

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

7776 *Resolución de 5 de abril de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Mahou, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de Mahou, SA (código de convenio: 90006572011990), que fue suscrito con fecha 12 de diciembre de 2023, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 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, 5 de abril de 2024.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO ÚNICO MAHOU, SA, 2024-2028

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial, funcional y personal.*

Las estipulaciones del presente convenio resultan de aplicación a todo el personal de la Empresa Mahou, SA, que preste sus servicios en los centros de trabajo que la misma tiene actualmente establecidos o que establezca en el futuro en cualquier parte del territorio nacional.

No obstante lo anterior, podrán optar voluntariamente por quedar excluidos, a los efectos salariales y de jornada, las personas trabajadoras/as que ya lo estaban con anterioridad, así como aquellos que voluntariamente opten por su exclusión dentro de los siguientes Grupos: Grupo 1 (Directivos/as), y las integradas en los Departamentos de Comercial, Marketing y Comunicación Corporativa, Relaciones Institucionales y Sostenibilidad, el Grupo 2 de la red de ventas y Servicio Técnico Postventa.

Todos aquellas personas trabajadoras/as que voluntariamente opten por excluirse podrán solicitar su retorno al mismo cuando así lo deseen. Tendrán una opción de salida y otra de retorno al convenio con carácter voluntario en ambos casos. En caso de regreso a convenio se respetará el tramo salarial de acuerdo con la fecha de alta como fijo en la empresa. En caso de que el conjunto de las retribuciones totales y beneficios del trabajador fueran superiores a las previstas en el convenio colectivo, estas

compensarán y absorberán el salario y beneficios previstos en el convenio y/o aquellos incrementos que se produzcan hasta su equiparación con la categoría equivalente de convenio. En ningún caso el personal sufrirá trato discriminatorio por esta causa. A tal efecto, se suscribirá un anexo al contrato recogiendo las nuevas condiciones.

Anualmente se informará al Comité Intercentros del personal que se encuentra dentro y fuera del convenio colectivo, con inclusión de dicha información en el escalafón de la Compañía.

Artículo 2. *Vigencia y ultraactividad.*

El presente convenio tendrá efectos desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2028, salvo para lo que expresamente se pacte otra fecha de efectos.

El convenio se considerará prorrogado por períodos anuales si ninguna de las partes contratantes formulase por escrito denuncia ante la Autoridad Laboral con dos meses de antelación, como mínimo, a la conclusión de su vigencia o a la de cualquiera de sus prórrogas, en su caso.

Aunque se modifique la legislación actual en materia de prórroga de las cláusulas normativas del convenio colectivo, éste mantendrá su vigencia hasta que no sea modificado mediante acuerdo con el Comité Intercentros o sustituido por un nuevo convenio colectivo.

Artículo 3. *Revisión salarial.*

Para los años 2024, 2025 y 2026 se pacta un incremento del 1,8 % fijo para todas las percepciones económicas, salvo para lo 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 2024, 2025, y 2026 conjuntamente superen el 5,4 % se realizará para el año 2026 una revisión por la diferencia hasta un máximo de 1,6 % adicional, siendo, por tanto, la revisión salarial máxima de los años 2024, 2025 y 2026 del 7 % en los tres años en su conjunto.

Respecto al incremento salarial para los años 2027 y 2028, ambas partes están de acuerdo en que se negociará antes del inicio del año 2027, de acuerdo con la situación económica.

Asimismo, todos aquellos complementos de convenio (excepto la cobertura por riesgos de la actividad por incapacidad permanente, Gran Invalidez y Fallecimiento y el máximo de la nueva compensación por traslado), que contengan cuantía económica, se incrementarán en la misma proporción que el incremento de convenio acordado y en las mismas condiciones que éste, salvo que expresamente se haya concretado otra cuantía para los años sucesivos.

La revisión salarial, en su caso, se abonará en una sola vez durante el primer trimestre de cada año de vigencia.

En lo que respecta a los objetivos, los mismos se deben cuantificar como máximo en el primer trimestre del año, salvo causa justificada.

En el primer cuatrimestre del año siguiente se procederá a su liquidación según las ventas efectivamente realizadas y los objetivos alcanzados.

Artículo 4. *Efectos del convenio y disposición derogatoria.*

El presente convenio obliga a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas en cuyo nombre se celebra, como ley entre partes, prevaleciendo frente a cualquier otra norma o posible derecho, que no sea derecho necesario absoluto.

A efectos de aplicación del convenio, las condiciones pactadas en el mismo forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente.

Las disposiciones del presente convenio colectivo derogan y sustituyen, a las de cualquier convenio colectivo (sectorial), pactos o acuerdos colectivos que vinieran aplicándose a las personas trabajadoras afectadas por el mismo, desde el mismo

momento de su entrada en vigor, en las materias aquí tratadas, salvo aquellas cuestiones que se pacte expresamente. Las cuestiones y dudas de concurrencia que pudieran plantearse se resolverán por la Comisión Paritaria.

En todos aquellos aspectos no determinados concretamente en el presente convenio, se estará a lo establecido en las disposiciones legales de carácter general y de obligado cumplimiento.

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

Las retribuciones y condiciones de trabajo establecidas en este convenio serán compensables y absorbibles, en su conjunto y en cómputo anual, con las que pudieran aplicarse en virtud de disposiciones de obligado cumplimiento para la compañía, ya estén vigentes o que puedan existir en el futuro, cualesquiera que sean la naturaleza y origen de las mismas.

Artículo 6. *Revisión.*

La Representación de los Trabajadores podrá pedir la revisión del convenio si, por disposición legal de cualquier rango, se establecen mejoras para las personas trabajadoras de la Empresa que al compensar o absorber el conjunto de las contenidas en el mismo, motiven la anulación total o parcial de los beneficios que en él se conceden, entendiéndose como tales las que excedan de los mínimos obligatorios. Para que pueda ser estimada, como causa de revisión, la anulación parcial de los beneficios, considerándolos en su conjunto, habrá de ser superior al 20 por 100 de los mismos.

Asimismo, corresponderá a la Empresa el derecho de solicitar la revisión del convenio antes de que expire su término, si el coste total del personal y Seguros Sociales resultara incrementado en un 10 por 100 como consecuencia de mejoras implantadas con carácter obligatorio o por modificación de las cuotas o de las bases de la Seguridad Social, Mutualismo, Desempleo, Formación Profesional, etc.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Clasificación profesional de Mahou, SA.*

El personal, quedará encuadrado en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I. Directivos.
- Grupo II. Supervisores.
- Grupo III. Técnicos de Gestión.
- Grupo IV. Técnicos de Comercial y de Marketing.
- Grupo V. Gestor comercial.
- Grupo VI. Administrativo.
- Grupo VII. Técnicos de Planta Piloto.

El sistema de clasificación profesional se regirá por lo dispuesto a continuación:

- a) Dentro de cada uno de los grupos, los niveles vienen referenciados a la persona y no al puesto de trabajo concretamente realizado.
- b) El grupo I (Directivos) tendrá los niveles I, II y III.
- c) A los grupos III, IV, V y VII les serán de aplicación los escalados N1, N2 y N3, y al grupo VI el escalado N 1A, N1, N2, previsto en las tablas salariales anexas al presente convenio.
- d) Se acuerda la creación de un nuevo nivel IA en el Grupo III (Técnico de gestión), con la misma referencia salarial fija y variable que el N1, pero pudiendo alcanzar en la retribución variable una consecución total del 125 %. A dicho N1A podrán acceder

aquellas personas de convenio colectivo que por su especial desempeño y a criterio de la compañía, así se decida.

e) Asimismo, para el Grupo profesional V (Gestor Comercial) cuya retribución total entre fijo y variable sea igual al nivel de referencia del Grupo V nivel 1, podrá acceder al siguiente plan de incremento salarial del variable, vinculado al desempeño, tal y como se expone a continuación:

– Personas que cumplen dos años seguidos, o tres alternos, el 100 % de sus objetivos individuales, podrán alcanzar un variable del 20 %.

– Personas que cumplen cuatro años seguidos, o cinco alternos, el 100 % de sus objetivos individuales, podrán alcanzar un variable del 25 %.

f) Se acuerda la creación de una nueva categoría profesional denominada «Técnicos de Planta Piloto», Grupo VII, con la misma referencia salarial fija y variable que la categoría de Técnicos de Gestión, siendo de aplicación los escalonados N1, N2 y N3 previstos en las tablas salariales anexas al presente convenio.

Artículo 8. *Jornada y guardias.*

La jornada será de 40 horas semanales de lunes a viernes en régimen de jornada partida. Como regla general el horario de trabajo será el siguiente:

Jornada de enero al 10 de mayo (de aplicación todo el año en caso de no realizar jornada de verano):

Lunes a jueves:

8 horas 30 minutos.

Entrada entre las 8:00 y 9:30 horas.

Salida entre las 17:30 y las 18:30.

Tiempo de comida: Mínimo 1 hora.

Viernes:

6 Horas.

Entrada de 8:00 a 9:30.

Salida de 14:00 a 18:30.

En caso entrar en jornada flexible a las 9:30 horas, disponiendo de 1 hora para la comida, y con salida a las 18:30, se deberá recuperar la jornada no realizada en la misma semana, extendiendo el horario del viernes hasta las 18:30 y con 1 hora de comida si salida es posterior a las 16:00 horas.

Jornada de 11 de mayo al 30 de junio, y de septiembre a diciembre:

Lunes a jueves:

8 horas y 45 minutos.

Entrada de 7:45 a 9:30.

Salida de 17:30 a 18:30.

Tiempo de comida: Mínimo 1 hora.

Viernes:

6 horas 15 minutos.

Entrada de 7:45 a 9:30.

Salida de 14:00 a 18:30 horas.

En caso entrar en jornada flexible a las 9:30 horas, disponiendo de 1 hora para la comida, y con salida a las 18:30, se deberá recuperar la jornada no realizada en la

misma semana, extendiendo el horario del viernes hasta las 18:30 y con 1 hora de comida si salida es posterior a las 16:00 horas.

Jornada de julio y agosto y los cinco primeros días laborables del mes de septiembre en régimen de jornada de verano:

7 horas diarias de lunes a viernes.
Entrada entre las 8:00 y las 9:30.
Salida entre las 15:00 y las 16:30.
Jornada máxima diaria: 9 horas.

Excepciones a la regla general: existen excepciones en algunas de las áreas de nuestra Compañía:

Las personas que, por la especial naturaleza de su actividad, deban prestar servicio en horario posterior a las 18:30 horas, continuarán con su horario actual.

Aquellos profesionales que presten su actividad los viernes por la tarde seguirán estando disponibles en ese horario.

