CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA GRUPO CERVEZAS ALHAMBRA, S.L.

VISTO el texto del convenio colectivo de trabajo para la empresa Grupo Cervezas Alhambra, S.L., acordado de una parte por la empresa y de otra por los delegados de personal, presentado el día 18 de febrero de 2005, ante esta delegación provincial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta delegación provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de esta delegación provincial.

Segundo. Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 22 de febrero de 2005.-El Delegado Provincial, fdo.: Luis M. Rubiales López.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO 2004/2005 DE "GRUPO CERVEZAS ALHAMBRA, S.L."

INDICE SISTEMATICO

CONCEPTO	TITULO	ARTICULO/S
DISPOSICIONES GENERALES	I	1º a 4º
Ambito territorial y personal	I	1º
Vigencia, prórroga y denuncia	I	2º
Incrementos salariales, absorción y compensación	I	3º
Vinculación a la totalidad	I	4º
CLASIFICACION PROFESIONAL	II	5º y 6º
Grupos y categorías profesionales	II	5º
Movilidad funcional	II	6º
CONTRATACION	III	7º a 9º
Ocupación de vacantes	III	7º
Disminuidos físicos	III	8º
Derechos de información sobre contratación	III	9º
JORNADA, HORARIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO	IV	10º a 18º
Jornada laboral	IV	10º
Jornada continuada	IV	11º
Turnos y horarios de trabajo	IV	12º
Horas extraordinarias	IV	13º

Nocturnidad	IV	14º
Servicio de mantenimiento nocturno	IV	15º
Turnos de servicios mínimos	IV	16º
Privación de carné de conducir a conductores de vehículos	IV	17º
Movilidad geográfica	IV	18º
VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS	V	19º a 21º
Vacaciones	V	19º
Permisos y licencias con sueldo	V	20º
Permisos y licencias sin sueldo	V	21º
RETRIBUCIONES Y CONDICIONADO ECONOMICO	VI	22º a 35º
Salario base y plus convenio	VI	22º
Plus personal 1978	VI	23º
Complemento ad-personam 1995	VI	24º
Pluses	VI	25º
Gratificaciones extraordinarias	VI	26º
Gratificación especial “Corpus”	VI	27º
Gratificación de permanencia en la empresa “Carlos Bouvard”	VI	28º
Complemento por incapacidad temporal	VI	29º
Plus de asistencia	VI	30º
Incentivo por venta para el personal comercial	VI	31º
Dietas	VI	32º
Entrega de cerveza al Personal activo	VI	33º
Seguro colectivo de vida	VI	34º
Pago de remuneraciones	VI	35º
ATENCIONES AL PERSONAL PASIVO	VII	36 a 38º
Viudedad y orfandad	VII	36º
Ayudas y complementos al Personal pasivo	VII	37º
Precio especial de cerveza para el Personal pasivo	VII	38º
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO	VIII	39º a 41º
Seguridad y salud en el trabajo	VIII	39º
Vigilancia de la salud de los trabajadores	VIII	40º
Equipos de trabajo	VIII	41º
PROMOCION Y FORMACION PROFESIONAL	IX	42º
Promoción y formación profesional	IX	42º
DERECHOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES		
DE LOS TRABAJADORES	X	43º a 46º
Derecho de la representación colectiva	X	43º
Derecho de reunión	X	44º
Libertad de expresión	X	45º
Inviolabilidad de la persona del trabajador	X	46º
DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS	XI	
Disposición Final Unica:		
Comisión de interpretación del Convenio	XI	DFU
ANEXO I TABLA SALARIAL	—-	———
ANEXO II VALE DE CERVEZA	—-	———

Título I. Disposiciones Generales

Articulo 1. Ambito Territorial y Personal

El presente convenio afectará a la totalidad de los trabajadores por cuenta ajena representados por el Comité de Empresa y que prestan servicios en la empresa "Grupo Cervezas Alhambra, S.L.", de Granada. Quedan excluidos del mismo, aún ostentando tal condición de trabajadores por cuenta ajena, el director general y el personal adscrito al grupo directivo.

