



I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SAN MIGUEL FÁBRICAS DE CERVEZA Y MALTA, S.A.

RESOLUCIÓN de 15 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa San Miguel Fábricas de Cerveza y Malta, S.A., fábricas de Málaga, Lleida y Burgos.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa San Miguel Fábricas de Cerveza y Malta, S.A., fábricas de Málaga, Lleida y Burgos (Código de Convenio n.º 9015362), que fue suscrito con fecha 8 de noviembre de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los designados por los Comités de empresa 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, 15 de marzo de 2005.-El Director general de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

I CONVENIO ÚNICO DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE LAS FÁBRICAS DE LLEIDA, MÁLAGA Y BURGOS

Años 2005 - 2006 - 2007 - 2008 - 2009

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto y Ámbito Territorial

El presente Convenio regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales de todos los trabajadores que la empresa San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta, S.A., tiene en sus centros de trabajo fabriles de Lleida, Málaga y Burgos.

Artículo 2. Ámbito Personal

Quedan sometidos a las estipulaciones de este Convenio todos los trabajadores



que prestan sus servicios en los centros de trabajo de Lleida, Málaga y Burgos que la empresa San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta, S.A., posee en el ámbito descrito en el artículo 1 del presente Convenio Colectivo, y que figuren en el TC.2 de los diferentes centros, exceptuando únicamente el personal que ostente el cargo comprendido en el artículo 1.º, 3-C y en el artículo 2.º,1-A, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 24 de marzo de 1995, así como el personal que tenga la consideración de Directivo con nombramiento específico de la Empresa y/o cuya cotización a la Seguridad Social sea por el grupo 1.º

Artículo 3. Vigencia

El Convenio comenzará a regir a partir del día 1 de enero de 2005 y finalizará el 31 de diciembre de 2009, independientemente de la fecha de publicación en el B.O.E.

La duración del presente Convenio será de cinco años, finalizando el día 31 de diciembre del 2009, prorrogándose tácitamente, salvo que medie denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses; respecto a la fecha de terminación o cualquiera de sus prórrogas.

En estos casos se incrementarán las tablas salariales en un porcentaje igual al aumento experimentado para el índice de precios al consumo, fijado por el Instituto Nacional de Estadística en el conjunto nacional y para el año anterior al de la prórroga.

Artículo 4. Compensación, Absorción y Condiciones Más Beneficiosas

Las condiciones económicas pactadas, consideradas en su conjunto, son compensables con las que anteriormente rigieran por la aplicación de disposiciones legales, pactadas en Convenios Colectivos o Contratos Individuales de Trabajo.

Sólo tendrán eficacia en el futuro las condiciones económicas que se establezcan por disposición legal si, globalmente consideradas en cómputo anual, superasen a las establecidas en este Convenio considerándose, en su caso, absorbibles por las condiciones pactadas.

Las condiciones personales actualmente existentes que, en su conjunto, excedan de las pactadas en el presente Convenio, se mantendrán estrictamente «ad personam».

Artículo 5. Unidad de Convenio

Ambas representaciones convienen que, siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, consideran al Convenio como nulo y sin eficacia alguna, en el supuesto que por la jurisdicción competente en uso de sus facultades, no fuese aprobado

algún pacto fundamental por el que quedase desvirtuado el contenido del Convenio.

Artículo 6. Derecho Supletorio

En materia de clasificación profesional o régimen disciplinario, en los aspectos no regulados expresamente en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto del Laudo arbitral de 27 de marzo de 1996, dictado en el conflicto derivado del proceso de sustitución de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Cervecera y demás disposiciones legales vigentes. Sin que ello suponga aceptación sindical de dicho Laudo.

Artículo 7. Aspecto Normativo y Obligacional

A la finalización del presente convenio, mientras no se negocie el siguiente, se mantendrán vigentes en su pleno derecho, tanto las cláusulas normativas como las obligacionales.

Artículo 8. Comisión Interpretativa

A los efectos del presente Convenio y de dirimir diferencias de aplicación que puedan surgir en materias relacionadas con el mismo, se designará una Comisión Mixta de Interpretación compuesta por Manel Ciutat Valero, Juan José Cincunegui Oruezabala, Manuel Collado Medina, Salvador Macías Aragón, Esteban Alvear Ramírez, José Chacón Ramírez, en representación del Comité Intercentros y Jesús Domingo Domingo, Fernando Repáraz Esnaola, Jesús Núñez Sánchez, Jon Urcelay Montiel, Margarita Soler Merino, Santiago Medrano Peñalva, en representación de la Empresa, pudiendo ambas partes hacer uso de asesores.

Las reuniones tendrán lugar a petición de cualquiera de las dos representaciones, debiendo solicitarlo con un mínimo de 8 días de antelación a la fecha propuesta, domiciliándose en la Dirección General de la Empresa.

Las funciones y actividades de la Comisión Mixta, no obstruirán en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas, contenciosas y judiciales.

En el supuesto de que fuere necesaria la sustitución de alguna de las personas citadas, la parte correspondiente designará a otra de las que hubiese intervenido en la negociación del presente Convenio. Se tendrá en cuenta la proporcionalidad sindical.

Capítulo II. Organización del Trabajo

Artículo 9. Norma General

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa,

de acuerdo con la legislación vigente. En aplicación de este principio, la Dirección de la Empresa, a través de los órganos adecuados señalará la labor a realizar, forma de ejecutarla, sistemas de trabajo, etc. y el personal, por su parte, cumplirá las órdenes que se le den por este motivo. Las órdenes e instrucciones de la Dirección serán transmitidas, a través del personal que por ella se determine, hasta llegar a los trabajadores que hayan de cumplirlas, o bien lo pondrán en su conocimiento mediante las oportunas comunicaciones escritas o verbales.

Artículo 10. Aplicaciones Específicas

Corresponden igualmente a la Empresa, la implantación o revisión del sistema de organización del trabajo, estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoraciones de puestos de trabajo. No obstante, para toda modificación o implantación de sistemas de trabajo que pueda afectar sustancialmente a las condiciones de prestación del mismo, respecto a una generalidad de trabajadores tales como las anteriormente expresadas y medidas que afectan genéricamente y de modo obligatorio a la duración del tiempo de trabajo, reconocidos por normativa legal, será preceptivo acordarlo con el Comité Intercentros o de Centro, según sea el ámbito de la modificación, sin perjuicio de decisiones tomadas, por motivos de urgencia o de inaplazable necesidad.

Capítulo III. Clasificación del Personal y Formación

Artículo 11. Grupos y Categorías

1. Las categorías laborales y cargos de mando que se detallan en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las categorías y cargos que se mencionan.

2. De acuerdo con el trabajo que se efectúe y el puesto que habitualmente se ocupe, el personal quedará encuadrado en alguno de los siguientes grupos:

1.º Directivo.

2.º Técnico.

3.º Administrativo.

4.º Comercial.

5.º Obrero.

3. Se establecen las siguientes categorías laborales:

1.º Grupo Directivo:

Las categorías de este grupo se establecerán por la Dirección de la Empresa.



2.º Grupo Técnico.

T. G. S.

T. G. M.

Jefe de Primera.

Jefe de Segunda.

Oficial de Primera.

Oficial de Segunda.

Auxiliar.

3.º Grupo Administrativo:

T. G. S.

T. G. M.

Jefe de Primera.

Jefe de Segunda.

Oficial de Primera.

Oficial de Segunda.

Auxiliar.

4.º Grupo Comercial:

T. G. S.

T. G. M.

Jefe de Primera.

Jefe de Segunda.

Jefe de Ventas.

Adjuntos a Jefes de Ventas.

Inspector de Primera.





Inspector de Segunda.

Inspector de Tercera.

5.º Grupo Obrero:

Oficial de Primera-Jefe de Equipo.

Oficial de Primera.

Oficial de Segunda.

Oficial de Tercera.

Auxiliar.

Cada año, en el primer trimestre y con efectos 1 de enero, durante la vigencia del presente Convenio, la Dirección de la Empresa se compromete a efectuar una promoción de las categorías de Oficial de Segunda, Tercera y Auxiliar de sus centros de Lleida, Málaga y Burgos en un número no inferior al 10% de cada una de dichas categorías.

No obstante lo anterior, a lo largo del año 2005 se creará una comisión de trabajo Empresa-Comité que encuentre fórmulas de unificación del anterior sistema de clasificación profesional que afecte a los centros de Lleida, Málaga, y Burgos. Mientras dure dicha negociación, las nuevas incorporaciones que se produzcan en Lleida, Málaga y Burgos no tendrán asignada una categoría definitiva, sino provisional, no relacionada con el puesto, quedando sometido al acuerdo al que se llegue. Asimismo, en tanto no se alcance dicho acuerdo, se mantendrá la figura del Encargado de Sección donde existiera.

