

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

15696 *Resolución de 12 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cervezas San Miguel, SLU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Cervezas San Miguel» (Código de convenio n.º: 90102881012018) para sus centros de trabajo de Lleida, Málaga y Burgos, que fue suscrito con fecha 4 de julio de 2022, 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, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 12 de septiembre de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CERVEZAS SAN MIGUEL, SLU

Convenio colectivo de la empresa Cervezas San Miguel, SLU, para los centros de producción sitios en Lleida, Málaga y Burgos

ÍNDICE

Capítulo I: Disposiciones generales.

Artículo 1: Ámbito funcional y territorial.

Artículo 2: Ámbito personal.

Artículo 3: Ámbito temporal (Vigencia) y revisión.

Artículo 4: Compensación, Absorción y condiciones más beneficiosas.

Artículo 5: Unidad de Convenio.

Artículo 6: Derecho Supletorio.

Artículo 7: Aspecto normativo y obligacional.

Artículo 8: Comisión Interpretativa.

Capítulo segundo: Organización del trabajo.

Artículo 9: Norma general.

Artículo 10: Aplicaciones específicas.

Capítulo tercero: Clasificación del personal y formación.

Artículo 11: Grupos y categorías.

Artículo 12: Categorías y documentación.

Artículo 13: Formación de personal.

Capítulo cuarto: Jornada, horario y descansos.

Artículo 14: Jornada y horario.

Artículo 15: Trabajo a turnos.

Artículo 16: Puentes y vacaciones.

Capítulo quinto: Régimen retributivo.

Artículo 17: Estructura salarial.

Artículo 18: Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Artículo 19: Complementos salariales de puesto de trabajo.

Artículo 20: Complementos salariales de cantidad y calidad de trabajo.

Artículo 21: Incrementos salariales.

Capítulo sexto: Conceptos extrasalariales

Artículo 22: Premio vinculación.

Artículo 23: Dietas.

Capítulo séptimo: Licencias, excedencias y suspensiones con reserva de puesto.

Artículo 24: Licencias retribuidas.

Artículo 25: Excedencias y suspensiones con reserva de puesto.

Capítulo octavo: Previsión social y aspectos sociales.

Artículo 26: Plan de Pensiones.

Artículo 27: Incapacidad Permanente y Muerte.

Artículo 28: Complemento de la prestación de incapacidad temporal.

Artículo 29: Subvención por hijos discapacitados.

Artículo 30: Fondo para la adquisición de vivienda y de carácter social.

Artículo 31: Cajas de cerveza.

Artículo 32: Visitas a fábrica.

Artículo 33: Ayuda estudios hijos de trabajadores.

Artículo 34: Cese por matrimonio.

Artículo 35: Plan de compensación flexible.

Artículo 36: Transporte.

Capítulo noveno: Seguridad y salud laboral.

Artículo 37: Seguridad y salud.

Artículo 38: Vigilancia de la Salud.

Capítulo décimo: Seguridad y salud laboral.

Artículo 39: Representación del personal y derechos sindicales.

Disposiciones adicionales.

Disposiciones transitorias.

Disposiciones finales.

Anexo I: Tabla salarial 2022.

Anexo II: Reglamento y funciones generales del Comité Intercentros de la empresa San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta, SA.

A los efectos del presente Convenio Colectivo, cualquier término incluido en género masculino se ha de considerar empleado de forma genérica para designar a tanto a trabajadores como a trabajadoras, salvo en aquellos casos en los que el propio Convenio limite expresamente la titularidad del derecho. Sin perjuicio de lo anterior, las partes han realizado el presente Convenio utilizando un lenguaje no sexista.

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente Convenio regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales de todos los trabajadores que la empresa Cervezas San Miguel, SLU, tiene en sus centros de producción de Lleida, Málaga y Burgos.

A los efectos del presente Convenio, cualquier término expresado en género femenino y/o masculino se ha de considerar empleado de forma genérica para designar tanto a trabajadores como a trabajadoras.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Quedan sometidos a las estipulaciones de este Convenio todos los trabajadores que prestan sus servicios en los centros de producción de Lleida, Málaga y Burgos que la empresa Cervezas San Miguel, SLU, 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 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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. *Ámbito temporal (vigencia) y revisión.*

El Convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2022 y finalizará el 31 de diciembre de 2025, independientemente de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», sin perjuicio de aquellas cuestiones que se fije otra fecha de vigencia, acordándose, en su caso, una disposición transitoria.