Entre otras, se recogen a continuación las siguientes excepciones:

- a) Personal del grupo administrativo en puestos de secretaría de dirección de Madrid: mantendrán a título personal su actual régimen de jornada y horario.
- b) Servicios Generales y Estafeta:

Servicios Generales que presten servicios en servicio de recepción en la planta de Dirección de Madrid:

Mañana de 07:00 a 15:00.
Tarde de 11:00 a 19:00.

Estafeta:

Mañana de 07:00 a 15:00.
Tarde de 11:00 a 19:00. Viernes de 10:00 a 18:00.

Conductores Estafeta:

Mañana de 08:00 a 16:00.
Tarde de 11:00 a 19:00. Viernes de 10:00 a 18:00.

Logística Interna STP:

Mañana 6:30 a 14:30.

Valija:

De 09:00 a 17:00 de lunes a viernes.

c) Servicio al cliente logística: continuará con su horario actual para dar cobertura a los clientes: 08:30 a 18:00 horas, de 09:00 a 18:30, de 08:00 a 17:30, o de 08:00 a 15:00 horas.

d) Operaciones logísticas: turnos de 8:00 a 15:00 horas o de 12:00 a 19:00 horas. Se mantienen guardias los días festivos.

e) Personal comercial y de Marketing: el personal de los grupos 4 y 5 en atención a su especial función quedan excluidos de la jornada normal, en virtud de la compensación económica pactada, denominada incentivo variable.

En el caso de que la red comercial prestase servicios en sábados, domingos y festivos, el trabajador tendrá derecho a compensar las horas efectivas trabajadas con descanso equivalente en las próximas semanas, de común acuerdo con su responsable.

f) Personal fuera de convenio: dadas las características de los puestos de trabajo del personal de fuera de convenio, éste acomodará su horario de trabajo a las necesidades que en cada momento mejor se requieran para una mayor o más eficaz realización del mismo.

g) Personal actual del grupo administrativo: sin perjuicio de lo previsto en el presente convenio, el personal actual del grupo administrativo conservará, en su caso, a título individual su actual jornada y horario, previsto en el Convenio Colectivo de Mahou, SA, 2013-2018.

h) Nestares y Técnicos de STP: se mantiene a título individual, el actual régimen de jornada y horario para el personal que actualmente presten servicios en dicha área. El personal de STP podrá prestar servicios en fines de semana o festivos, en caso de necesidades urgentes, instalaciones especiales o incidencias de mercado, de acuerdo con el régimen actualmente establecido.

Jornada y horarios del centro de Granada: será de aplicación el régimen general de jornada y horario regulado con carácter general, sin perjuicio del mantenimiento a título personal del actual régimen de jornada.

Guardias de las áreas de Riesgos Financieros y Logística:

Se podrán establecer guardias voluntarias necesarias de forma rotatoria en las áreas de Riesgos Financieros y Logística para aquellos días festivos en el centro de Titán y Granada que no lo sean a nivel nacional en el horario general, o en su caso, en el que fuera necesario según las necesidades del servicio. En caso de no existir voluntarios, serán obligatorias.

Las guardias de las áreas de Riesgos Financieros y Logística de la mañana del 24 y 31 de diciembre serán voluntarias y, en su caso, el día anterior si caen en sábado, domingo, o festivo. En caso de no existir voluntarios, serán obligatorias, realizándose un cuadrante a tal efecto.

Jornada de verano:

Sin perjuicio del régimen de jornada previsto en el presente convenio colectivo, desde el 1 de julio al 31 de agosto, así como los primeros cinco días hábiles del mes de septiembre, se implementará la denominada jornada de verano en aquellas funciones en que fuera posible, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) La jornada en caso de realización de la citada jornada de verano será de 7 horas diarias de trabajo efectivo con el siguiente horario de lunes a viernes.

b) Entrada flexible entre las 8:00 y las 09:30 y salida entre las 15:00 y las 16:30 horas.

c) Dicha jornada será continua sin interrupción para comida.

d) Preferiblemente y salvo necesidades del servicio, durante los meses de julio y agosto y los cinco primeros días laborables de septiembre, el personal deberá disfrutar, al menos, de 15 días laborables de vacaciones. En este sentido, únicamente se tendrá derecho a un máximo de 6 semanas de jornada continua.

e) Dicho régimen de jornada continuada será de aplicación para todos los departamentos y funciones donde ello fuera posible; por consiguiente, no será implementado, en aquellas en que fuera necesario mantener la actividad en horario de tarde en julio y agosto. En la actividad comercial y de venta, determinadas funciones logísticas, planta piloto, etc. continuarán con el régimen de jornada habitual, dada la naturaleza de su actividad, el volumen de la misma en época estival, así como con el objetivo de prestar el mejor nivel de servicio a nuestros clientes.

f) Asimismo, se establecerán en todos los departamentos un régimen de coberturas necesarias, entre las propias personas trabajadoras, para prestar el adecuado nivel de servicio. Entre otras, en las áreas de préstamos, riesgos y legal (contratos) podrán establecerse coberturas rotatorias durante las tardes del periodo de jornada de verano.

g) Cuando fuera necesario, para proporcionar el adecuado nivel de servicio se interrumpirá la jornada de verano, aplicando el régimen ordinario de jornada.

h) El defecto de jornada que se produce por aplicación del régimen de jornada de verano respecto de las 40 horas semanales en cómputo anual será compensado en los meses posteriores de septiembre a enero según el horario que se regula a continuación, procediéndose por tanto a una distribución irregular de la jornada conforme lo previsto en el artículo 34 del Estatuto de las personas trabajadoras.

Artículo 9. *Vacaciones y festivos.*

Vacaciones:

Todas las personas trabajadoras, sin distinción de grupo profesional, tendrán derecho a disfrutar anualmente de un período de vacaciones retribuidas que, en los años 2024, 2025 y 2026, será de 29 días laborables y en los años 2027 y 2028, será de 30 días laborables.

Las vacaciones se disfrutarán conforme a lo dispuesto a continuación:

a) Solicitud por parte del empleado y autorización de las mismas por su responsable, en atención a las necesidades del servicio.

b) El responsable del departamento podrá establecer un cuadrante anual de vacaciones en los departamentos en que fuera necesario para la organización de las vacaciones.

c) Asimismo, debido a la estacionalidad de nuestra actividad y para facilitar un reparto adecuado del disfrute de vacaciones, se recomienda el disfrute de días de vacaciones tanto en el primer y como en el último trimestre, de acuerdo con las necesidades del servicio.

La Empresa, estudiará la posibilidad de compatibilizar la liquidación mensual de los concesionarios que se realiza en Agosto con el disfrute de vacaciones por parte del gestor de concesionario.

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 del Estatuto de los Trabajadores, 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.

Las vacaciones pendientes por IT se disfrutarán de mutuo acuerdo entre trabajador/a y la Empresa y en caso de no haber acuerdo, se disfrutarán a partir del lunes siguiente al alta. Durante el período de vacaciones de un trabajador, en los supuestos de bajas médicas con hospitalización, o en aquellas de duración superior a quince días, la Empresa otorgará otro período de vacaciones por el tiempo que las mismas se hayan visto interrumpidas, fijándose la fecha de su disfrute, preferentemente, de mutuo acuerdo.

Días 24 y 31 de diciembre:

Los días 24 y 31 de Diciembre se considerarán festivos a todos los efectos. Cuando dichos días coincidan en sábado o domingo, se considerará día no laborable, el día inmediatamente anterior.

Artículo 10. *Movilidad geográfica.*

En los desplazamientos temporales inferiores a tres meses, se comunicarán al trabajador hasta las quince horas del lunes para ser efectivas el lunes siguiente. En los traslados definitivos se avisará del mismo con dos meses de antelación al Comité Intercentros y al interesado, debiendo seguirse, en todo caso, el trámite previsto en el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el traslado afecte a un número superior a 15 trabajadores/as, o menos de 15 si el traslado definitivo fuera como consecuencia de la eliminación de alguna actividad de la Empresa llevada a cabo hasta ese momento.

En ambos tipos de traslado, la Dirección de la Empresa informará previamente a la representación de los trabajadores/as.

Ningún trabajador podrá ser objeto de traslado individual de centro de trabajo, con carácter definitivo, de forma obligatoria, sin que al menos haya transcurrido un período de dos años desde el último traslado.

Se informará al Comité Intercentros de los desplazamientos superiores a 5 días laborables para el grupo administrativo.

Artículo 11. *Movilidad funcional.*

En los supuestos de movilidad funcional se aplicará lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. Previamente, la Empresa deberá ofrecer al trabajador la formación necesaria dirigida a facilitar la adaptación al nuevo puesto de trabajo.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 12. *Plus de trabajo nocturno.*

Todo el personal que desarrolle su trabajo entre las 22:00 y las 6:00 horas del día siguiente, percibirá un plus de nocturnidad, a tenor de la tabla que se refleja en el anexo I (tablas salariales), para su nivel laboral.

Quien, en el periodo del tiempo indicado para el plus de nocturnidad, trabajase un máximo de cuatro horas, percibirá el mencionado plus únicamente sobre las horas realmente trabajadas entre las 22:00 y las 6:00 horas.

Si el número de horas trabajadas en dicho intervalo de tiempo excediera de cuatro, el plus de nocturnidad lo percibirá por el total de la jornada normal pactada hasta un máximo de 5 ocasiones de absentismo (no computan los accidentes de trabajo ni las licencias del artículo 37) en un año natural como medida para reducir el absentismo. A partir de la 6.^a (inclusive), el complemento se cobrará en proporción al tiempo trabajado.

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

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir el salario íntegro del domingo, festivo o día de descanso semanal obligatorio.

La persona trabajadora que trabaje un sábado, domingo o día festivo, tendrá derecho a un día de libranza que se realizará, salvo pacto en contrario, el viernes o lunes del fin de semana siguiente, pudiendo acumularse, de manera excepcional y previo acuerdo con la Empresa, hasta un máximo de cinco libranzas. Las fechas de disfrute serán las acordadas entre ambas partes y no podrán exceder del año natural. Asimismo, percibirá

para cualquier turno de trabajo en sábado, domingo o festivo los siguientes importes para 2024: 177,88 euros por la mañana y 197,44 euros por la tarde y noche. Estos importes se incrementarán con la subida que se pacte en convenio.

En caso de no trabajar la mitad de la jornada se abonará proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado.

En caso de trabajar más de la mitad de la jornada se percibirán las retribuciones salariales íntegras, hasta un máximo de 5 ocasiones de absentismo (no computan los accidentes de trabajo ni las licencias del artículo 37) en un año natural como medida para reducir el absentismo. A partir de la 6.^a (inclusive) los complementos se cobrarán en proporción al tiempo trabajado. En ambos casos será necesario para su aplicación que el «no cumplimiento» del total de la jornada se encuentre debidamente justificado.

