I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Educación, Universidades y Empleo

12826 Resolución de 30 de julio de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio y tabla salarial, denominación Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza, S.A.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente, 30/01/0083/2013; referencia, 201344110021; denominación, Estrella de Levante, Fabrica Cerveza, S.A.; código de convenio, 30000532011981; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 12/06/2013, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 30 de julio de 2013.—El Director General de Trabajo, Fernando José Vélez Álvarez.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA "ESTRELLA DE LEVANTE, FABRICA DE CERVEZA, S.A."

AÑOS 2013 A 2015

Preámbulo

En el presente convenio, las partes negociadoras mantienen el espíritu de avance reflejado en el preámbulo del anterior convenio:

"A la vista de las importantes modificaciones producidas en la legislación laboral, la Dirección de la Empresa junto con la representación de los trabajadores de Estrella de Levante, S.A., han adoptado un conjunto de medidas con la finalidad de crear las condiciones que permitan la creación de empleo fijo, respetándose en todo caso las condiciones actuales para los trabajadores en plantilla a la firma de este convenio.

Con este acuerdo se pretende crear las condiciones para, sin perjudicar a los trabajadores actuales, favorecer y potenciar políticas de generación de empleo.

Es intención de la Dirección de la Empresa favorecer e impulsar nuevas inversiones técnicas, productivas y comerciales, así como potenciar la marca Estrella de Levante, para una mayor viabilidad futura de la Empresa y generar empleo estable".

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

El presente convenio afectará a toda la plantilla de todos los centros de trabajo de "Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza, S.A:", dedicada a la fabricación de cerveza y malta.

Artículo 2.- Vigencia

Entrará en vigor el día uno de enero de dos mil trece y su duración será de tres años, finalizando el treinta y uno de diciembre de dos mil quince.

Artículo 3.- Prórroga

Este convenio se considerará prorrogado tácitamente, de año en año, si ninguna de las partes lo denuncia ante la autoridad laboral competente con tres meses de antelación al término de la vigencia del mismo.

Cuando sea denunciado el convenio en las condiciones y plazos previstos en el párrafo anterior, aunque las negociaciones de un nuevo convenio se alarguen y sobrepasen la fecha del treinta y uno de diciembre de dos mil quince, éste seguirá en vigor en todos sus términos hasta que no exista un nuevo acuerdo.

No obstante, al término de su vigencia, el convenio podrá ser negociado a petición de cualquiera de las partes, aun cuando no hubiese sido denunciado en los plazos previstos.

Artículo 4.- Incrementos salariales

a) Incremento de convenio:

Años 2013: Las tablas anexas al presente convenio que son el resultado de incrementar en un 1% las del año anterior.

Años 2014 y 2015: Incremento del 1%, sobre las tablas salariales del año anterior.

b) Abono variable años 2013, 2014 y 2015:

Pago de una cantidad cuyo importe se calculará por el resultado de incrementar en un 1,2% las tablas salariales. Este concepto se percibirá cuando el coste por Hl (masa salarial/hectolitros producidos) se reduzcan en los parámetros pactados.

Masa salarial: Son todos los conceptos retributivos que perciben los trabajadores en el transcurso de un año natural, incluyendo el coste de la seguridad social (sin tener en cuenta los incrementos pactados en convenio).

Hectolitros producidos: Es el volumen declarado anualmente según la producción realizada en la fábrica en el año natural de que se trate la aplicación (mas menos 1% año anterior).

Objetivo: Reducción de un 1% la masa salarial por Hl.

Periodo de liquidación: Semestral

Consolidación en las tablas salariales: Sin consolidación.

Funcionamiento:

Cada mes de Junio se comparará la ratio con el mismo periodo del año anterior. En el caso de que en los 6 primeros meses del año el ratio disminuya un 1% o más, los trabajadores incluidos en la estructura salarial de convenio, percibirán este importe en un solo pago en el mes siguiente.

Si el porcentaje fuera menor del 1%, se pagará la parte proporcional que resulte hasta llegar al 0% en el caso de no mejora.

Cada final de año (Diciembre) se comparará el año actual contra el anterior:

1) Si alcanzada el objetivo marcado y se consigue una reducción del ratio igual o superior al 1%, los trabajadores incluidos en la estructura salarial de convenio, en caso de no haberlo recibido ya según lo previsto en párrafos anteriores, percibirán íntegro este importe para el caso de que en Junio el cumplimiento hubiera sido del 0%, o la cantidad restante de abonar, en el caso de que en Junio el cumplimiento hubiera sido parcial. En ambos casos el abono de la cantidad se realizará en el mes siguiente.

2) Si la reducción del ratio es inferior al 1% pero por encima del 0%, se abonará la cantidad resultante de la que se retraerá la que eventualmente se hubiera percibido en el mes de Junio en caso de cumplimiento parcial, salvo en el caso de que en el mes de Junio se hubiera cumplido el objetivo en cuyo caso no se tendrían que devolver las cantidades percibidas. En caso de haber lugar a pago alguno se realizará en el mes siguiente.

3) Si no se consigue el objetivo de reducción del coste por Hl, no se abonará ninguna cantidad, pero tampoco se exigirá la devolución de las cantidades percibidas en el primer semestre.

Artículo 5.- Comisión paritaria de Interpretación

Para las funciones de interpretación y arbitraje del presente convenio y de los problemas o cuestiones derivadas de su aplicación, se constituye una Comisión formada por:

- En representación de la Empresa:

Cinco vocales, si es posible, y en su defecto aquellos o aquellas personas en quienes deposite su representación la Empresa.

- En representación de los trabajadores:

Cinco trabajadores elegidos por el Comité de Empresa, de entre sus componentes o en su defecto de los trabajadores de la Empresa.

El voto global de las dos representaciones, será paritario. Las funciones de interpretación y arbitraje asignadas a esta Comisión, no podrán obstruir en ningún caso la posibilidad de recurso a las jurisdicciones correspondientes.

Ambas representaciones podrán estar asesoradas durante las sesiones de trabajo por cuantos técnicos estimen oportunos, elegidos libremente por ambas partes. Los asesores tendrán voz pero carecerán de voto.

Si no existe acuerdo en la Comisión, se recurrirá en primer término al intento de mediación ante la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de la Región de Murcia, con carácter previo al planteamiento de demanda del conflicto colectivo.

Capítulo II

Organización del trabajo

Artículo 6.- Jornada Laboral

Se pacta el siguiente régimen de jornada:

JORNADA: La jornada laboral será de ocho horas diarias, con media hora de descanso para bocadillo y se establecerá con criterios de flexibilidad organizativa y productiva, respetando en todos los casos los límites legales de descanso.

Todos los trabajadores tendrán derecho a dos días de descanso semanales ininterrumpidos, que serán el sábado y el domingo preferentemente. Este descanso podrá ser modificado por contrato de trabajo individual. No obstante lo anterior, se respetará como garantía personal el cómputo anual de jornada que tuviese acreditado cada trabajador, a título individual, antes de la entrada en vigor de este convenio, si resultase inferior a la aquí convenida.

Los excesos horarios por jornadas individuales más beneficiosas, en cómputo anual, de existir, se compensarán por la Dirección en función de las necesidades productivas de la Empresa sea mediante los descansos correspondientes - pudiendo acumularse por semanas completas sin perjudicar a la organización y necesidades productivas de la empresa - sea mediante su compensación económica (según anexo 2). En todo caso ese posible exceso tiene la consideración de horas de carácter ordinario.

Los complementos por trabajo en sábados y festivos no serán de aplicación para aquellos trabajadores que sean contratados expresamente para trabajar en estos días, total o parcialmente, o que lo tuvieran en su contrato individual establecido en esos días.

El tiempo de trabajo se computará de forma que tanto al principio como al final de la jornada el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

HORARIOS:

Secciones y departamentos a turnos:

Turno de mañana: de seis a catorce horas

Turno de Tarde: de catorce a veintidós horas

Turno de noche: de veintidós a seis horas

Secciones y departamentos que no trabajen a turnos:

Jornada partida: de 8 a 14 horas y de 17 a 19 horas.

Se respetará a título individual como garantía personal, la modalidad de jornada continuada para aquel personal que la viniera realizando antes de la entrada en vigor de este convenio.

Se autoriza a la empresa para realizar contrataciones a tiempo parcial o completo, con distribución irregular de la jornada y sobre la base de jornadas de 12 horas en sábados, domingos y festivos, que podrán complementarse con jornadas de 8 horas.

La empresa podrá establecer, cuando la organización del trabajo lo requiera, turnos de trabajo especiales en régimen de 12 horas en sábados, domingo y festivos durante todo el año o parte de este. Cualquier trabajador de la empresa podrá solicitar voluntariamente su adscripción a esta modalidad de contrato.

Esta modalidad y turno es compatible y adicional a los turnos y jornadas actualmente existentes. En cuanto al horario concreto de estos turnos, este se

fijará una vez oído al Comité de Empresa, garantizándose en todo caso la jornada continuada durante los 7 días de la semana.