Finalizada la vigencia del convenio o de cualquiera de sus prórrogas el mismo se prorrogará tácitamente, salvo que medie denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses. 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 sí, 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 Mixta de Interpretación (Comisión paritaria).*

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 Óscar García Riaño, Álvaro Moral Salazar, Antonio Sánchez de Gregorio, Alfonso Duarte Mancebo, José Antonio Ríos Torres, Xavier Perello Miret, Joan Masip Piñol (Delegado Sindical UGT), Fco. Javier Gambero Guirado (Delegado Sindical CCOO) y Jesús Domingo Domingo, José María García López, Oscar Hermoso Zafra, Margarita Soler Merino, Fco. Javier Lacomba Arriaza y Marta Lestau Núñez 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 SEGUNDO

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 TERCERO

Clasificación del personal y formación

Artículo 11. *Grupos profesionales 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 profesionales:

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

3. Se establecen los siguientes grupos profesionales:

1. Grupo Directivo.

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

2. Grupo Técnico.

- T. G. S.
- T. G. M.
- Jefe de Primera.
- Jefe de Segunda.
- Encargado de Sección.
- Oficial de Primera A.
- Oficial de Primera.
- Oficial de Segunda.
- Auxiliar 1.^a
- Auxiliar 2.^a

3. Grupo Administrativo.

- T. G. S.
- T. G. M.
- Jefe de Primera.
- Jefe de Segunda.
- Oficial de Primera A.

- Oficial de Primera.
 - Oficial de Segunda.
 - Auxiliar 1.^a
 - Auxiliar 2.^a
4. 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. Grupo Obrero.
- Oficial de Primera- Jefe de Equipo.
 - Oficial de Primera.
 - Oficial de Segunda.
 - Oficial de Tercera.
 - Auxiliar 1.^a
 - Auxiliar 2.^a

Promoción de categorías.

Esta promoción de categorías será para los distintos grupos Profesionales Obrero, Técnico y Administrativos.

La aplicación y los cálculos de permanencia mínima y máxima en las categorías que aquí se acuerdan serán los siguientes:

- Aux. 2: dos años de permanencia.
- Aux. 1: cinco años de permanencia en la categoría.
- Of 3 a Of 2: cinco años de permanencia.
- Of 2 a Of 1: máximo siete años de permanencia.

Se mantendrá la figura del Encargado de Sección donde existiera.

Sin perjuicio de lo establecido previamente, a criterio de la empresa se podrá promocionar con antelación a los plazos fijados.

La promoción de las categorías no recogidas previamente, será de libre designación de la empresa. Igualmente, será de exclusiva designación de la empresa el acceso a la categoría de Oficial 1.º A Administrativo / técnico.

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, el grupo profesional y la categoría profesional del interesado.

Artículo 13. *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 Personas y Organización 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 CUARTO

Jornada, horarios y descansos

Artículo 14. *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: 416,49 euros/mes por 12 mensualidades (22,71 euros/día), quedando incluido en este importe el coste del transporte y la comida que pueda originar esta situación; o bien, 328,93 euros mes por 12 mensualidades (-17,93 euros/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 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.

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 sólo 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.

Para los trabajadores que con anterioridad a 30 de enero de 2005 solicitaron formalmente, por escrito, ante la Dirección de PyO del centro su intención de no trabajar ningún sábado, domingo o festivo, continuarán excluidos de la anterior distribución de jornada.

La exclusión del régimen anterior, por parte de las personas que se adhirieron a la misma, 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 finalizará según las necesidades operativas definidas por la dirección y podrá repetirse cuatro ciclos 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.

La Dirección de Empresa podrá fijar hasta dos ciclos (de 28 días cada ciclo) en el régimen de trabajo en Cuarto Turno, exceptuándose en todo caso la Semana Santa y fiestas de Navidad (desde el día 24 de diciembre al 6 de enero), cuando fuera necesario en atención a las necesidades de producción, fuera del periodo comprendido desde el 1 de abril al 30 de septiembre, con los trabajadores que hayan dado su consentimiento libre y voluntariamente para realizar este tipo de jornada.

Este régimen de trabajo a Cuarto Turno solo se podrá aplicar cuando un tren de trabajo de envasado, sección laboratorio o sección Fabricación vaya a estar saturada, es decir que de lunes a viernes se encuentren con los 15 turnos de trabajo cubiertos y con producción.

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

El Comité de Empresa será informado y consultado con una antelación mínima no inferior a 7 días antes de la puesta en marcha del régimen de Cuarto turno de las siguientes materias:

- Duración prevista del Cuarto Turno.
- Cuadrante nominativo del Cuarto turno.
- Motivo y necesidades de producción para la puesta en marcha del Cuarto Turno, Secciones y tren afectado.