Articulo 2. Vigencia, Prorroga y Denuncia

Este convenio surtirá efectos plenos desde el día 1 de enero de 2004 y tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2005.

El presente convenio se considerará automáticamente prorrogado si no mediara denuncia expresa de las partes con una antelación mínima de tres meses.

Articulo 3. Incrementos Salariales, Absorcion y Compensación

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, compensarán y absorberán cualquier tipo de mejora que se estuviese aplicando con anterioridad o que puedan implantarse en el futuro por disposición legal.

2. Se pactan los siguientes incrementos salariales:

2.1. Para el año 2004 incremento I.P.C. real.

2.2. Para el año 2005 incremento I.P.C. previsto con revisión a I.P.C. real.

Artículo 4. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, deberán ser consideradas globalmente, quedando las partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Título II. Clasificación Profesional

Articulo 5. Grupos y Categorías Profesionales

- Grupos profesionales

1. Técnico

2. Administrativo

3. Comercial

4. Obrero

- Categorías profesionales

1. Grupo técnico

1.1. Titulado Grado Superior

1.2. Titulado Grado Medio

1.3. Jefe de Primera

1.4. Jefe de Segunda

1.5. Oficial de Primera

1.6. Oficial de Segunda

1.7. Auxiliar II

1.8. Auxiliar I

1.9. Subalterno

2. Grupo administrativo

2.1. Titulado Grado Superior

2.2. Titulado Grado Medio

2.3. Jefe de Primera

2.4. Jefe de Segunda

2.5. Oficial de Primera

2.6. Oficial de Segunda

2.7. Auxiliar II

2.8. Auxiliar I

2.9. Subalterno

3. Grupo comercial

3.1. Titulado Grado Superior

3.2. Titulado Grado Medio

3.3. Jefe de Primera

3.4. Jefe de Segunda

3.5. Gestor Comercial

3.6. Promotor de Ventas

3.7. Preventista/Auxiliar Venta Alimentación

3.8. Auxiliar

3.9. Subalterno

4. Obrero

4.1. Oficial de Primera Jefe de Equipo

4.2. Oficial de Primera

4.3. Oficial de Segunda

4.4. Ayudante

4.5. Auxiliar

4.6. Subalterno

La permanencia en las categorías de Auxiliar I en los grupos profesionales Técnico y Administrativo y de Auxiliar en el Grupo Obrero tendrá, desde su inicio como trabajador fijo de plantilla, una duración máxima de dos años y se reconocerá automáticamente la categoría inmediata superior, de Auxiliar II en los grupos profesionales Técnico y Administrativo y de Ayudante en el grupo Obrero, cuando haya transcurrido el referido período.

Esta promoción automática no se aplicará en la categoría de Auxiliar del grupo Comercial.

Si, como consecuencia de la desaparición de determinadas categorías que existían en el convenio colectivo anterior, resultara algún trabajador afectado por el cambio de coeficiente al encuadrarlo en una categoría similar pero con menor coeficiente, se le respetará la diferencia económica que pudiera producirse entre la anterior y nueva retribución, cuyo importe será abonado mediante el concepto salarial Plus Personal 2000.

Cualquier modificación que se pretenda aplicar al anterior esquema de categorías y grupos profesionales necesitará la aprobación de la representación de los

trabajadores.

Articulo 6. Movilidad Funcional

Se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

Título III. Contratación

Articulo 7. Ocupación de Vacantes

Los puestos vacantes de trabajadores fijos de plantilla que la empresa decida cubrir mediante promoción interna, excepto los que se refieran a puestos de jefatura y de confianza, entre los que se encuentran adscritos los de secretaría, funciones comerciales y custodia de fondos, se cubrirán mediante prueba de aptitud entre aquellos que ostenten igualmente la condición de fijos. La mencionada prueba de aptitud se desarrollará con arreglo a las siguientes normas:

a) La convocatoria de las pruebas se expondrá en el tablón de anuncios de la empresa, mediando como mínimo un plazo de 30 días entre la exposición mencionada y la práctica de las pruebas.

