanencia:	798,2082 €

Exclusivamente a estos efectos se computará como años de permanencia la prestación de servicios continuados y sin interrupción, aunque fuese con sucesivos contratos temporales.

La Empresa publicará la relación de los trabajadores afectados en el mes de Octubre de cada año.

Artículo 25. Gratificación Especial de Mayo

Esta gratificación especial queda determinada en las cuantías y condiciones que se reflejan a continuación:

A) Trabajadores fijos de plantilla: 762,6996 €.

Tendrán derecho a esta cuantía en su importe total los trabajadores fijos de plantilla que se encuentren en situación de alta en la Empresa el día 25 de mayo día en el que se celebra la fiesta de la Virgen de la Salud , sin que proceda pago proporcional alguno a, los que causen baja en la Empresa por cualquier motivo antes del día de la fecha.

B) Resto del Personal: la parte proporcional de la cantidad contemplada en el apartado A) al tiempo real de prestación de servicios respecto al año natural

Artículo 26. Pago de Remuneraciones

El pago de las remuneraciones se hará mediante transferencia por medio de la entidad de crédito que cada trabajador elija libremente al comienzo de cada ejercicio económico y con entrega de una sola hoja de salario mensual, a excepción de lo referente a pagas extraordinarias.

La Empresa se compromete a dar las oportunas órdenes a las entidades de crédito correspondientes con la debida antelación para que cada trabajador pueda recibir sus devengos en la fecha que corresponda.

El Personal de la Empresa tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de las cantidades que tengan devengadas, los cuales serán descontados en el mismo mes que se anticipen. Asimismo, se podrá percibir como anticipo la cantidad de hasta 700,00 € a cuenta de la gratificación extraordinaria más próxima.

Artículo 27. Viajes y Desplazamientos

Los trabajadores que por necesidades del servicio hayan de trasladarse fuera del municipio de su centro de trabajo verán compensados los gastos en los que incurran de acuerdo a lo previsto en el «Procedimiento para viajes y desplazamientos» (RH.S.G.PG.003) de Grupo Alhambra Alimentaria .

A efectos de cotización y retenciones de I.R.P.F. se aplicará a las compensaciones

la normativa vigente en cada momento.

Artículo 28. Complemento por Incapacidad Temporal

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, que se encuentren en situación de incapacidad temporal percibiendo de la Seguridad Social las correspondientes prestaciones económicas, tendrán derecho a un complemento salarial consistente en la diferencia entre lo percibido de la Entidad Gestora por razón de la mencionada incapacidad temporal y el 100 por 100 de sus retribuciones fijas durante todo el tiempo que dure la expresada situación.

Artículo 29. Entrega de Cerveza al Personal

A) Cerveza sin cargo para el Personal activo:

Todo el Personal que se encuentre en situación de alta, tiene derecho a la entrega mensual gratuita conforme a lo establecido en el Anexo II.

La entrega de cerveza «sin cargo» tendrá las siguientes limitaciones:

1. Unidades de embalaje completas.
2. Valor de producto:
 - 2.1. Máximo 14 €, para 1 sola unidad de embalaje
 - 2.2. Máximo 12 €, para unidades de embalaje combinables, con las siguientes limitaciones: unidades de embalaje
 - 2.2.1. Máximo dos, si son de cerveza
 - 2.2.2. Máximo tres unidades de embalaje, una de cerveza y dos de agua
 - 2.2.3. Máximo tres unidades de embalaje, si son de agua

La combinación de artículos será establecida en reunión anual de la comisión paritaria, con los límites antes descritos. Se conformará la lista de producto de forma fija para cada anualidad.

La retirada de cualquiera de los lotes elegidos la efectuará el trabajador de los almacenes de la Empresa, previa presentación del vale que mensualmente se expedirá en el Departamento de Personal, pudiendo retirarse en un mismo mes hasta un total de seis lotes siempre que los vales sean del año en curso.