JORNADAS ESPECIALES: Los días 24 y 31 de Diciembre serán considerados como días no laborables.

Los trabajadores de turno rotativo, que cubren todos los días del año, están obligados a realizar estas jornadas.

Virgen de las Viñas.-

Con motivo de la festividad de la Patrona del ramo, Virgen de las Viñas, será festivo a todos los efectos la víspera de la Romería de la Fuensanta del mes de septiembre.

Turnos rotativos.-

En las secciones de Central de Energía (Sala de Máquinas) y Maltería, se reconoce expresamente el turno de trabajo rotativo durante todo el año, y los trabajadores de dichas secciones podrán acumular los descansos para semanas sucesivas, de forma que se pueda disfrutar el descanso acumulado por semanas completas.

Pesar y tomar temperaturas en Cervecería y Recuperación de CO2 y Recuperación de Levadura

Los trabajadores destinados en Cervecería u otras secciones, que por la índole de su trabajo, tengan que personarse en Fábrica en sábados, domingos o festivos para pesar y tomar temperaturas, así como para la recuperación de CO2 y/o Levadura tendrán como compensación una gratificación en la cuantía establecida en el artículo 32.

Departamento Comercial.-

Los trabajadores adscritos al Departamento Comercial, y como consecuencia de las especiales características de su trabajo, no estarán sujetos a la jornada ordinaria de trabajo, por lo que percibirán como incentivo por la posible prolongación de jornada la compensación correspondiente.

Flexibilidad del tiempo de trabajo.-

La empresa dispondrá de una flexibilidad de 11 días, todo ello respetando la jornada de trabajo anual. Hasta ese límite la empresa está facultada para realizar la variación de los días en que está ubicada la jornada ordinaria del trabajador establecida en el calendario laboral.

La realización y compensación de las jornadas laborales trabajadas deberá realizarse a razón de jornadas completas.

La compensación de las jornadas laborales trabajadas se realizará con carácter general anexadas a sus respectivos descansos semanales.

Quedan excluidos de la flexibilidad los días 1 de Enero; 6 de Enero; 1 de Mayo; 24, 25 y 31 de Diciembre; y el día de la patrona; así como el fin de semana anterior y posterior del respectivo periodo vacacional.

Modalidades de flexibilidad:

A) Estructural: Con el fin de adecuar la capacidad productiva con la carga de trabajo existente en cada momento, la empresa, previa negociación con el Comité de Empresa, elaborará un calendario – dos meses antes del inicio del respectivo año natural – con la distribución irregular de la jornada anual a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

El máximo de días de flexibilidad no podrá superar 5 días.

B) Excepcional o urgente: Hasta un máximo de 3 días para atender situaciones urgentes, imprevistas o sobrevenidas por causas productivas no programadas previa comunicación al Comité de Empresa.

Para esta flexibilidad se requerirá un preaviso mínimo de 48 horas, salvo situaciones de riesgo inminente.

C) Coyuntural: Hasta completar los 11 días de flexibilidad total [11-(A+B)], para atender situaciones específicas y puntuales del proceso productivo, para adecuarlo a la carga de trabajo existente en cada momento. En este caso el preaviso será de un mínimo de dos semanas para el descanso así como para recuperar o realizar el día de trabajo.

D) Retribución: Cuando las jornadas flexibles se realicen y/o regularicen en sábado, domingo y/o festivo se abonarán de acuerdo a lo previsto para estos casos en el convenio colectivo.

E) Regularización: Dentro de los seis meses siguientes al del día de descanso o trabajado, salvo en el supuesto A. Transcurrido dicho término si no se ha producido la recuperación por causa imputable a la empresa, el trabajador quedará liberado de su obligación. Si no se ha producido el descanso por causa imputable a la empresa, el trabajador comunicará si disfruta el descanso en fecha dentro de los siguientes tres meses o si opta por su percepción como horas extras.

Artículo 7.- Ficha reloj

Mensualmente se entregará a cada trabajador que así lo solicite una copia de todas las anotaciones hechas durante el mes en su tarjeta.

Artículo 8.- Cambio turno de trabajo

El personal de turnos, previa autorización de la Empresa, podrá de común acuerdo entre los afectados, cambiar los turnos de trabajo.

Capítulo III

Ascensos e ingresos

Artículo 9.- Ascensos

1.- Ascensos por capacitación

Todos los puestos vacantes o de nueva creación, serán cubiertos necesariamente para la primera convocatoria por personal fijo de la Empresa, quedando excluidos del presente artículo los Niveles 5, 6 y 7 del Grupo Administrativo, Apoderados, personal directivo, personal del Grupo Técnico y del Grupo Comercial.

Si finalizado el plazo para la presentación de solicitudes a las vacantes convocadas, no se hubiesen presentado aspirantes o si realizadas las pruebas entre el personal de la Empresa, este no hubiese alcanzado la puntuación mínima, la Empresa efectuará nueva convocatoria en el plazo de seis meses.

Si convocados los exámenes para cubrir la vacante, ningún trabajador hubiese alcanzado la puntuación mínima establecida por el Tribunal examinador, se considerará la plaza desierta y volverá a realizarse una nueva convocatoria en el plazo máximo de un año.

Las normas que regirán en estas convocatorias, serán las señaladas en el artículo once de este convenio.

Para los ascensos por capacitación se tendrá en cuenta con una puntuación del 20% para el examen previsto en los párrafos anteriores, el tiempo de suplencia en el que haya podido estar el trabajador en los casos de sustitución por IT de otro trabajador con un nivel superior.

2.- Ascensos por méritos

Si la organización del trabajo lo requiere, la Empresa, por propia iniciativa o a propuesta del Comité de Empresa, podrá ascender de nivel o categoría a aquel trabajador que viniese desempeñando su trabajo cualificada y meritoriamente. La modificación de nivel se efectuará previa comunicación al Comité de Empresa, el cual, en el plazo máximo de quince días, podrá emitir un informe que en ningún caso será vinculante.

3.- Sistema de clasificación profesional: Desarrollo profesional

En aras de asegurar el desarrollo profesional de los trabajadores de la empresa, se establece un sistema de ascensos basado en la experiencia y conocimientos para los niveles 1, 2, 3 y 4 de todos los Grupos Profesionales (Técnicos, Administrativos, Comercial y Obrero), quedando excluido del mismo los niveles 5, 6 y 7 de todos los Grupos Profesionales al ser los mismos puestos de libre designación por la empresa al tratarse de puestos de especial responsabilidad y confianza.

Los niveles 1, 2 3 y 4 de todos los grupos profesionales se ocuparan de acuerdo con los siguientes parámetros: Nivel 1.- Personal de nuevo ingreso. Nivel 2.- Personal con experiencia mínima de 2 años dentro de la empresa y que, previa formación, supera las pruebas de polivalencia y conocimientos para su respectivo Grupo Profesional. Nivel 3.- Personal con un mínimo de 3 años en nivel 2 y que ha superado la evaluación que acredita una amplia gama de conocimientos, polivalencia y experiencias para el desempeño de las funciones encomendadas; y Nivel 4.- Personal con experiencia mínima de 4 años en el nivel 3 y que ha superado la evaluación correspondiente, demostrando polivalencia y autonomía en la organización de las tareas encomendadas. Se dará prevalencia a quienes dispongan de una titulación académica oficial acreditada, formación profesional o equivalente relacionada con alguno de los campos de la industria y/o el proceso industrial de producción.

Asimilación de categorías a Grupo Profesional y Nivel funcional. Durante la vigencia del Convenio Colectivo la empresa facilitará las condiciones necesarias para que los trabajadores fijos actualmente existentes en la empresa, sean objeto de su reclasificación profesional en los niveles 2, 3 y 4 previa acreditación de los requisitos previstos anteriormente. Igualmente la empresa se compromete a respetar los niveles superiores de aquellos trabajadores que los tuvieran antes de la entrada en vigor del mismo.

Plan de formación: La empresa informará por escrito previamente a su implantación los respectivos planes formativos, diferenciando los contenidos para los diferentes grupos profesionales.

Artículo 10.- Ingresos

Para ingresar en la Empresa como trabajador, será necesario cumplir los requisitos siguientes:

a) Presentación de Curriculum Vitae (CV) a la empresa.

b) Someterse a examen médico y pruebas psicotécnicas o profesionales que el Tribunal examinador considere convenientes, de acuerdo con el nivel o categoría y clase de trabajo a desempeñar.

c) Presentar los documentos requeridos por la Empresa, una vez superadas satisfactoriamente todas las pruebas.

d) Concluidas las pruebas y en el caso de empate, los hijos de los trabajadores de la Empresa tendrán preferencia para ocupar la plaza.

e) No se admitirá la solicitud de ingreso en esta Empresa a toda persona que perciba una pensión, con excepción de los casos de pensión de minusválidos.

f) La Dirección de la Empresa queda expresamente facultada, sin necesidad de efectuar las pruebas antes indicadas, para la contratación o cubrir las vacantes de los Grupos Comercial y Técnico, los Niveles 5, 6 y 7 del Grupo Administrativo, Apoderados y Directivos.