Asimismo, se mantendrá el día de libranza que por cuadrante le corresponda, tanto en los supuestos anteriores como si se estuviera disfrutando de una licencia con sueldo.

Cuando para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes se precise que uno o varios turnos trabajen en domingo o festivos, se informará al Comité Intercentros, abonándose dicha jornada como horas extraordinarias al 80 por 100.

Será de libre aceptación por parte del interesado trabajar en sábado, domingo o día festivo, a excepción de los trabajos de servicios generales vigilantes y los que pertenecen a las secciones o departamentos cuyo régimen de turnos pactados en convenio incluya el trabajo en sábado, domingo o festivo.

Las libranzas devengadas en el turno del sábado se disfrutarán de común acuerdo con la Empresa. En defecto de dicho acuerdo, las libranzas generadas en el turno del sábado por la tarde se disfrutarán el viernes de la semana siguiente y las del sábado mañana el segundo lunes, salvo que vengan determinadas por cuadrante o acuerdo y en las condiciones establecidas en el presente convenio.

Las personas trabajadoras que realicen el turno de mañana, tarde o noche en Nochebuena, el turno de mañana de Navidad, el de noche en Nochevieja o el de mañana el 1 de enero tendrán derecho, además de lo establecido, a un día libre más por cada una de ellos.

El presente artículo no resulta de aplicación al personal excluido de convenio a efectos de jornada, ni a los grupos 4 y 5. En el caso de que la red comercial prestase servicios en sábados, domingos y festivos, el trabajador tendrá derecho a compensar las horas efectivas trabajadas con descanso equivalente en las próximas semanas, de común acuerdo con su responsable.

Artículo 14. *Plus de rotación de tarde, noche y jornada partida.*

Se establece un plus de rotación y jornada partida en cuantía igual, por Nivel y Grupo Profesional, a la que figura en el anexo I, que se percibirá por día efectivamente trabajado en turno de tarde, noche o jornada partida, en jornada completa (7 u 8 horas, según corresponda), en régimen de rotación de turnos o jornada partida.

Artículo 15. *Horas extraordinarias.*

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de las señaladas para la prestación del horario normal en la jornada completa, que cada trabajador tenga establecida según convenio.

Las horas extraordinarias serán abonadas con un aumento del 75 %.

La base para el cálculo del importe de las horas extraordinarias y de sus recargos será el salario hora pactado de mutuo acuerdo entre las partes y que figura en las tablas que como anexo I se acompaña a este convenio.

La Empresa y el Comité Intercentros reconocen la necesidad de reducir al máximo la realización de horas extraordinarias que no sean por causa de fuerza mayor en el seno de la Empresa. A tal efecto, la Empresa asume el compromiso de que, salvo excepcionalmente, ningún trabajador realice más de 2 horas extras diarias y 8 al mes,

sin que en ningún caso el número máximo de horas anuales a realizar por trabajador pueda superar las 60 horas extras.

Artículo 16. *Escalafones.*

La Dirección de la Empresa redactará el escalafón del personal a su servicio, con separación de los grupos que lo integren, en el que deberán figurar, los siguientes extremos:

1. Grupo Profesional.
2. Nivel en el grupo.
3. Orden de antigüedad, en su caso, en el Nivel.
4. Orden de puntuación, en su caso, en el examen de ascenso. Antigüedad en el grupo Profesional.
5. Antigüedad en la Empresa.
6. Fecha de nacimiento.

La Dirección de la Empresa hará entrega a la representación legal de los trabajadores/as, el escalafón actualizado para conocimiento del personal, y la persona trabajadora que se considere perjudicada podrá reclamar ante la misma sobre el lugar que le haya sido asignado.

Caso de ser denegada su petición por la Dirección de la Empresa, podrá acudir ante los órganos jurisdiccionales del orden social, en el plazo de 10 días, formulando las alegaciones que estime oportunas.

Artículo 17. *Jornada completa.*

Todas las percepciones señaladas en el presente convenio se referirán a la jornada completa, y, para tener derecho a la totalidad de las percepciones, es preciso haber cubierto íntegramente la jornada completa con el rendimiento habitual propio de esta Empresa. Las personas trabajadoras que prestan servicios durante un horario inferior al de la jornada completa percibirán sus salarios y complementos salariales en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 18. *Bases de cotización para seguros sociales, desempleo, mutualidad y formación profesional.*

Las personas trabajadoras se encuadrarán en los Grupos de Cotización de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 19. *Conceptos que integran la retribución.*

Las percepciones económicas de las personas trabajadoras que prestan sus servicios en «Mahou, SA», estarán integradas por los siguientes conceptos:

Percepciones salariales:

- 19.1 Salario Base/Plus Convenio.
- 19.2 Complemento B.
- 19.3 *Ad personam*.
- 19.4 Complementos por calidad o cantidad de trabajo:
 - 19.4.1 Horas Extraordinarias.
 - 19.4.2 Retribución especial de domingos y festivos.
 - 19.4.3 Primas o incentivos en general, si los hubiere.

19.5 Complementos de puestos de trabajo:

19.5.1 Plus de rotación.

19.5.2 Plus de trabajo nocturno.

19.6 Complementos de vencimiento periódico superior al mes: pagas extraordinarias.

La Empresa garantiza la percepción de los haberes el día 26 de cada mes; caso de ser domingo o festivo, se abonará el día laborable anterior.

Percepciones no salariales:

19.7 Ayuda por incapacidad temporal, derivada de enfermedad accidente, sea o no laboral.

19.8 Otras ayudas en general.

Artículo 20. *Salario base y plus convenio.*

Se acuerda establecer para los diferentes grupos los Salarios Base y Plus de convenio que se transcriben en la tabla del anexo I de este convenio.

Artículo 21. *Prorrrateo de Pagas extraordinarias.*

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá dos pagas extraordinarias obligatorias, que serán prorrateadas e incluirán salario base y plus convenio.

La cuantía de la retribución anual bruta (salario base y plus convenio) se distribuirá en 12 pagas (prorrrateando las pagas extraordinarias) y se percibirá proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado.

CAPÍTULO IV

Beneficios sociales y otros

Artículo 22. *Compensación de gastos por traslado.*

Para el traslado definitivo a Alovera, se pactan las cantidades que a continuación se relacionan, como compensación por los gastos totales, tanto propios como de los familiares a cargo de la persona trabajadora que sea trasladada definitivamente, a partir del día de la fecha:

– Para el año 2024, la indemnización será de 13.479,36 euros. Esta cantidad se incrementará cada año con la subida de convenio.

– Concesión de un crédito para compra de vivienda en la zona de Alovera, por importe de 38.397,37 euros, amortizable en 10 años y con tratamiento fiscal de renta en especie. Asimismo, la cuantía del préstamo será la correspondiente al año en que se solicite. El mencionado importe se verá incrementado para los años 2024 a 2028 con la subida de convenio que se pacte.

Fuera de estos casos de traslado de a Guadalajara, este artículo será de aplicación a los efectos del préstamo, a los traslados del centro de Alovera a Madrid que implique cambio de residencia, cuando la residencia de procedencia esté más allá del límite del término municipal de San Fernando de Henares, como referencia.

En todos los traslados distintos a Alovera que se realicen dentro de la Comunidad de Madrid y la provincia de Guadalajara, se abonará una indemnización a tanto alzado de 1.557,80 euros hasta 6 Km. de distancia desde Paseo Imperial; y a partir del Km. 7, se abonará la cantidad de 270,01 euros por Km. Cualquier otro traslado se negociará con el Comité Intercentros. Asimismo, estas indemnizaciones se incrementarán cada año con la subida de convenio.

El presente artículo será de aplicación a traslados desde Alovera a Titán de aquellas personas trabajadoras con residencia en la provincia de Guadalajara.

Para otros traslados definitivos en cada momento del Colectivo Comercial que se produzcan a petición de la empresa distintos a los regulados anteriormente y que implique cambio de residencia, se establece una única cuantía indemnizatoria consistente en el abono del kilometraje según el importe de kilómetro regulado anteriormente y hasta un máximo de indemnización de 30.000 euros brutos, más el importe, previa aprobación, de los gastos de mudanza con un máximo de 3.000 euros.

En todo caso, para que la persona trabajadora haga suya y devengue efectivamente la indemnización, la misma deberá estar en alta durante los tres años siguientes de manera continuada. En caso de que cause baja o se vea afectada por un despido disciplinario declarado procedente, el mismo estará obligado a restituir la cifra abonada en concepto de indemnización en proporción inversa al tiempo trabajado, quedando autorizada la empresa expresamente a retraer la cantidad pendiente de la liquidación que le corresponda al tiempo del cese.

Artículo 23. Ayuda económica plaza de garaje y Plan de compensación flexible.

Se establece una ayuda económica al coste de plaza de garaje por un importe de 61,63 euros/mes en 2024. Para los siguientes años se revalorizará con la subida de convenio.

Esta ayuda será de aplicación exclusiva a las personas trabajadoras del centro de Titán y Nestares. Este concepto es incompatible con el plus de transporte. Se solicitará documentación acreditativa y siempre que no sea la vivienda habitual.

La empresa posibilitará a todo el personal la opción de contratar a través del plan de compensación flexible («PCF»), todos los productos incluidos en dicho plan.

Los descuentos de PCF se realizarán sobre el salario bruto anual, computándose el importe descontado a los efectos del salario mínimo de convenio.

Artículo 24. Cobertura por riesgos de la actividad por incapacidad permanente, Gran Invalidez y Fallecimiento.

A) «Mahou, SA», contratará una Póliza colectiva para cubrir las contingencias de Incapacidad permanente Total, Absoluta, Gran Invalidez, y Fallecimiento con los siguientes capitales iniciales, y en las siguientes condiciones:

– Incapacidad Permanente Total e Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez: 88.000 euros Para los mayores de 55 años se amplía a 102.000 euros. Las condiciones para la incapacidad serán las siguientes:

- Estas cantidades serán incompatibles con cualquier renta de trabajo.
- La tramitación voluntaria del expediente de incapacidad requiere como condición indispensable la baja por Incapacidad Temporal mientras se tramita dicha incapacidad.
- Cuando la resolución de la Seguridad Social no sea favorable, la Empresa dejará de abonar dichos complementos, desde el momento de la notificación de la primera resolución.

Otras coberturas:

- Fallecimiento: 98.000 euros.
- Fallecimiento por accidente: 113.000 euros.
- Fallecimiento por accidente de circulación: 123.000 euros.

Para los años 2025, 2026, 2027 y 2028 se incrementarán los capitales en 1.000 euros cada año para las coberturas de Fallecimiento, Fallecimiento por accidente, Fallecimiento por accidente de circulación, así como para la Incapacidad Permanente Total e Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez: para los mayores de 55 años.