La entrega gratuita de cerveza contemplada en este artículo, por tener la consideración de retribución en especie, se encuentra sometida tanto al régimen jurídico tributario de aplicación como al de cotización a la Seguridad Social.

El personal activo tendrá, asimismo, derecho a la adquisición de cerveza de cualquier tipo y formato al precio que, en cada momento se encuentre vigente para clientes industriales.

B) Cerveza con bonificación para el Personal jubilado y prejubilado:

El Personal jubilado y prejubilado podrá adquirir, retirándolas directamente de los centros de trabajo de su respectiva residencia o de la sede central de la Empresa, con una bonificación del 30 por 100 sobre el precio de tarifa vigente para clientes industriales, hasta tres cajas de tipo corriente y formato un tercio, cada mes del año, excepto en los meses de Julio y Agosto en que la citada cantidad se amplía a cinco cajas.

La referida bonificación será aplicable con los mismos requisitos, cuantía, formato y periodos, a los trabajadores que hayan causado baja en la Empresa por pase por pase a invalidez permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez, mientras permanezcan en cualquiera de las referidas situaciones y presenten la oportuna acreditación.

Además, podrán adquirir cerveza de cualquier tipo o formato al precio que en cada momento esté vigente para clientes industriales.

Título VI. Promoción Y Formación Profesional

Artículo 30. Promoción y Formación Profesional

1 Los trabajadores inscritos en cursos organizados en centros oficiales para la obtención de un título académico o profesional, tendrán derecho a:

1.1 Preferencia a elegir turnos de trabajo dentro de los existentes en la organización productiva de la Empresa, siempre que al término de los estudios que realice le permitan pasar al ciclo o curso siguiente.

1.2 La reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un número de horas iguales a la mitad de las que dedique a la asistencia a clase, con reducción proporcional de sus retribuciones económicas.

1.3 Concurrir, sin pérdida de retribución económica, a los exámenes para la obtención del permiso de conducir, cuando sean superados favorablemente.

2. Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa organizará por sí o a través de los medios que estime convenientes, cursos de formación profesional con el objeto de facilitar la promoción laboral de sus trabajadores, a cuyo efecto atenderá las sugerencias del Comité de Empresa.

3. Se procurará promover la utilización de las líneas y programas establecidos en

el FORCEM.

Artículo 31. Ocupación de Vacantes

Los puestos vacantes de trabajadores fijos de plantilla que la Empresa decida cubrir mediante promoción interna, excepto los que se refieran a puestos de jefatura y de confianza, entre los que se encuentran adscritos los de secretaría y custodia de fondos, se cubrirán mediante prueba de aptitud entre aquellos que ostenten igualmente la condición de fijos.

La mencionada prueba de aptitud se desarrollará con arreglo a las siguientes normas:

a) La convocatoria de las pruebas se hará pública mediando como mínimo un plazo de 30 días entre la comunicación y la práctica de las pruebas. En la convocatoria figurarán los siguientes puntos:

1. Condiciones mínimas exigidas a los aspirantes.
2. Número de plazas, lugar y forma de presentar las solicitudes y materias que serán objeto de examen.
3. Lugar y fecha de examen.

b) Se constituirá en el seno de la Empresa, para juzgar las pruebas de aptitud, un tribunal que estará compuesto por:

- Dos vocales designados por la Dirección, uno de los cuales será el presidente.
- Un vocal trabajador fijo de la Empresa, nombrado por la Dirección entre una terna presentada por el Comité de Empresa y formada por trabajadores que no ostenten tales cargos.
- Dos vocales designados por el Comité de Empresa.

c) Todos los componentes del Tribunal deberán ostentar, como mínimo, la misma categoría laboral que corresponda a la vacante a cubrir. Asistirá con carácter de asesor, con voz pero sin voto, el Jefe de Personal o persona que lo sustituya, que actuará como Secretario.

d) Para juzgar las pruebas de aptitud, el Tribunal tendrá en cuenta los conocimientos profesionales evidenciados por los candidatos y, en su caso, el resultado de las pruebas psicotécnicas que pudieran realizarse. En igualdad de condiciones tendrá preferencia el candidato más antiguo.