Ante cualquier plaza vacante que se produzca la Empresa deberá informar al Comité de Empresa, antes de efectuar las correspondientes convocatorias.

Artículo 11.-Pruebas de aptitud

Para los ingresos en la Empresa y ascensos por capacitación las pruebas de aptitud, se desarrollarán con arreglo a las normas siguientes:

a) Se constituirá un Tribunal en el seno de la Empresa, compuesto por tres vocales designados por la Dirección y otros dos vocales elegidos por el Comité de Empresa, que podrán pertenecer o no a dicho Comité, y un vocal perteneciente al personal fijo de la Empresa, que será nombrado por la Dirección de entre una terna presentada por el Comité de Empresa.

b) Todos los componentes del Tribunal deberán ostentar como mínimo la categoría profesional que corresponda a las vacantes de los nuevos puestos a cubrir.

c) El Jefe de Personal o persona delegada, podrá pertenecer al Tribunal con carácter de asesor pero sin voto.

d) Las pruebas de aptitud serán confeccionadas por el Tribunal examinador, con arreglo a los programas fijados en la convocatoria.

En el caso de ascenso por capacitación, los programas se ajustarán al nivel o perfil de la categoría convocada existente en la Empresa en cada momento.

e) Las calificaciones globales de las pruebas de aptitud, se puntuarán en una escala de cero a cien. La puntuación mínima para estas pruebas será determinada por el Tribunal.

f) Los trabajadores de la Empresa, que se presenten como aspirantes, una vez terminadas las pruebas y habiendo superado la puntuación mínima exigida por el Tribunal, tendrán un punto más por año de antigüedad en la Empresa. Todo trabajador que supere la puntuación mínima exigida por el Tribunal, se considerará aprobado sin plaza y cuando existan vacantes de la misma especialidad o categoría opositada cubrirán estas plazas por el orden de puntuación obtenida.

g) Todo aspirante tendrá derecho, en virtud de la calificación obtenida y no estando conforme con ella, a revisar el examen conjuntamente con el Tribunal.

h) La Empresa deberá hacer pública la convocatoria y comunicarla al Comité de Empresa, con el máximo de tiempo posible y como mínimo en el plazo de un

mes antes de celebrarse las pruebas, debiendo figurar en la misma los siguientes requisitos:

1) Número de plazas a cubrir.

2) Fecha y lugar de la celebración de las pruebas.

3) Temas y programas a realizar.

4) Plazo, lugar y forma de presentar las solicitudes.

5) Fecha en que se hará pública la relación de aspirantes.

i) El Tribunal, deberá hacer público y comunicar al Comité de Empresa, en el plazo de dos días, a partir de la finalización de las pruebas, las calificaciones finales de todos los aspirantes que hayan concurrido a las mismas.

Artículo 12.- Formación profesional

La Empresa, celebrará cursos de formación profesional para trabajadores fijos de la misma, cuando sea requerida al efecto por el Comité de Empresa y para un número no inferior a diez trabajadores.

Con este fin, después de finalizada la negociación del presente convenio, se celebrará una reunión entre Dirección de la Empresa y Comité de Empresa para programar los cursos a celebrar durante al año y las correspondientes gestiones con el INEM.

A tal efecto, la Empresa facilitará los locales adecuados dentro de los disponibles para su realización durante cualquier época del año y fuera de las horas de trabajo, preferentemente fuera de campaña.

En los cursos que tengan relación directa con los trabajos que se realizan en la fábrica, se programará la realización de un examen final, entregando al cursillista un certificado en el que figure el nivel de aprovechamiento y conocimientos adquiridos en el curso. En el caso de no presentarse a examen o no superar la calificación mínima exigida, se entregará al cursillista un certificado de asistencia.

Los que superen los exámenes citados en el punto anterior, obtendrán una puntuación mínima de dos puntos y máxima de doce, que será fijada entre la Dirección y el Comité de Empresa al programar dichos cursos, teniendo en cuenta para ello la duración y el nivel de los mismos.

Cuando estos cursos coincidan con la especialidad de categorías vacantes, convocadas mediante examen para ascensos por capacitación o plazas de nueva creación en la Empresa, se tendrá en cuenta su puntuación para acceder a los mismos, pudiendo acumular los de varios cursos con un tope máximo de veinte sobre una base de cien puntos. En los casos de igualdad de puntuación, tendrá preferencia el trabajador de la Empresa por orden de antigüedad en la misma.

Previa conformidad de la Empresa, esta sufragará los gastos de aquellos cursos de formación profesional que guarden relación directa con el trabajo desarrollado por el cursillista.

Capítulo IV

Vacaciones, excedencias y licencias

Artículo 13.- Vacaciones

a) Todos los trabajadores con un año de antigüedad en la Empresa, disfrutarán de un periodo de vacaciones de veintidós días laborables, excepto los

que las tomen en enero, febrero, marzo, abril, octubre, noviembre y diciembre que disfrutarán veinticuatro.

b) Cuando un trabajador se encuentre disfrutando las vacaciones y por enfermedad obtenga de su médico la correspondiente BAJA, automáticamente quedarán en suspenso las vacaciones, que se reanudarán al obtener el ALTA médica.

c) Cuando se tomen vacaciones en los meses para los que se han establecido veinticuatro días laborables, si no se toman completas en dichos periodos, se disfrutarán veintitrés días.

d) Cuando un trabajador contraiga matrimonio, podrá unir a los días de permiso retribuido por este concepto, los 10 días de vacaciones laborables de verano, aunque estas vacaciones coincidieran con el periodo de mayor actividad productiva fijada por la Empresa.

e) Calendario de vacaciones: se nombrará una Comisión, compuesta por dos miembros de cada parte de la Comisión Negociadora de este convenio, que lo hará teniendo en cuenta las necesidades de la Empresa, los deseos de los trabajadores y las precisiones contenidas en el artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores. Las dudas y dificultades que surjan en la aplicación del calendario, serán estudiadas por la Comisión, que resolverá con flexibilidad sobre cada caso que se presente.

El calendario de vacaciones para cada año deberá realizarse en los dos últimos meses del año anterior al de su aplicación, y entregarlo al Comité de Empresa antes del día veintitrés de diciembre del año en que se realice.

En caso de desacuerdo entre los trabajadores de cada sección se dará preferencia para el disfrute de vacaciones a la petición del trabajador más antiguo, siguiendo después el mismo orden y manteniendo criterios de rotación en los calendarios posteriores.

A tal efecto y habiéndose hecho la previa consulta que preceptúa el artículo y apartado citado anteriormente, la Empresa establece como periodo de mayor actividad productiva el comprendido entre el uno de julio y el treinta y uno de agosto; no obstante, la Dirección de la Empresa, podrá excepcionalmente autorizar a algún trabajador que así lo solicite, para que tome su descanso en dichos meses de forma total o parcial, siempre que su actividad no se juzgue imprescindible para la Empresa en dicha época.

Todo trabajador de la Empresa, tendrá derecho a disfrutar diez días laborables de vacaciones en verano, sin rebasar dos semanas, considerando como periodo de verano catorce semanas.

Al trabajador que tome las vacaciones en verano, la Empresa, podrá cambiarlo de turno con las limitaciones siguientes:

a) El cambio de turno sólo podrá hacerse con motivo de vacaciones.

b) No estará obligado a cambiar de turno quien renuncie a tomar vacaciones en verano.

c) La Empresa, sólo podrá cambiar de turno al trabajador afectado dos semanas, dentro del periodo establecido para vacaciones de verano.

d) Cuando en una sección y turno sea mayor el número de trabajadores que tengan solicitados los diez días de vacaciones consecutivos en verano que el de semanas en ese periodo, la distribución se hará dividiendo el número de

trabajadores afectados entre el de semanas de vacaciones de verano y el exceso iniciarán la rotación en cada sección y turno, a partir de la fecha en que acabaron el año anterior a razón de un trabajador por periodo de dos semanas.

El trabajador que esté de baja por enfermedad o accidente correrá turno como si las hubiese disfrutado en la fecha señalada en el calendario.

Las vacaciones de invierno de todos los trabajadores de las secciones de trabajo de la empresa serán fijadas en el calendario laboral de la empresa según lo previsto en el contenido del presente artículo. No obstante lo anterior, a los trabajadores que tengan fijadas vacaciones en el calendario laboral para el periodo de invierno la empresa podrá modificar un máximo de 5 días de vacaciones sueltos o como un periodo completo, bajo las siguientes condiciones:

- La empresa deberá preavisar el cambio del periodo marcado al trabajador al menos con de 5 dias hábiles o en caso de poder programarse con la mayor antelación posible.

- Cualquier cambio o modificación, así como las causas que lo motivan deberán ser comunicadas al Comité de Empresa.