Riesgos cubiertos y riesgos excluidos, según póliza suscrita. A cada trabajador se le entregará un certificado de la póliza.

Esta redacción no deroga ni sustituye a lo dispuesto en el Reglamento del Plan de Pensiones de Mahou, respecto de las prestaciones denominadas de riesgos (anexo I del Reglamento), que queda plenamente en vigor, por lo que el compromiso de Mahou, SA, 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 la letra A.

B) Los compromisos y obligaciones existentes con el personal pasivo actualmente beneficiario de las prestaciones que son objeto de modificación serán mantenidos en sus propios términos, sin que experimenten variación alguna y continuarán siendo garantizados mediante la suscripción de una póliza de Seguro Colectivo con una Entidad aseguradora de reconocida solvencia.

C) Este artículo recoge la totalidad de las prestaciones para el personal de Mahou, SA, derivadas de los riesgos de Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta, Gran Invalidez, y Muerte.

Se acuerda asegurar en una póliza dentro del Plan de Pensiones las coberturas reguladas en el presente artículo de convenio de los distintos supuestos de incapacidad y fallecimiento, siempre que no suponga sobrecoste para Mahou. La compañía de seguros será elegida por la empresa.

Artículo 25. *Ayuda por incapacidad temporal, maternidad y paternidad.*

A) Complementos de IT por contingencias comunes:

Las personas trabajadoras/ de cualquier grupo, incluidos en la Seguridad Social, tendrán opción a un complemento de retribución hasta el total del Salario Base, Plus de convenio, correspondientes a su grupo y nivel laboral en jornada normal de trabajo, mientras se encuentren en dicha situación.

B) Complementos de IT por contingencias profesionales y Riesgo por Embarazo:

Las personas trabajadoras de cualquier grupo, incluidos en la Seguridad Social, tendrán opción a un complemento de retribución hasta el total del Salario Base y Plus convenio correspondientes a su grupo y nivel laboral en jornada normal de trabajo, mientras se encuentren en dicha situación, así como, la media de los complementos mensuales (rotación, nocturnidad y complemento festivos) percibidos en los últimos 12 meses inmediatamente anteriores a la baja.

En el caso de que la legislación vigente fuera derogada o modificada, la Empresa buscaría la mejor solución, a fin de obtener el necesario acuerdo, en esta materia, con la Representación legal de las personas trabajadoras.

C) Gestores/as Comerciales y Técnicos/as Comerciales:

En caso de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente, sea o no laboral, el trabajador continuará percibiendo el anticipo. Al realizar la liquidación de los incentivos, se tendrá en cuenta el importe de los percibidos en el año anterior, siempre que en el tiempo efectivamente trabajado se hayan conseguido unos objetivos proporcionalmente equivalentes a aquéllos.

D) Nacimiento y cuidado del menor:

Las personas trabajadoras de cualquier grupo, incluidos en la Seguridad Social, tendrán opción a un complemento de retribución hasta el total del Salario Base y Plus de convenio, correspondientes a su grupo y nivel en jornada normal de trabajo, mientras se encuentren en dicha situación.

E) Derecho de Reserva de Puesto:

Las personas trabajadoras que sean declaradas en situación de incapacidad laboral permanente se le reconoce el derecho a la reserva de puesto de trabajo por una sola vez, hasta la primera revisión de su situación de incapacidad (dos primeros años), debiendo incorporarse en el plazo de 30 días desde la fecha de resolución de declaración de aptitud.

En caso de reserva de puesto de trabajo debido a situación de Incapacidad Permanente, según lo previsto en el párrafo anterior y lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores/as, los importes asegurados no se cobrarán hasta la extinción de tal derecho de reserva de puesto, salvo que el trabajador previamente haya renunciado (en el primero de los casos) a la reserva de puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento durante tal reserva de puesto (dos primeros años), en ningún caso se perderán los derechos recogidos en el artículo 24, que serán cobrados conforme a Derecho.

Artículo 26. *Personas con discapacidad.*

La Empresa continuará efectuando, en la medida que le sea posible, el mejor acoplamiento del personal con discapacidad, informando cuatrimestralmente de las medidas de acoplamiento adoptadas al Comité Intercentros. También tratará, de acuerdo con los organismos oficiales pertinentes, de lograr la readaptación profesional del mayor número posible de dicho personal, garantizando la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 27. *Ayudas por hijos/as con discapacidad.*

La Empresa garantiza a aquellas personas trabajadoras que tengan hijos/as con alguna discapacidad psíquica, física o sensorial la percepción de la ayuda percibida por tal concepto en el año anterior.

Dicha ayuda consistirá en el abono por una sola vez del 100 por 100 de la cantidad resultante de la diferencia entre ingresos y gastos que por tal concepto justifique la persona interesada, en el Departamento de Personas y Organización. Las nuevas solicitudes se remitirán a dicho Departamento, el cual las tramitará previo informe del facultativo correspondiente y del servicio médico de empresa.

Las personas trabajadoras que hayan sido dados de baja en la Empresa por prejubilación, jubilación o incapacidad, y que hubieran percibido en el año anterior a su baja ayuda de la Empresa por hijos con alguna discapacidad física o psíquica, se les mantendrá dicha ayuda hasta los 65 años de edad, siempre que ésta sea superior a 1.202.02 euros anuales.

Artículo 28. *Préstamos y anticipos especiales.*

Préstamos:

A efectos de facilitar la adquisición de vivienda para residencia habitual y permanente, así como para resolver aquellas situaciones de imperiosa e ineludible necesidad familiar, el personal de plantilla podrá solicitar préstamos que, debidamente justificados y documentados, serán tramitados en el Departamento de Personas y Organización.

A este fin, se constituye un fondo de 600.000 euros (25.598,24 euros por solicitud, como máximo), debiendo regularizarse paulatinamente las desviaciones actuales. El solicitante deberá haber prestado servicios en la compañía, como mínimo, un año continuado para su solicitud.

Para los años 2024 a 2028, se incrementará ésta cantidad con la subida de convenio.

Las solicitudes serán estudiadas por una Comisión, que estará integrada por la Dirección de Personas y Organización y el Comité de Empresa.

Dicha comisión se reunirá periódicamente, para estudiar las solicitudes planteadas y determinar la concesión o no de las mismas.

El plazo máximo de amortización de las cantidades concedidas será de 60 meses, dándosele el tratamiento fiscal de renta en especie.

Anticipos especiales:

Se establece anticipos especiales hasta el límite de 5.119,66 euros y sin devengo de intereses para cubrir necesidades de carácter perentorio.

Las solicitudes serán estudiadas por una Comisión, que estará integrada por la Dirección de Personas y Organización y un representante miembro del Comité Intercentros.

En el caso de concesión del anticipo, el plazo de amortización se establece en uno o dos años y se realizará mensualmente. En el caso en que se solicitará su devolución en 2 años, tendrá el tratamiento fiscal de renta en especie.

A este fin, se constituye un fondo de 110.000 euros.

Para los 2024 a 2028 se incrementará con la subida de convenio.

Artículo 29. *Ayuda estudios.*

Para todos los centros de trabajo, las ayudas estudios serán las siguientes:

| Estudios | Cuantía - Euros | Edad máxima |
|------------------------|-----------------------|-----------------|
| Guardería. | 151,44 | 0-3 años. |
| Educación obligatoria. | 151,44 | 3-16 años. |
| Bachillerato 1.º y 2.º | 360 | Hasta 18 años. |
| FP1. | 360 | Hasta 18 años. |
| FP2. | 360 | Hasta 20 años. |
| Universidad. | 600 | Hasta 24 años*. |

* Para los estudios de grado y máster que tengan una duración superior a 5 años, la edad máxima para percibir la ayuda se situará en los 25 años de edad.

Las personas trabajadoras/as con hijos/as que asistan a guardería (0 a 3 años) tendrán derecho a una ayuda de 151,44 euros anuales abonados con ticket guardería, con justificación documental de matriculación en guardería en septiembre de cada año.

La ayuda estudios se abonará automáticamente en el tramo obligatorio de 3 a 16 años de edad, y para el resto de los tramos se solicitará a través del correspondiente impreso, acompañando documentación acreditativa de la realización de estudios, y se abonará al inicio del curso académico de cada año, cerrándose el plazo a 31 de diciembre de cada ejercicio.

Las personas trabajadoras que cursen estudios de ESO, FP o universitarios que mejoren su capacitación en el trabajo, mientras estén en alta simultáneamente, y los estudios no tengan una duración superior a dicha alta, podrán solicitar ayudas a la Empresa dirigiéndose al Departamento de Personas y Organización de su centro de trabajo, equivalentes al coste de la matrícula. Siempre que exista aprovechamiento y sirva para el desarrollo de su carrera profesional. Las personas trabajadoras cuyas peticiones sean autorizadas deberán acreditar estar matriculados, asistencia regular y calificaciones finales.

Artículo 30. *Carnet de conducir.*

La Empresa efectuará las gestiones oportunas a fin de facilitar la renovación de los carnets de conducir, próximos a caducar, de aquel personal que lo utilice como elemento de trabajo, siendo el costo de cada renovación por cuenta de la Empresa.

En caso de retirada del carnet de conducir a cualquier conductor de la Empresa, que lo utilice como elemento de trabajo, le será reservado el puesto de trabajo. Asimismo, durante el tiempo que dure la sanción gubernativa, se le acoplará en otro puesto de trabajo de la Empresa. La empresa pondrá a disposición de tales trabajadores/as el servicio de gestión de recursos de multas de tráfico que el seguro del vehículo preste (sólo vía contenciosa).

Caso de que la causa de la retirada del carnet de conducir lleve aparejada la imposición de una sanción disciplinaria por parte de la Empresa, dicho acoplamiento quedará interrumpido, a todos los efectos, durante el cumplimiento de dicha sanción disciplinaria.

Artículo 31. *Quebranto de moneda.*

El personal de Caja, que hasta la fecha viene disfrutándolo, percibirá anualmente en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 399,42 euros en el año 2024. Dicha cantidad será revisable anualmente con los incrementos de convenio.

Las personas trabajadoras que transitoriamente cubran el puesto de cajero percibirán la parte proporcional de dicho complemento por el tiempo trabajado.

Artículo 32. *Dietas.*

Con carácter general, las personas trabajadoras se regirán por el sistema de gastos pagados debidamente justificados. Sin perjuicio ello, el personal dedicado a la instalación y mantenimiento de equipos expendedores de cerveza tendrá derecho a la aplicación del régimen de dietas que se regula en este artículo, salvo que tuvieran pactadas con la empresa una compensación económica por cualquier otro concepto o sistema.