En caso de que no se cubran dichas necesidades con personal voluntario, el Comité y la Empresa se reunirán para dar una solución que garantice la producción. Dicha solución para garantizar la realización de la actividad productiva de lunes a domingo se podrá realizar, entre otras, con la puesta en marcha de alguna o algunas de las siguientes medidas:

a) Informando a la plantilla de los puestos que quedarán pendientes de cubrir a fin de que pudieran presentarse nuevos voluntarios que conozcan los puestos a cubrir para completar el cuarto turno.

b) Mediante trabajo en régimen de fin de semana sin la implantación del régimen de trabajo de cuarto turno. Para la designación de trabajadores para el trabajo en fin de semana, se solicitarán voluntarios. Solo en el supuesto de no existir voluntarios que conozcan el puesto a cubrir en número suficiente se designarán trabajadores de entre el personal que conozca dichos puestos. Un mismo trabajador no realizará de nuevo el turno por designación, sin que se hubiera agotado antes la asistencia de todas las personas con posibilidad de rotación.

c) Designando «cubretornos voluntarios» para cubrir aquellos días que por circunstancias excepcionales no pudiera trabajar alguna persona incluida en los turnos del cuarto turno. Para ello la persona que tuviera dicha circunstancia deberá de pre-avisar con antelación suficiente.

d) Asignando el personal necesario para la cobertura de los puestos pendientes de cubrir de entre el personal que conozca dichos puestos. Un mismo trabajador no realizará un nuevo ciclo por designación, sin que se hubiera agotado antes la asistencia de todas las personas con posibilidad de rotación.

Plan de Formación y Polivalencia.

Lo anterior se entiende vinculado al plan de formación con el fin de ampliar el número de personas aptas en cada puesto.

Durante el año 2022 y 2023 se ejecutará un plan de formación para ampliar la polivalencia del personal en el conocimiento de las líneas y secciones que mayor necesidad tienen de trabajo en fines de semana.

La implantación de lo anterior se debe entender sin que se realice contratación adicional a los necesarios para la realización del cuarto turno.

En cada centro se determinará el calendario de rotación del cuarto turno.

Artículo 15. *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 16. *Puentes, vacaciones y festivos.*

16.1 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 dos días personales 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.

16.2 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 respetándose el orden de rotación de los cuadrantes vacacionales actuales.

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 períodos 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.

Se establecen tres alternativas para el disfrute de vacaciones fuera de los periodos habituales; dichas alternativas no son compatibles, debiendo elegir, en su caso, una de ellas:

1. Disfrute de vacaciones del periodo de verano en los meses de enero, febrero, marzo, octubre o noviembre.

Cuando el personal de envasado, fabricación y laboratorio, solicitara disfrutar de una o las dos semanas del periodo de verano en los meses de enero, febrero, marzo, octubre o noviembre se establece la siguiente regulación:

a) Las personas interesadas presentarán su solicitud a la empresa antes del 30 de noviembre debiendo indicar la fecha de disfrute de la semana o semanas solicitadas. La solicitud se realizará después de haber estado incluido en el cuadrante anual.

b) La empresa valorará la solicitud en atención a las necesidades de producción debiendo comunicar al trabajador la aceptación o no antes del 31 de diciembre. Se valorarán las solicitudes en función de las necesidades de producción y siempre y cuando según el presupuesto de plantilla y producción no fuera necesario la contratación de trabajadores.

En caso de que la empresa aceptara la solicitud el trabajador podrá optar por una prima de 350 euros por semana o por el disfrute de un día adicional de vacaciones por semana modificada.

2. Para el personal obrero, excepto mantenimiento que opte por hacer la totalidad de las vacaciones del año en los meses de enero, febrero y marzo se establece una prima de 510,63 euros 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.

3. Para el personal que ponga a disposición de la empresa la fijación completa del periodo vacacional se le abonará la prima de vacaciones de 510,63 euros.

Se aplicará la normativa vigente en cada momento respecto de las situaciones en las cuales cuando llegara la fecha fijada para el disfrute de las vacaciones el trabajador se encontrara en situación de incapacidad.

La solicitud de vacaciones del ejercicio siguiente, referidas en el presente artículo, deberá estar realizada antes del 30 de noviembre.

A efectos informativos se incluye la regulación actual del Estatuto de los Trabajadores:

«Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa (...) coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.»

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.

16.3 Festivos.

Se acuerda el disfrute de máximo un día adicional, cuando alguno de los festivos anuales quede fijado por el calendario laboral oficial en sábado. Su disfrute será a criterio de la empresa, bien fijado en el calendario laboral prioritariamente o, en su caso, por un día individual con un preaviso de la empresa de un mínimo de 15 días, asignándolo preferentemente en días de lunes o viernes o próximo a festivo, en periodos de paradas de líneas, descensos de producción, etc.