La definición de las categorías laborales contenidas en el anterior artículo se entienden referidas a las definiciones y funciones que cada centro viniera aplicando, en tanto no sean sustituidas por un nuevo sistema, al que se refiere el párrafo anterior.

Artículo 12. Categorías y Documentación

En los certificados, hojas de salario y documentos que solicite el trabajador de la Empresa, se hará constar, de forma expresa, la especialidad u oficio específico así como la categoría profesional del interesado.

Artículo 13. Trabajadores fijos discontinuos.

1. Definición.-Adquirirá la condición de trabajador fijo discontinuo, aquel trabajador que haya sido contratado por San Miguel en virtud de sucesivos contratos de duración determinada, con independencia de que sea directamente



por la Empresa o a través de Empresa de Trabajo Temporal legalmente constituida (en este caso solo el personal de Málaga), para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos dentro del volumen normal de actividad de la empresa, siempre que su contratación y su prestación de servicios responda a la misma causa y características y se produzca durante más de dos campañas anuales consecutivas a partir de la firma del presente convenio, y que hayan suscrito el correspondiente contrato de fijo discontinuo. A estos efectos se entiende por campaña un período superior a 150 días de alta al año o 300 días en dos años consecutivos.

El contrato de trabajo se entiende celebrado por tiempo indefinido aunque no se presten servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales con carácter general, cuando se trate de realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo.

El régimen de derechos y obligaciones de dichos trabajadores será el regulado en el presente Convenio Colectivo para el personal fijo (salvo lo dispuesto para vacaciones), en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

2. Temporada.-Las partes reconocen las dificultades que supone fijar a priori cuál será la temporada o campaña durante la que prestarán sus servicios los trabajadores fijos-discontinuos, debido a que su inicio y terminación responden a circunstancias ajenas a la voluntad de la empresa. No obstante, a título ilustrativo, y sin que ello signifique que no pueda ampliarse o reducirse en un futuro, en la actualidad se entenderá comprendida en el espacio temporal que va desde la época más o menos próxima a Semana Santa hasta Navidades (aproximadamente primeros de marzo hasta finales de diciembre).

3. Llamamiento.-El trabajador fijo-discontinuo será llamado cada vez que sea necesario y vayan a realizarse las actividades y funciones para las que fue contratado, dentro de la temporada o campaña definida en el anterior apartado, de manera gradual en función de las necesidades requeridas por el volumen de trabajo por orden relativo de antigüedad en la suscripción del contrato de trabajo fijo-discontinuo, tal y como se reflejen en las listas que en cada momento estén en vigor.

A estos efectos se podrán establecer hasta cuatro listas (fabricación, envasado, almacén de expediciones y autocontrol de envasado) diferenciadas dentro de las cuales se respetará el criterio conjunto de la especialidad profesional y la antigüedad en la suscripción del contrato fijo-discontinuo dentro de cada lista, listas que serán actualizadas en el mes de enero de cada año.

En caso de incumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo, el trabajador fijo-discontinuo podrá reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el día que tuviese conocimiento

de la falta de convocatoria.

En las secciones de Fabricación y Envasado con listas de trabajadores fijos-discontinuos, no será contratado ningún trabajador eventual mientras resten trabajadores de dichas listas sin llamar. En cada una de las restantes listas no se incorporará ningún trabajador eventual en la sección mientras no se haya agotado la lista correspondiente a dicha sección.

4. Orden de salida.-La empresa irá comunicando al trabajador fijo discontinuo el cese en la prestación de servicios para el que fue contratado cada campaña con la suficiente antelación. El cese de dicho trabajador será en orden inverso al que fue contratado, respetando las listas en vigor en cada momento, no computándose vacaciones y descansos pendientes a estos efectos siempre que no superen los 8 días pendientes de descansos.

5. Forma de llamamiento.-A estos efectos se realizará un primer llamamiento telefónico, y en el supuesto de resultar infructuoso, mediante comunicación escrita con acuse de recibo, con una antelación mínima a la incorporación de 4 días naturales.

El trabajador fijo-discontinuo que no acuda a dos o más llamamientos efectuados por el empresario, siempre que los mismos se realicen conforme a lo dispuesto en los apartados anteriores, sin alegar ni justificar documentalmente causa suficiente y ajena a la voluntad de dicho trabajador, durante las 48 horas siguientes a dicha ausencia, quedará automáticamente excluido de la lista de personal fijo-discontinuo con carácter definitivo para futuros llamamientos. Esta cláusula solo tendrá validez durante el período de campaña.

6. Liquidaciones.-A los trabajadores fijos discontinuos les serán liquidados todos los conceptos económicos conocidos, incluso los de vencimiento superior al mensual, en la nómina que con carácter general se emite cada final de mes. Las posibles diferencias, consecuencia de las variables no conocidas en el momento de la emisión de la nómina, serán regularizadas en la nómina del mes siguiente, excepto para el personal que cause baja en la empresa que le serán abonadas una vez conocidas.

7. Proporcionalidad y vacaciones.-Los trabajadores fijos-discontinuos tendrán los mismos derechos que los trabajadores fijos a jornada completa, regulados en el presente Convenio Colectivo, en proporción al tiempo efectivamente trabajado, con las excepciones que expresamente se pacten en el presente Convenio Colectivo, y en particular, con la excepción del período de disfrute de vacaciones, que deberá ser siempre fuera de campaña, en atención a que son contratados, precisamente, para prestar servicios en dicho período.

8. Preferencia.-Los trabajadores fijos-discontinuos contratados en virtud del presente artículo tendrán preferencia en la cobertura de las vacantes de puestos

de trabajo fijos a tiempo completo de la misma sección para la que trabajen en dicho momento.

Artículo 14. Formación de Personal

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

La Empresa fomentará y desarrollará la formación de sus trabajadores basándose, en la medida de lo posible, en el Acuerdo Nacional de Formación Continua. Asimismo, se constituirá una Comisión Paritaria de Formación, de tres representantes designados por y entre los representantes de los Trabajadores y otros tres 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.

Toda acción formativa se llevará a cabo dentro de la jornada laboral siempre que sea posible. En los casos en que la formación deba realizarse fuera de la jornada laboral se compensará con horas de descanso en igual número que las recibidas, siempre que la formación sea para el desarrollo del puesto de trabajo.

Los Comités de Empresa o el Comité Intercentros podrán proponer a las diferentes Direcciones cursos de formación para el personal. Se realizarán aquellos que se crean que son beneficiosos.

Asimismo, pondrá en conocimiento del Comité Intercentros o Comités de Centro aquellos cursos de formación que se deseen realizar con el personal.

Los trabajadores que cursen estudios, mientras estén en alta simultáneamente, y cuya duración no sea superior a dicha alta, podrán solicitar ayudas a la empresa dirigiéndose al Departamento de RR.HH de su centro de trabajo, a nivel individual, que ésta estudiará, equivalentes a la matrícula, siempre que tenga aplicabilidad en la empresa.

Se dará el 50% de la subvención al matricularse y el otro 50% a la finalización del curso, siempre que se haya obtenido un aprovechamiento normal del mismo.

La Empresa desarrollará la formación necesaria para que todos los puestos de trabajo se cubran con plantilla fija. Asimismo, para las nuevas necesidades que surjan en cualquier departamento, la Empresa aprovechará los conocimientos existentes entre sus trabajadores, antes de proceder a su cobertura con personal



externo.

Capítulo IV. Jornada, Horarios y Descansos

Artículo 15. Jornada y Horario

La jornada de trabajo para el personal obrero será de 40 horas semanales de lunes a viernes, con 25 minutos de descanso a cargo de la Empresa, sin parar líneas, prevaleciendo el derecho al descanso. La citada jornada se realizará en turnos rotativos de 8 horas consecutivas, en función de las necesidades de producción, de acuerdo con el cuadro horario aprobado.

En las secciones donde se venía realizando, Refrigeración, Calderas, Control Temperaturas Fermentación/Fabricación, Estación Depuradora de Aguas Residuales y de Procesos, la jornada se realizará de lunes a domingo, efectuando su descanso semanal correspondiente.

La jornada de trabajo para el personal Técnico-Administrativo será de 40 horas semanales de lunes a viernes, con jornada continua con 25 minutos de descanso a cargo de la Empresa, distribuidas a razón de 8 horas diarias consecutivas. El marco horario se concretará en cada centro, siendo para el personal administrativo entre las 7.00 y las 16.00.