Para el personal que resultara de aplicación el régimen de dietas:

Se fija en 147,77 euros diarios la cuantía de la dieta completa, que deberá pagarse a las personas trabajadoras que se desplacen a prestar sus servicios a localidades distintas de aquella en que esté situado el centro de trabajo dónde presten servicios.

En los casos en que la persona trabajadora puede regresar el mismo día de su salida, solamente devengará media dieta de 44,79 euros. Los días de salida y llegada se computarán para el devengo de dietas completas o medias, según proceda.

Tanto la dieta completa como la media dieta serán revisables anualmente con los incrementos de convenio.

La prima de provincias se percibirá por las personas trabajadoras de Servicio Técnico Postventa aquellos días en que realicen funciones durante su jornada de trabajo fuera del centro de Nestares y en la provincia de Madrid cuando prolonguen la misma hasta las 18.30 horas en el turno de mañana en las mismas condiciones que para el resto de provincias. En caso de no superar las 18.30 horas, la prolongación de jornada se percibiría como horas extraordinarias.

CAPÍTULO V

Licencias y excedencias

Artículo 33. *Licencias.*

La Empresa concederá licencias a sus trabajadores/as en los casos siguientes y de la duración que se indica:

Licencias con sueldo:

a) Quince días naturales por causa de matrimonio de la persona trabajadora. Su disfrute se iniciará el primer día hábil tras contraer matrimonio, salvo en el caso de que dicho día sea hábil, siendo el disfrute continuado.

b) Permiso retribuido por legalización de pareja de hecho.

– Aquellas personas que, habiendo legalizado su situación de acuerdo con la legislación vigente, aporten certificado de establecimiento de pareja de hecho con convivencia continuada de más de un año o prueben que tienen hijos comunes, podrán optar a un permiso retribuido de 15 días naturales. Será necesario el transcurso mínimo de dos años para el disfrute de una nueva licencia.

– Los días disfrutados serán a cuenta de lo establecido en el TRLET por lo que si la pareja de hecho contrae matrimonio no podrá optar otra vez a este permiso.

c) Maternidad y paternidad de acuerdo a la normativa que se establezca en cada momento, así como un día por nacimiento de nieto.

d) Seis días laborables por defunción del cónyuge o hijos, y cinco días laborables por defunción de padres, así como cuatro días laborables en el caso de hermanos y tres días laborables para padres políticos.

e) Dos días laborables por defunción de abuelos, abuelos políticos, nietos, cuñados, hijos políticos de la persona trabajadora, así como un día laboral para acudir al sepelio del tío consanguíneo.

f) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho, hijos y padres. Tales días de licencia regulados en el presente párrafo, podrán ser disfrutados de forma alterna, siempre y cuando, los causantes del derecho permanezcan ingresados en el centro hospitalario.

g) Cinco días laborables por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de hijos políticos, padres políticos, nietos, hermanos, hermanos políticos y abuelos/as y abuelos/as políticos del trabajador, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

h) Por el tiempo indispensable cuando las personas trabajadoras deban cumplir algún deber de carácter público y personal impuesto por la Ley o disposición administrativa, considerándose como efectivamente trabajado y sin merma alguna de la retribución que por cualquier concepto viniese percibiendo el trabajador.

i) Un día laborable por matrimonio de padre, madre, hijos, hermanos, hermanos políticos, nietos o comuniones de hijos o nietos de la persona trabajadora.

j) Dos días laborables por traslado de domicilio del trabajador/a. Tales días deberán ser disfrutados de forma continua y la persona trabajadora deberá aportar un documento que justifique dicho traslado de domicilio.

k) El tiempo necesario para su realización, en el caso de exámenes.

l) 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.

A los efectos previstos en este artículo, los hijos adoptivos, así como los casos de guarda con fines de adopción o acogimiento, se entienden equiparados a los naturales.

Asimismo, el disfrute de las licencias referidas en el presente artículo debe ser continuado, excepto lo dispuesto en el apartado f).

En los supuestos de los apartados d) y e) si la localidad en que suceden los hechos que den origen a las licencias anteriormente mencionadas, estuviese ubicada fuera de la Provincia donde radique su residencia y a más de 150 kilómetros de la misma, los plazos se ampliarán dos días más. Y si estuviese ubicada fuera de la Provincia y a más de 75 kilómetros del domicilio del trabajador, los plazos se ampliarán en 1 día más.

En caso de localidad fuera de la península, dos días adicionales. Igualmente, para los residentes en las Islas Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla cuando el hecho que los motiva se produzca fuera de las islas.

No se generará derecho a los dos días adicionales por desplazamiento cuando éste ya se haya producido como consecuencia de otra licencia de manera simultánea.

Licencias sin sueldo:

La persona trabajadora que hubiera agotado el período ordinario de suspensión de contrato por parto regulado en el apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, podrá disfrutar de una licencia sin sueldo sin percepción económica, con reserva del puesto de trabajo por un período máximo de 3 meses, en aquellos supuestos de enfermedad grave acreditada del recién nacido. Cuando el padre y la madre trabajen en Mahou, SA, uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien 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.

Licencia no retribuida: 1 día por enfermedad de familiares que no dan lugar a licencia retribuida y 1 día para la realización de trámites administrativos personales, urgentes e inaplazables, que debe avisarse con una semana de antelación o lo antes posible.

Las licencias especificadas en el epígrafe de licencias con sueldo, apartados c), d), e), f), g), i) y l) se entiende, asimismo referidas a quienes acrediten debidamente la convivencia conyugal de hecho.

Adopción: Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Artículo 34. *Excedencias.*

Excedencia voluntaria: El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo al suyo que hubiera o se produjeran en la Empresa.

Excedencia por cuidado de hijo y cuidado de familiar: Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada 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 periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, 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 las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Durante el primer año el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

CAPÍTULO VI

Ingreso y formaciónArtículo 35. *Contratación.*

Para los grupos 3,4, 5 y 7 serán de aplicación los escalados 1,2 y 3 (recogidos en las tablas salariales).

El Nivel 1A en el Grupo 3 tendrá la misma referencia salarial fija y variable que el N1, pero pudiendo alcanzar en la retribución variable una consecución total del 125 %.

A dicho Nivel 1A podrán acceder aquellas personas de convenio colectivo que por su especial desempeño y a criterio de la compañía, así se decida.

La Empresa entregará al Comité Intercentros copia básica de los contratos de trabajo, con los datos que figuren en los mismos, a excepción de los que sean de carácter personal y se informará de las previsiones de contratación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. *Periodo de prueba.*

Se fijan como periodos de prueba los siguientes plazos:

- 12 meses para titulados y licenciados.
- 6 meses para Comerciales y Marketing.
- 2 meses para el resto del personal computando todos los contratos del mismo grupo profesional.

Artículo 37. *Formación.*

La Empresa desarrollará la política de formación y promoción adecuada, en orden a la mejora del nivel cultural y profesional de sus empleados/as, según las necesidades y organizativas que se den en cada momento, procurando completar la Formación Profesional de sus trabajadores/as 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/as basándose, en la medida de lo posible en la Ley de Financiación de Formación Continua.

Asimismo, se constituirá una Comisión Paritaria de Formación cuyos miembros serán designados por y entre los representantes de los Trabajadores/as de los centros de Mahou, SA, y de la Empresa, para la información y seguimiento de los Planes de Formación al objeto de tratar asuntos, comunes a todos ellos. 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 todas las personas trabajadoras, y se reunirá de cara a realizar un seguimiento de los planes formativos de Mahou, SA.

Toda acción formativa obligatoria se llevará a cabo dentro de la jornada de trabajo, estableciendo una compensación en descanso equivalente cuando se realice fuera de la jornada.

Cuando se imparta la formación fuera de la jornada laboral, correrán a cargo de la Empresa los costes complementarios a la formación si procede (por ejemplo, transporte y comida).

La empresa desarrollara la formación necesaria para que todos los puestos que no sean amortizables se cubran con plantilla fija. Asimismo, para las nuevas necesidades que surjan en cualquier momento, la Empresa aprovechara los conocimientos existentes entre sus trabajadores, antes de proceder a su cobertura con personal externo.

Para las nuevas necesidades que surjan en cualquier departamento, la Empresa aprovechará los conocimientos existentes entre sus trabajadores/as, antes de proceder a su cobertura con personal externo.

En caso de movilidad funcional, la empresa facilitará la formación adecuada para el puesto.

Cualquier trabajador podrá presentarse a cualquier vacante con independencia de su Grupo y nivel profesional.

CAPÍTULO VII

Salud laboral

Artículo 38. *Comité de seguridad y salud.*

En cuantas materias afecten a la Seguridad y Salud en el trabajo, serán de aplicación todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento y todo lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud estará compuesto por 5 Delegados de Prevención, que se designarán de entre los distintos centros de trabajo, 5 representantes de la Empresa y los técnicos/as del Servicio de Prevención.

Artículo 39. *Comité de seguridad y salud principios generales.*

Son funciones del Comité de Seguridad y Salud promover en la Empresa 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 las personas trabajadoras de la Empresa 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 las personas trabajadoras e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas.

El Comité de Seguridad y Salud velará especialmente por la identificación de aquellos trabajos que tengan o revistan riesgos para la salud o integridad física de las personas trabajadoras.

El Comité de Seguridad y Salud debe ser informado de todos los equipos o diseños que se apliquen en el proceso productivo.

Con carácter anual, se elaborará un plan de Seguridad y Salud en el que se establezcan criterios, objetivos, políticas, etc.

Para desarrollar todas sus funciones, el Comité de Seguridad y Salud contará con el asesoramiento técnico del Servicio de Prevención y podrá solicitar a la Dirección de la Empresa la intervención, con carácter consultivo, de otros técnicos/as especializados en la materia, del Ministerio de Trabajo.

Asimismo, la Empresa dotará de atención técnico-sanitaria especializada en los distintos centros de trabajo, especialmente durante los turnos de mañana.

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

La Empresa continuará potenciando a todos los niveles la formación en materia de Seguridad y Salud, a fin de crear una cultura preventiva en la Compañía.

Los protocolos de seguridad se comunicarán y entregarán.

Artículo 40. *Vigilancia de la salud.*

La Empresa se compromete a realizar reconocimientos médicos anuales a todas las personas trabajadoras, efectuándose bajo el criterio del Servicio Médico de Empresa, en el ámbito de la competencia y funciones que le son propias y tiene encomendadas.

Las pruebas a realizar en el Reconocimiento Médico serán las definidas en el Comité de Seguridad y Salud.

Los Reconocimientos Médicos se realizarán una vez al año o con mayor frecuencia cuando sea necesario por la naturaleza de los riesgos a los que están expuestas las personas trabajadoras tal como se define en el Comité de Seguridad y Salud.