Anualmente en cada uno de los centros se negociará el calendario laboral para trasladar los festivos de entre semana al lunes o viernes. Si no hay acuerdo se mantendrá el calendario oficial en cada centro.

CAPÍTULO QUINTO

Régimen retributivo

Artículo 17. *Estructura salarial.*

Las retribuciones a percibir por el personal de Cervezas San Miguel, SLU, 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.

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 para Cervezas San Miguel, SLU, para el ejercicio 2022 es la que se adjunta como Anexo I.

Se entiende que en el precio de los pluses de variables se encuentra incluida, de forma prorrateada, la parte proporcional de vacaciones. En caso de que por cualquier circunstancia se deban abonar dichos pluses en periodo de vacaciones modificando la situación actual, se procederá a adaptar los importes de los pluses reduciendo su

cuantía en las tablas salariales de forma proporcional, a fin de que se mantenga el importe total año por dichos conceptos

Artículo 18. *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 y plus convenio.

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, en caso de periodo inferior, se abonarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado, respetando en su caso los derechos adquiridos.

Artículo 19. *Complementos salariales de puesto de trabajo.*

19.1 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 599,36 euros (32,84 €/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 20. *Complementos salariales de cantidad y calidad de trabajo.*

20.1 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 para el año 2022.

- O.1 A Advo/Técnico: 25,29 euros/hora.
- 1 Advo/Técnico: 25,29 euros/hora.
- O2 Advo/Técnico: 22,07 euros/hora.
- Aux. Advo/Técnico: 20,56 euros/hora.
- Aux.2 Advo/Técnico/a: 20,06 euros/hora.
- O.1 J.E.: 24,52 euros/hora.
- O.1. OBR: 22,63 euros/hora.
- O.2. OBR: 21,61 euros/hora.
- O.3 OBR: 20,84 euros/hora.
- Aux 1.ª: 20,56 euros/hora.
- Aux 2.ª: 20,06 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 (artículo 35 E.T.).

20.2 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 6,56 para el año 2022 y este importe se aumentará igual que los demás conceptos económicos durante los años de vigencia de este convenio.

20.3 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 en el año 2022 de 3,74 euros/hora. Dicho importe se verá incrementado para 2023 de acuerdo con el siguiente criterio:

2023: revisión salarial de convenio + incremento de 0,25 euros.

20.4 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 8 horas trabajada en sábado, Domingo o festivo y percibir la cantidad de 175,06 euros para mañana y 178 euros para tarde y noche 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. Dichos días se integrarán en la denominada «bolsa general» de días de descanso por trabajo en sábado, domingo o festivo. 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.

Adicionalmente a lo anterior los trabajadores podrán solicitar, cuando se designe el turno, la sustitución del importe compensatorio para su disfrute por descanso de 1 día («descanso sustitutorio») en el año natural. Dichos días que se generen constituirán una bolsa de días independiente («bolsa de días de descanso sustitutorio») y estará sujeto a los siguientes límites y condiciones:

El disfrute del «descanso sustitutorio» se realizará por designación de la empresa en los días o turnos en los que no existiera producción o actividad planificada, o cuando por razones productivas u organizativas ya estuvieran los turnos cubiertos con personal suficiente y siempre que ello no requiera contratación temporal. Dicha designación se realizará con un preaviso de, al menos, 3 días.

Para la solicitud de nuevos días de «descanso sustitutorio» no se deberá tener pendiente de disfrute más de 5 días de descanso por trabajo en días festivos de la «bolsa de días de descanso sustitutorio».

En cualquier caso, si a 31 de diciembre del año natural no se hubiera producido el disfrute del «descanso sustitutorio», se abonaría en el mes de enero del año siguiente por el importe correspondiente del año anterior.

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

- O.1 A Advo/Técnico: 31,14 euros/hora.
- O.1 Advo/Técnico: 31,14 euros/hora.
- O2 Advo /Técnico: 28,95 euros/hora.

- Aux. Advo/Técnico: 27,87 euros/hora.
- Aux 2.^a Advo/Técnico: 25,91 euros/hora.
- O.1 J.E.: 36,00 euros/hora.
- O.1. OBR: 31,14 euros/hora.
- O.2. OBR: 28,95 euros /hora.
- O.3 OBR: 27,87 euros/hora.
- Aux. 1.^a: 26,90 euros /hora.
- Aux. 2: 25,91 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.

20.5 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 - 131,32 euros por día de guardia, además del cobro de las horas que pudieran realizarse derivadas de tal o tales servicios.