- El cambio deberá estar justificado siempre en la concurrencia de necesidades productivas, técnicas y/u organizativas.

- La empresa deberá marcar en el momento del cambio un periodo de vacaciones de invierno al trabajador afectado, que le será comunicado en el mismo periodo de preaviso señalado y se fijara de mutuo acuerdo.

- Caso de que algún trabajador previa justicacion tuviera programado algún viaje se le respetara el turno asignado de vacaciones de invierno para no perjudicarle.

- Sólo a los trabajadores que pudieran verse afectados como consecuencia del cambio serán compensados con un día de vacaciones adicional a disfrutar en el periodo de invierno, siempre que el cambio de vacaciones afecta a 3 ó más días, hasta el máximo de 5 días pactado.

Artículo 14.- Excedencias voluntarias

1) Podrán solicitar el pase a esta situación, aquellos trabajadores que lleven como mínimo un año de servicios ininterrumpidos en la Empresa, cuando existan circunstancias que hagan necesario acogerse a este beneficio, tanto por la importancia como por la duración y transcendencia de la misma.

2) No se concederán excedencias en ningún caso, cuando las mismas se soliciten para trabajar por cuenta ajena, al servicio de otra empresa del mismo ramo.

3) La excedencia voluntaria tendrá una duración mínima de cuatro meses y máxima de cinco años.

4) Los trabajadores a quienes se les conceda el pase a esta situación no percibirán sueldo ni retribución alguna mientras dure la excedencia, tampoco se computará la duración de la misma a efectos de antigüedad en la Empresa.

5) La solicitud de reingreso podrá presentarse en cualquier momento, pero nunca después de los tres meses anteriores a la fecha que tenga vencimiento la excedencia conseguida. Transcurrido este periodo último sin haber solicitado el reingreso, quedará extinguido automáticamente el contrato de trabajo.

6) La reincorporación al servicio activo habrá de ser solicitada mediante escrito a la Dirección de la Empresa, y el excedente permanecerá sin incorporarse

hasta que exista vacante en su categoría y especialidad, salvo que la solicitud de reingreso se presente dentro de los tres meses anteriores al final de cualquiera de los años, efectuándose el reingreso al final de año en que se solicite el reingreso.

7) Tanto al iniciarse la excedencia como al reingresar al trabajo, el trabajador que haya obtenido esta situación, habrá de ser sometido a reconocimiento médico y no podrá pasar nuevamente al servicio activo si durante el tiempo de excedencia, ha contraído enfermedad profesional o sufrido accidente que suponga una limitación en el normal desenvolvimiento de su trabajo habitual.

8) Una vez agotado el periodo de excedencia total o parcial, no se tendrá derecho a solicitar otra hasta que haya transcurrido un nuevo periodo de dos años.

9) Si una vez concedida la excedencia se comprobara que los datos aportados por el interesado fueron inexactos, se producirá automáticamente la rescisión del contrato de trabajo.

10) Excedencias forzosas: En los casos en que algún trabajador deba cumplir deberes de carácter público, con el Estado, Municipio y/o Sindicato, que requiera acogerse a esta circunstancia, la excedencia será obligatoria y su duración por el tiempo que dure el cargo para el que fue elegido. El reingreso a su puesto de trabajo, se realizará automáticamente, dentro de las dos semanas siguientes al cese en estas funciones.

Artículo 15.- Licencias con sueldo

1.- El trabajador, avisando previamente y justificándolo de forma adecuada, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se detalla:

A.- En el caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consaguinidad o afinidad, se concederán permisos remunerados de dos días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse a más de 80 Km., de su residencia, el permiso remunerado será de cuatro días naturales.

En caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave de padres, hijos, cónyuge, padres políticos, hermanos y hermanos políticos, así como de convivientes de hecho debidamente inscritos en el Registro Público, se ampliarán estos permisos remunerados que no excederán de tres días naturales. Si cualquiera de las causas indicadas se producen a más de 80 Km. de la residencia del trabajador la licencia será de cinco días naturales. El derecho al disfrute nacerá en el momento de producirse el hecho causante.

En los casos de hospitalización en centro sanitario de padres, padres políticos, hijos, cónyuges o convivientes de hecho debidamente inscritos en el Registro Público, se considerará enfermedad grave y tendrá derecho a los días de permiso que dure la estancia en el mismo, con un máximo de tres días naturales y de cinco días naturales si se produce a más de 80 Km. de la residencia del trabajador. Los días de licencia que correspondan en este párrafo podrán ser utilizados de forma alterna, siempre que ello no suponga incremento del tiempo del permiso.

B.- En caso de nacimiento de hijo, el padre tendrá derecho a licencias con sueldo por un periodo de tres días laborables, en situaciones normales, ampliables a tres más en caso de que se justifique la interconcurrencia de enfermedad grave.

C.- Cuando el trabajador contraiga matrimonio, tendrá derecho a una licencia con sueldo de quince días naturales consecutivos, pudiendo elegir libremente cualquier época del año.

D.- El trabajador que tenga necesidad de cambio de su domicilio habitual, dispondrá de dos días de permiso retribuido para este menester.

E.- Cuando el trabajador deba cumplir algún deber de carácter público dispuesto por la Ley, o disposiciones administrativas, se concederá permiso con sueldo por el tiempo indispensable. En cualquiera de los casos se deberá justificar documentalmente la necesidad del permiso.

F.- En lo no previsto en este artículo se aplicará lo establecido en el del E.T. sobre permisos retribuidos.

G.- Cuando el trabajador tenga necesidad de asistir a consulta médica de la Seguridad Social para él mismo, y la cita coincida con el de su jornada laboral, avisando previamente y justificándolo de forma adecuada, la empresa otorgará el permiso con sueldo por el tiempo necesario.

2.- El trabajador podrá ausentarse dentro de su jornada laboral por un máximo de 4 horas diarias hasta un total de 16 horas anuales, cuando dichas circunstancia coincidan con el turno de trabajo, para:

a) Atender cuestiones administrativas o jurídicas del trabajador y atención de necesidades médicas de familiares de primer grado de consaguinidad o afinidad que tenga relación de dependencia con el trabajador.

b) Asistir al sepelio de familiares de tercer grado.

Este tipo de permisos se supeditarán al previo aviso y posterior justificación.

3.- Acumulación de horas de lactancia.

De acuerdo con lo establecido en el art. 37.4 del Estatuto de los trabajadores se acuerda la acumulación de las horas de lactancia en jornadas completas en los siguientes términos:

- Los trabajadores que tengan derecho a disfrute de permiso por lactancia podrán solicitar a la empresa la acumulación de las horas.

- Los días acumulados correspondientes son siete días laborables.

- El disfrute de dichos días acumulados debe efectuarse a continuación de los días de baja por maternidad o de suspensión de contrato por paternidad.

- A fin de favorecer el derecho de la mujer a la conciliación de la vida familiar y laboral, teniendo en cuenta los principios establecidos en la Ley Orgánica 3/07, de 22 de Marzo, sobre igualdad efectiva de hombres y mujeres se establece, como medida específica para la mujer, tres días laborables adicionales de acumulación de permiso por lactancia, que se disfrutarán a continuación de los siete días antes mencionados.

4.- El disfrute de las licencias previstas en los números anteriores se justificará en el plazo máximo de siete días a contar a partir del último día de disfrute de la misma, salvo causa de fuerza mayor ajena al trabajador, con la aportación de alguno de los documentos de régimen interno para tal efecto.

Artículo 16.- Licencias sin sueldo

Se concederán quince días al año, con un máximo de tres días al mes, que deberá solicitarse por escrito con cinco días de antelación. Estos tres días podrán ampliarse a siete, siempre que no coincidan con el periodo de campaña.

Cuando en una misma sección haya más de una solicitud para las mismas fechas, se le concederá al trabajador que primero la hubiese solicitado.

No se concederán estas licencias cuando supongan adelanto o prolongación de las previstas en el artículo 15 del convenio.

Capítulo V

Faltas y sanciones

Artículo 17.- Faltas y sanciones

I.- Principios de ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. 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 la graduación que se establece en el presente Capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. Cuando la Empresa tenga conocimiento de una posible falta susceptible de ser calificada como grave o muy grave, antes de la incoación del expediente disciplinario, se someterá la cuestión a una comisión paritaria, compuesta por dos miembros elegidos por la Dirección de la Empresa y dos miembros designados por el Comité de Empresa, que emitirá dictamen para un posible acuerdo en el plazo máximo de quince días. Esta comisión podrá recabar información cumplida de cuantos datos y antecedentes tenga la Empresa y el trabajador. De no aceptarse dicho dictamen por ambas partes, se procederá a la formación del expediente en los términos a que se refiere el apartado siguiente.

5. Las sanciones de carácter grave y muy grave, requerirán la realización de un expediente, en el que necesariamente deberá ser citado el trabajador, pudiendo aportar en su descargo las pruebas y testigos que estime oportunos. Durante el proceso de realización del expediente, que no será superior a quince días, el Comité de Empresa podrá recabar cualquier información y aportar las pruebas que estime oportunas, antes de efectuarse la sanción definitiva.

6. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

II.- Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad

de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

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

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) Cualesquiera otros incumplimientos análogos a los anteriores.

2. Se considerarán como faltas graves

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

o) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1, d) y e), del presente artículo.

p) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

q) Cualesquiera otros incumplimientos análogos a los anteriores.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) Las derivadas de los apartados 1, d), y 2, f), 1) y m), del presente artículo.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal pactado.

j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

l) El acoso sexual.

m) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

n) 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 dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

o) Cualesquiera otros incumplimientos análogos a los anteriores.

III.- Sanciones.

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

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce a sesenta días y despido disciplinario.

d) Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

IV.- Otras consecuencias de las faltas de asistencia o puntualidad.

Las faltas de puntualidad de hasta quince minutos, llevarán consigo la pérdida del 50 por ciento del plus de asistencia correspondiente a cada uno de los días en que haya incurrido en falta. Si estas exceden de tres en el mismo mes se perderá el 50 por ciento del plus de asistencia correspondiente a todo el mes.

Las faltas de asistencia al trabajo no comprendidas en el artículo quince del presente convenio y no justificadas reglamentariamente darán lugar a la pérdida del plus de asistencia de la forma siguiente:

a) La primera falta llevará consigo la pérdida del 25% del plus de asistencia correspondiente a un mes.

b) Cuando dentro de un mismo mes sea cometida una segunda falta, la pérdida será del 50% del plus de asistencia correspondiente a un mes.

c) Cuando dentro de un mismo mes, sea cometida una tercera falta consecutiva, la pérdida será del cien por cien del plus de asistencia correspondiente a un mes.

Capítulo VI

Acción social en la empresa

Artículo 18.- Complementos por Incapacidad Temporal

Cuando un trabajador se encuentre en situación de baja por Incapacidad Temporal, con alta en S.S. a cargo de la empresa, ésta completará el pago delegado hasta su salario real desde el primer día de la baja, como si prestara servicio activo.

Artículo 19.- Premios a la antigüedad por una sola vez

Para premiar la lealtad en el trabajo, de los que ostentan una larga ejecutoria a través de sus años de servicio, se crean unos premios como reconocimiento de sus méritos, que se concederán con arreglo a las siguientes bases:

a) Personal con veinte años de servicio 550,34 €.

b) Personal con treinta años de servicio 701,42 €.

c) Personal con cuarenta años de servicio 1.079,11 €.

El cómputo por años de servicio se efectuará el día treinta y uno de diciembre de cada año, y el premio en metálico que se menciona se hará efectivo dentro del mes siguiente.

Cuando se produzca la baja de un trabajador por jubilación forzosa, muerte o incapacidad permanente en sus grados de total, absoluta y gran invalidez, si se produce en el periodo comprendido entre los 30 y los 40 años de antigüedad en la empresa, el pago será proporcional al tiempo trabajado en citado periodo.

Como reconocimiento a los méritos contraídos en el servicio prestado en la empresa, se establece un premio especial consistente en un regalo personalizado, que recibirán los trabajadores al cumplir 40 años de antigüedad en la empresa.

Artículo 20.- Retirada del permiso de conducir

A los trabajadores que por la índole de su trabajo tengan necesidad de utilizar el carnet de conducir al servicio de la Empresa, y por resolución administrativa o judicial, se vean privados del mismo, la Empresa, podrá clasificarlos de nuevo en otra categoría laboral, incluso inferior, pero sin que ello sea causa de despido. En ningún momento los trabajadores afectados podrán perder más de una categoría profesional.

Artículo 21.- Complemento a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente absoluta

Con el fin de estimular y compensar los años de servicio prestados por el personal perteneciente a la plantilla de esta Empresa, se establecen mejoras a las pensiones de Jubilación e Incapacidad Permanente Absoluta, de acuerdo con las siguientes bases mínimas reguladoras:

1) Para acogerse a los beneficios que se establecen las presentes bases es necesario cumplir todas y cada una de las siguientes condiciones:

a) Pertenecer a la plantilla de la Empresa con anterioridad al 1 de enero de 1.993, y haber prestado un mínimo de diez años de servicio ininterrumpidos.

b) Solicitar la Jubilación voluntaria para el mismo día que se cumplan los sesenta y cinco años de edad, con treinta días de antelación por lo menos.

c) Solicitar igualmente la pensión de Jubilación al Instituto Nacional de la Seguridad Social u otro organismo que lo supla.

d) Jubilarse en la fecha solicitada.

2) Las partes adquieren el compromiso de mantener por tiempo indefinido un complemento de jubilación que habrá de sumarse a la pensión que por este mismo concepto tenga el trabajador derecho a percibir del Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo que lo supla. La cuantía de este complemento se calculará aplicando al montante del salario percibido por el trabajador en los últimos doce meses, anteriores a la fecha de jubilación, el porcentaje que corresponda a sus años de servicio en la Empresa, según la tabla siguiente:

-25% para los jubilados con 30 años de servicio.

-20% para los jubilados entre 25 y 29 años de servicio.

-10% para los jubilados entre 20 y 24 años de servicio.

-3% para los jubilados entre 15 y 19 años de servicio.

La suma de la pensión y el complemento de jubilación no sobrepasará en ningún caso y en cómputo anual, el cien por cien del salario percibido en los últimos doce meses anteriores a la jubilación.

La suma de la pensión y el complemento no superarán en ningún momento la cantidad inicial, reduciéndose por tanto del complemento las subidas que se produzcan en la pensión.

3) Se considerará como salario percibido al montante formado por sueldo base, plus de actividad, plus de asistencia y antigüedad.

4) La cantidad que resulte de aplicar los porcentajes y condiciones establecidas en los puntos segundo y tercero del presente artículo, será distribuida en catorce pagas, abonando doce en los meses naturales vencidos y los dos restantes en 30 de junio y 15 de diciembre.

El pago se efectuará en las oficinas de la Empresa, sin perjuicio de establecerse otra forma o lugar de pago, siempre que se solicite razonadamente por el interesado.

5) Cesará el devengo de los complementos de pensión de jubilación e incapacidad permanente absoluta, al fallecer el beneficiario. La Dirección podrá solicitar la presentación del certificado de vida del titular de la pensión, cuando el pago no se realice directamente al beneficiario.

6) El personal que hubiese causado baja en la empresa, antes de cumplir los sesenta y cinco años por incapacidad permanente absoluta, tendrá derecho a percibir el complemento de pensión que corresponda, una vez cumplida la edad reglamentaria, aplicándole los preceptos de las presentes bases. El salario regulador será el percibido durante los doce meses precedentes a su baja por incapacidad, de conformidad con lo establecido en los puntos 2 y 3 del presente artículo.

7) La Empresa se reserva el derecho de prorrogar, de mutuo acuerdo con los interesados, la edad tope de los sesenta y cinco años, establecida en las presentes bases, cuando se trate de trabajadores cuya sustitución ofrezca alguna dificultad, quedando obligada a jubilar al interesado una vez transcurrido dicho plazo como si lo hubiera hecho en el momento oportuno.

8) Una vez oído el Comité de Empresa, las vacantes producidas por la aplicación de estos beneficios podrán amortizarse por la Empresa, si alguna de ellas no resultara necesaria de acuerdo con su organización actual, aunque dando cuenta de ello a la Dirección Provincial de Trabajo para su conocimiento.

9) Si la edad mínima de jubilación fuera modificada por disposición legal, las presentes normas se modificarán automáticamente, en cuanto a la edad se refiere, sustituyéndose los sesenta y cinco años actuales por la edad que se implante.

10) Estas condiciones se mantendrán por tiempo indefinido, salvo que la legislación imponga condiciones más gravosas para alguna de las partes, en cuyo caso, se revisará este acuerdo, manteniendo el espíritu del mismo, adaptándolo a las nuevas circunstancias.

Jubilación anticipada.-

Para el personal que, de mutuo acuerdo con la Empresa, pida la jubilación anticipada a partir de la edad que legalmente corresponda, se establecen las mismas condiciones que para aquellos que se jubilen al cumplir los sesenta y cinco años. Las vacantes producidas por la aplicación de estos beneficios podrán amortizarse libremente por la Empresa.

Ayuda por hijo minusválido.-

Los trabajadores que acrediten tener hijos minusválidos, percibirán una ayuda por cada uno de los hijos integrados en la unidad familiar de 166,30 € año, pagaderas en el mes de septiembre.

Artículo 22.- Actividades sociales

Para el desarrollo de actividades sociales, culturales y deportivas, se formará una Comisión integrada por una representación de la Empresa y de los trabajadores, que será la encargada de la organización y administración de los fondos, que procederán estos últimos de cuotas mensuales de los trabajadores que, durante el presente año será de siete euros. La aportación de la Empresa

será trimestral y se fijará cada año de acuerdo con la Directiva del Grupo de Actividades.