En el supuesto de que ningún candidato supere las pruebas de actitud, la Empresa queda en libertad de cubrir las vacantes existentes por el procedimiento

que estime más idóneo.

Título Prestaciones Sociales y Asistenciales

Artículo 32. Viudedad y Orfandad

En aquellos supuestos en que el trabajador/a fijo falleciera en situación de activo, su viuda/o tendrá derecho a una gratificación de una cuantía equivalente a dos mensualidades de las retribuciones salariales fijas que viniera percibiendo en el momento de su defunción.

Si el trabajador/a fallecido/a fuera viudo/a y tuviera a su cargo algún hijo/a menor de 18 años de edad, la referida gratificación la percibirá éste, y si hubiere más de un hijo menor de esa edad a su cargo se prorrateará el importe entre ellos.

Artículo 33. Seguro Colectivo de Vida

Se mantiene exclusivamente para el Personal activo de la Empresa, durante la vigencia del presente Convenio y desde la firma del mismo, el seguro colectivo de vida que tiene suscrito en los riesgos y cuantías siguientes:

Fijadas las contingencias en muerte derivada de cualquier causa e Incapacidad Permanente, en los grados considerados por la Seguridad Social como «Total», «Absoluta y «Gran Invalidez».

Se establece la indemnización en 14.000 € para el año 2008, para todas las contingencias. Cuando sean derivadas de accidentes la mencionada indemnización se incrementará en un 25%.

A partir del 2008, y durante la vigencia del convenio, la indemnización garantizada se revalorizará en un 10% al principio de cada año.

La determinación de las contingencias que se produzcan para tener derecho a las indemnizaciones serán las que figuran en la póliza suscrita al efecto, en la que constará necesariamente, los riesgos y cuantías señalados en los términos antes enumerados.

Ninguna responsabilidad alcanzará a la Empresa fuera de los supuestos y condiciones aquí recogidas, ni en caso de incumplimiento por la aseguradora. No obstante, cuando el trabajador por su estado de salud no estuviera asegurado según el presente artículo, la Empresa abonará las cuantías que se contemplan en el mismo.

Todo trabajador fijo de plantilla que se encuentre en activo, una vez cause baja por jubilación, percibirá la cantidad de 782,0817 €.

Título VII. Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 34. Seguridad y Salud en el Trabajo

En esta materia se estará a lo dispuesto en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones complementarias, sin perjuicio de lo que sobre la materia dispone el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

Artículo 35. Vigilancia de la Salud de los Trabajadores

La vigilancia periódica de la salud de los/as trabajadores se llevará a cabo en los términos previstos en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales y aquéllas normas que la desarrollen.

Artículo 36. Equipos de Trabajo

Con las lógicas exclusiones impuestas por la naturaleza del cometido a desempeñar, se facilitará al Personal que lo necesite dos juegos de prendas adecuadas a la labor a realizar. Para la determinación de estas prendas se constituirá la oportuna Comisión de Vestuario.

El plazo de uso de las prendas de trabajo será de un año, quedando obligados los trabajadores al uso exclusivo de dichas prendas en la jornada de trabajo y al cuidado y limpieza de las mismas.

Título VIII. Ejercicio De Derechos Colectivos E Inviolabilidad De La Persona Del Trabajador

Artículo 37. Derecho de la Representación Colectiva

37.1 Garantías sindicales.

Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados Sindicales, afectados por este Convenio, dispondrán de una reserva de veinte 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 semestralmente las horas sindicales de sus Delegados de la Sección Sindical y sus miembros en el Comité de Empresa.

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

Empresa.

La Representación de los Trabajadores, en el uso de las horas sindicales a que son acreedores, se comprometen formalmente a avisar a sus correspondientes Mandos con la debida antelación y en cualquier caso con una antelación mínima de 24 horas, salvo en los casos de ineludible y probada necesidad sindical.