20.6 Plus de Jornada Partida: el plus de jornada partida será la cantidad fijada en las tablas anuales.

Artículo 21. *Incrementos salariales.*

Las tablas salariales se verán incrementadas en los siguientes conceptos y cantidades:

Pendiente:

– Para el año 2022 se pacta un incremento del 2% fijo sin revisión sobre todos los conceptos, económicos, fijos y variables, y los de tipo social y sindical salvo para los que se haya pactado expresamente otra cantidad.

–Para el año 2023, 2024 y 2025 se pacta un incremento del 1,8%% fijo para cada uno de los años sobre todos los conceptos, económicos, fijos y variables, y los de tipo social y sindical, salvo para los que se haya pactado expresamente otra cantidad.

En el caso de que los IPC real registrado por el Instituto Nacional de Estadística de los años 2023, 2024, y 2025 conjuntamente superen el 5,4% se realizará para el año 2025 una revisión por la diferencia hasta un máximo de 1,6% adicional, siendo, por tanto, la revisión salarial máxima de los años 2023, 2024 y 2025 de 7% en los tres años en su conjunto.

CAPÍTULO SEXTO

Conceptos extrasalariales

Artículo 22. *Premio vinculación.*

Al personal que cumpla veinte años ininterrumpidos en la Empresa, se le concederá una gratificación de 1.464,69 euros para 2022 que se le pagará de una sola vez en la nómina del mismo mes en que se cumplan los años de servicio.

Artículo 23. *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.

Para el año 2022 el importe de la dieta completa será de 81,95 euros brutos y de 31,87 euros brutos para la media dieta, sin distinción de categorías. Dichos importes estarán sujetos en cuanto a su regulación fiscal al Reglamento del IRPF.

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 SÉPTIMO

Licencias y excedencias y suspensiones con reserva de puesto

Artículo 24. *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 pareja de hecho legalmente constituida conforma a la normativa que le sea de aplicación. 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 laborables en caso de nacimiento de hijo. Únicamente para el caso de que la persona trabajadora no reúna el periodo de carencia para la percepción de cualquier prestación como consecuencia del hecho del nacimiento.

C. Tres días laborables por el fallecimiento de cónyuge, hijos (consanguíneos) y padres (consanguíneos) así como dos días laborables en el caso de padres políticos, hijos políticos, nietos, abuelos y hermanos de uno y otro cónyuge.

Tres días laborables por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge e hijos (consanguíneos) así como dos días laborables en el caso de padres, padres políticos, hijos políticos, nietos, abuelos y hermanos de uno u otro cónyuge. En el caso de cónyuge e hijos la licencia se podrá tomar en días alternos siempre y cuando se mantenga la hospitalización.

En ambos casos, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días o cuatro días respectivamente (cinco en los casos de tres días sin desplazamiento y cuatro en los casos de dos días sin desplazamiento).

D. Dos días naturales por defunción de tíos, tíos políticos, sobrinos, y dos laborables para cuñados.

E. Dos días laborables por traslado del domicilio habitual.

F. 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.

G. El tiempo necesario para concurrir a exámenes.

H. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones., Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser ejercido indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Asimismo, de acuerdo con el Plan de Igualdad de San Miguel, también se podrá sustituir dicho derecho por su acumulación en jornadas completas hasta un total de 14 días laborables. En el caso de que ambos progenitores fueran trabajadores de la empresa, podrán solicitar su disfrute fraccionado de 7 días cada uno.

I. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras 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.

J. El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad reconocida oficialmente, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho 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.

K. 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.

L. Un día por matrimonio de padre, madre, hijos, hermanos, hermanos políticos, nietos o comuniones de hijos o nietos del trabajador, siempre que dicha celebración tenga lugar en día laborable para el trabajador solicitante.

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

N. En caso de causa justificada por situación personal de carácter extraordinaria, los trabajadores podrán solicitar un permiso no retribuido de hasta 15 días al año. La empresa en atención a dicha circunstancia extraordinaria y a las necesidades de producción dará respuesta a dicha solicitud autorizando o no la misma.

Artículo 25. *Excedencias, suspensiones con reserva de puesto y acumulación de jornada.*

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.

25.1 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 cuatro meses 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 grupo profesional.

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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, 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 dos años, 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. 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.

25.2 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.

25.3 Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

Se aplicará lo previsto en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

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

25.4 Acumulación de reducción de jornada.

El personal sujeto a turnos rotativos de trabajo que solicite reducción de jornada, podrá solicitar la agrupación de la reducción de jornada en días completos, de tal forma que puedan trabajar turnos completos el resto de días y realizándose al menos por semanas completas. La empresa analizará la viabilidad de la solicitud en función de las necesidades productivas dando una respuesta en el plazo de 15 días desde la presentación de la solicitud.

CAPÍTULO OCTAVO

Previsión social y aspectos sociales

Artículo 26. *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.

