

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**2200** *Resolución de 27 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acta de modificación y prórroga del Convenio colectivo de San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta SA.*

Visto el texto del Acta de modificación y prórroga del convenio colectivo de la empresa San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta, S.A. (Código de Convenio n.º 90015362012005) que fue suscrito con fecha 12 de diciembre de 2011, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada Acta de modificación y prórroga en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de enero de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio. Thibault Aranda.

#### **ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I CONVENIO ÚNICO 2005-2014 DE SAN MIGUEL, FÁBRICAS DE CERVEZA Y MALTA, S.A., SOBRE SU MODIFICACIÓN Y PRÓRROGA HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DEL 2017**

En Madrid a 12 de diciembre de 2011 reunida la dirección de la empresa con el comité intercentros de San Miguel, constituidos el día 4 de mayo de 2011 en comisión negociadora, con el concurso también de los delegados sindicales y con la representación personal que continuación se indica, habiéndose celebrado reuniones los días 25 de mayo, 27 y 28 de septiembre, 25, 26, 27 y 28 de octubre y 7 y 8 de noviembre, se adopta el presente acuerdo:

Representantes de los trabajadores: comité intercentros: José Chacón Ramírez, Juan García-Calvo Terradellas, Fernando Jiménez Romero, Esteban Alvear Ramírez, Óscar García Riaño, Jesús Gil Rodríguez, Jose Ant. Ríos Torres, Fco. J. Gambero Guirado, Sergio González Guerrero, Juan Ariza del Pino, M.ª José Víctor Castán, Juan J. Cincunegui Oruezabala, Serafín Espona Viaña.

Representantes Sindicales: Fco. Lara Navarro (CC.OO.) y Carlos Acosta Gómez (UGT).

Representantes de la empresa: Jesús Domingo Domingo, Jesús Núñez Sánchez, José María García López, Margarita Soler Merino, Santiago Medrano Peñalva y Jon Urcelay Montiel.

Exposición de motivos los siguientes motivos requieren, a juicio, de los firmantes, proceder a determinadas adaptaciones del convenio colectivo vigente.

I. El convenio colectivo de la empresa constituye un marco estable para el desarrollo de las relaciones laborales de la compañía, estando acordada hasta el momento su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014.

II. Tanto la empresa como la representación de los trabajadores consideran que el convenio colectivo constituye un elemento central en la gobernanza de las relaciones laborales en la compañía, lo que ha reportado indudables beneficios para su competitividad así como para el empleo y la promoción profesional de los trabajadores.

III. En este contexto, ambas partes son conscientes de las dificultades por las que atraviesa el mercado de la cerveza, sometido como está a un proceso de competencia que se viene traduciendo en una concentración a nivel mundial de grupos cerveceros cada vez con mayor dimensión y mayor capacidad competitiva, en contraste con la situación de San Miguel, caracterizada por ser una empresa familiar y de capital totalmente español.

IV. Junto a lo anterior, se están produciendo una serie de fenómenos, ajenos a la empresa que inciden de forma notable en el negocio. Es el caso de las restricciones a la publicidad a los productos con contenido alcohólico, del riesgo de incremento de la fiscalidad que grava este producto, del descenso, neto y estructural, del consumo de cerveza, del incremento en el precio de las materias primas, del cierre de establecimientos de hostelería y restauración como consecuencia de la crisis económica y el consecuente incremento de impagos de suministros, la cada vez mayor presencia en el mercado alimentario de productos «marca blanca» que alcanzan ya el 40 % de la cuota de mercado con una reducción relevante del precio del producto.

V. La principal consecuencia de la situación descrita es el exceso de capacidad productiva en el conjunto del sector, lo que ha motivado que algunas empresas hayan llevado a cabo planes de reestructuración que han conllevado cierres de centros y pérdidas de empleo.

VI. En el caso de San Miguel, la decisión adoptada por su dirección ha sido el mantenimiento de los distintos centros, con la garantía de empleo fijo de sus trabajadores. es propósito esencial del presente acuerdo el mantenimiento del empleo y el fomento de la nueva contratación, ya que se considera esencial en el actual contexto de crisis económica.

Tal compromiso requiere actuaciones en diversos ámbitos que la empresa ha decidido acometer: mantener su política de inversión en la renovación de las plantas y en su actualización tecnológica, acompañarlo con un proceso de formación y promoción en el trabajo y, en el marco del compromiso de empleo fijo de la compañía, renovar las plantillas, todo ello en el contexto del diálogo con los representantes de los trabajadores.

## ACUERDOS

Primero.

Nueva vigencia. Se extiende la vigencia del actual convenio colectivo hasta el 31 de diciembre de 2017, con las modificaciones y previsiones adicionales que aquí se contienen.

Segundo.

Ajuste de retribuciones y medidas paliativas y compensatorias. Con objeto de adecuar la estructura retributiva de la empresa a la nueva situación económica y el entorno del mercado anteriormente expuesto, se acuerda proceder a un ajuste de las retribuciones contempladas en el convenio colectivo vigente en los términos que se recogen en el anexo I.

Con el objeto de paliar los perjuicios que este ajuste retributivo conlleva, se acuerdan las siguientes medidas:

Plus fijo compensatorio: se acuerda, con efectos de 1 de enero de 2012, crear un plus específico para compensar la pérdida de expectativas de un mayor salario conforme a la anterior tabla salarial, plus que no resultará compensable ni absorbible con otros conceptos y que en su caso será revisado al alza para futuros acuerdos, para los trabajadores que se indican en anexo.