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

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

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

La Dirección de la Empresa se reunirá al menos una vez al trimestre con el Comité de Empresa, levantándose acta de esta, que será firmada por los asistentes. El orden del día para cada reunión quedará determinado con quince días de antelación a la fecha de su celebración, mediante la recíproca presentación de cada parte de los temas a tratar.

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

37.2 Secciones Sindicales.

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

La representación del Sindicato o central sindical en el centro de trabajo será ostentada por un delegado sindical cuando la afiliación al mismo sea igual o superior al treinta por ciento de la plantilla del centro. A tal efecto, el Sindicato correspondiente deberá acreditar dicha afiliación de forma fehaciente, si el número de afiliados con descuento de cuota sindical en nómina es inferior al treinta por ciento de la plantilla.

37.3 Asambleas.

El personal podrá celebrar asambleas para tratar asuntos de interés común laboral.

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

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

El personal 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.

Cuando por trabajarse a turnos, por insuficiencia de los locales, o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

37.4 Cuota sindical.

La Empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia, a solicitud del Sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre de éste.

La Dirección de la Empresa entregará copia de las transferencias realizadas al Delegado Sindical correspondiente.

Artículo 38. Derecho de Reunión

El Comité de Empresa podrá reunirse en los locales de la misma, dentro de la jornada laboral, comunicando a la Empresa la causa que determina o aconseja la reunión.

El Comité de Empresa podrá reunirse dentro de la jornada laboral, fuera de la Empresa, haciendo uso del crédito de horas que legalmente tiene concedidas, previo conocimiento por parte de la Empresa.

Artículo 39. Libertad de expresión

En los términos que ampara el artículo 20 de la Constitución Española y por lo que se refiere al ámbito de la relaciones laborales, se reconoce a los trabajadores de la Empresa el derecho a expresar libremente sus opiniones dentro del centro de trabajo, tanto de palabra como por escrito, sin perturbar en ningún momento el desarrollo normal de las tareas. El indicado derecho incluye el ejercicio por los trabajadores de crítica a la gestión Empresarial.

El Comité de Empresa dispondrá de un tablón de anuncios en los distintos centros de trabajo de la Empresa, cuyo destino sea exponer en aquél cuantas comunicaciones o información dimanen de las relaciones propias y específicas de su condición o carácter de Comité de Empresa.

La información escrita que el Comité de Empresa pueda facilitar a los trabajadores de la misma podrá ser distribuida dentro del centro de trabajo, sin que en ningún caso pueda ocasionar perturbaciones para el normal desarrollo de las tareas.

Artículo 40. Inviolabilidad de la Persona del Trabajador

Sin el consentimiento del trabajador no podrá realizarse registro sobre su persona, ni en sus taquillas, ni demás efectos personales, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

Título IX. Disposición Transitoria

Primera. Plus «Ad-personam», componente «A»

Todo el personal que hasta el 31 de diciembre de 2007 tuviera reconocido el antiguo componente «A», del hasta ese momento denominado «Complemento Ad-Personam 1999», lo seguirá percibiendo como un complemento exclusivamente personal, siendo revisable de acuerdo a lo previsto en el artículo 20º de este Convenio, no absorbible y no compensable.

El importe de este complemento será el que figura por categoría profesional en el Anexo I, que contiene la tabla salarial aplicable para este Convenio, el cual se multiplicará por 485 días, dividiéndose el resultado anteriormente citado entre las 16 pagas establecidas.

Segunda. Excepción para el 2008.

Teniendo en cuenta la fecha de la firma del presente convenio, exclusivamente durante el año 2008 se mantiene vigente el antiguo artículo 14º del anterior Convenio Colectivo.

Disposiciones Finales

Primera. Garantía de empleo

Durante la vigencia del presente Convenio la Empresa mantendrá al menos el mismo número de plantilla con contrato indefinido existente a la firma de éste, excluyendo en su cómputo las amortizaciones que se produzcan como consecuencia de inversiones.