Las secciones administrativas correspondientes a Almacén de Ventas y Almacén General cubrirán dicha jornada laboral realizando turnos que cubran desde las 7 horas hasta las 19 horas.

En los casos y períodos que la Empresa lo requiera, también podrá efectuarse jornada partida por parte de aquellos trabajadores que voluntariamente la acepten, en cuyo caso percibirán la compensación general establecida para cada centro entre Empresa y Comité de centro entre las siguientes opciones: 280 €/mes por 12 mensualidades (15,27€/día), quedando incluido en este importe el coste del transporte y la comida que pueda originar esta situación; o bien, 220 €/mes por 12 mensualidades (12 €/día) más los vales de comida correspondientes a los días laborables del mes. En caso de realización de jornada partida por tiempo inferior a un año completo se percibirán la parte proporcional en función de los días efectivamente realizados. El horario de la jornada partida será el que se realiza en cada centro.

El personal Técnico de Laboratorio, efectuará su jornada de lunes a viernes, realizando 3 turnos que cubran las 24 horas cuando sea necesario, salvo aquellos trabajadores que actualmente no vinieran realizándolo.

La Empresa podrá fijar la jornada del personal de las secciones de producción y las que le dan soporte de lunes a domingo cuando las necesidades derivadas del normal incremento de la producción así lo precisaran, en el período comprendido



del 1 de abril al 30 de septiembre.

La Dirección de la Empresa solo podrá hacer uso de esta facultad una vez completados 15 turnos de trabajo en la semana, a razón de mañana, tarde y noche, por sección o línea de producción, salvo en los casos que la ley determine como fuerza mayor o avería que provoque parada superior a 1 turno (8 horas) dentro de la jornada. Producida esta circunstancia, se podrá disponer la realización de los turnos de trabajo en horario de mañana y tarde en el sábado, más los turnos de trabajo en horario de mañana y tarde del domingo, o de 5 turnos entre el sábado y el domingo, excluyéndose en este caso la noche del sábado, salvo que existieren voluntarios para dicho turno.

Se excluirán de ésta distribución de jornada, de 1 de abril al 30 de septiembre, para la vigencia del presente acuerdo aquellos trabajadores que soliciten formalmente, por escrito, ante la Dirección de RRHH del centro, antes del 30 de enero de 2005 su intención de no trabajar ningún sábado, domingo o festivo. Esta exclusión no será efectiva en el supuesto de puesta en marcha del cuarto turno. Las formas de actuación para trabajar en sábado, domingo o festivos, para todos los casos, pasarán por la solicitud de voluntarios entre los no excluidos. Solo en el supuesto de no existir voluntarios que conozcan el puesto a cubrir en número suficiente (en cada centro) con 72 horas de antelación a la realización del turno se realizará lo dispuesto en el apartado 1, salvo acuerdo entre Empresa y Comité de Centro para la puesta en marcha de la opción 2:

1. Designación de trabajadores para completar el turno.

La designación se realizará de forma rotativa con el personal que conozca el puesto a cubrir.

Un mismo trabajador no realizará de nuevo el turno por designación de la Empresa sin que se hubiera agotado antes la asistencia de todas las personas con posibilidad de rotación.

La designación inicial de la rotación se realizará por parte de la empresa.

2. Cuarto turno/turno cerrado/21 turnos.

Cuando no se pudieran cubrir las necesidades derivadas de la producción con personal no excluido según el régimen anterior, se podrá establecer un correturnos, aplicándose, en este caso, el régimen del turno cerrado/ cuarto turno/21 turnos según el cuadrante que se determine en cada centro de trabajo, por un período mínimo de 28 días y podrá repetirse cuatro veces por instalación o equipo de trabajo, dentro del período establecido.

Fuera del período de Abril a Septiembre, y si no existieran voluntarios, de entre los no excluidos expresamente, la Dirección de la Empresa tendrá la posibilidad

de trabajar hasta 4 fines de semana por equipo, instalación y persona, entendido como cinco turnos por cada fin de semana, excluida la noche del sábado en los dos regímenes anteriormente definidos.

En estos supuestos, se efectuará comunicación previa al Comité de Empresa.

Artículo 16. Trabajo a Turnos

Teniendo en cuenta que las cantidades pactadas para el personal sujeto a turnos, lo han sido en función de la obligación de efectuar los mismos en forma rotativa, la Dirección se obliga a que dicha rotación se realice en condiciones de total igualdad entre el personal afectado, evitando, a paridad de máquinas, que unos estén adscritos preferentemente a un determinado turno, en perjuicio de otros, salvo adscripción voluntaria o justificada necesidad.

La asignación a cada turno se conocerá con una antelación mínima de cuatro días naturales a la fecha de su inicio, salvo necesidad objetivamente acreditada.

Con carácter general los turnos de trabajo del personal, se asignarán de mañana y tarde. Solo en el supuesto de estar cubiertos dichos turnos de mañana y tarde se asignará el turno de noche.

Artículo 17. Puentes y Vacaciones

17.1 Puentes.

Como reducción de jornada los días 24 y 31 de diciembre de cada año se considerarán festivos a todos los efectos. Cuando estos días coincidan en sábado, domingo o festivo, se pasarán al día laborable inmediato anterior con guardia de carga con carácter voluntario. Igualmente, como reducción de jornada, se disfrutará de un puente anual para la vigencia del Convenio y de un día personal al año durante la vigencia del Convenio, a disfrutar de mutuo acuerdo.

El citado puente se concretará para cada centro y se fijará de mutuo acuerdo con el Comité del mismo, nunca en el período de junio, julio y agosto.

17.2 Vacaciones.

Se establecen para todo el personal 25 días laborables al año de enero a diciembre.

Se podrá disfrutar 2 semanas naturales en verano.

Las vacaciones de verano empezarán a contar desde 15 de junio y finalizarán el 30 de septiembre, salvo los trabajadores que a fecha actual vinieren disfrutando un período inferior en el centro de Burgos, que mantendrán su período y fechas de disfrute.

Estas dos semanas se disfrutarán de acuerdo con el calendario establecido y el carácter rotativo (según centro de trabajo), con la limitación del número de personas que puedan irse a la vez. La confección del cuadrante vacacional se remite a los centros según los actuales convenios colectivos.

Fuera del periodo anterior se podrán disfrutar todos los días pendientes de una sola vez, o en periodos de 1 y 2 semanas, respectivamente. En todos los casos el inicio de vacaciones será el lunes.

Quedan a salvo del estricto cumplimiento del Calendario señalado, aquellas secciones o personas que, por diferentes motivos justificados, no se vean afectados por el proceso productivo, y exista la posibilidad de hacerlo y así se pacte entre los trabajadores y el Jefe de la misma. Asimismo el personal de las secciones que hasta este momento lo vinieran realizando por tenerlo reconocido, que los continuarán disfrutando.

En caso de interesar algún día a cuenta de vacaciones, podrá realizarse de mutuo acuerdo interesado y Sección.

Los días festivos y puentes del Convenio que coincidan en cualquier período de vacaciones, no se contabilizarán, por lo que se disfrutarán con posterioridad de mutuo acuerdo trabajador y Empresa.

Para el personal obrero, excepto mantenimiento que opte por hacer la totalidad de las vacaciones del año en los meses de enero, febrero, se establece una prima de 350,00 € para el año 2005 que se abonarán en la nómina del mes anterior al disfrute. Caso de que el número de solicitudes fuera superior a las necesidades, para resolver el problema la empresa ajustará la lista según el orden de solicitud, siempre y cuando no exista problema de cobertura de puestos de trabajo.

Las vacaciones no se perderán por causa de Incapacidad Temporal derivada de accidente o enfermedad común o maternidad, salvo que haya transcurrido el año de su disfrute, en cuyo caso habrá caducado el derecho a su disfrute. Las vacaciones pendientes se realizarán de mutuo acuerdo entre trabajador y la Empresa. Excepcionalmente se entenderá interrumpido el cómputo del período vacacional cuando el trabajador que se encontrase en tal situación hubiere de ser hospitalizado por causa de enfermedad o accidente, permaneciendo interrumpido dicho cómputo durante todo el período de hospitalización así como la posterior convalecencia hasta que obtuviera el alta médica.