En la convocatoria figurarán los siguientes puntos:

1. Condiciones mínimas exigidas a los aspirantes.

2. Número de plazas, lugar y forma de presentar las solicitudes y materias que serán objeto de examen.

3. Lugar y fecha del examen.

b) Para juzgar las pruebas de aptitud se constituirá en el seno de la empresa un tribunal que estará formado por:

* Dos vocales designados por la Dirección, uno de los cuales será el presidente.

* Un vocal trabajador fijo de la empresa, nombrado por la Dirección entre una terna presentada por el Comité de Empresa.

* Dos vocales designados por el Comité de Empresa.

c) Todos los componentes del tribunal deberán ostentar como mínimo la misma categoría laboral que corresponda a la vacante a cubrir.

d) Para juzgar las pruebas de aptitud, el tribunal tendrá en cuenta los conocimientos profesionales evidenciados por los candidatos y, en su caso, el resultado de las pruebas psicotécnicas que pudieran realizarse. En igualdad de

condiciones tendrá preferencia el candidato más antiguo.

En el supuesto de que ningún aspirante supere las pruebas de aptitud, la empresa queda en libertad de cubrir las vacantes existentes por el procedimiento que estime más idóneo.

Articulo 8. Disminuidos Físicos

Se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable en cada momento.

Articulo 9. Derechos de Información Sobre Contratación

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable en cada momento.

Titulo IV. Jornada, Horarios y Condiciones de Trabajo

Articulo 10. Jornada Laboral

Se establece para todos los trabajadores de la empresa la jornada laboral de cuarenta horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, ambos inclusive, salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente, a razón de ocho horas diarias.

Los trabajadores de los departamentos que por necesidades de la actividad productiva atrasen la jornada del turno nocturno de la semana, de forma que aquella termine a las 6,00 horas del sábado o a las 6,00 horas de cualquier día festivo que caiga entre semana, tendrán derecho a la compensación económica que se establece en el artículo 12 que regula los turnos y horarios de trabajo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre prestando sus servicios en el puesto de trabajo.

Las jornadas laborales de los días 24 y 31 de diciembre serán de cuatro horas.

Todos los trabajadores de la empresa tienen jornada continuada de trabajo, salvo pacto en contrario, que deberá comunicarse al Comité de Empresa.

Se podrán efectuar contratos laborales en régimen de jornada continuada o de jornada partida para el Personal de los departamentos de Administración, Comercial, Logística y Mantenimiento.

Articulo 11. Jornada Continuada

Se establece un período de descanso de veinte minutos para los trabajadores que realicen la jornada completa continuada, considerándose dicho periodo de descanso como tiempo efectivamente trabajado.

Dicho descanso tendrá lugar entre las 9 y 10,30 horas de la mañana, 6 y 7,30 de la tarde y 0 y 1,30 de la madrugada, para los turnos de mañana, tarde y noche, respectivamente.

En todo caso, la ordenación cotidiana de tiempo de descanso se realizará teniendo en cuenta las necesidades del proceso productivo.

A los trabajadores de la sección del Departamento de Operaciones, Sala de Máquinas, y de las secciones del Departamento de Cervecería, Sala de Cocimientos, Bodega de Prefermentación, Sala de Filtración y Bodega de Prellenado, mientras las necesidades de organización productiva supediten a permanecer en su puesto de trabajo durante la totalidad de la jornada, sin que puedan tomar el descanso a que se refiere el punto primero de este artículo, se les compensará con la cantidad de 2,76 euros por cada día en que se produzca tal situación, que se percibirá por el concepto de Plus Jornada Continuada.

También serán acreedores al plus de jornada continuada los trabajadores de los restantes departamentos de la Empresa que por justificadas necesidades del servicio no puedan tomar el descanso de veinte minutos a lo largo de la jornada de ocho horas, siempre con el consentimiento del trabajador.

Articulo 12. Turnos y Horarios de Trabajo

Se establecen los siguientes horarios:

- En jornada continuada

Con carácter general: de 06 a 14, de 07 a 15, de 14, a 22, y de 22 a 06 horas.