Los importes máximos y mínimos de referencia sobre los que se aplican los porcentajes acordados quedan fijados con efectos 1 de enero de 2022 en 44.056 y 36.713,35 euros respectivamente. Se reunirá la Comisión de Control para modificar el Reglamento en este punto.

Artículo 27. *Incapacidad permanente y muerte.*

La Empresa se compromete a contratar una Póliza colectiva para cubrir las contingencias de Incapacidad permanente Total, Absoluta, Gran Invalidez, y Muerte de los empleados de Cervezas San Miguel, SLU, del ámbito del presente Convenio, con los siguientes capitales iniciales para cada año, y en las siguientes condiciones.

Los capitales pasarán a ser los siguientes a partir de la firma del convenio:

Contingencia	Capital
Incapacidad permanente total, absoluta y Gran Invalidez.	85.000
Incapacidad Permanente Total y Absoluta para mayores de 55 años.	99.000
Muerte.	95.000
Muerte por accidente.	110.000

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, SA, 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.

Este artículo recoge, a partir de la fecha de su firma, la totalidad de las prestaciones vigentes para el personal de Cervezas San Miguel, SLU, 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.

Artículo 28. *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 responsabilidades disciplinarias legales y se le suspenderá el pago complementario del salario y plusones 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.

Artículo 29. *Subvención por hijos discapacitados.*

Los trabajadores que tengan a su cargo hijos, cónyuge, padres o hermanos, con discapacidad en grado no inferior al 33%, tendrán derecho a percibir una ayuda mensual de 61,29 euros para 2022 por persona discapacitada, previa justificación documental de las circunstancias que dan lugar a la ayuda ante la Dirección de Personas y Organización de su centro.

Artículo 30. *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 931,68 euros (para el año 2022) por el número de plantilla a 31 de diciembre de 2013 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 31. *Cajas de cerveza.*

Se establece la entrega gratuita de 3 cajas mensuales de cerveza de todos los formatos no retornables 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 32. *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 33. *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 26.989,06 euros/centro en los términos y condiciones que se pacten en cada centro.

Artículo 34. *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 35. *Plan de compensación flexible.*

La empresa facilitará la posibilidad del Seguro Médico para el personal de Cervezas San Miguel, mediante un «Plan de Compensación Flexible» (PCF), asumiendo el coste el trabajador. Los descuentos de PCF, se realizarán de conformidad con la normativa vigente en cada momento

Artículo 36. *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 NOVENO

Seguridad y salud laboral

Artículo 37. *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.

37.1 Comités de seguridad y salud de los centros de producción.

En cada uno de los centros de producción, 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 y Economía Social.

37.2 Comité intercentros de seguridad y salud.

Se constituye el Comité Intercentros de Seguridad y Salud de Cervezas San Miguel, SLU, 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 centro de producción 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.

37.3 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.

37.4 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 38. *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 correturnos, 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 DÉCIMO

Artículo 39. *Representación del personal y derechos sindicales.*

39.1 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 regirá por las normas vigentes en la Empresa, se efectuará de modo que no se perturbe, en absoluto, la normalidad del proceso productivo en cualquiera de los Departamentos de la Empresa.

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

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

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

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

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

39.2 Comité Intercentros.

Está constituido un Comité Intercentros de Cervezas 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 85,84 euros/mes para gastos de desplazamientos u otros gastos, ascendiendo dicha cantidad a 34,33 euros 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.

39.3 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.

39.4 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.

39.5 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.

39.6 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.

39.7 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 euros/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.

39.8 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.*

La empresa mantendrá al menos el mismo número de plantilla fija a tiempo completo a la fecha de firma del presente documento, salvo las amortizaciones que se produzcan.

La plantilla fija solamente se amortizará en base a prejubilaciones, jubilaciones anticipadas, jubilaciones ordinarias, incapacidades, bajas voluntarias o mutuo acuerdo y fallecimientos.

Si, además de la aplicación de lo anterior, 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.

Los centros de trabajo tendrán el dimensionamiento de plantilla que sea necesario para atender las circunstancias de producción en cada momento, dando ocupación efectiva a toda la plantilla.

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 personal a los empleados a fecha de firma e incluidos en la póliza ya existente (incluidos a fecha 31 de diciembre de 2004).*

Se mantienen, sin quedar derogados, lo dispuesto respecto de la jubilación, para las personas en plantilla a 31 de diciembre de 2004 incluidos en la póliza de exteriorización

correspondiente, los artículos de 42 de Málaga, 44 de Lleida y 31 de Burgos. (de los últimos convenios firmados como centro de trabajo).