Capítulo V. Régimen Retributivo

Artículo 18. Estructura Salarial

Las retribuciones a percibir por el personal de San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta, S.A., afectado por este Convenio, que a los efectos del mismo habrá de ser



consideradas brutas, quedan recogidas en la siguiente estructura retributiva:

Salario base: Se entiende por salario base, la parte de retribución fijada por unidad de tiempo. Se percibirá por día o mes, según que el perceptor esté adscrito al Grupo Obrero (por día) o resto del personal (por mes), en la cuantía que para cada categoría se señala en Tabla anexa.

Plus Convenio: Se conceptuará como tal la cantidad que para cada categoría laboral figure en el anexo del presente Convenio. La citada cantidad se percibirá mensualmente y se hará efectiva, asimismo, en período de vacaciones y pagas extraordinarias.

Plus Fijo: Se establece un Plus Fijo como consecuencia de la integración y unificación de convenios por los importes establecidos. La citada cantidad se percibirá mensualmente y se hará efectiva, asimismo, en período de vacaciones y pagas extraordinarias.

Complementos personales.

Complementos salariales de puesto de trabajo: Plus Jefe de equipo/Encargado de Sección.

Complementos salariales de vencimiento superior al mes: Pagas extraordinarias.

Complementos de calidad o cantidad: Horas extras.

Turnicidad.

Nocturnidad.

Trabajo en festivos.

Mensáfono.

Jornada partida.

La nueva Tabla Salarial de conceptos fijos sin antigüedad para San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta, S.A., para el ejercicio 2005, es la que se adjunta como Anexo I.

Artículo 19. Complementos Salariales de Vencimiento Periódico Superior al Mes.

Se establecen cuatro pagas extraordinarias anuales a pagar los días 15 de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, consistentes en una mensualidad de retribución total, es decir: salario base, plus convenio, plus fijo y plus personal compensación supresión antigüedad, en su caso.



Para tener derecho a percibir el importe íntegro de estas pagas extraordinarias a que se refiere el presente artículo, es preciso encontrarse al servicio de la Empresa durante doce meses consecutivos, como mínimo, en la fecha señalada para hacer efectiva cada una de ellas. De no ser así serán abonadas por doceavas partes, computándose las fracciones de mes como meses completos.

Artículo 20. Complementos Salariales de Puesto de Trabajo.

20.1 Plus Jefe de Equipo-Encargado de Sección.

Se entiende por plus Jefe de equipo - Encargado de Sección, aquella retribución que se devenga por mes natural para aquellas categorías del Grupo Obrero, Técnico, cuyo desempeño implique de forma continuada o habitual de control de un grupo de trabajadores, ejerciendo las facultades de mando que le sean delegadas al delimitar sus funciones.

Dicho plus será liquidado mensualmente por doce mensualidades y por un importe de 410,85 €/mes (22,41€/día). En caso de realización de estas funciones por tiempo inferior a un año completo se percibirá la parte proporcional en función de los días efectivamente realizados.

Artículo 21. Complementos Salariales de Cantidad y Calidad de Trabajo.

21.1 Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de las señaladas para la prestación del horario normal en jornada completa que cada trabajador tenga establecida según Convenio. La Empresa procurará reducir al máximo las mismas. No obstante, cuando se tengan que realizar de lunes a viernes, se percibirá como a continuación se indica, según la categoría profesional en la cuantía señalada:

O.1 Advo/Tecnico: 11,68 euros/hora.

O2 Advo /Técnico: 10,60 euros/hora.

Aux. Advo/Técnico:10,04 euros/ hora.

O.1 J.E.: 14,18 euros/hora.

O.1. OBR: 11,68 euros/hora.

O.2. OBR: 10,60 euros /hora.

O.3 OBR: 10,04 euros/hora.

AUX.: 9,49 euros/hora.

En el supuesto de que un trabajador alcanzara el tope legalmente establecido, se compensarán con descanso equivalente las horas que excedan de dicho tope.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el computo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias, (art. 35 E.T.).

21.2 Plus Turnicidad.

Durante la vigencia del presente Convenio se establece un complemento salarial por trabajo realizado, denominado plus de turnicidad, y las especiales circunstancias del trabajo sujeto a turnos rotatorios de mañana, tarde y noche. Este complemento se devengará por cada día de trabajo efectivamente realizado en que el trabajador esté incorporado a la hoja de turnos rotatorios de mañana, tarde y noche.

La cuantía de dicho plus será de 4,5 €/día para el año 2005, y este importe se aumentará igual que los demás conceptos económicos durante los años de vigencia de este convenio.

21.3 Plus de Nocturnidad.

El personal a turnos, cuando trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá un plus de nocturnidad por cada hora trabajada entre dichas horas a un valor único de 1,03 euros/hora.

21.4 Compensación de la jornada realizada en sábado, domingo o festivo o prolongación de jornada ordinaria.

Para el personal que trabaje en sábados, domingos o festivos la compensación revestirá una de las siguientes modalidades.

1. Un día de descanso por cada jornada de ocho horas trabajada en sábado, Domingo o festivo y percibir la cantidad de 120 euros brutos, cantidad que incluye el plus de transporte correspondiente a dicho día. El disfrute del día de descanso generado se realizará de mutuo acuerdo entre sección y trabajador antes de los 4 meses después de su realización.

Para el personal con jornada de lunes a domingo los descansos serán según cuadrante. No obstante lo anterior, en el centro de Lleida se mantendrá la posibilidad de acumular todas las horas, tanto de lunes a viernes como en sábado, domingo o festivo, en bloques de 8 horas como hasta ahora se viene realizando.

2. Percibir una cantidad por hora según la categoría profesional señaladas

seguidamente:

O.1 Advo./Técnico: 21,35 euros/hora.

O2 Advo./Técnico: 19,85 euros/hora.

Aux. Advo./Técnico: 19,11 euros/hora.

O.1 J.E.: 24,68 euros/hora.

O.1. OBR: 21,35 euros/hora.

O.2. OBR: 19,85 euros/hora.

O.3 OBR: 19,11 euros/hora.

AUX.: 18,44 euros /hora.

Queda entendido que en esta segunda modalidad de compensación elegida por el trabajador, se deberá respetar el descanso semanal obligatorio de conformidad con lo establecido en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, en concordancia con lo preceptuado en el RD. 1561/1995, de 21 de septiembre regulador de las jornadas especiales de trabajo.

En supuesto que un trabajador alcanzara el tope legalmente establecido, se aplicará el apartado 1 como fórmula de compensación.

Antes del 31 de enero de cada año cada trabajador deberá notificar a la Empresa la fórmula de compensación que elige para todo ese año, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior. A falta de dicha notificación, se entenderá que elige la fórmula prevista en el apartado 1. Habida cuenta que las disposiciones legales vigentes autorizan a las partes a pactar expresamente la determinación del valor de las horas extraordinarias, ambas partes declaran expresamente que sobre las tablas y fórmulas de compensación establecidas no cabe reclamación alguna ni individual ni colectivamente durante la vigencia del presente convenio, ya que las cantidades y fórmulas fijadas han formado parte de otras compensaciones contenidas en el mismo.

21.5 Plus mensáfono.

El personal que efectúe el servicio mensafónico fuera de su jornada ordinaria y consistente en atender las llamadas provenientes de Fábrica y realizar el servicio de las urgencias que se puedan producir relacionadas con el mantenimiento, percibirá la cantidad de 90 € / por día de guardia, además del cobro de las horas que pudieran realizarse derivadas de tal o tales servicios.

Artículo 22. Incrementos Salariales de Integración Período 2006-2009.

Las tablas salariales de 2005 se verán incrementadas durante los años 2006, 2007, 2008 y 2009 en los siguientes conceptos y cantidades.

Año 2006: Al Plus Convenio se adicionará la cantidad de 700 euros.

Año 2007: Al Plus Convenio se adicionará la cantidad de 700 euros.

Año 2008: Al Plus Convenio se adicionará la cantidad de 700 euros.

Año 2009: Al Plus Convenio se adicionará la cantidad de 700 euros.

Todos los conceptos económicos, fijos y variables, y los de tipo social y sindical, en su conjunto que no tengan fijada cuantía específica en concepto anual para cada ejercicio, se incrementarán en un 3% cada año de vigencia del acuerdo en el mes de enero, con independencia de la previsión de IPC que se establezca por el Gobierno de la Nación.

En el supuesto de que el IPC real a 31 de diciembre del 2005 y resto de años, respecto del 31 de diciembre del año anterior, fuera superior al 3%, se efectuará una revisión salarial al alza por la diferencia entre dicho 3%, tan pronto se constate dicha circunstancia oficialmente.