En departamento de Logística, además, de 16 a 24 horas.

En departamento de Operaciones, además, de 15 a 23 horas.

En departamento de Administración, sólo de 07 a 15 y de 14 a 22 horas.

- En jornada partida

Con carácter general: de 08 a 14 y de 17 a 19 horas.

Los indicados horarios no tienen carácter exhaustivo y se requerirá el acuerdo del Comité de Empresa para incluir cualquier otro no contemplado anteriormente.

Los días 5 de enero, 3 de mayo y 24 y 31 de diciembre, la jornada laboral finalizará a las 18 horas.

De acuerdo con la legislación vigente en la materia, para el Personal que presta sus servicios en Sala de Máquinas en régimen de turnos, incluidos sábados,

domingos, y festivos inhábiles para el trabajo en este Convenio, la Empresa mantendrá el actual régimen, consistente en la prestación de aquellos servicios ininterrumpidos durante tres semanas y el descanso compensatorio correspondiente, sin perjuicio de la posibilidad que tiene la Empresa de incorporar a aquellas tareas otros trabajadores de la misma o contratar Personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

Se establece una compensación doble para los trabajadores de la Sala de Máquinas, consistente en un día más a disfrutar en los períodos de descanso que les correspondan, con un máximo de ocho días al año, y una compensación económica de 26,20 euros por cualquier sábado, domingo o festivo trabajado, que se abonará bajo el concepto de Plus Trabajos Días No Laborables.

El Personal de los distintos departamentos, excluyendo al de la sección de Sala de Máquinas, cuya compensación ha quedado regulada en el párrafo anterior, que atrase los turnos nocturnos de la semana de forma que su jornada laboral termine a las 6,00 horas del sábado o a las 6,00 horas de cualquier día festivo que caiga entre semana, recibirá una compensación económica de 19,66 euros por cada atraso de jornada que realice en los mencionados días, que se abonará bajo el concepto de Plus Atraso Jornada Laboral Nocturna.

El Personal adscrito al Departamento Comercial tendrá un horario flexible acorde con las características peculiares de su actividad. Y para este colectivo se fija una compensación económica de 75,86 euros por cada día no laborable en que desarrolle las tareas comerciales encomendadas, que se abonará bajo el concepto de Plus Trabajos Días No Laborables.

Articulo 13. Horas Extraordinarias

Las horas que excedan de la jornada normal de trabajo de este Convenio se abonarán con un incremento sobre el valor de las horas ordinarias normales, del 30 por 100, si se realizan en días laborables y en sábados, y del 40 por 100, si se realizan en domingos y festivos.

Articulo 14. Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 y las 6 horas, siempre que no obedezcan a trabajos que por su naturaleza sean nocturnos, se abonarán para todas las categorías con un complemento de 2,54 euros por hora efectivamente trabajada.

En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 36 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Articulo 15. Servicio de Mantenimiento Nocturno

Para garantizar la actividad normal en los departamentos que requieran el establecimiento de turnos de noche, se establece un turno de guardia nocturno de dos trabajadores de la sección de mantenimiento, uno de la especialidad de mecánica y otro de la de electricidad/electrónica, que deberán estar localizados y a disposición de la Empresa para llevar a cabo con prontitud las reparaciones de las averías que se produzcan en los mencionados turnos nocturnos y para las que hayan sido requeridos.

La duración máxima de los turnos de guardia nocturnos será semanal, en los días laborables de la semana, de lunes a viernes, incluyendo los sábados o festivos afectados por el retraso de la jornada nocturna a que hace alusión el artículo 12 (Turnos y horarios de trabajo) de este convenio y se señalarán teniendo en cuenta el sistema de rotación entre los componentes de las especialidades de mecánica y electricidad /electrónica de la sección de mantenimiento de la Empresa.

En compensación a la situación de disponibilidad, los trabajadores afectados percibirán un plus por cada noche de guardia señalada, a razón de 6,89 euros cada una, que se abonará por el concepto de Plus de Disponibilidad.