Los trabajadores miembros de la Comisión, serán elegidos mediante voto por un periodo de cuatro años, coincidiendo así con el mandato y elecciones del Comité de Empresa. El voto será secreto.

Obligatoriamente al mes de su elección, la Comisión deberá presentar a la aprobación de la Asamblea de trabajadores de la Empresa, el plan de trabajo que desarrollará durante su mandato.

La cantidad a pagar por los trabajadores, será descontada del importe de la nómina, salvo negativa en contrario.

Las altas y bajas de los trabajadores sólo podrán producirse durante el mes de enero de cada año, garantizándose siempre la cotización mínima de todo el año, excepto en los casos de altas y bajas en la Empresa.

Las altas y bajas de los trabajadores, se harán por escrito mediante impreso facilitado por la Comisión, excepto en los casos de bajas de la Empresa, que será comunicado por esta, lo antes posible, a la Comisión.

Artículo 23.- Seguro de accidentes colectivo

Con primas a su cargo, la Empresa concertará un seguro de Accidentes colectivo con cobertura de 24 horas, que entrará en vigor a partir del vencimiento de la actual póliza, en las siguientes condiciones:

-Incapacidad Permanente Total por accidente ..... 55.000,00. €

-Incapacidad Permanente Absoluta por accidente ..... 100.000,00. €

-Muerte por accidente 100.000,00. €

Capítulo VII

Remuneraciones

Artículo 24.- Salario

Las percepciones económicas de los trabajadores afectados por el presente convenio, estarán integradas exclusivamente, por los siguientes conceptos:

1. SALARIO BASE

a) Sueldo base por nivel.

b) Actividad

c) Asistencia

2. COMPLEMENTOS SALARIALES

2.1. COMPLEMENTOS PERSONALES:

a) Antigüedad

2.2. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO:

(a) Retribuciones de domingos y fiestas no recuperables

(b) Compensación por no disfrute del descanso de bocadillo

(c) Complementos de turnos rotativos

(d) Complementos de pesar y tomar de temperaturas

(e) Complementos de toxicidad, penosidad y nocturnidad

(f) Compensación por descansos no disfrutados

3. OTRAS REMUNERACIONES

a) Pagas extraordinarias

b) Gratificaciones especiales

c) Horas extraordinarias

d) Trabajo en sábados no festivos

4. INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS

a) Plus de distancia

b) Dietas

Artículo 25.- Sueldo Base por nivel.

El sueldo base se fija para todos los niveles en la cuantía establecida en la columna primera del anexo número uno del presente convenio.

Artículo 26.- Actividad

Queda establecido el salario de actividad en la cuantía que figura en la columna correspondiente de la tabla salarial, anexo número uno de este convenio.

Este salario de actividad se devengará por días laborables efectivamente trabajados, por domingos, festivos, gratificaciones extraordinarias de marzo, junio, septiembre y diciembre, así como por los días de vacaciones.

Asimismo, percibirán este salario de actividad aquellos trabajadores que sean dados de baja por Incapacidad Temporal, previa justificación de la misma, expedida por el facultativo de la Seguridad Social que le asista durante el periodo de dicha baja, de acuerdo con lo establecido en el artículo dieciocho de este convenio.

Artículo 27.- Asistencia

Este salario tiene como finalidad estimular la asiduidad al trabajo y lo percibirán los trabajadores que realicen una jornada completa, quedando establecido en la cuantía que figura en la columna tercera de la tabla salarial, anexo número uno, de este convenio. No obstante, tendrán derecho a percibir íntegro este salario:

a) El personal que se encuentre de baja por incapacidad temporal.

b) Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de las Secciones Sindicales cuando sean requeridos para asistir a actos o reuniones propias de dichos cargos.

c) El personal que acuda a visitas médicas debidamente justificadas.

c) El que disfrute de licencias reglamentarias con motivo de acontecimientos familiares a que se refiere el artículo quince de este convenio.

En los casos en que se produzcan faltas de asistencia o puntualidad la retribución por asistencia se reducirá en los términos indicados en el artículo 17 del presente convenio.

Artículo 28.-Antigüedad

Los trabajadores de la Empresa, por cada cinco años de trabajo ininterrumpidos, disfrutarán de aumentos periódicos en sus haberes, consistentes en quinquenios con el límite máximo de cinco. A tal efecto, se establece el precio del quinquenio para cada nivel en la cuantía que figura en el anexo número tres del presente convenio.

El precio del quinquenio que se aplicará será el que corresponda al último nivel del trabajador de que se trate.

Artículo 29.- Retribuciones de domingos y fiestas no recuperables

Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir el salario íntegro del domingo o días de descanso semanal obligatorio, según se establece en el Estatuto de los Trabajadores, así como en los días festivos.

Cuando el personal haya de trabajar cinco o más horas en domingos o festivos, tendrá un día de descanso en compensación, en cualquiera de los días laborables inmediatamente posteriores, más una retribución del ochenta y cinco por ciento del jornal del domingo o festivo. En caso de no cubrir las cinco horas estipuladas como mínimo de jornada en festivo, las horas trabajadas serán remuneradas de acuerdo con el precio establecido para las horas festivas en el anexo número dos. El personal que trabaje en día festivo más de la jornada establecida percibirá el exceso de horas con arreglo al valor fijado para las horas festivas.

El personal cuyo contrato establezca como días de trabajo los sábados, domingos o festivos, no les será de aplicación el contenido del párrafo anterior cuando, efectivamente, presten servicios ordinarios en el turno o modalidad de trabajo en sábados, domingos o festivos.

Artículo 30.- Compensación por no disfrute del descanso de bocadillo

Aquellos trabajadores que por necesidades del trabajo y a requerimiento de la Empresa, deban renunciar al tiempo de descanso diario señalado para el bocadillo, percibirán como compensación diaria la gratificación siguiente:

Grupo Obrero:

-Nivel 1 4,73 €

-Nivel 2 4,95 €

-Nivel 3 6,60 €

-Nivel 4 6,82 €

-Nivel 5 7,15 €

-Nivel 6 7,15 €

Dichos trabajadores podrán tomar el bocadillo en su sección.

Artículo 31.- Trabajo en sábados no festivos

Cuando el personal haya de trabajar ocho horas en sábado, tendrá un día de descanso en compensación, en cualquiera de los días laborables inmediatamente posteriores, más una retribución del ochenta por ciento del jornal del sábado. En caso de no cubrir las ocho horas de jornada, las horas trabajadas serán remuneradas de acuerdo con el precio establecido para las horas extras normales en el anexo número dos más un suplemento de 12,91 €, prorrateable según horas trabajadas.

Artículo 32.- Complementos de pesar y tomar de temperaturas

Tomar temperaturas en Colonias, Bodegas y Recuperación de CO2 y Levadura

Los trabajadores de Cervecería, que por la índole de su trabajo, tengan que personarse en Fábrica en Bodegas, Colonias u otras secciones en sábados, domingos o festivos para tomar temperaturas tendrán como compensación una gratificación de 27,29 € por cada vez que lo hagan.

Pesar y tomar temperaturas en Fermentación.-

Los trabajadores de Cervecería, que por la índole de su trabajo, tengan que personarse en Fábrica en Fermentación, fuera de su jornada ordinaria, en sábados, domingos o festivos para pesar y tomar temperaturas, tendrán como compensación 85,41 € por cada cuatro días que prestan el servicio más un día de descanso (acumulables con el máximo de una semana) por cada tres veces que tengan que prestar el servicio.

Artículo 33.- Complemento Nocturnidad

El plus de nocturnidad se establece en 2,06 € por hora trabajada y lo percibirá el personal que preste sus servicios desde las veintidós hasta las seis de la mañana del día siguiente.

Artículo 34.- Pagas extraordinarias

Todo el personal afectado por el presente convenio, disfrutará de las siguientes pagas extraordinarias:

-Una paga de 30 días pagadera el día 31 de Marzo.

-Una paga de 30 días pagadera el día 30 de Junio.

-Una paga de 30 días pagadera el día 30 de Septiembre.

-Una paga de 30 días pagadera el día 15 de Diciembre.

Para el cálculo de estas pagas extraordinarias, se computarán las columnas de sueldo base, plus de actividad y plus de asistencia de la tabla salarial, más los aumentos de antigüedad y garantía personal en su caso.

Para tener derecho a recibir el importe íntegro en cada una de ellas, es preciso estar al servicio de la Empresa con doce meses de antelación como mínimo en la fecha señalada para hacer efectiva da paga. En otro caso, serán abonadas por doceavas partes, computándose como meses completos las fracciones de mes.

Artículo 35.- Gratificaciones especiales

Todo el personal afectado por el presente convenio, disfrutará de una gratificación extraordinaria de carácter anual equivalente a 30 días de salario, que comprende todos los conceptos indicados en el artículo anterior, pagaderas el día treinta y uno de mayo.

Artículo 36.- Horas extraordinarias

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan en cada jornada, de las señaladas para la prestación de la jornada normal. Las horas extraordinarias trabajadas serán abonadas en la cuantía establecida en el anexo número dos de este texto.