A partir de 1 de enero de 2010, se adicionará al Plus Convenio la cantidad de 1.250 euros, que no sufrirá actualización hasta esta fecha.

Artículo 23. Paga extraordinaria de integración no consolidable.

En el mes de enero de cada uno de los siguientes años, se abonará, con el carácter de no consolidable y no revisable con el incremento pactado para cada uno de dichos años, una paga extraordinaria de integración no consolidable, con los siguientes importes:

Enero 2005:	250 €
Enero 2006:	250 €
Enero 2007:	250 €
Enero 2008:	250 €
Enero 2009:	250 €

Capítulo VI. Conceptos Extrasalariales

Artículo 24. Premio Vinculación

Al personal que cumpla veinte años ininterrumpidos en la Empresa, se le concederá una gratificación de 1004 € que se le pagará de una sola vez en la

nómina del mismo mes en que se cumplan los años de servicio. Para los años del 2006 al 2009, los importes de 2005 se incrementarán en el mismo % que se aplique a las tablas salariales.

Artículo 25. Dietas

El personal que salga del municipio de su centro de trabajo habitual por necesidades del servicio de la Empresa, tendrá derecho a percibir una indemnización que recibirá el nombre de dieta.

Dará derecho al cobro de dieta completa la realización de un servicio que obligue al trabajador a pernoctar fuera del municipio de su centro de trabajo habitual

Si el trabajador puede volver a pernoctar a su domicilio, solo devengará media dieta. Se entenderá que puede volver a pernoctar a su domicilio si puede regresar a su residencia habitual antes de las veintitrés horas.

El importe de la dieta completa a partir del 1 de enero de 2005 será de 56,17 euros brutos y de 21,84 brutos para la media dieta, sin distinción de categorías. Dichos importes estarán sujetos en cuanto a su regulación fiscal al Reglamento del IRPF.

Para los años 2006-2007-2008 y 2009, los importes de 2005 se incrementarán en el mismo % que se aplique a las tablas salariales.

En casos especiales de desplazamientos de empleados de la Empresa por tiempo superior a una semana, se convendrá la dieta libremente entre el interesado y la Empresa, siempre sobre la base de una cantidad al menos del importe de la dieta normal completa por día.

Capítulo VII. Licencias y Excedencias y Suspensiones Con Reserva de Puesto

Artículo 26. Licencias Retribuidas

El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio o acto similar documentado. En el supuesto de que por el trabajador se pretendiera acumular este permiso a las vacaciones anuales, esta acumulación será posible si mediara acuerdo entre Empresa y Trabajador.

b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo.

c) Dos días por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, es decir, cónyuge, hijos, hijos

políticos, padres, padres políticos, nietos, abuelos y hermanos de uno u otro cónyuge. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

d) Dos días por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) El tiempo necesario para concurrir a exámenes.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

f) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

h) El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que 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.

i) Los permisos derivados de tener que asistir a visita médica en horas de trabajo, serán retribuidos por el tiempo necesario contra la presentación del parte de visita impreso facilitado por la Empresa, cumplimentado por el médico de la Seguridad Social. En el supuesto de que la visita se hiciera a un facultativo privado, el máximo retribuido anual será el de 10 horas.

Artículo 27. Excedencias y Suspensiones con Reserva de Puesto

Se reconocen dos clases: la voluntaria y la forzosa.

Ninguna de estas clases da derecho a retribución en tanto el excedente no se reincorpore al servicio.

27.1 Excedencia Voluntaria.

a) Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores que lleven al menos un año al servicio de la Empresa, siempre que no se vayan a dedicar a otro trabajo por cuenta propia o ajena, en empresa o actividad del mismo sector económico.

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación y serán atendidas dentro de las necesidades del servicio.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco años. A ningún efecto se computará el tiempo de la misma. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

Se perderá el derecho de reingreso en la Empresa si no se solicita antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia.

El reingreso en caso de excedencia voluntaria tendrá lugar cuando se produzca la primera vacante en su categoría.

b) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo hijo o familiar, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. Asimismo el período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia en estos casos será computable a efectos de antigüedad y durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido el cual, la reserva quedará referida exclusivamente a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Cuando un nuevo familiar diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se pudiera venir disfrutando.

Lo no previsto en este apartado, se regirá por la normativa vigente en cada momento para estas contingencias.

27.2 Excedencia Forzosa.

La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

1. Nombramiento de cargo público por derecho o bien de carácter electivo.
2. Ejercicio de cargos electivos, provinciales o nacionales, en las centrales sindicales, en la Seguridad Social u Organismo de la Administración, que por su importancia hagan imposible la asistencia al trabajo.

La reincorporación del trabajador fijo, procedente de una excedencia forzosa, determinará el cese automático del interino que hubiere sido contratado para sustituirle, pero éste deberá ser avisado al menos con 15 días de antelación.

3. Lo no previsto en este artículo, se regirá por la normativa vigente en cada momento para esta contingencia.

27.3 Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

En el supuesto de parto, la trabajadora tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo por un plazo de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Este período de suspensión se distribuirá a opción de la trabajadora, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso el padre de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, la trabajadora al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de hacerse efectiva la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el hijo deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de

suspensión del contrato de la trabajadora.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

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

Lo no previsto en este artículo, se regirá por la normativa vigente en cada momento para estas contingencias.

Capítulo VIII. Previsión Social y Aspectos Sociales

Artículo 28. Plan de Pensiones

Se acuerda la promoción de un Plan de Pensiones del sistema de empleo, de aportación definida, a cargo de la Empresa, de acuerdo con los términos, condiciones y características reguladas en su Reglamento y Acta de Acuerdo de promoción de un Plan de Pensiones de fecha 22 de octubre de 2004.

Artículo 29. Incapacidad Permanente y Muerte

La Empresa se compromete a contratar una Póliza colectiva con efectos 1 de enero de 2005 para cubrir las contingencias de Incapacidad permanente Total, Absoluta, Gran Invalidez, y Muerte de los empleados de San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta S.A., del ámbito del presente Convenio, con los siguientes capitales iniciales para cada año, y en las siguientes condiciones.

Incapacidad Permanente total, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez, por cualquier causa

Fecha	Capital
2005	60.000
2006	64.000

2007	68.000
2008	72.000
2009	76.000
Muerte	
Fecha	Capital
2005	71.000
2006	76.000
2007	81.000
2008	86.000
2009	90.000
Muerte por accidente	
Fecha	Capital
2005	76.000
2006	84.000
2007	90.000
2008	100.000
2009	106.000

Esta nueva redacción no deroga ni sustituye a lo acordado respecto del sistema del Plan de Pensiones de San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta, S.A., respecto de las prestaciones denominadas de riesgo, que queda plenamente en vigor, por lo que el compromiso de la Empresa, 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 este artículo.

Los compromisos y obligaciones existentes con el personal pasivo a 31 de Diciembre de 2004 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.

Este artículo recoge, a partir de la fecha de su firma, la totalidad de las prestaciones vigentes para el personal de san Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta, S.A., derivadas de los riesgos de Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta, Gran Invalidez, y Muerte, que quedarán únicamente reguladas por el desarrollo que del mismo se haga en el Convenio, así como por lo dispuesto en las condiciones de la correspondiente póliza.

En la negociación colectiva del año 2010 se adecuarán estos capitales a la

situación existente en el Grupo.

Artículo 30. Complemento de la Prestación de Incapacidad Temporal.

Todos los trabajadores de la plantilla que sean dados de baja por enfermedad o accidente, ya sea común o laboral, debidamente acreditados con la baja correspondiente, percibirán como complemento a las prestaciones de Seguridad Social por Incapacidad Temporal y mientras dure ésta, la diferencia entre la prestación económica que se le otorgue por Incapacidad Temporal y el Total de sus percepciones salariales fijas brutas.

Los complementos económicos precedentes serán abonados al trabajador mientras permanezca en situación de incapacidad temporal y con una duración máxima para ésta situación de acuerdo con la Legislación vigente. Es decir, actualmente 18 meses.

En el supuesto de enfermedad, y en el caso de no observar el tratamiento prescrito para su curación, se podrá exigir al interesado responsabilidad disciplinarias legales y se le suspenderá el pago complementario del salario y pluses que se le abonen en su caso.

El anterior complemento se dejará de percibir en el caso de accidente laboral, cuando judicialmente se declare que se hubiere producido por negligencia en el uso de medios preventivos a disposición del productor, o fuese provocada intencionadamente.

Las situaciones de IT existentes a 31 de diciembre de 2004, continuarán regulándose por lo dispuesto en los respectivos Convenios actualmente en vigor hasta su reincorporación a la Empresa.