Así mismo serán excluidas las bajas que puedan producirse por motivos ajenos a la voluntad de la empresa y las derivadas de un despido procedente con sentencia firme, siempre que la empresa decida amortizar el puesto de trabajo. Tal decisión deberá ser informada al Comité de Empresa dentro del mes siguiente a la fecha de la baja.

Para ello, la Empresa no utilizará ninguno de los supuestos contemplados en los artículos 51 y 52-c) del Estatuto de los Trabajadores para extinguir contratos, salvo que medie acuerdo con el Comité de Empresa.

En su caso, y de acuerdo con las necesidades del centro, los excedentes de plantilla que pudieran provocar las inversiones serán tratados agotando los siguientes etapas:

- Serán reubicados mediante la movilidad funcional, aún entre puestos de diferentes grupos, siempre que existan vacantes y sea posible.
- Prejubilaciones pactadas con el Comité de Empresa.
- Las soluciones que puedan acordarse.

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. En todo caso, estas obligaciones se mantienen mientras subsistan las condiciones que las generan.

Segunda. Comisión de seguimiento de inversiones.

A fin de mantener una adecuada información a los trabajadores sobre la evolución de las inversiones destinadas a la fábrica de PCB, durante la vigencia de este Convenio, o hasta la finalización de las modificaciones previstas en el plan de inversiones, se crea una Comisión de Seguimiento.

Esta comisión estará integrada por tres representantes del Comité de Empresa elegidos de entre sus miembros y otros tres de la Empresa. Entre los miembros de la empresa figurará de manera permanente el Técnico de Prevención de Riesgos Laborales.

La referida Comisión Mixta, se reunirá cada 6 meses, a no ser que las



circunstancias de ejecución de las inversiones aconsejen modificar el indicado plazo, o a instancias de cualquiera de las partes.

Tercera. Convenio único o unificación de Convenios.

La Dirección General del Grupo Alhambra Alimentaria se compromete a la negociación de un convenio único o unificado, que sustituya a éste, si existiese acuerdo mayoritario de los representantes de los trabajadores de las empresas del Grupo, integradas exclusivamente en el negocio de la cervezas (hoy las sociedades Alhambra Servicios de Gestión, S.L., Andaluza de Cervezas y Bebidas, S.L., Cervezas Alhambra, S.L. y Penibética de Cervezas y Bebidas, S.L.), Tal decisión deberá ser comunicada a la Dirección de Recursos Humanos dentro de la fecha prevista de denuncia del convenio.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

Tabla salarial para el año 2008 (valores provisionales)



GRUPO	CATEGORIA	COEF.	SALARIO BASE		PLUS CONVENIO	
			IMPORTE DIARIO (€)	IMPORTE MENSUAL (€)	IMPORTE DIARIO (€)	IMPORTE MENSUAL (€)
TECNICO Y ADMINISTRATIVO	Titulado Grado Superior	2,50	40,8238	1.237,47	13,8811	420,77
	Titulado Grado Medio	2,10	33,8489	1.026,04	13,8755	420,60
	Jefe de Primera	1,90	33,0706	1.002,45	13,8752	420,59
	Jefe de Segunda	1,65	31,1535	944,34	13,8726	420,51
	Oficial de Primera	1,50	29,7978	903,25	13,8720	420,50
	Oficial de Segunda	1,30	28,4037	860,99	13,8703	420,44
	Auxiliar II	1,20	27,6929	839,44	13,8696	420,42
	Auxiliar I	1,00	25,5204	773,59	13,8673	420,35
COMERCIAL	Titulado Grado Superior	2,50	40,8238	1.237,47	13,8811	420,77
	Titulado Grado Medio	2,10	33,8489	1.026,04	13,8755	420,60
	Jefe de Primera	1,90	33,0706	1.002,45	13,8752	420,59
	Jefe de Segunda	1,65	31,1535	944,34	13,8726	420,51
	Gestor Comercial	1,55	30,1336	913,43	13,8723	420,50
	Promotor de Ventas	1,30	28,4037	860,99	13,8703	420,44
	Preventista	1,20	27,6929	839,44	13,8696	420,42
	Auxiliar Venta Alimentación	1,20	27,6929	839,44	13,8696	420,42
OBRERO	Auxiliar	1,00	25,5204	773,59	13,8673	420,35
	Oficial de Primera Jefe de Equipo	1,50	29,7978	903,25	13,8720	420,50
	Oficial de Primera	1,30	28,4037	860,99	13,8703	420,44
	Oficial de Segunda	1,20	27,6929	839,44	13,8696	420,42
	Ayudante	1,10	26,7005	809,36	13,8686	420,39
SUBALTERNO	SUBALTERNO	1,00	25,5204	773,59	13,8673	420,35