Artículo 37.- Descansos no disfrutados

Cuando el personal le sea imposible disfrutar los descansos derivados del trabajo en sábado, domingo o festivos, estos tendrán una compensación cuyo valor se calculará de acuerdo a la siguiente fórmula: el salario anual del nivel del trabajador que corresponda dividido por trescientos días.

Artículo 38.- Plus de distancia

Como compensación por los gastos de locomoción para la asistencia al trabajo, todo trabajador tendrá derecho a percibir, sólo por cada día en que acuda a su trabajo, la cantidad que figura establecida en el anexo número cuatro de este convenio, dicha cantidad no se considerará incluida en el concepto salario

real a que se refiere el artículo 18 del presente convenio. No obstante, tendrán derecho a percibir este plus de distancia:

a) El trabajador que se encuentre accidentado, sólo cuando el siniestro se produzca en el centro del trabajo y las lesiones sean claramente perceptibles. No se abonará, por tanto, este incentivo cuando las supuestas lesiones, aunque pudieran tener su origen en un hecho que tenga la consideración legal de accidente de trabajo, no sean visiblemente demostrables, como son todo tipo de lumbalgias, ciáticas y similares.

b) Los que disfruten de licencias con sueldo a que se refiere el artículo 15 de este convenio.

Artículo 39.- Dietas

Se fija el importe de las dietas en las cantidades siguientes:

-Dieta completa..... 32,10 €

-Media dieta..... 17,31 €.

Artículo 40.- Personal eventual

Para el personal eventual con nivel 1 del Grupo Obrero, se fija un salario diario de 45,71 €. En este salario están incluidas las partes proporcionales de vacaciones, pagas y gratificaciones extraordinarias.

Para la contratación de este personal y cuando la urgencia así lo requiera, a juicio de ambas partes, podrán suspenderse o sustituirse por otras, las normas que establece el artículo once (pruebas de aptitud) del presente convenio.

Artículo 41.- Condiciones para tener derecho a la totalidad de las percepciones

Todas las percepciones señaladas en el presente convenio, se refieren a la jornada completa que establece el artículo sexto, y en tanto no se establezcan las tablas de rendimientos mínimos, para tener derecho a la totalidad de las percepciones es preciso haber cubierto íntegramente la jornada. Los trabajadores que presten sus servicios en horario inferior a la jornada normal, percibirán sus salarios en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 42.- Absorción

Las mejoras que representan las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, en relación con las disposiciones legales aplicables, tienen la consideración de absorbibles y compensables en cómputo anual, a todos los efectos con aquellas retribuciones establecidas o que pudieran establecerse con carácter general y obligatorio.

Capítulo VIII

Derechos sindicales y otros derechos

Artículo 43.- Comité de Empresa

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la Empresa.

Tendrá las siguientes competencias:

a) Recibir información trimestral sobre la evolución general del sector y en particular de la Empresa sobre su producción, ventas, horas extras y evolución probable del empleo en la misma

b) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria, la documentación que reciban los socios y los programas de inversiones.

c) Emitir informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que adopte la Empresa sobre las cuestiones siguientes:

1) Reestructuración de plantillas.

2) Reducción de jornada y traslado de instalaciones.

3) Planes de formación profesional.

4) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

5) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas en la Empresa de primas o incentivos y valoración de puesto de trabajo.

d) Conocer los modelos de contrato escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

e) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

f) Conocer al menos trimestralmente, la estadística sobre el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

g) Ejercer labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones oportunas ante la Dirección de la Empresa y organismos competentes.

h) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

i) Velar para que las medidas de reforzamiento de la figura de los encargados lleguen a buen término.

j) Los informes que deba emitir el Comité de Empresa, a tenor de las competencias reconocidas en el apartado c), deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días.

k) Los miembros del Comité de Empresa y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los datos internos de la Empresa, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial sobre todas aquellas materias que la Dirección de la Empresa señale expresamente sobre su carácter reservado. Ningún dato entregado por la Empresa al Comité, podrá ser utilizado por este fuera del ámbito de la Empresa.

El Comité de Empresa elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la Empresa.

El Comité de Empresa deberá reunirse cada dos meses, o siempre que lo soliciten un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores de la plantilla.

Ningún miembro del Comité de Empresa, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni en el año siguiente a su actuación como tal, salvo que su cese se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación como miembro del Comité. Si el despido o sanción correspondiera

a faltas graves o muy graves, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado el Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa, poseerán prioridad de permanencia respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción de contrato por causas tecnológicas o económicas, tampoco podrán ser discriminados en su promoción profesional o económica por causas o razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en materias propias de su representación, pudiendo distribuir publicaciones o insertar anuncios en el tablón colocado en la Empresa para este fin, dentro del descanso para el bocadillo o fuera de las horas de trabajo, comunicándolo previamente a la Empresa.

Dispondrán de un local adecuado que, en su caso, compartirán con las Secciones Sindicales de Empresa si las hubiera.

El crédito de horas mensuales de que disponen para el ejercicio de sus funciones, podrán destinarlas a la asistencia a cursos de formación. Las horas de reunión de la Comisión Negociadora del Convenio (entendiéndose como Comisión Negociadora a la formada por la parte Social y Económica) no computarán en dicho crédito.

Cada grupo sindical podrá acumular las horas sindicales de sus miembros en el Comité de Empresa, con las limitaciones siguientes:

- En todo caso el cedente deberá estar desempeñando plenamente su trabajo en activo.

- Para poder acumular las horas será imprescindible informar a la Empresa antes de los cinco últimos días del mes anterior, salvo supuestos excepcionales debidamente justificados.

a) Visitas a otras fábricas del sector.

b) Asistencia a congresos de los sindicatos.

c) Cursos de formación sindical.

d) Actos propios de los cargos sindicales, representativos a nivel regional o estatal.

Artículo 44.- Secciones Sindicales de Empresa

Las partes se remiten a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 45.- Asambleas

La Empresa reconoce el derecho a la celebración de Asambleas en el centro de trabajo, dentro de la jornada laboral, con los siguientes requisitos:

a) Deberá convocarlas el Comité de Empresa.

b) La Empresa deberá conocer previamente el orden del día.

c) No podrá celebrarse más de una al mes.

d) No podrá prolongarse más de una hora.

e) El Comité de Empresa acordará con la Dirección de la Empresa el horario y medidas oportunas para el menor quebranto de la producción.

f) Para la celebración de Asambleas extraordinarias, será necesaria la autorización de la Empresa.

Artículo 46.- Reconocimientos médicos

A todos los trabajadores de la Empresa, se les efectuará reconocimiento médico general una vez al año, incluyendo entre otras pruebas diagnósticas específicas para vista y oídos, y realizándose teniendo en cuenta en todo momento las circunstancias especiales y riesgos de su puesto de trabajo.

A cada trabajador se le facilitarán los resultados de las exploraciones médicas.

Artículo 47.- Ropa de trabajo

La empresa facilitará a todos los trabajadores de la empresa la uniformidad necesaria para la prestación de sus tareas y funciones en el puesto de trabajo, siéndoles entregada vestuario de invierno y verano. Además de la ropa de trabajo habitual que la Empresa proporciona, se facilitará anorak a todos los trabajadores de la empresa.

Artículo 48.- Garantía de empleo

La empresa se obliga durante la vigencia de este convenio a no reducir la plantilla, pero esta norma no se aplicará en los casos de jubilación ordinaria, anticipada, defunción, invalidez total o absoluta, baja voluntaria o despidos debidamente confirmados, pues en estos casos se negociará con el Comité de Empresa la necesidad de cubrir o no las bajas que se produzcan.

Artículo 49.- Legislación supletoria

En todos aquellos aspectos no determinados por el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento.

Disposición adicional primera.- Garantía personal.-

A todos los trabajadores que a la firma de este convenio componen la plantilla actual, como garantía "ad personam", se les garantizarán las condiciones tanto económicas como sociales más favorables que viniesen disfrutando, en cuanto excedan de las aquí convenidas globalmente y en su cómputo anual.

Disposición adicional segunda.

De acuerdo con lo establecido en el art. 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes negociadoras del presente convenio, hacen constar que se han tenido en cuenta las previsiones de la L.O. 3/2007, para la igualdad, habiendo regulado algunos derechos que pretenden favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres.

Así mismo, los negociadores manifiestan que las relaciones laborales en la empresa se rigen por el respeto a los principios de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, comprometiéndose a mantener reuniones periódicas para el análisis y valoración de la efectiva aplicación de dichos principios.

Disposición adicional tercera.

Para el encuadramiento profesional se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 22 del ET acordándose la polivalencia funcional de los distintos niveles dentro de cada grupo profesional.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifican en Grupos Profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideran homogéneas, sin perjuicio del mayor o menor grado de autonomía y responsabilidad en el ejercicio de las mismas.