Artículo 31. Subvención por Hijos Discapacitados.

Los trabajadores que tengan a su cargo hijos, cónyuge, padres o hermanos, con discapacidad por minusvalía física o psíquica en grado no inferior al 33%, tendrán derecho a percibir una ayuda mensual de 42 € por persona discapacitada, previa justificación documental de las circunstancias que dan lugar a la ayuda ante la Dirección de RRHH de su centro.

Artículo 32. Fondo para la Adquisición de Vivienda y de Carácter Social

La Empresa crea un Fondo para préstamos de adquisición de vivienda del personal por importe de 494 euros por el número de plantilla a 31 de diciembre del año anterior para el año 2005 y para cada Centro de Trabajo.

Los Comités de Empresa gestionarán dicho fondo de acuerdo con el Reglamento establecido al efecto en cada centro con comunicación previa a la Empresa,



dándosele el tratamiento fiscal de renta en especie, salvo que se solicitara y concediera un plazo de devolución, como anticipo de un año, en cuyo caso se consideraría anticipo a cuenta exento de retención.

Artículo 33. Cajas de Cerveza.

Se establece la entrega gratuita de 3 cajas mensuales de cerveza de todos los formatos no retornable de San Miguel a todos los trabajadores en activo. Dichas cajas se podrán retirar en el lugar y horarios establecidos.

Caso de coincidir dichos horarios en día festivo, se trasladará al día anterior siempre que sea laborable.

Artículo 34. Visitas a Fábrica

Se establecen cuatro días al año para que los familiares de trabajadores puedan visitar la fábrica.

Las fechas se determinarán de común acuerdo entre el Comité de Centro y la Empresa.

Artículo 35. Ayuda Estudios Hijos de Trabajadores

Se establecerá un fondo social para el fomento de la formación de hijos de la plantilla que se renovará anualmente por importe de hasta 18.500 euros/centro en los términos y condiciones que se pacten en cada centro.

Artículo 36. Cese por Matrimonio.

El personal fijo de plantilla en 1 de enero de 1978, y que opte al contraer matrimonio o convivencia documentada, por rescindir su contrato de trabajo, tendrá derecho a percibir una mensualidad de su salario de cotización por cada año de antigüedad en la Empresa, con el tope máximo de diez mensualidades.

Artículo 37. Transporte

La regulación del transporte, tanto su compensación económica, en su caso, no haber sido absorbido en otros conceptos económicos, como la del propio servicio de transporte mantendrá la regulación actual existente en cada convenio de centro vigente a 31 de diciembre de 2003 y para ese ámbito, siendo ésta una de las materias a las que este Convenio remite en su regulación a las unidades de negociación de los centros de trabajo.

Capítulo IX. Seguridad y Salud Laboral

Artículo 38. Seguridad y Salud

En esta materia regirá lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo. No obstante, la Empresa fomentará la formación en materia de prevención de riesgos laborales entre todos sus trabajadores, adoptando las medidas oportunas que hagan posible la asistencia de aquellos trabajadores a los que vaya dirigida la acción formativa concreta. Los Delegados de Prevención dispondrán del tiempo necesario y suficiente para realizar las funciones que tienen encomendadas legalmente y aquellas otras que sean acordadas en el seno del Comité de Seguridad y Salud al que pertenezcan.

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

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

38.1 Comités de Seguridad y Salud de Fábricas.

En cada una de las fábricas, el Comité de Seguridad y Salud estará constituido por los Delegados de Prevención elegidos preferentemente entre los representantes legales de los trabajadores que en número correspondan en función del total de la plantilla del centro de trabajo, y por igual número de representantes de la Empresa.

Además, asistirán con voz pero sin voto los miembros del Servicio de Prevención, pudiendo también asistir en iguales condiciones los Delegados Sindicales.

Los Comités de Seguridad y Salud tendrán las competencias y facultades establecidas por la normativa legal.

Son funciones de los Comités de Seguridad y Salud promover en su centro de trabajo 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 del centro de trabajo para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que pueden afectar a la vida o integridad física de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección del centro de trabajo, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas.

Los Comités de Seguridad y Salud de cada centro de trabajo velarán especialmente por la identificación de aquellos trabajos que tengan o revistan riesgos para la salud o integridad física de los trabajadores.

Los Comités de Seguridad y Salud deberán ser informados por la Empresa de todos los cambios que se vayan a producir en las instalaciones, condiciones del entorno laboral, procesos, etc., siempre que dichos cambios afecten sustancialmente a la seguridad y salud de los trabajadores.

Con carácter anual y en cada centro de trabajo, el Servicio de Prevención propondrá al Comité de Seguridad y Salud para su aprobación un plan de Seguridad y Salud en el que se establezcan criterios, objetivos, políticas, etc.

Para desarrollar todas sus funciones, los Comités de Seguridad y Salud de cada centro de trabajo contarán con el asesoramiento técnico del Servicio de Prevención y podrán solicitar a la Dirección de la Empresa la intervención, con carácter consultivo, de otros técnicos especializados en la materia, del Ministerio de Trabajo.

38.2 Comité Intercentros de Seguridad Y Salud.

Se constituye el Comité Intercentros de Seguridad y Salud de San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta, S.A., al amparo del artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Este Comité Intercentros es el destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención que afecten globalmente a todas las fábricas.

Estará compuesto por dos Delegados de Prevención de cada fábrica e igual número de representantes de la Empresa. Además, contará siempre con el asesoramiento de la dirección del Servicio de Prevención.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud tendrá las funciones que le asigna a los Comités de Seguridad y Salud la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que se trate de cuestiones que afecten a varias fábricas. Entre otros temas, debatirá en su seno los temas relacionados con el vestuario laboral, equipos de protección personal, pruebas a realizar en los reconocimientos médicos a los trabajadores, campañas de seguridad a realizar a nivel nacional, Planificación de Acciones Preventivas a realizar a nivel de Grupo, análisis de los accidentes laborales graves o muy graves, etc.

Las cuestiones que sean debatidas en el seno del Comité Intercentros de Seguridad y Salud no serán tratadas, excepto a título informativo, en el seno de los Comités de Seguridad y Salud de los centros de trabajo.

El Servicio de Prevención presentará al Comité Intercentros de Seguridad y Salud la Memoria Anual de Actividades Preventivas y la Planificación de Acciones Preventivas que, a nivel global, vayan a realizarse cada año.

Los Comités de Seguridad y Salud de cada centro de trabajo seguirán teniendo su funcionamiento normal, remitiendo copia de las Actas de sus reuniones a los componentes del Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud se reunirá con periodicidad semestral y siempre que por razones justificadas lo solicite alguna de las partes.

38.3 Ropa de trabajo.

La Empresa facilitará al personal de producción, ropa de trabajo adecuada a las tareas que realice.

El tipo, cantidad y fechas de entrega de esta ropa de trabajo será acordada entre la Empresa y los trabajadores en el seno del Comité Intercentros de Seguridad y Salud, teniendo en cuenta las características climatológicas de los distintos centros de trabajo y las disposiciones legales vigentes al respecto.

38.4 Equipos de Protección Individual (EPI'S).

Del mismo modo se entregará al personal aquellos equipos de protección individual que se definan para cada puesto de trabajo o área de Fábrica. El uso de dichos equipos de protección individual será obligado según las definiciones de los puestos y áreas de trabajo, y conforme a lo definido en la vigente legislación sobre prevención de riesgos laborales.

Artículo 39. Vigilancia de la Salud

La Empresa, a través del Servicio de Prevención, realizará la vigilancia de la salud de todos los trabajadores en las condiciones contempladas en la legislación vigente.

Realizará reconocimientos médicos al personal de nuevo ingreso, y periódicos a todo el personal.

Los reconocimientos médicos periódicos se harán con periodicidad anual, salvo en aquellos casos en que los Servicios Médicos consideren realizarlos con periodicidad menor.

Estos reconocimientos serán voluntarios para los trabajadores que no estén obligados a someterse a Protocolos Específicos de Vigilancia de la Salud por los riesgos inherentes a las tareas que realizan, tal y como contempla el artículo 22 de la ley de prevención de riesgos laborales.

Los reconocimientos médicos constarán de las pruebas que determine el Coordinador de Vigilancia de la Salud del Servicio de Prevención de forma consensuada con el Comité Intercentros de Seguridad y Salud, quien informará anualmente al Comité Intercentros de Seguridad y Salud de las pruebas a realizar a los distintos colectivos.