Los Reconocimientos Médicos tendrán carácter obligatorio cuando su realización sea imprescindible para evaluar el efecto de las condiciones de trabajo en la salud de las personas, cuando la obligatoriedad se determine legalmente o para verificar si su estado de salud puede suponer un peligro para el propio trabajador o para otras personas.

El Comité de Seguridad y Salud analizará y establecerá la obligatoriedad y periodicidad de las pruebas médicas necesarias en cada caso, para dar cumplimiento a los supuestos anteriormente mencionados, garantizando el derecho a la intimidad de las personas.

El Servicio Médico facilitará a cada trabajador el resultado de dicho reconocimiento.

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

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 41. *Garantías sindicales.*

Los miembros de los Comités de Empresa, afectados por este convenio, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de conformidad con lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, al objeto de realizar su actividad sindical. Cada Central Sindical presente en el Comité de Empresa podrá acumular trimestralmente 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 las personas trabajadoras, 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 de la actividad de la Empresa, en cualquiera de los Departamentos de la Empresa.

Al objeto de ordenar el disfrute de la reserva de horas sindicales, se establecen las siguientes normas:

1) Norma general:

Todo Representante del Personal para cumplir las funciones propias de su cargo dentro de la jornada de trabajo deberá avisar a su respectivo Mando.

Caso de no existir el mencionado aviso, las funciones a realizar por el Representante Sindical durante la jornada de trabajo serán las asignadas a su puesto de trabajo.

2) Salidas al Exterior del Centro de Trabajo:

La Representación de los Trabajadores/as, en el uso de las horas sindicales a que son acreedores, se comprometen formalmente a avisar a sus correspondientes Mandos a través de un correo electrónico, lo antes posible, y en todo caso con una antelación mínima de 24 horas, salvo en los casos de ineludible y probada necesidad sindical.

3) Acumulación de horas sindicales:

La acumulación de horas se comunicará, en la medida de lo posible, con la suficiente antelación a la Dirección de Personas y Organización.

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 medios suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil y espontánea con las personas trabajadoras y que podrán ser utilizados para realizar comunicaciones e información de interés directo y laboral en la Empresa. Las comunicaciones se realizarán siempre bajo la responsabilidad del Secretario de la Representación legal de los Trabajadores/as, 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.

Los miembros de la Comisión de Control del Plan de Pensiones pertenecientes a la plantilla que no sean miembros del Comité dispondrán de las horas necesarias en la jornada de trabajo por cuenta de la Empresa para asistir a las reuniones que se convoquen por dicha comisión, así como a los cursos de formación.

Capacidad y sigilo profesional: Los miembros del comité de empresa y este en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

Artículo 42. *Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros es el órgano representativo y colegiado del conjunto de las personas trabajadoras en la Empresa. El Comité Intercentros, regido por su correspondiente Reglamento, consta de 13 miembros. Éstos dispondrán del mismo número de horas y locales, que tienen como miembros que son de los Comités de Empresa.

En lo que respecta a funciones, serán las establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, cuya distribución la realizarán los Comités de Empresa y el Comité Intercentros, evitando la duplicidad de tal manera que un mismo tema no se trate en foros distintos. En relación con lo anterior, el Comité Intercentros designará de los miembros de los Comités de Empresa, aquéllos que han de formar parte de las distintas comisiones de trabajo del mismo salvo la Comisión Negociadora que se designará ad hoc para la correspondiente negociación colectiva.

El Comité Intercentros será el órgano competente para negociar en los procedimientos colectivos regulados en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores cuando existan trabajadores afectados en más de un centro de trabajo.

A cada miembro del Comité Intercentros y a un Delegado/a Sindical de cada sindicato con representación en el Comité Intercentros, se le asignará la cantidad de 95,99 euros mensuales para gastos de desplazamientos u otros gastos, ascendiendo dicha cantidad a 40,97 euros en el caso de los restantes miembros de los Comités y Delegados/as Sindicales de los centros de trabajo, cantidades que se incrementarán en la subida de convenio.

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

Artículo 43. *Secciones sindicales.*

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

El secretario general de las secciones sindicales (no miembros del comité) con representación en el Comité Intercentros dispondrán de un crédito horario de 40 horas anuales que serán cedidas del crédito que disponga el Comité de Empresa y delegados sindicales de la central correspondiente.

Artículo 44. *Asambleas.*

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

La representación de los trabajadores podrá solicitar la opinión de la plantilla, a través de medios telemáticos, que, de común acuerdo con la empresa, sean habilitados al efecto.

Estarán legitimados para solicitar dichas asambleas los Representantes Legales de los Trabajadores/as, como órgano representativo de los mismos; también podrán solicitarlas los mismos trabajadores/as, 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 las personas trabajadoras podrán celebrar dichas asambleas. La Representación Legal de los Trabajadores/as será responsable, en todo momento, de que las asambleas se desarrollen con absoluta normalidad y sin interrumpir la actividad de la empresa, haciéndose expresa mención de la reserva de acciones que pudieran corresponder a la empresa, si a ello hubiere lugar.

El personal de Mahou, SA, 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.

Artículo 45. *Actividades varias.*

El Comité Intercentros designará una Comisión cuyo objeto será la organización de actividades culturales, deportivas, etc., para todo el personal de la Empresa. A este fin, se asigna un presupuesto de 55.474,42 euros, que se incrementará según las actualizaciones de convenio. El pago de dichas actividades se realizará mediante transferencia bancaria, contra la factura presentada por el Comité.

Artículo 46. *Reclamaciones del personal.*

Cualquier reclamación o queja del personal deberá ser planteada, en primera instancia, ante su inmediato superior. Si la misma no fuera atendida, podrá acudir a la Dirección de Personas y Organización.

Asimismo, la persona trabajadora podrá plantear su reclamación a través del Comité de Empresa.

CAPÍTULO IX

Garantía de empleo

Artículo 47. *Garantía de empleo y ocupación efectiva.*

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

Si por cualquier circunstancia se produjeran excedentes de plantilla, la regulación de los mismos se llevaría a cabo con un sistema de prejubilaciones pactadas con el Comité Intercentros.

La Empresa no utilizará ninguno de los supuestos contemplados en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores para extinguir contratos, salvo que medie acuerdo con el Comité Intercentros.

Si, la aplicación de lo acordado anteriormente supusiera un riesgo cierto de viabilidad de la Empresa, ambas partes se comprometen a buscar una salida negociada y pactada.

La Empresa de acuerdo a la legalidad vigente, se compromete a mantener la ocupación efectiva de todas las personas trabajadoras de plantilla.

Disposición transitoria primera. *Plan de pensiones.*

La Representación de la Empresa y de los Trabajadores propondrán a la Comisión de control del plan de pensiones, la adaptación de su reglamento al contenido del presente convenio colectivo. A tal fin, las principales modificaciones del referido Reglamento, serán las que se detallan a continuación:

Para el colectivo A: se adaptarán los conceptos retributivos que componen el salario pensionable, de acuerdo con las nuevas tablas salariales y resultando ser los siguientes: salario base, plus convenio y pagas extras, sin perjuicio de lo previsto en el actual reglamento.

Para el colectivo B: derivado de la integración de dicho colectivo en la clasificación profesional del Convenio Colectivo de Mahou, SA, para el personal en plantilla a 31 de diciembre de 2018, se tendrá en cuenta a los efectos del salario pensionable, los importes percibidos por los conceptos retributivos, recogidos como salario pensionable a la fecha de 31 de diciembre de 2018, con los sucesivos incrementos derivados de la negociación colectiva.

Para el colectivo C: a partir de la firma del Convenio Colectivo, tendrá derecho a aportaciones por parte del promotor, de acuerdo con las siguientes reglas:

– El salario pensionable estará compuesto por el salario base, el plus convenio y las pagas extraordinarias.

– El porcentaje sobre el salario pensionable será el siguiente:

2024: 3,5 % del salario pensionable.

2025: 4 % del salario pensionable.

2026: 4,5 % del salario pensionable.

2027: 5 % del salario pensionable.

Disposición transitoria segunda. *Jubilación.*

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.

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 transitoria tercera. *Sistema de clasificación profesional.*

Las personas que a la firma del convenio colectivo estuvieren encuadradas en los grupos 7 y 8 del convenio colectivo 2013-2018, pasarán a integrarse dentro del grupo 6 Administrativo (Nivel 1), manteniendo, en su caso, en un complemento personal no absorbible ni compensable, la diferencia entre su salario actual y el salario de referencia de categoría.

Disposición transitoria cuarta. *Acuerdo de integración del centro de Granada dentro del Convenio Colectivo de Mahou.*

Grupo profesional:

En la vigencia del convenio colectivo, el colectivo de Granada se integrará en técnico de gestión 2 según la clasificación profesional acordada en el convenio colectivo 2013-2018, sin perjuicio de complementos *ad personam*.

Aquellas personas trabajadoras que en su retribución total anual por todos los conceptos (incluido el complemento *ad personam* 95 origen Granada), se encuentren por debajo de la cantidad correspondiente al técnico de gestión 2 (fijo + variable), alcanzarán dicho importe en el plazo de 4 años, incrementándose anualmente de forma proporcional.

Aquellas personas trabajadoras cuya retribución global anual (fijo más variable al 100%) que hayan gozado de un salario superior por acuerdos individuales de la categoría de técnico de gestión 2 (fijo + variable), mantendrán la retribución que hasta la fecha venían percibiendo, manteniéndose como variables los conceptos que hasta la fecha se venían percibiendo como tales y como fijos los conceptos que hasta la fecha venían percibiendo como tales.

Las personas trabajadoras de las categorías administrativas (en jornada continuada de mañana) se incorporarán al grupo profesional administrativo I según la clasificación profesional acordada en el Convenio Colectivo 2019-2023, (según importe de tablas anexas al presente convenio para el nivel I administrativo, sin retribución variable). Los que están por encima del salario de la categoría de referencia mantendrán en su caso a título personal los importes superiores.

A partir de la entrada en vigor del convenio colectivo (1 de enero de 2019), y con la integración del colectivo de Granada en el Convenio Colectivo de Mahou, pierde vigencia el actual convenio colectivo de aplicación al colectivo de Granada, en toda su extensión (incluyendo el complemento de antigüedad). A tal efecto, mantendrán a título personal los importes que por dicho concepto estuvieran percibiendo a día de hoy, no produciéndose nuevos devengos de antigüedad. De forma extraordinaria, y adicionalmente a lo expuesto en los párrafos anteriores, en los años 2019, 2020, 2021 y 2022, se incrementará a título personal el complemento *ad personam* 95 origen Granada al personal anteriormente indicado, en el importe de un nuevo cuatrienio, en la fecha en la que a cada trabajador le hubiera correspondido, de encontrarse vigente el citado complemento de antigüedad.