GRUPO	CATEGORIA	COEF.	IMPORTE ANUAL (IMPORTE DIARIO X 485 DIAS)			
			SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PAGA EXT. MAYO	TOTAL ANUAL
TECNICO Y ADMINISTRATIVO	Titulado Grado Superior	2,50	19.799,55 €	6.732,34 €	762,70 €	27.294,58 €
	Titulado Grado Medio	2,10	16.416,70 €	6.729,63 €	762,70 €	23.909,03 €
	Jefe de Primera	1,90	16.039,22 €	6.729,48 €	762,70 €	23.531,40 €
	Jefe de Segunda	1,65	15.109,46 €	6.728,23 €	762,70 €	22.600,39 €
	Oficial de Primera	1,50	14.451,96 €	6.727,93 €	762,70 €	21.942,58 €
	Oficial de Segunda	1,30	13.775,78 €	6.727,08 €	762,70 €	21.265,55 €
	Auxiliar II	1,20	13.431,05 €	6.726,78 €	762,70 €	20.920,53 €
	Auxiliar I	1,00	12.377,40 €	6.725,62 €	762,70 €	19.865,72 €
COMERCIAL	Titulado Grado Superior	2,50	19.799,55 €	6.732,34 €	762,70 €	27.294,58 €
	Titulado Grado Medio	2,10	16.416,70 €	6.729,63 €	762,70 €	23.909,03 €
	Jefe de Primera	1,90	16.039,22 €	6.729,48 €	762,70 €	23.531,40 €
	Jefe de Segunda	1,65	15.109,46 €	6.728,23 €	762,70 €	22.600,39 €
	Gestor Comercial	1,55	14.614,80 €	6.728,08 €	762,70 €	22.105,58 €
	Promotor de Ventas	1,30	13.775,78 €	6.727,08 €	762,70 €	21.265,55 €
	Preventista	1,20	13.431,05 €	6.726,78 €	762,70 €	20.920,53 €
	Auxiliar Venta Alimentación	1,20	13.431,05 €	6.726,78 €	762,70 €	20.920,53 €
OBRERO	Auxiliar	1,00	12.377,40 €	6.725,62 €	762,70 €	19.865,72 €
	Oficial de Primera Jefe de Equipo	1,50	14.451,96 €	6.727,93 €	762,70 €	21.942,58 €
	Oficial de Primera	1,30	13.775,78 €	6.727,08 €	762,70 €	21.265,55 €
	Oficial de Segunda	1,20	13.431,05 €	6.726,78 €	762,70 €	20.920,53 €
	Ayudante	1,10	12.949,72 €	6.726,28 €	762,70 €	20.438,69 €
SUBALTERNO	SUBALTERNO	1,00	12.377,40 €	6.725,62 €	762,70 €	19.865,72 €

GRUPO	CATEGORIA	COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD	PLUS AD-PERSONAM A (€)		
			DIARIO	MENSUAL	ANUAL (x 485)
TECNICO Y ADMINISTRATIVO	Titulado Grado Superior	36,4143 €			
	Titulado Grado Medio	30,5880 €			
	Jefe de Primera	27,6748 €			
	Jefe de Segunda	24,0334 €			
	Oficial de Primera	21,8486 €	1,9193	58,18	930,87 €
	Oficial de Segunda	18,9354 €	1,9193	58,18	930,87 €
	Auxiliar II	17,4788 €			
	Auxiliar I	14,5657 €			



