



Resolución de 17 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la prórroga del I Convenio colectivo de San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta, S.A.

Visto el texto del acuerdo colectivo de prórroga del I Convenio Colectivo de la empresa San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta, S.A., publicado en el BOE de 5 de abril de 2005 (Código de Convenio n.º 9015362) que fue suscrito con fecha 25 de febrero de 2008 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 17 de abril de 2008.- El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

**ACUERDO COLECTIVO DE PRÓRROGA DEL I CONVENIO ÚNICO
2005-2009 HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2014 ENTRE EMPRESA
Y COMITÉ INTERCENTROS DE SAN MIGUEL, FÁBRICAS DE
CERVEZA Y MALTA S.A. MADRID, 25 DE FEBRERO DE 2008**

Representantes de los Trabajadores: José Chacón Ramírez, Diego Jiménez Lillo, Jesús Gil Rodríguez, Esteban Alvear Ramírez, Jesús M. Sainz Camarero, Serafín Espona Viaña, José Antonio Ríos Torres, Salvador Macías Aragón, Juan Ariza del Pino, Ángel Gómez García, Juan Ballesté Benavente, Manuel Collado Medina, M^a José Víctor Castán, Sergio González Guerrero (UGT), Francisco Lara Navarro (CC.OO).

Representación de la Empresa: Jesús Domingo Domingo, Jesús Núñez Sánchez, Margarita Soler Merino, Jon Urcelay Montiel, Santiago Medrano Peñalva.

En Madrid, reunidas las partes el 25 de febrero han alcanzado el siguiente acuerdo:

Único.- Prórroga del I Convenio único de los centros de trabajo de las fábricas de Lleida, Málaga y Burgos 2005-2009.

Mostrándose de acuerdo las partes en las excepcionales circunstancias que han motivado esta negociación, han convenido en la oportunidad de prorrogar dicho

Convenio por otro período de 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2014.

Las condiciones de dicha prórroga son las siguientes:

Se mantiene y prorroga el texto del convenio en su integridad, salvo en lo que expresamente se establece en el presente acuerdo.

Vigencia: hasta 31 de diciembre de 2014.

Condiciones adicionales de los ejercicios 2008, y 2009: adicionalmente a lo ya pactado, se abonará junto con la nómina de marzo de 2008 y en la nómina de enero de 2009, con el carácter de no consolidable y no revisable con el incremento pactado una paga extraordinaria anual consistente en: año 2008: 700 euros no consolidables. Año 2009: 700 euros no consolidables. Estos importes son anuales por lo que se devolverán en la parte proporcional en caso de prestación de servicios inferior a un año natural completo. Los trabajadores fijos discontinuos lo cobrarán mes a mes.

Plan de pensiones:

Los importes máximos y mínimos de referencia sobre los que se aplican los porcentajes acordados quedan fijados con efectos 1 de enero de 2008 en 30.000 y 25.000 euros respectivamente. Se reunirá la Comisión de Control para modificar el Reglamento en este punto.

Seguro de vida e invalidez:

Los capitales pasarán a ser los siguientes a partir de 1 de enero de 2008: Incapacidad permanente total, absoluta y Gran Invalidez: 76.000 euros. Muerte: 90.000 euros. Muerte por accidente: 106.000 euros.

Condiciones del convenio vigentes a partir de 1 de enero de 2010:

2010: adicionalmente a los 1250 euros consolidables ya pactados, 700 euros no consolidables ni actualizables+ incremento 3% sobre conceptos económicos. Con revisión IPC si IPC real es superior al 3%.

2011: 500 euros fijos a plus convenio más incremento 3% sobre conceptos económicos. Con revisión IPC si IPC real es superior al 3%.

2012: 500 euros fijos a plus convenio más incremento 3% sobre conceptos económicos. Con revisión IPC si IPC real es superior al 3%.

2013: 500 euros fijos a plus convenio más incremento 3% sobre conceptos económicos. Con revisión IPC si IPC real es superior al 3%.

2014: 500 euros fijos a plus convenio más incremento 3% sobre conceptos económicos. Con revisión IPC si IPC real es superior al 3%.

Conceptos salariales variables: a partir de 1 de enero de 2011:



Plus de nocturnidad: A la cantidad en vigor según tablas en cada año, se le adicionará el importe fijo, que no se actualizará.

2011: 0,10 euros/hora.

2012: 0,10 euros/hora.

2013: 0,10 euros/hora.

2014: 0,10 euros/hora.

Plus de jornada partida: A la cantidad en vigor según tablas en cada año, se le adicionará el importe fijo, que no se actualizará.

2011: 0,10 euros/día.

2012: 0,10 euros/día.

2013: 0,10 euros/día.

2014: 0,10 euros/día.

Clasificación profesional:

Se elaborará un sistema definitivo antes del 31/12/2008.

Vacaciones:

A partir del año 2010 se adicionará un día personal más a disfrutar de mutuo acuerdo con la Empresa.

Licencias retribuidas:

A partir de 1 de enero de 2010 se incorporan tres nuevos apartados al artículo 26: Licencias Retribuidas:

a) Dos días por defunción de abuelos, abuelos políticos, nietos, tíos, tíos políticos, sobrinos, cuñados o hijos políticos del trabajador.

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

c) 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.

Actualización del texto conforme a la ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres:

Con efectos desde la firma del presente acuerdo se actualizan los siguientes artículos del Convenio Colectivo conforme a la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres los siguientes artículos del Convenio Colectivo, quedando con los siguientes contenidos:

Se modifica la letra c) del artículo 26. c) del Convenio Colectivo, que queda redactado del siguiente modo:

«c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, es decir, cónyuge,



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

Se modifica la letra el artículo 27.1 que queda redactado del siguiente modo:

«27.1 Excedencia Voluntaria.

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

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

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

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

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

b) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo hijo o familiar, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Asimismo el período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia en estos casos será computable a efectos de antigüedad y durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido el cual, la reserva quedará referida exclusivamente a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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



Se modifica la letra el artículo 27.3, que queda redactado del siguiente modo:

«26.3 Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

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

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

Todas aquellas contempladas en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad.

Igualdad: Se incorpora al Convenio Colectivo como Disposición Adicional Novena el siguiente texto:

«Novena.- Garantías de igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres.

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

A tal efecto, los firmantes del presente convenio acuerdan crear una comisión reducida de trabajo compuesta por tres miembros por parte de la representación empresa y tres por parte de la representación de los trabajadores al objeto de negociar un Plan de Igualdad para San Miguel.

Ambas partes nombran como representantes a:

Por parte de la representación de la Empresa:

Doña Margarita Soler Merino.

Don Jesús Núñez Sánchez.

Don José María García López.

Por parte de la representación de los trabajadores se designará por el Comité Intercentros a sus representantes.

La representación de la empresa trasladará a la Comisión la auditoría y diagnóstico de situación actual encargada a asesores externos, donde se refleja la situación real y concreta de la empresa respecto a la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Garantía de empleo:



Las garantías de empleo quedan como siguen, computándose todo el personal San Miguel del centro:

Burgos: 135.

Málaga: 143.

Lleida: 167.

Dichas garantías de empleo se revisarán a partir de 1 de enero de 2011.»

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