Plan de pensiones:

El colectivo de Granada se incorporará al plan de pensiones de Mahou, SA, con aportaciones a cargo del promotor, en un porcentaje del salario pensionable del Técnico de Gestión 2. Los porcentajes de aplicación serán los siguientes:

2024, 2025, 2026, 2027 y 2028: 0,5% hasta alcanzar el 5% de aportación sobre el salario pensionable.

A tal efecto, ambas partes adaptarán el reglamento del plan de pensiones.

Beneficios sociales:

Seguro de vida, ayuda estudios hijos, ayuda estudios trabajadores: a partir de 1 de enero de 2019, serán de aplicación a todos los colectivos el régimen previsto en el Convenio Colectivo de Mahou, SA.

Disposición transitoria quinta.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el régimen de vacaciones, las personas trabajadoras provenientes del anterior Convenio Colectivo de Mahou, SA, que a la firma del presente convenio colectivo, tuvieran un régimen de vacaciones distinto conservarán a título personal dicho régimen de conformidad con el acta que reguladora del mismo.

Disposición transitoria sexta.

Ambas partes acuerdan que la modificación del artículo 34 del convenio colectivo tendrá efectos desde el día siguiente a la firma del acuerdo colectivo que supuso su modificación, es decir, desde el día 23 de noviembre de 2023, por lo que la excedencia voluntaria especial queda derogada y sin efecto desde dicha fecha.

Por consiguiente, no se tendrá derecho a la excedencia voluntaria especial para aquellas solicitudes cuya fecha de inicio de disfrute sea posterior al 22 de noviembre de 2023, independientemente de que la solicitud se hubiera presentado con anterioridad a dicha fecha.

Disposición adicional primera. *Premio a la antigüedad por una sola vez.*

Se mantiene el derecho al cobro del premio de antigüedad para las personas trabajadoras adscritos a los centros de trabajo de Titán y Nestares, todo ello según lo previsto en el Convenio Colectivo 2013-2018.

Se mantiene el derecho al cobro del premio de antigüedad para las personas trabajadoras adscritas al centro de trabajo de Granada, según lo previsto en el convenio colectivo de la empresa cervezas Alhambra, SL, 2009-2015.

Disposición adicional segunda. *Planta Piloto.*

Sin perjuicio de lo previsto en el presente convenio colectivo, las personas trabajadoras de planta piloto mantendrán su régimen actual en materia de jornada, horario, retribución y complementos salariales, sin perjuicio de la adaptación de complementos previsto en el presente convenio. En lo que respecta a las vacaciones se establecerán por los responsables de la misma los correspondientes cuadrantes.

Igualmente el personal actual de Mahou, SA, que preste servicios en Alovera, mantendrá, a título personal, los complementos que por dicha circunstancia esté percibiendo.

Disposición adicional tercera. *Organización del trabajo.*

Con independencia de la normativa y legislación vigente se procederá a una puntual información sobre puesta en marcha de nuevas tecnologías que puedan establecerse. Igualmente, el Comité Intercentros será informado y consultado sobre cualquier cambio que se fuera a realizar en la Organización del trabajo.

Disposición adicional cuarta. *Contratos de prácticas y formación.*

En relación con el salario para los contratos en prácticas será de aplicación el 75 % del salario indicado para su grupo profesional y nivel. Para los contratos para la formación y el aprendizaje será de 19.198,67 euros. Que se actualizarán a partir de 2025 según incremento de convenio.

Se crea una comisión para el encuadramiento de los actuales trabajadores en los nuevos Grupos profesionales de acuerdo con el sistema de clasificación profesional pactado.

Disposición adicional quinta. *Calidad.*

Mahou, SA, consciente de la importancia que para el desarrollo de la Empresa supone la calidad de sus productos y procesos, asume como vía para su consecución la adopción de un Sistema de Gestión de Calidad basado en el cumplimiento de la Normas que determine la compañía. Se informará al Comité Intercentros del sistema de gestión de calidad elegido previamente a la puesta en marcha.

Disposición adicional sexta. *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.

En caso de desacuerdo de la Comisión Paritaria a la que se refiere la Disposición Final Primera, el tema deberá ser sometido a la consideración al organismo previsto en el sistema no judicial de solución de conflictos, siempre utilizando la vía de la mediación y siendo la vía del arbitraje en todo caso voluntaria para ambas partes. Todo ello sin perjuicio de acudir ante los órganos jurisdiccionales.

Disposición adicional séptima. *Medio ambiente.*

Mahou, SA, consciente de su compromiso con el mantenimiento de su entorno sostenible, asume como vía para su consecución la adopción de un Sistema de Gestión Medioambiental basado en el cumplimiento de las normas que determine la compañía. Se informará al Comité Intercentros del sistema de gestión medioambiental elegido previamente a la puesta en marcha.

Disposición adicional octava. *Plan de Pensiones.*

Existe un Plan de Pensiones de empleados/as de Mahou, del sistema de empleo y de aportación definida desde el año 2001, que cubre las contingencias de incapacidad, jubilación y fallecimiento.

La Empresa asumirá el coste de la póliza de responsabilidad civil a favor de la comisión de control en el capital recomendado por expertos, elegidos por consenso de la comisión de control. Asimismo, asumirá el coste de auditores y actuarios siempre que haya acuerdo en la designación, según el régimen de mayorías regulado en el Reglamento del Plan de Pensiones.

Se adaptará el Reglamento del Plan de Pensiones de acuerdo con lo pactado en el convenio colectivo en cuanto a conceptos que integran el salario pensionable.

Disposición adicional novena. *Comisión Intercentros Grupo.*

En base a lo establecido en el acta n.º 19 de julio de 2003 y a lo establecido en el acta de constitución de dicha comisión el 12 de diciembre de 2003 se acuerda dar continuidad a la Comisión Intercentros de Grupo manteniendo con la Dirección del Grupo, con carácter ordinario, dos reuniones anuales, y con carácter extraordinario siempre que una de las partes lo solicite por motivos justificados de su competencia de mutuo acuerdo con la Empresa.

Disposición adicional décima. *Contrataciones.*

Si hubiera necesidades de contratación temporal en los centros de trabajo originadas por causa de vacaciones o absentismo, y se decidiera contratar, se cubrirán con contratos temporales valorando positivamente los CV recibidos y presentados por las personas trabajadoras.

Disposición adicional undécima. *Plan de Igualdad.*

Se acuerda la negociación de un nuevo plan de igualdad, conciliación y diversidad, de Mahou, SA, durante el año 2024.

Disposición adicional duodécima.

Se crea una Comisión para el encuadramiento de las personas trabajadoras en los grupos profesionales de acuerdo con el sistema de clasificación pactado.

Las nuevas incorporaciones que se produzcan en la sede corporativa para el negocio de cerveza tradicional serán con contrato Mahou.

Disposición final primera. *Comisión Mixta de interpretación (Comisión Paritaria).*

Las funciones de la Comisión Mixta de Interpretación son:

- 1.º Interpretación del convenio.
- 2.º Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos.
- 3.º Conciliación de los problemas de lo pactado.
- 4.º Vigencia del cumplimiento de lo pactado.
- 5.º Otras actividades que ayuden a la eficacia práctica del convenio.

Los miembros de dicha comisión paritaria serán los siguientes:

Representación de los trabajadores/as:

Aurelio Sánchez García.
Rosa Garijo Menchón.
Cándido Álvarez Rocas.
Antonio Brunete Aguado.
Jesús Miguel Barquín González.
Alfonso Díez Molina.
Fernando Lamata Zamorano.
Celia Padial.
Emilio Jabonero García-Conde.
Miguel Marín Rodríguez.
Julio Reales Sierra.
Raúl Santiago Gómez Sánchez.
Miguel Ángel Rodríguez.
Pilar Cotet Pujadas.

Representación de la empresa:

Jesús Domingo Domingo.
José María García López.
Mercedes Almendro Hodgson.
Rosario Rubio López.

Disposición final segunda. *Modificaciones societarias.*

El Comité Intercentros tendrá derecho a ser informado con carácter previo y a emitir informe en un plazo máximo de quince días, sobre la ejecución por parte del empresario

de las decisiones adoptadas por este, sobre los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición final tercera. *Subcontratación y traslado de actividades.*

La empresa informará de las materias indicadas a continuación, a la Representación de los Trabajadores previamente a la subcontratación de actividades desarrolladas por personal propio de la Compañía y que constituyan propia actividad:

- Razón Social.
- Objeto y duración de la contrata.
- Lugar de ejecución de la contrata.
- En su caso, número de trabajadores que serán ocupados en el centro de trabajo de la Empresa y medidas previstas para la coordinación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Se informará y justificará al Comité Intercentros previamente a la adopción de cualquier medida que suponga un traslado, total o parcial, de actividades de los departamentos de Administración de Mahou, SA, a otros centros administrativos del Grupo. La adopción de estas medidas en ningún caso supondrá la reducción de puestos de trabajo. En caso contrario, se estará a lo dispuesto en el artículo 47 del convenio colectivo.

Disposición final cuarta. *Análisis de las necesidades de plantilla.*

Ambas partes se comprometen durante el año 2024, a realizar un análisis conjunto de las necesidades futuras de contratación de plantilla.

ANEXO

Faltas y sanciones

Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con lo establecido en el presente anexo:

Graduación de faltas:

1. Se considerarán faltas leves:
 - a) De 1 a 3 faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes y por un tiempo inferior a 30 minutos (tiempo global de las faltas).
 - b) Inasistencia injustificada de 1 día al trabajo durante el periodo de 1 mes.
 - c) No comunicar con la antelación previa debida la inasistencia al trabajo por causa justificada salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
 - d) No comunicar el cambio de domicilio o residencia a la empresa desde el momento en que el mismo se produzca efectivamente.
 - e) El abandono del trabajo o no esperar el relevo en el puesto, sin causa que lo justifique, por breve tiempo. Si consecuencia de esto se causara perjuicio de alguna consideración a la empresa, a los compañeros, o fuera causa de accidente, podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
 - f) Pequeños descuidos en la conservación del material.
 - g) Falta de aseo y limpieza personal.
 - h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
 - i) Comer fuera de los espacios autorizados para ello.

j) La incorrección en la actitud o en la respuesta al dirigirse a superior o cualquier otra persona.

k) No avisar al jefe inmediato de los defectos del material o de su necesidad para seguir trabajando cuando se tenga conocimiento de ello.

l) La desatención y falta de corrección en el trato al público cuando no se perjudique la imagen de la empresa.

m) Colaborar con el autor o autores de una falta leve.

n) La falta de asistencia no justificada a cursos de formación obligatorios impartidos dentro de la jornada de trabajo.

o) El incumplimiento de las normas medioambientales vigentes en la empresa que no causen un perjuicio grave o muy grave y siempre que haya sido formado en esta materia.

p) Uso indebido de los teléfonos fijos y móviles de la Empresa, así como el abuso en la utilización del teléfono móvil propio durante la jornada de trabajo.

q) El uso indebido de los sistemas informáticos de la empresa para acceder a la red pública de Internet, cuando con ello no se derive un perjuicio para la misma.