Promoción de categorías: con efectos 1 de enero de 2012 los trabajadores fijos y fijos discontinuos ascenderán a las siguientes categorías: grupo obrero: Aux. 1 a of 3, of 3 a of 2 y of 2 a of 1. Grupo tec./advo: Aux. a of 2 y of 2 a of 1. Los oficiales 1 y categorías superiores: 200 € de incremento en el salario base, que ya incorporan las tablas del anexo I.

En razón de lo indicado en los dos párrafos anteriores, la empresa realiza la aportación de un importe económico a distribuir entre los trabajadores que actualmente forman parte de la plantilla. es condición esencial y punto de equilibrio comercial para su aportación por la empresa que dicho importe quede vinculado a la totalidad de este acuerdo y restringido a la cifra total del coste derivado del presente acuerdo, por lo que la misma no se verá incrementada en ningún caso, salvo las revisiones pactadas.

Durante tres años (2012-2014) no se efectuarán nuevas subidas de categoría ni se iniciará el cómputo de los años de permanencia mínima y máxima en las categorías que el nuevo sistema establece, excepto para la categoría de aux 2, en la que los trabajadores correspondientes permanecerán cinco años y para los que se realizará el cómputo de permanencia sin esperar al transcurso del indicado plazo de tres años.

A la finalización de dicho plazo (2012-2014) y con la salvedad indicada en el párrafo precedente comenzará la aplicación y los cómputos de permanencia mínima y máxima en las categorías que aquí se acuerdan en lo que constituye un nuevo sistema de ascensos. Este nuevo sistema tiene los siguientes periodos de permanencia por categoría:

- Aux. 2: Cinco años de permanencia en la categoría.
- Aux. 1: Cinco años de permanencia en la categoría.
- Of 3 a of 2: Mínimo de cinco años de permanencia. del sexto al décimo año subida de un porcentaje no inferior al 15 % con máximo de permanencia en la categoría 10 años.
- Of 2 a of 1: Mínimo de cinco de permanencia. del sexto al décimo año subida de un porcentaje no inferior al 10 % con máximo de permanencia en la categoría 10 años.

Tercero.

Revisión salarial 2015, 2016, 2017: IPC real + 0,5 % (en el mes de enero de cada año las partes acordarán el incremento a cuenta). No se aplicará deducción sobre el incremento pactado a cuenta.

Cuarto.

Garantía de empleo: 115 trabajadores en cada centro de trabajo.

Quinto.

Subcontrataciones. La empresa manifiesta que va a realizar las siguientes subcontrataciones: Lleida (logística); Málaga (fluidos edar/etap); Burgos (servicios industriales) a partir de la firma del presente acuerdo.

Sexto.

Fondo de préstamos: El importe del art. 32 sube a 800 € (actual 600,79 €).

Séptimo.

Jornada continua: El personal administrativo (no técnico ni de logística) de jornada partida podrá realizar la jornada de lunes a jueves: 8:30 horas en jornada partida y viernes: 6 horas jornada continua sin pérdida de plus jornada partida.

Octavo.

Actualización de las coberturas de los seguros de vida con fecha de efectos 01/01/2012. Incapacidad permanente 81.000 €.

Noveno.

Licencias. Tres días de licencia en caso de fallecimiento de cónyuge, hijos y padres así como para cónyuge e hijos en caso de hospitalización (consanguíneos).

Décimo.

Nocturnidad: 2 €/hora con efectos 1 de enero de 2012. Dicho importe permanecerá sin incremento hasta el 31 de diciembre de 2014.

Se mantiene y prorroga el texto en su integridad, salvo las materias sustituidas por el presente acuerdo.

En prueba de plena conformidad con lo acordado en el presente documento, ambas representaciones firman el mismo en el lugar y fecha indicados.

## ANEXO I

### Tablas salariales 2012

2012	Aux.2. <sup>a</sup> Obr. 75%	Aux.2. <sup>a</sup> Obr. 82%	Aux.2. <sup>a</sup> Obr. 87%	Aux.2. <sup>a</sup> Obr. 95%	Aux.2. <sup>a</sup> Obr. 100%	Aux.1. <sup>a</sup> Obr. 100%	Of 3. <sup>a</sup> Obr. 100%	Of 2. <sup>a</sup> Obr. 100%	Of 1. <sup>a</sup> Obr. 100%	Aux. 2 Advo/ Tec. 75%	Aux. 2 Advo/ Tec. 82%	Aux. 2 Advo/ Tec. 87%	Aux. 2 Advo/ Tec. 95%	Aux. 2 Advo/ Tec. 100%	Aux. Advo/ Tec. 100%	Of 2. <sup>a</sup> Advo/ Tec. 100%	Of 1. <sup>a</sup> Advo/ Tec. 100%
Salario base . .	13.084	14.305	15.178	16.573	17.446	17.902	18.000	19.365	20.450	13.163	14.392	15.269	16.673	17.551	18.010	19.373	20.446
Plus convenio .	8.916	9.748	10.342	11.293	11.887	12.198	12.265	12.311	12.766	8.837	9.662	10.251	11.193	11.782	12.090	13.006	16.794
Total . . . . .	22.000	24.053	25.520	27.866	29.333	30.100	30.265	31.677	33.216	22.000	24.053	25.520	27.866	29.333	30.100	32.379	37.240

El resto de categorías se adaptarán de igual forma.