Disposición adicional quinta. *Complementos.*

Los complementos de supresión de antigüedad y complemento fijo compensatorio se regirán respectivamente por lo dispuesto en los acuerdos de prórroga de 25 de febrero de 2008 (BOE de 30 de abril de 2008) y de 12 de diciembre de 2011 (BOE de 13 de febrero de 2012), incluyéndose ambas en las pagas extraordinarias.

Disposición adicional sexta. *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.

Durante la vigencia del convenio colectivo la empresa realizará la contratación como mínimo de 15 fijos o fijos discontinuos, repartidos a razón de 5 trabajadores por Fábrica.

Para ello previamente las partes deberán adaptar el acta que regula la relación laboral de fijo discontinuo, en atención a las necesidades productivas y a la legislación vigente.

Disposición adicional séptima. *Garantías de igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres.*

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 sobre la Igualdad de efectiva de hombres y mujeres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que deberá ser asimismo objeto de negociación.

A tal efecto, los firmantes del presente convenio han suscrito un plan de igualdad y se encuentran negociando su renovación, remitiéndose a lo acordado en el mismo.

Disposición adicional octava. *Absentismo.*

Se realizará un seguimiento del absentismo con presidente, secretario del comité de centro y delegados sindicales.

Disposición transitoria primera. *Fomento de empleo.*

1.1 Jubilación parcial y contratación indefinida relevo.

Como medida de fomento se ha acordado el establecimiento de un sistema de jubilaciones parciales de aplicación exclusiva para el personal nacido en 1960 y 1961 que acceda a la jubilación parcial antes del 31 de diciembre de 2022 de acuerdo con la normativa de jubilación parcial de la industria manufacturera, y de aplicación únicamente a quienes no hayan estado adscritos a otro plan de jubilación parcial, siempre y cuando previamente la rescisión/extinción del contrato no se produzca por cualquier otra causa, y cuya relación nominal será presentada ante el Organismo Laboral Competente. Las condiciones de dicho sistema, serán las acordadas en el acta firmada a tal efecto.

En este contexto de fomento de empleo, las nuevas contrataciones realizadas al amparo de la presente medida, esto es contratos indefinidos de relevo, tendrán un periodo de adaptación y formación, percibiendo un salario equivalente al 87 % de la categoría de Aux 1.^a, permaneciendo en dicho tramo durante 3 años y al finalizar el periodo de formación y adecuación al centro de producción, continuarán con la evolución profesional fijada por tramos del Aux 1.^a, cumpliéndose en todo caso la legislación aplicable en materia de contratación de relevo.

Pasados tres años de antigüedad en la compañía, incluidos los periodos que hayan prestado servicios como eventuales, continuarán con la evolución fijada por tramos del Aux. 1.^a

Se acuerda que para el personal del centro de Lleida que se adhieran al presente acuerdo, no le serán de aplicación lo dispuesto en la Disposición Adicional Cuarta del Convenio Colectivo, referente al premio de jubilación.

Disposición transitoria segunda *Premio de jubilación.*

Los trabajadores con contrato fijo que cumplen 63 ó más años durante el convenio (nacidos entre los años 1958 a 1962) podrán solicitar la extinción de su contrato por mutuo acuerdo, bien dos años antes de la edad de jubilación anticipada o bien dos años antes de la jubilación ordinaria, percibiendo desde la edad de extinción y durante un máximo de dos años el importe de 24.000 euros anuales brutos. En el caso de que ya haya transcurrido el plazo de dos años antes de la jubilación ordinaria únicamente se abonará la parte proporcional desde la fecha de extinción hasta la fecha de jubilación ordinaria (mínimo seis meses de antelación a la edad ordinaria de jubilación). Dicho abono se realizará de forma mensual en la forma que determine la empresa. Dicho premio resulta incompatible con el cualquier otro premio de jubilación establecido en la empresa.

Disposición transitoria tercera. *Categorías profesionales.*

Los trabajadores con contrato indefinido a fecha de la firma del convenio colectivo, (4 de julio de 2022) con categoría de Auxiliar del Grupo Obrero en plantilla pasarán a ostentar la categoría de Oficial de 3.^a del Grupo Obrero iniciándose para ellos el cómputo de 5 años en dicha categoría. Asimismo, los trabajadores con la categoría oficial de 3^o y oficial de 2^o que hayan cumplido la permanencia máxima ascenderá desde la fecha en vigor del convenio. El resto de personal continúa respetándose los años acumulados.

A la firma del convenio los trabajadores fijos con categoría de Auxiliar del Grupo Advo. pasarán a la categoría inmediatamente superior.