2. Se considerarán faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un periodo de treinta días por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada de dos a cuatro días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique.

c) No comunicar con puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a sus prestaciones.

d) Entregarse a juegos o distracciones cualesquiera que sean dentro de la jornada de trabajo.

e) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

f) El abandono del trabajo o no esperar el relevo en el puesto, sin causa que lo justifique, por breve tiempo. Si consecuencia de esto se causara perjuicio grave a la empresa, a los compañeros, o fuera causa de accidente, podrá ser considerada como muy grave según los casos.

g) La simulación de enfermedad y/ o accidente.

h) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como la negativa a facilitar a la misma la documentación por ésta requerida y referente a su puesto de trabajo.

i) Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.

j) La anotación maliciosa de datos erróneos en cualquier documento requerido por la empresa para el desarrollo del servicio.

k) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

l) La imprudencia en acto de servicio si implica riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio la falta de utilización de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

m) Ausentarse del centro sin autorización.

n) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y en general, bienes de la empresa para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

o) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas o vehículos de la empresa cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la misma, cuando se conozcan.

- p) El quebranto de la información de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- q) La embriaguez o drogodependencia no habitual en el trabajo. Siendo sancionable la conducción bajo los efectos del alcohol, durante la jornada de trabajo.
- r) La falta de aseo y limpieza personal cuando afecta a la buena marcha del servicio, y siempre que se hubieran producido quejas de sus compañeros o hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- s) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.
- t) Entrar en instalaciones prohibidas y zonas peligrosas, Identificados y señalizados al personal no autorizado.
- u) Realizar colectas, recoger firmas realizar propaganda político social, aconsejar o incitar a las personas trabajadoras a que incumplan sus deberes, escribir letreros en las paredes, en lo que exceda a la Ley Orgánica de Libertad Sindical, siempre que no medie autorización previa de la empresa.
- v) Colaborar con el autor o autores de una falta grave.
- w) Tolerar a los subordinados que trabajen quebrantando las normas de seguridad de la empresa sin haber denunciado dicha situación ante la Dirección.
- x) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, y siempre que hubiese mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
- y) El uso indebido de los sistemas informáticos de la empresa para acceder a la red pública de Internet cuando se derive un perjuicio para la empresa.
- z) Comer en lugares no autorizados para el personal sometido a la normativa de manipulación de alimentos.
- aa) Fumar fuera de las zonas autorizadas al efecto en función de lo establecido por la legislación.
- bb) La comisión de una infracción de tráfico de carácter grave durante la jornada de trabajo. Quedan excluidas del presente artículo las derivadas de estacionamiento en zonas no autorizadas.
- cc) El incumplimiento reiterado de las normas medioambientales vigentes en la empresa y siempre que hubiese mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre y se hubiera derivado un perjuicio grave para la empresa y siempre que haya sido formado en esta materia.
- dd) La negativa al reconocimiento periódico por los servicios médicos de la empresa, en aquellos casos en los que el estado de salud pueda producir grave perjuicio a él mismo, a sus compañeros o al producto.

3. Se considerarán faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o veinte durante un año.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que con ello se derive un perjuicio muy grave para las personas o cosas.
- d) El abandono del trabajo, o no esperar el relevo en el puesto, sin causa que lo justifique, por breve tiempo. Si consecuencia de esto se causa perjuicio grave a la empresa, a los compañeros, o fuera causa de accidente.
- e) La desobediencia a las órdenes o instrucciones de trabajo de las que se deriven perjuicios graves para la empresa.
- f) El fraude, deslealtad o abuso de confianza voluntario en las gestiones encomendadas que causen un grave perjuicio a la empresa.
- g) Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos de forma voluntaria en primeras materias, útiles, elementos mecánicos, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

- h) El hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- i) La embriaguez y la drogodependencia repetitiva en el trabajo, que repercute negativamente en el trabajo, habiendo sido advertido por la empresa. Siendo sancionable la conducción bajo los efectos del alcohol durante la jornada de trabajo, cuando haya sido advertido previamente por la Empresa, como consecuencia de hechos similares.
- j) Violar el secreto de la correspondencia, documentos y revelar datos reservados a la empresa.
- k) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- l) Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto o consideración a los mandos, jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- m) La anotación maliciosa de datos erróneos en cualquier documento requerido por la empresa para el desarrollo del servicio que causara un grave perjuicio.
- n) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- p) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los clientes de la empresa.
- q) Colocar en grave riesgo de accidente a un compañero u ocasionar accidente grave o averías en las máquinas e instalaciones, por negligencia o imprudencia inexcusable.
- r) La anulación o modificación por propia cuenta, sin autorización, de los aparatos y dispositivos de seguridad y protección.
- s) Las faltas de asistencia por 3 días consecutivos sin aviso ni justificación.
- t) No cumplir las prescripciones médicas por parte de las personas trabajadoras accidentados, así como realizar actividades incompatibles o contraindicadas con la baja.
- u) La simulación o prolongación de forma voluntaria de enfermedad o accidente. Se entenderá en todo caso como simulación cuando el trabajador realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- v) La colaboración voluntaria directa o indirecta en la comisión de una falta muy grave o delito definido en el Código Penal.
- w) La negativa a facilitar con diligencia y exactitud cuantos datos laborales sean pedidos por la dirección o sus representantes para el cumplimiento de disposiciones legales.
- x) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- y) El acoso sexual o su simulación.
- z) La inobservancia de los servicios mínimos de mantenimiento de las instalaciones o pactados en caso de huelga.
- aa) Realizar trabajos particulares de forma continuada dentro de la jornada laboral.
- bb) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado 2 o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza.
- cc) Encubrir al autor o autores de una falta muy grave.
- dd) El uso indebido de los sistemas informáticos de la empresa para acceder a la red pública de Internet cuando se derive un perjuicio grave para la empresa.
- ee) El incumplimiento consciente y reiterado de las normas medioambientales vigentes en la empresa cuando de su incumplimiento se cause un perjuicio muy grave a la empresa, siempre que haya sido formado en esta materia.

Sanciones:

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el párrafo anterior son las siguientes:

Por falta leve: amonestación verbal o escrita o suspensión de empleo y sueldo de hasta 1 día.

Por falta grave: traslado de puesto dentro del mismo centro de trabajo o suspensión de empleo sueldo de 2 a 14 días.

Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 15 días a 30 días, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta 1 año o despido disciplinario.

Prescripción:

Faltas leves: a los 10 días.

Faltas graves: a los 20 días.

Faltas muy graves: a los 60 días.

Desde la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Se procederá a comunicar a la representación de los trabajadores de acuerdo con la normativa vigente.

Tablas salariales 2024

| Grupos | S. Base / Plus convenio | Paga extra prorrateada | Complemento B (d. Patrona Estándar, C. Vac. y C. RJ) | Hora extra | Hora noct. | Compl. rotac. | Grado de consecución | Incentivo variable |
|--------------------------------------|-------------------------|------------------------|--|------------|------------|------------------|-------------------------|--------------------|
| 1. Directivos y mandos: | | | | | | | | |
| Nivel 1 | 4.863,74 | 810,62 | 138,00 | | | | | |
| Nivel 2. | 4.464,62 | 744,10 | 138,00 | | | | | |
| Nivel 3. | 4.223,11 | 703,85 | 138,00 | | | | | |
| 2. Supervisores: | | | | | | | | |
| Supervisor. | 3.995,95 | 665,99 | 138,00 | | | | | |
| 3. Técnicos de Gestión: | | | | | | | | |
| Técnico de Gestión N.1 A. | 2.596,00 | 432,67 | 138,00 | | | | 125 % | 6.507,50 |
| Técnico de Gestión N.1. | 2.596,00 | 432,67 | 138,00 | | 3,45 | | 100 % | 5.206,00 |
| Técnico de Gestión N.2. | 2.258,51 | 376,42 | 120,06 | | | | 100 % | 4.529,20 |
| Técnico de Gestión N.3. | 1.912,98 | 318,83 | 103,50 | | | | 100 % | 3.839,24 |
| 4. Técnicos Comerciales y Marketing: | | | | | | | | |
| Técnico Comercial / Marketing N.1. | 2.596,00 | 432,67 | 138,00 | | | | 100 % | 5.206,00 |
| Técnico Comercial / Marketing N.2. | 2.258,51 | 376,42 | 120,06 | | | | 100 % | 4.529,20 |
| Técnico Comercial / Marketing N.3. | 1.912,98 | 318,83 | 103,50 | | | | 100 % | 3.839,24 |
| 5. Gestores Comerciales: | | | | | | | | |
| Gestor Comercial N.1. | 2.681,22 | 446,87 | 138,00 | | | | 100 % | 5.369,44 |
| Gestor Comercial N.2. | 2.332,66 | 388,78 | 120,06 | | | | 100 % | 4.671,41 |
| Gestor Comercial N.3. | 2.010,91 | 335,15 | 103,50 | | | | 100 % | 4.027,08 |
| 6. Administrativos: | | | | | | | | |
| Nivel 1 A. | 2.550,64 | 425,11 | 138,00 | 6,37 | 5,31 | 11,82 | | 0,00 |
| Nivel 1. | 2.219,05 | 369,84 | 120,06 | 6,15 | 5,23 | 11,61 | | 0,00 |
| Nivel 2. | 1.912,98 | 318,83 | 103,50 | 4,78 | 3,99 | 8,86 | | 0,00 |

| Grupos | S. Base / Plus convenio | Paga extra prorrateada | Complemento B (d. Patrona Estándar, C. Vac. y C. RJ) | Hora extra | Hora noct. | Compl. rotac. | Grado de consecución | Incentivo variable |
|-------------------------------|-------------------------|------------------------|--|------------|------------|------------------|-------------------------|--------------------|
| 7. Técnicos de Planta Piloto: | | | | | | | | |
| Técnico de Planta Piloto N.1. | 2.596,00 | 432,67 | 138,00 | | 4,20 | | 100 % | 5.206,00 |
| Técnico de Planta Piloto N.2. | 2.258,51 | 376,42 | 120,06 | | 4,05 | | 100 % | 4.529,20 |
| Técnico de Planta Piloto N.3. | 1.912,98 | 318,83 | 103,50 | | 3,95 | | 100 % | 3.839,24 |