El Servicio de Prevención facilitará a cada trabajador el resultado de los reconocimientos médicos que se le practiquen.

La Empresa adoptará las medidas precisas para que los reconocimientos médicos se realicen dentro de la jornada laboral y se hará cargo del coste que suponga la utilización por los trabajadores de los medios de transporte públicos que sean precisos para la realización de pruebas fuera del centro de trabajo y siempre que se sigan las instrucciones dadas por el personal asistencial de los Servicios Médicos.

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

La Empresa se compromete a garantizar la presencia de un DUE o Médico durante 8 horas al día de lunes a viernes en cada centro. En caso de implantarse el corretornos, que afecte a un mínimo de 25 personas, se dispondrá de un Médico o DUE durante el fin de semana en estas mismas condiciones.

Este personal de asistencia sanitaria especializada y complementaria al de Vigilancia de la Salud, al igual que el del Servicio de Prevención que tenga acceso a la información contenida en los expedientes médicos de los trabajadores, mantendrá el sigilo profesional que le es exigible por la vigente legislación sobre protección de datos personales.

Capítulo X

Artículo 40. Representación del Personal y Derechos Sindicales

40.1 Garantías sindicales.

Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados Sindicales, afectados por este Convenio, dispondrán de una reserva de 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 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 de los comités de Empresa dispondrán de las facilidades necesarias para informar, durante la jornada laboral, a los trabajadores, por ellos representados, sobre asuntos de interés directo laboral. Dicha comunicación, que se registrará por las normas vigentes en la Empresa, se efectuará de modo que no se perturbe, en absoluto, la normalidad del proceso productivo en cualquiera de los Departamentos de la Empresa.

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.

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

40.2 Comité Intercentros.

Está constituido un Comité Intercentros de San Miguel, centros de Lleida, Málaga y Burgos, como órgano de representación de segundo grado, que consta de 13 miembros.

En lo que respecta a funciones, derechos, modo de funcionamiento, etc., serán las establecidas en su Reglamento, que se incorpora como Anexo 2 del presente Convenio. El Comité Intercentros designará de los miembros de los Comités de Centro, 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.

Cada miembro del Comité Intercentros y representante sindical se le asignará la cantidad de 60 Euros/mes para gastos de desplazamientos u otros gastos,



ascendiendo dicha cantidad a 24€ en el caso de los restantes miembros de los Comités y Delegados Sindicales de los centros de trabajo.

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

Queda derogado lo dispuesto en el Acta de constitución de Comité Intercentros de San Miguel de fecha 31 de octubre de 2003 y Acta de I Reunión del Comité Intercentros con la Empresa, de la misma fecha.

40.3 Crédito horario.

Para poder ejercer sus funciones los miembros del Comité Intercentros y los Representantes Sindicales, tendrán el siguiente crédito horario:

a) Las horas necesarias para acudir y celebrar las reuniones ordinarias, tanto internas como con la Empresa, debidamente convocadas y autorizadas y para su celebración no serán a cuenta del crédito horario mensual de que dispongan en sus respectivos centros.

b) Habida cuenta la separación física de los centros de trabajo, adicionalmente a lo anterior, los miembros del Comité Intercentros y sus representantes Sindicales tendrán cada uno 40 horas anuales, acumulables entre los miembros de la misma organización sindical para el desarrollo de las funciones propias del Comité Intercentros. La utilización de dichas horas será avisada a la Empresa con antelación e inmediatamente después de su utilización cada representante sindical indicará a la Empresa exactamente el número de horas empleadas por su organización.

40.4 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 superior al quince por ciento de la plantilla del centro. A tal efecto, el Sindicato correspondiente deberá acreditar dicha afiliación.

40.5 Asambleas.

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

Estarán legitimados para solicitar dichas asambleas los Representantes Legales de los Trabajadores, como órgano representativo de los mismos; también podrán solicitarlas los mismos trabajadores, a través del Comité Intercentros, siempre



que los solicitantes superen el 20 por 100 de la plantilla de la empresa. La Dirección de la Empresa acusará recibo a la solicitud de asamblea en un plazo de cuarenta y ocho horas.

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

El personal de San Miguel 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.

40.6 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.

40.7 Canon negociación Convenio.

De acuerdo con el artículo 11 de la L.O.L.S., la Empresa descontará en concepto de canon de negociación la cantidad de 64,00 €/año de vigencia, respetándose en todo caso la voluntad del trabajador que deberá cumplimentar por escrito, previamente al descuento, el formulario que al efecto se repartirá y que deberá cumplimentarse en el plazo de dos meses.

Dichas cantidades recaudadas se repartirán proporcionalmente a la representación de los miembros del comité de las Centrales Sindicales representadas en la Comisión Negociadora del presente convenio.

40.8 Cómputo del censo electoral.



A los efectos previstos de cómputo para el censo electoral en caso de elecciones sindicales, se computarán las jornadas de los trabajadores puestos a disposición por Empresas de Trabajo Temporal legalmente establecidas.

Disposición adicional primera. Garantía de empleo.

Durante la vigencia del presente acuerdo la empresa San Miguel mantendrá al menos el mismo número de plantilla fijada a 31.12.2004 excluyendo en su computo las amortizaciones pactadas que se produzcan como consecuencia de inversiones, exceptuando el centro de Lleida que queda pendiente de concretar el número de amortizaciones. Una vez concretadas y cerradas las amortizaciones a producir en la Fábrica de Lleida, antes de 31 de diciembre de 2004, cualquier vacante que sea necesario cubrir en los puestos de operarios de producción de dicho Centro en las secciones de Envasado, Fabricación y Almacén de Expediciones, serán cubiertas con preferencia por los trabajadores fijos discontinuos que figuran en los puestos 1 a 5 de la lista actual de Envasado, 1 a 3 de la lista actual de Fabricación, 1 a 3 de la lista actual de Logística y 1 de la lista actual de Autocontrol de Envasado.

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.

Disposición adicional segunda. Solución extrajudicial de conflictos

La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores y Empresa incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuarán conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial del SIMA, en caso de conflicto a nivel nacional o, si procede, el Organismo Competente de los diferentes Comunidades Autónomas, si el conflicto fuera exclusivo de un Centro de Trabajo.

Disposición adicional tercera. Derogación

Quedan derogados cuantos acuerdos, prácticas, pactos, Reglamentos de Régimen interior, cualquiera que fuera su denominación, que existieran a la fecha del presente acuerdo en cada uno de los centros respecto de las materias afectadas por el presente convenio o que pudieran contradecir lo en él regulado.



Disposición adicional cuarta. Condiciones de jubilación actualmente existentes que se reconocen a título a los empleados a fecha de firma.

Se mantienen, sin quedar derogados, lo dispuesto respecto de la jubilación, para las personas actualmente en plantilla incluidos en la póliza de exteriorización correspondiente, los artículos de 42 de Málaga, 44 de Lleida y 31 de Burgos.

Disposición adicional quinta. Supresión del Complemento de Antigüedad.

A partir de 1 de enero de 2005, se suprime el Complemento de antigüedad de los Convenios de San Miguel Málaga (art. 16), San Miguel Lérida (art. 25) y San Miguel Burgos (art. 11). Como compensación por la desaparición del complemento de antigüedad, se crea un Complemento Personal de Supresión de Antigüedad. Únicamente tendrán derecho a dicha compensación aquellos trabajadores que ya estuvieran de alta, o asimilados a ésta, a la fecha de 1 de enero de 2005.

Con carácter de disposición transitoria, el referido complemento, que se abonará bajo el concepto «complemento personal de supresión de antigüedad» lo seguirán devengando, hasta alcanzar la cifra máxima correspondiente a 24 años completos en la Empresa.

El presente complemento se abonará sobre la base de las tablas de «complemento personal de supresión de antigüedad».

Disposición adicional sexta.

Ambas partes ratifican la validez del principio de acuerdo alcanzado en Málaga el 8 de octubre por el Comité Intercentros de San Miguel y por la Empresa, que ha sido ratificado por los tres comités de centro, en lo relativo a los acuerdos del 2004.

Disposición adicional séptima. Jubilación

En caso de que la normativa legal o la jurisprudencia lo autorice, a partir de dicha fecha, se establece la obligatoriedad de la jubilación a la edad de 65 años.

Disposición adicional octava. Contratación.