Asimismo, en caso de llevarse a cabo la personación del trabajador para atender la avería, se aumentará en una hora el tiempo real de prestación de servicios, cuyo tratamiento económico en su conjunto será el de las horas extraordinarias y el de las horas nocturnas.

Articulo 16. Turnos de Servicios Minimos

Los trabajadores de la Empresa prestarán sus servicios en determinados dias no laborables, en número máximo de ocho días al año, con arreglo a las siguientes condiciones:

1ª Se establecerá un turno de servicios mínimos, que se atenderá preferentemente con los trabajadores de la sección afectada y que será rotativo cuando la necesidad de la prestación laboral no alcance a todos los trabajadores de una determinada sección o servicio. En caso de que se ofrezcan trabajadores de forma voluntaria para atender este servicio se les dará preferencia en la organización de los turnos que se determinen.

2ª Se informará a los trabajadores afectados y al Comité de Empresa con una antelación mínima de una semana, salvo que la necesidad de la jornada excepcional obedezca a razones de urgencia no previsibles con ese plazo.

3ª En principio, estas jornadas excepcionales se retribuirán con un incremento del 40 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo si los trabajos se realizan en sábado y con un incremento del 50 por 100 si los trabajos se realizan en domingos o festivos. Todo ello sin perjuicio de que, en su caso, pudieran pactarse otros modos de compensación y/o retribución, de los que tendrá conocimiento

previo el Comité de Empresa.

Articulo 17. Privación de Carne de Conducir a Conductores de Vehículos

La privación del carné de conducir del Personal que por su trabajo en la Empresa lo necesite para su función habitual no comportará, salvo en los casos de faltas graves imputables al trabajador, la resolución de la relación laboral con la misma, viniendo obligado el trabajador a realizar los trabajos que se le encomienden, hasta tanto entre de nuevo en posesión del citado carné, en cuyo momento se incorporará a su puesto anterior.

Articulo 18. Movilidad Geográfica

Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). No obstante, en el supuesto de que el trabajador no aceptase el traslado que implique un cambio permanente de residencia a otra localidad y optara por rescindir el contrato de trabajo, tendrá derecho a percibir una indemnización de treinta días de salario real por cada año de servicio en la Empresa, hasta un máximo de 18 meses.

Titulo V. Vacaciones, Permisos Y Licencias

Articulo 19. Vacaciones

El período de vacaciones anuales retribuidas para todos los trabajadores de la Empresa vinculados a este Convenio será de veintiún días laborables, sin que este período sea inferior a los treinta días naturales que establece el artículo 38.1. del Texto Refundido Ley del Estatuto de los Trabajadores. Los trabajadores que ingresen o cesen dentro de cada año natural tendrán derecho a la parte proporcional al tiempo trabajado.

Los períodos de vacaciones, que se seguirán rigiendo por los sistemas de proporcionalidad, de rotación anual y de no superposición de unos turnos con otros dentro de cada sección de los distintos departamentos de la Empresa como en los últimos años se vienen aplicando, se procurará señalarlos completos cuando se programen para los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de cada año, y en los departamentos en que la organización del trabajo lo permita se podrán fijar en verano períodos de vacaciones quincenales, entendiéndose por periodo de verano a los efectos exclusivos de este artículo el comprendido entre los das dieciséis de junio y treinta y uno de agosto, no debiendo exceder la duración de los turnos que se establezcan en este período de once días laborables o de quince días naturales.

Se establece con carácter general, para todas las categorías, un plus de vacaciones de un importe de 68,96 euros, que se abonará bajo el concepto Plus General Vacaciones antes del inicio de las mismas.

Los trabajadores del departamento de Operaciones, exceptuando los que prestan sus servicios en las secciones de Sala de Máquinas y de Mantenimiento, y los del departamento de Cervecería, sin excepción de sección alguna, tomarán sus vacaciones preferentemente en fechas no coincidentes con el período de verano a que se refiere el párrafo segundo del presente artículo, en que se soporta la mayor actividad de la Empresa. Los trabajadores a los que se hace mención en el punto anterior que, a partir del año 2001, por este motivo resultaran afectados por el no disfrute de vacaciones en el indicado período quincenal de verano percibirán en compensación la cantidad de 310,33 euros, que se abonará por el concepto de Plus Adicional Vacaciones. Este plus no se abonará a los trabajadores de los aludidos departamentos que, en los casos en que la evolución productiva de la Empresa lo permitiera, tomaran quince días naturales u once laborables en el periodo de verano. No obstante, si en lugar de tomarse quince días naturales u once laborables en este periodo se hiciera por menos días, la cantidad del plus adicional de vacaciones compensatorio se abonará proporcionalmente a los días no tomados en relación con los quince u once mencionados, respectivamente.