COMERCIAL	Titulado Grado Superior	36,4143 €			
	Titulado Grado Medio	30,5880 €			
	Jefe de Primera	27,6748 €			
	Jefe de segunda	24,0334 €			
	Gestor Comercial	22,5768 €			
	Promotor de Ventas	18,9354 €			
	Preventista	17,4788 €			
	Auxiliar Venta Alimentación	17,4788 €			
OBRERO	Auxiliar	14,5657 €			
	Oficial de Primera Jefe de equipo	21,8486 €	1,8335	55,58	887,25 €
	Oficial de Primera	18,9354 €	1,6693	50,60	809,63 €
	Oficial de Segunda	17,4788 €			
	Ayudante	16,0223 €	1,5285	46,33	741,33 €
SUBALTERNO	Auxiliar	14,5657 €			
	SUBALTERNO	14,5657 €			

ANEXO II - VALE DE CERVEZA

DPTO. RR.HH.

MES DE DE 2008

ENTREGA DE CERVEZAS (SIN CARGO A PERSONAL DE LA EMPRESA)

SR./a «Apellidos_1» «Apellidos_2» «Nombres»

Trabajador/a de esta EMPRESA, con número de empleado «IdEmpleado»
 retira de esta ALMACEN la cantidad de cajas y tipos de cerveza cuyo recuadro se señala con una
 onza y que corresponde a la entrega gratuita del mes de la fecha.

FORMATOS NO COMBINABLES (SOLO SE PODRÁ RETIRAR LA CANTIDAD REFERENCIADA)

CODIGO	FORMATO	CANTIDAD	RETIRADA	ENVASE DEVUELTO	CODIGO	FORMATO	CANTIDAD	RETIRADA	ENVASE DEVUELTO
1017 F5 ALHAMBRA	DOB				1047 12 RESERVA 165	LNA			
1030 F4 ALHAMBRA N.R.	DOB				413 F10 NEGRA N.R.	LNA			
1031 F5 ALH. ESPECIAL	DOB				415 F10 ALH. ESPECIAL N.R.	LNA			
1071 F5 ALH. SIN	DOB				412 F10 MEDICITA	LNA			
1072 F4 ALH. SIN N.R.	DOB				803 AGUA MINERAL NATURA CAJA 12 X 1,5 L.	TRGB			

SE PUEDEN COMBINAR ENTRE SI

LATAS + AGUA (SE PODRÁ RETIRAR 1 DE LATAS + 1 DE AGUA)

CODIGO	FORMATO	CANTIDAD	RETIRADA	ENVASE DEVUELTO	CODIGO	FORMATO	CANTIDAD	RETIRADA	ENVASE DEVUELTO
1017 F5 ALHAMBRA	LNA				1014 ALHAMBRA PREMIUM JABON LATAS	LNA			
1030 F4 ALHAMBRA N.R.	LNA				803 AGUA MINERAL NATURA CAJA 12 X 1,5 L.	LNA			
1031 F5 ALH. ESPECIAL	LNA				1074 ALHAMBRA SIN LATAS 33 CL.	LNA			
1071 F5 ALH. SIN	LNA				803 AGUA MINERAL NATURA CAJA 12 X 1,5 L.	LNA			
1072 F4 ALH. SIN N.R.	LNA				409 ALHAMBRA ESPECIAL LATAS 33 CL.	LNA			
803 AGUA MINERAL NATURA CAJA 12 X 1,5 L.	DOB				803 AGUA MINERAL NATURA CAJA 12 X 1,5 L.	LNA			

FIRMAS DE CONFORMIDAD

RECEPTOR	ALMACEN
	FECHA DE RETIRADA