El salario a percibir por las nuevas incorporaciones que se produzcan a partir del 1 de enero de 2005, tendrá un período de adaptación y formación de cuatro años, durante los cuales se percibirán todos los conceptos retributivos con los siguientes porcentajes:

Año	Porcentaje
Primer año	75

Segundo año	82
Tercer año	87
Cuarto año	95
Quinto y sucesivos	100

En caso de personal eventual, cada año se computará como 365 días de alta en la Empresa o tres campañas, para pasar a la siguiente escala. La Dirección se compromete a someterse a la legislación vigente en todos los temas referidos al empleo, manteniéndose, siempre dentro de la legalidad la política actual de cada centro, en atención a sus especiales características.

Disposición final

Si durante la vigencia del presente Convenio se llevara a cabo la fusión de las Empresas Mahou, S.A. y San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta, S.A., se podrían alterar materias y plazos.

El presente Convenio ha sido elaborado por la libre manifestación de la voluntad de las partes, emitida por sus respectivas representaciones y en prueba de ello lo firman de común acuerdo en Málaga, a 22 de octubre de 2004.

Tabla salarial 2005. Salarios anuales brutos. Incorpora 1% ajuste 2004+ 1200€ + plus fijo + 3% sobre todo

	Salario base	Plus Convenio	Plus Fijo	Total	Salario Base/día	Plus Convenio/mes	Plus Fijo/mes	Total/mes
Grupo obrero:								
Of. 1 J.E. - ENC. SECC	16.165,64	13.803,86	1.503,15	31.472,65	33,33	862,74	93,95	
Of. 1 Obrero (cual. A)	16.165,64	11.443,63	1.575,51	29.184,78	33,33	715,23	98,47	
Of. 2 Obrero (Cual. A)	15.459,27	11.131,47	1.525,00	28.115,74	31,87	695,72	95,31	
Of. 3 Obrero-Cual. B	14.369,46	11.133,41	1.486,03	26.988,90	29,63	695,84	92,88	
Auxiliar 1 Obrero-cual. B	13.924,83	11.031,88	1.502,26	26.458,97	28,71	689,49	93,89	
					Salario base/mes			
Grupo técnico Advo.:								
T.G.S.	23.872,64	13.509,97	5.870,29	43.252,90	1.492,04	844,37	366,89	2.703,31
T.G. Medio	20.635,39	12.923,77	4.238,45	37.797,61	1.289,71	807,74	264,90	2.362,35
Jefe 1	18.142,17	13.509,97	3.424,03	35.076,16	1.133,89	844,37	214,00	2.192,26
Jefe 2 - Enc. General	17.739,53	13.510,96	2.379,44	33.629,93	1.108,72	844,43	148,72	2.101,87
Of. 1	16.162,27	14.411,20	1.823,76	32.397,23	1.010,14	900,70	113,98	2.024,83
Of. 2	15.465,81	12.226,61	984,33	28.676,75	966,61	764,16	61,52	1.792,30
Auxiliar Advo. - Subalt.	14.371,29	10.903,31	259,26	25.533,86	898,21	681,46	16,20	1.595,87

ANEXO III

Reglamento y funciones generales del Comité Intercentros de la Empresa San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta, S.A.

El presente reglamento tiene por objeto regular las normas de funcionamiento, competencias y materias a tratar, así como el seguimiento interno del comité Intercentros de la Empresa San Miguel, S.A.

Capítulo I. Principios

Artículo 1. Concepto y Regulación

El Comité Intercentros es un órgano colegiado de la Representación Unitaria de los Trabajadores de los centros de la Empresa a fecha actual (Lleida, Málaga, Burgos). Las representaciones unitarias que formen parte de esa Empresa en el futuro, y manifiesten su voluntad de formar parte del Comité Intercentros, podrán hacerlo, previa conformidad del propio Comité y de la Empresa.

Artículo 2. Criterios de actuación.

Actuará con absoluta independencia, y se regirá en todo momento respetando los principios democráticos y de libre expresión.

Artículo 3. Ámbito de actuación.

El Comité Intercentros asume las funciones, derechos y deberes pactadas en el artículo 10 del presente Reglamento, para las cuales ha sido elegido, y las legalmente establecidas, teniendo capacidad de decisión en todos y cada uno de los asuntos que, referidos exclusivamente a esas materias, colectivamente y con carácter general afecten a los trabajadores de los centros con Representación Unitaria.

Artículo 4. Ámbito temporal y revocación.

El presente Reglamento nace con una voluntad de permanencia y una vigencia indefinida, en tanto no sea revocado por la mayoría absoluta del Comité Intercentros, quedando en este caso en suspenso en sus funciones y derechos, hasta tanto no sea aprobado junto con la Empresa otro nuevo Reglamento o se decida su definitiva disolución.

Capítulo II. Composición

Artículo 5. Composición y pleno.

Estará compuesto por trece miembros titulares, que deberán ser trabajadores en activo de la Empresa y miembros de los Comités de Empresa de los centros de trabajo afectados o Delegado de Personal de los mismos.

En su constitución se guardará la debida proporcionalidad obtenida por los sindicatos según los resultados electorales considerados en el conjunto de la empresa, correspondiendo a estos la designación tanto de los miembros titulares como de los suplentes de entre los componentes de los distintos Comités de Centro y, en su caso, Delegados de Personal.

Se elegirán de entre sus miembros un Presidente, un Secretario y un Portavoz.

El pleno de dicho comité se conformará con los trece miembros titulares, más un representante por cada organización sindical con representación de dos o más miembros en el Comité Intercentros, nombrado de entre los Delegados Sindicales de cada uno de los centros, si los hubiere.

Estos representantes asistirán a las reuniones del Comité Intercentros con voz pero sin voto.

Artículo 6. Comisiones de trabajo.

Se elegirán por el Comité Intercentros Comisiones de trabajo, cuando se estime oportuno.

Las Comisiones de trabajo deberán guardar la proporcionalidad de las representaciones sindicales. Las conclusiones de las comisiones de trabajo deberán ser refrendadas por el comité Intercentros.

Tanto el Comité Intercentros como las comisiones de trabajo, podrán estar asistidas por los asesores de las Centrales Sindicales, con el fin de colaborar al desarrollo normal de su trabajo.

Capítulo III. Reuniones

Artículo 7.-Reuniones del Comité Intercentros con la Empresa.

A) Ordinarias: El Comité Intercentros se reunirá, como máximo, semestralmente con la Empresa en reunión ordinaria.

B) Extraordinarias: Con carácter extraordinario de mutuo acuerdo entre ambas partes cuando el caso así lo requiera y por razones suficientemente justificadas, en base a las competencias y sobre las materias asignadas.

C) En ambos casos, sea quien sea el convocante remitirá a la otra parte los puntos del orden del día para su correcto debate, de acuerdo el artículo 8. Estas reuniones tendrán lugar donde la Empresa determine y no durarán más de un día.

Artículo 8. Orden del día

El orden del día de las reuniones ordinarias se elaborará por el Secretario en base a los asuntos propuestos por el Comité Intercentros, siendo remitido a la Empresa con una antelación mínima de 15 días, quien podrá incorporar aquellos otros asuntos que considere que deberán ser objeto de dicha reunión.

Las convocatorias serán firmadas por el Secretario, con el visto bueno del Presidente.

En el caso de reuniones extraordinarias, la parte convocante remitirá el orden del



día, junto con su convocatoria, con una antelación mínima de ocho días.

Artículo 9. Acta de las reuniones

Se elaborará un acta de todas las reuniones, tanto ordinarias, como extraordinarias, recogiendo todos los acuerdos que se hayan adoptado en la reunión. El acta se aprobará y firmará antes de levantarse y dar por finalizada dicha reunión de ser ello posible y si así no fuese se firmaría al inicio de la siguiente.

Se comunicará a los centros para conocimiento de todos los trabajadores los acuerdos a los que se lleguen, mediante escritos en los tabloneros de anuncios de cada centro.

Capítulo IV. Competencias, Funciones y Materias

Artículo 10. Competencias, Funciones y Materias

Según lo dispuesto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que el Comité Intercentros de San Miguel tendrá, en su ámbito de actuación, las funciones sobre las materias que expresamente se determinan y que son las siguientes:

A) De negociación:

Estará legitimado para negociar con la Empresa San Miguel en el marco global de la Empresa acuerdos que afecten a los intereses generales de los trabajadores de la Compañía en las siguientes materias:

Salud Laboral, en todo lo referente a la materia, sin que esto suponga detrimento de las funciones y responsabilidades que legalmente tienen establecidos los Comités de Seguridad y Salud en el ámbito local.

Formación profesional, en lo referente al Plan de formación integrado en cuanto a su información o seguimiento.

Previsión social: entendida como los aspectos de Seguridad Social complementaria para las contingencias protegidas.