Asimismo, tendrán derecho a percibir el plus adicional de vacaciones aquellos trabajadores de cualquier departamento de la Empresa que, teniendo programadas sus vacaciones en el periodo de verano, no pudieran tomarlas durante el mismo por necesidades de la Empresa.

También se aplicará a estos trabajadores el mismo criterio de abono proporcional del mencionado plus compensatorio contemplado en el punto anterior.

Se podrán tomar hasta un máximo de cinco días laborables a cuenta de las vacaciones anuales fuera del período señalado en su programación por motivos suficientemente justificados y que el trabajador acreditará ante la Empresa. Los referidos días se compensarán con los equivalentes das laborables del período vacacional.

Con el mismo criterio, los trabajadores que hayan tomado todos los días de sus vacaciones anuales correspondientes al año en curso, podrán tomar hasta un máximo de cinco días laborables a cargo de los días del año próximo.

En cuanto a los períodos de incapacidad temporal se estará a lo establecido en el Convenio nº 132 de la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.) respecto a esta materia.

El calendario y programación de las vacaciones, lo expondrá la Empresa en el tablón de anuncios como máximo a primeros del mes de diciembre del año anterior, previa comunicación al Comité de Empresa en el transcurso del mes de noviembre. Asimismo, la Empresa comunicará por escrito a cada trabajador las fechas de comienzo y fin de sus vacaciones y la de su incorporación al trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho a anticipar el importe completo o parcial, en

proporción a los días que tomen, de la gratificación extraordinaria más próxima siguiente al del inicio de su período vacacional, dentro de cada año natural.

Articulo 20. Permisos y Licencias Con Sueldo

Los trabajadores, previo aviso y mediante justificación a requerimiento de la Empresa, o declaración jurada en los casos de fallecimiento, a elección de aquellos en este supuesto, tendrán derecho a las siguientes licencias:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 4 días naturales por nacimiento de hijo/a, ampliables excepcionalmente en uno o dos días, a petición del trabajador y a juicio de la Empresa y justificándolo documentalmente.

c) 5 días naturales por defunción del cónyuge.

d) 2 días naturales en los casos de fallecimiento o enfermedad grave u hospitalización de hijos o padres de uno u otro cónyuge, si el evento se produce en la misma provincia de la residencia del trabajador.

e) 4 días naturales en los casos de fallecimiento o enfermedad grave u hospitalización de hijos o padres de uno u otro cónyuge, si el evento se produce en distinta provincia de la residencia del trabajador, pudiendo ser ampliado este plazo a juicio de la Empresa y a petición del trabajador.

f) 2 días naturales en los casos de fallecimiento o enfermedad grave u hospitalización de nietos, abuelos, hermanos o parientes de hasta segundo grado de consaguinidad o afinidad, si el evento se produce en la misma provincia de la residencia del trabajador.

g) 4 días naturales en los casos de fallecimiento o enfermedad grave u hospitalización de nietos, abuelos, hermanos o parientes de hasta segundo grado de consaguinidad o afinidad, si el evento se produce en distinta provincia de la residencia del trabajador, pudiendo ser ampliado este plazo a juicio de la Empresa y a petición del trabajador.

h) 1 día por matrimonio de hijos.

i) Permiso por el tiempo indispensable para asistencia a la ceremonia nupcial de los padres del trabajador.

j) 1 día por defunción de tío/a carnal o sobrino/a carnal del trabajador o de su cónyuge.

k) Por el tiempo indispensable para asistir al entierro o funeral en caso de fallecimiento de tío/a político/a o sobrino/ a político/a.