Disposición transitoria cuarta. *Tablas Salariales.*

Adicionalmente, se actualizará la tabla salarial para la categoría de Oficial 3.^a del Grupo Obrero en 300 euros en 2022 y 300 euros en 2023. En las tablas incluidas en el texto del presente convenio se encuentra ya reflejado el incremento de los 300 euros del año 2022.

Disposición transitoria quinta. *Jubilación obligatoria.*

Al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en la redacción dada por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, la Empresa podrá proceder a la extinción de contratos de trabajo por el cumplimiento por el trabajador de una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Esta medida está vinculada como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas.

Las actividades económicas que se tomarán como referencia para determinar el cumplimiento de esta condición estará definida por los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) en vigor en cada momento, incluidos en el ámbito del convenio aplicable según los datos facilitados al realizar su inscripción en el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON), de conformidad con el artículo 6.2 y el anexo 1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. La Administración de la Seguridad Social facilitará la tasa de ocupación de las trabajadoras respecto de la totalidad de trabajadores por cuenta ajena en cada una de las CNAE correspondientes en la fecha de constitución de la comisión negociadora del convenio.

La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.»

Disposición final.

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 Madrid, 04 de julio de 2022.

ANEXO I

Tabla salarial 2022

Categoría	Tip. nom.	Salario año			Salario mes y/o día
		Salario Base	Plus Convenio	Total	Salario Base
TGS.	M	35.059,96	25.294,94	60.354,90	2.191,25
TGM.	M	30.337,26	22.059,10	52.396,36	1.896,08
J 1.	M	26.699,95	21.726,18	48.426,13	1.668,75
J2 / E GRAL.	M	26.112,57	20.203,64	46.316,21	1.632,04
OF1 / E SEC.	M	23.816,48	19.352,60	43.169,08	1.488,53
OF1 JE E.	D	23.816,48	19.352,60	43.169,08	49,11
OF 1 AD.	M	23.811,53	20.706,30	44.517,83	1.488,22
OF 2 AD.	M	22.562,59	16.294,70	38.857,29	1.410,16
AUX ADMIN.	M	20.974,76	15.227,88	36.202,64	1.310,92
AUX 2A ADMIN.	M	20.440,21	14.869,17	35.309,38	1.277,51
OF 1 OBR.	D	23.816,48	16.014,87	39.831,35	49,11
OF 2 OBR.	D	22.553,04	15.485,78	38.038,82	46,50
OF 3 OBR.	D	21.263,14	15.431,69	36.694,83	43,84
AUX 1A OBR.	D	20.848,98	15.353,66	36.202,64	42,99
AUX 2A OBR.	D	20.317,92	14.991,47	35.309,39	41,89

ANEXO II

Reglamento y funciones generales del Comité Intercentros de la empresa Cervezas San Miguel, SLU

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 Cervezas San Miguel, SLU

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.*

Ordinarias: El comité intercentros se reunirá, como máximo, semestralmente con la Empresa en reunión ordinaria.

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.

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 8 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:

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.

Beneficios sociales, en las materias reguladas actualmente en el ámbito interno de los centros de trabajo, en los casos en que proceda un tratamiento armonizado.

Negociación del Convenio Colectivo único de San Miguel para sus centros de Lleida, Málaga y Burgos.

El Comité Intercentros, de mutuo acuerdo con la Dirección de la Empresa, podrá incorporar nuevas funciones al ámbito de negociación de dicho Comité Intercentros.

Dará traslado de los acuerdos que se pudiesen alcanzar tanto a los respectivos Comités de Centro o delegados de Personal como al conjunto de los trabajadores afectados por el ámbito del acuerdo para su conocimiento y ratificación si procede.

Todo ello sin perjuicio de las competencias y funciones que en sus respectivos ámbitos tienen y puedan tener los Comités de Centro de trabajo, delegados de personal y Secciones sindicales, así como de los derivados de sus propios Convenios Colectivos, actualmente o en el futuro existentes.

Informativas:

- Recibir información sobre la evolución general del sector cervecero, sobre la situación de la producción y ventas de la empresa, así como del empleo.

- Anualmente recibirá el Balance, cuenta de resultados y se le dará a conocer la Memoria.

- Ser informado de todas las sanciones impuestas a delegados sindicales y miembros de los Comités de Empresa y trabajadores.

- Ser informado sobre el absentismo y sus causas.

En ningún caso, la Empresa se verá obligada a que la información facilitada al Comité Intercentros en virtud de este artículo, tenga que entregarse nuevamente a los Comités de Empresa de cada centro, ni viceversa, la recibida por éstos tendrá que ser reiterada en el Comité Intercentros, sino que se difunde entre ellos.

El Comité intercentros deberá observar el debido sigilo profesional en la forma que regula el artículo 65.2 del Estatuto de los trabajadores.