Los Grupos Profesionales son cuatro:

GRUPO A.- TÉCNICO

GRUPO B.- ADMINISTRATIVO

GRUPO C.- COMERCIAL

GRUPO D.- OBRERO

La definición de cada grupo profesional es la que se determina a continuación:

GRUPO A TÉCNICOS.- Es el personal con alto o medio grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se puedan adquirir con titulaciones superiores o medias realizando tareas de elevada cualificación y complejidad. Su actividad no requiere esfuerzos manuales y habitualmente cubren actividades de control, laboratorio, calidad, investigación, informática o sistemas equivalentes.

GRUPO B ADMINISTRATIVOS.- Es el personal que con unas directrices específicas desarrollan tareas que le han sido asignadas y se responsabilizan de ellas. Siguiendo procedimientos establecidos, buscan la solución adecuada a cada situación. Cuando la situación sea poco usual deberán recurrir al respectivo mando directo. Los trabajadores de este grupo precisan de algún grado de autonomía en el desarrollo de las tareas de su incumbencia.

GRUPO C COMERCIAL.- Es el personal que realiza actividades complejas con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

GRUPO D OBRERO.- Es el personal que con la formación adecuada y directrices específicas desarrollan las tareas que les han sido asignadas y se responsabilizan de ellas. Es característica principal a este grupo, la asunción de todas las funciones o actividades propias del proceso operativo desde mantenimiento, fabricación, calidad, envasado, etc. En suma son los trabajadores directamente vinculados a las operaciones industriales asumiendo los diferentes niveles de complejidad existentes.

Dentro de cada Grupo profesional se fijan los niveles funcionales recogidas en las tablas salariales del anexo 1.

El enunciado del presente texto de convenio, refleja plena y exactamente la voluntad concordante de ambas partes negociadoras, por lo cual y en prueba de conformidad con dicho texto, firman el mismo, los miembros de la Comisión Negociadora, en Espinardo-Murcia, 12 de junio de 2013.

ANEXO NÚMERO 1
TABLAS DE SALARIOS
AÑO 2013

Niveles	Concepto Sueldo Base	Concepto P. Actividad	Concepto P. Asistencia	T ot a l
GRUPO A TECNICO:				
711 Nivel 1	606,90 €	428,76 €	40,36 €	1.076,02 €
712 Nivel 2	853,13 €	543,08 €	40,36 €	1.436,57 €
713 Nivel 3	984,39 €	601,66 €	40,36 €	1.626,41 €
714 Nivel 4	1.024,45 €	688,19 €	40,36 €	1.753,00 €
715 Nivel 5	1.082,80 €	726,29 €	40,36 €	1.849,45 €
716 Nivel 6	1.246,88 €	749,49 €	40,36 €	2.036,73 €
717 Nivel 7	1.640,61 €	534,45 €	40,36 €	2.215,42 €
GRUPO B ADMINISTRATIVO:				
721 Nivel 1	606,90 €	428,76 €	40,36 €	1.076,02 €
722 Nivel 2	853,13 €	543,08 €	40,36 €	1.436,57 €
723 Nivel 3	984,39 €	601,66 €	40,36 €	1.626,41 €
724 Nivel 4	1.024,45 €	688,19 €	40,36 €	1.753,00 €
725 Nivel 5	1.082,80 €	726,29 €	40,36 €	1.849,45 €
726 Nivel 6	1.246,88 €	749,49 €	40,36 €	2.036,73 €
727 Nivel 7	1.640,61 €	534,45 €	40,36 €	2.215,42 €
GRUPO C COMERCIAL:				
731 Nivel 1	606,90 €	428,76 €	40,36 €	1.076,02 €
732 Nivel 2	853,13 €	543,08 €	40,36 €	1.436,57 €
733 Nivel 3	984,39 €	601,66 €	40,36 €	1.626,41 €
734 Nivel 4	1.024,45 €	688,19 €	40,36 €	1.753,00 €
735 Nivel 5	1.082,80 €	726,29 €	40,36 €	1.849,45 €
736 Nivel 6	1.246,88 €	749,49 €	40,36 €	2.036,73 €
737 Nivel 7	1.640,61 €	534,45 €	40,36 €	2.215,42 €
GRUPO D OBRERO:				
741 Nivel 1	475,41 €	394,07 €	40,36 €	909,84 €
742 Nivel 2	515,86 €	429,39 €	40,36 €	985,61 €
743 Nivel 3	721,88 €	414,23 €	40,36 €	1.176,47 €
744 Nivel 4	787,51 €	551,41 €	40,36 €	1.379,28 €
745 Nivel 5	853,14 €	634,83 €	40,36 €	1.528,33 €
746 Nivel 6	984,39 €	638,17 €	40,36 €	1.662,92 €

NPE: A-070913-12826

ANEXO NÚMERO 2
TABLAS HORAS EXTRAORDINARIAS
AÑO 2013

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2013			
Niveles		Concepto	Concepto
Denominación		H.Ext.Lab.N.	H.Ext.Lab.Fest.
Código		514	516
GRUPO A TECNICOS:			
711	Nivel 1	10,37 €	11,68 €
712	Nivel 2	14,85 €	16,72 €
713	Nivel 3	15,26 €	17,10 €
714	Nivel 4	15,26 €	17,10 €
715	Nivel 5	15,82 €	17,63 €
716	Nivel 6	16,44 €	18,72 €
717	Nivel 7	19,22 €	23,32 €
GRUPO B ADMINISTRATIVOS:			
721	Nivel 1	10,37 €	11,68 €
722	Nivel 2	14,85 €	16,72 €
723	Nivel 3	15,26 €	17,10 €
724	Nivel 4	15,26 €	17,10 €
725	Nivel 5	15,82 €	17,63 €
726	Nivel 6	16,44 €	18,72 €
727	Nivel 7	19,22 €	23,32 €
GRUPO D OBREROS:			
741	Nivel 1	9,04 €	10,80 €
742	Nivel 2	9,82 €	11,69 €
743	Nivel 3	13,81 €	16,30 €
744	Nivel 4	14,60 €	16,46 €
745	Nivel 5	15,26 €	17,10 €
746	Nivel 6	15,26 €	17,10 €

NPE: A-070913-12826

ANEXO NÚMERO 3
TABLA PRECIO QUINQUENIOS
ANTIGÜEDAD AÑO 2013

Niveles		Concepto Antigüedad
GRUPO A TECNICOS		
711	Nivel 1	17,49 €
712	Nivel 2	24,90 €
713	Nivel 3	28,39 €
714	Nivel 4	29,48 €
715	Nivel 5	32,01 €
716	Nivel 6	35,48 €
717	Nivel 7	46,22 €
GRUPO B ADMINISTRATIVOS		
721	Nivel 1	17,49 €
722	Nivel 2	24,90 €
723	Nivel 3	28,39 €
724	Nivel 4	29,48 €
725	Nivel 5	32,01 €
726	Nivel 6	35,48 €
727	Nivel 7	46,22 €
GRUPO C COMERCIAL		
731	Nivel 1	17,49 €
732	Nivel 2	24,90 €
733	Nivel 3	28,39 €
734	Nivel 4	29,48 €
735	Nivel 5	32,01 €
736	Nivel 6	35,48 €
737	Nivel 7	46,22 €
GRUPO D OBREROS		
741	Nivel 1	14,22 €
742	Nivel 2	15,24 €
743	Nivel 3	21,28 €
744	Nivel 4	23,13 €
745	Nivel 5	24,90 €
746	Nivel 6	28,39 €

NPE: A-070913-12826

ANEXO NÚMERO 4
TABLA PLUS DISTANCIA
AÑO 2013

Niveles		Cantidad día Concepto Plus distancia	Mes (20,5 días) Código 365
GRUPO A TECNICOS:			
711	Nivel 1	5,7950 €	118,80 €
712	Nivel 2	7,8644 €	161,22 €
713	Nivel 3	9,3197 €	191,05 €
714	Nivel 4	9,6433 €	197,69 €
715	Nivel 5	9,9749 €	204,49 €
716	Nivel 6	10,1705 €	208,50 €
717	Nivel 7	10,7442 €	220,26 €
GRUPO B ADMINISTRATIVOS:			
721	Nivel 1	5,7950 €	118,80 €
722	Nivel 2	7,8644 €	161,22 €
723	Nivel 3	9,3197 €	191,05 €
724	Nivel 4	9,6433 €	197,69 €
725	Nivel 5	9,9749 €	204,49 €
726	Nivel 6	10,1705 €	208,50 €
727	Nivel 7	10,7442 €	220,26 €
GRUPO C COMERCIAL:			
731	Nivel 1	5,7950 €	118,80 €
732	Nivel 2	7,8644 €	161,22 €
733	Nivel 3	9,3197 €	191,05 €
734	Nivel 4	9,6433 €	197,69 €
735	Nivel 5	9,9749 €	204,49 €
736	Nivel 6	10,1705 €	208,50 €
737	Nivel 7	10,7442 €	220,26 €