l) 1 día por traslado del domicilio habitual dentro de la misma localidad.

m) 2 días por traslado del domicilio habitual fuera de la misma localidad.

n) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes de cursos regulares encaminados a la obtención de un título académico o profesional.

o) Por el tiempo indispensable para cumplimentar una citación pública, judicial o administrativa.

p) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica de la Seguridad Social, exigiéndose el documento que acredite la asistencia.

q) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, pre- vio aviso a la Empresa y justificando la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo.

r) En todos aquellos supuestos no contemplados en este artículo y recogidos en el artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Articulo 21. Permisos y Licencias Sin Sueldo

Sin derecho a retribución, y sin que tenga carácter de excedencia, por una sola vez al año, por asuntos propios de inaplazable necesidad y debidamente justificados, se podrá conceder hasta un máximo de diez días.

Título VI. Retribuciones y Condicionado Economico

Articulo 22. Salario Base y Plus Convenio

Los conceptos salariales y las cuantías de los mismos serán los que figuran en la tabla anexa del Convenio.

La percepción mensual de dichos conceptos será la resultante de multiplicarlos por 485 días y dividirlos entre 16 pagas.

Articulo 23. Plus Personal 1978

El concepto salarial que bajo el título “Resultas Tributarias 1978” se venía abonando a determinado Personal desde el mes de diciembre de 1979 y reconocido en el Convenio Colectivo de 1980 (BOP Granada, nº 68, de 24 de marzo de 1980) pasa a denominarse Plus Personal 1978.

El referido concepto salarial tiene carácter de un plus “ad-personam”, a percibir únicamente por aquellos trabajadores que actualmente lo devengan, no estando vinculado a categoría profesional ni puesto de trabajo y cuya motivación fue

estrictamente derivada de la entrada en vigor de la Ley 44/1978, de 8 de septiembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Articulo 24. Complemento Ad-Personam 1995

Exclusivamente percibirán este complemento aquellos trabajadores que en 31.07.1995 tuvieran la condición de fijos, en compensación a la desaparición del concepto antigüedad. Por tanto, no será de aplicación a los trabajadores que adquieran la mencionada condición a partir del día 01.08.1995.

El referido complemento, que se abonará bajo el concepto Complemento Ad-Personam 1995, lo seguirán devengando hasta alcanzar el tope del 60 por 100 los trabajadores a los que hace mención el párrafo primero, a razón del 10 por 100 cada cuatro años. En los casos en que solo queden dos años para alcanzar el tope de los veinticuatro años que daba derecho a obtener el indicado 60 por 100, se aplicará éste porcentaje en la fecha que se alcance el mencionado límite, sin que tenga que transcurrir el cuatrienio completo.

El importe de este complemento se calculará sobre la base de 12,45 euros, la cual se multiplicará por el coeficiente de cada categoría profesional, por el tanto por ciento que acumulen los cuatrienios acreditados y por 485 días, y el resultado de esta operación se dividirá entre 16 (que son las pagas establecidas en el Convenio).

Articulo 25. Pluses

Los pluses por dedicación, conocimientos especiales y cualesquiera otros existentes, que se vienen aplicando en la actualidad, se verán incrementados en los términos pactados en el artículo 3º del presente Convenio.

Articulo 26. Gratificaciones Extraordinarias

Se mantienen las cuatro gratificaciones extraordinarias que se venían percibiendo en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, siendo la cuantía de cada una de ellas el importe de una mensualidad de los conceptos salariales fijos.

Como viene siendo costumbre en esta Empresa, las cuatro gratificaciones extraordinarias establecidas se seguirán abonando proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios correspondiente a cada año natural, quedando saldada la totalidad de los importes devengados en cada uno de ellos al final de cada ejercicio, no siendo de aplicación el sistema de devengo de “fecha a fecha”.

En los supuestos de incapacidad temporal no disminuirá el devengo del importe integro de las pagas extraordinarias, siempre que el trabajador se encuentre de alta en la Empresa a efectos de cotización a la Seguridad Social.

Las cuatro gratificaciones extraordinarias se harán efectivas los días 15, o el primer día laborable siguiente a éstos si no son laborables, de cada uno de los meses en que corresponda cada gratificación, comprometiéndose la Empresa en ordenar las transferencias de sus importes con la antelación suficiente para que sean abonadas en las fechas indicadas.

ARTICULO 27º GRATIFICACION ESPECIAL CORPUS

Todos los trabajadores de la Empresa que se encuentren de alta en el día de la propia fiesta del CORPUS, tendrán derecho a la gratificación que tradicionalmente se viene percibiendo con ocasión de las fiestas mayores granadinas, en las cuantías que se mencionan a continuación:

A) Trabajadores fijos de plantilla: 651,90 euros

B) Trabajadores no fijos: parte proporcional de la cantidad contemplada en el apartado A) al tiempo real de prestación de servicios, respecto al año natural.

Articulo 28. Gratificación De Permanencia "Carlos Bouvard"

La gratificación Carlos Bouvard, instituida por la empresa en el año 1961 como recuerdo a su fundador, se abonará de acuerdo con la siguiente escala:

1. Al cumplir los 15 años de permanencia en la empresa, 166,75 euros y diploma.

2. Al cumplir los 20 años de permanencia en la empresa, 261,53 euros y diploma.

3. Al cumplir los 25 años de permanencia en la empresa, 420,72 euros, diploma e insignia de plata.

4. Al cumplir los 30 años de permanencia en la empresa, 515,46 euros y diploma.

5. Al cumplir los 35 años de permanencia en la empresa, 602,64 euros, diploma e insignia de oro.

6. Al cumplir los 40 años de permanencia en la empresa, 682,26 euros y diploma.

Exclusivamente a los efectos de devengo de esta gratificación se computarán como años de permanencia la prestación de servicios continuados y sin interrupción, aunque fuese con sucesivos contratos temporales.

La empresa publicará la relación de los trabajadores acreedores a la presente gratificación en el mes de octubre de cada año.

Articulo 29. Complemento por Incapacidad Temporal

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio que se encuentren de

alta en la empresa y en situación de incapacidad temporal con derecho a las correspondientes prestaciones económicas de la Seguridad Social, percibirán un complemento salarial resultante de la diferencia entre el importe del pago delegado reconocido por la entidad gestora en razón de la mencionada incapacidad temporal y el 100 por 100 de las retribuciones salariales fijas. De dicho complemento salarial se excluye de forma expresa el plus de asistencia. Este complemento no se abonará en ningún caso durante mas de 18 meses por un mismo proceso de incapacidad temporal.

Articulo 30. Plus de Asistencia

Se establece un plus de 3,63 euros por día efectivamente trabajado durante la totalidad de la jornada, computándose su abono en un máximo de 225 días al año, resultantes de detraer a los 365 días naturales del año los 140 días no laborables siguientes: 52 sábados, 52 domingos, 14 festivos, 21 días laborables de vacaciones, en los que tampoco se abonará, y dos medias jornadas por cada uno de los días 24 y 31 de diciembre que en el Convenio tienen reconocida la reducción de su jornada laboral a la mitad. El referido plus se abonará bajo el concepto Plus de Asistencia.

La inasistencia al trabajo más de tres veces en un período de treinta días naturales consecutivos dará lugar a la no percepción de este plus durante todo el mes, salvo las que se encuentren dentro de los siguientes casos:

a) Por asistencia a consulta médica de la Seguridad Social, debidamente justificada, por tiempo no superior a tres horas cada una, y con un máximo de cinco ausencias durante el mencionado periodo de treinta dias.

b) Por baja por incapacidad temporal.

c) Por días tomados a cuenta de las vacaciones anuales.

d) Por aquellos permisos retribuidos que conceden períodos de dos o más días.

Articulo 31. Incentivo por Venta Para el Personal Comercial

El Comité de Empresa tendrá conocimiento previo a la aplicación de los planes de incentivos por venta anuales, o cualquier modificación que produzca.

Articulo 32. Dietas

Los trabajadores que por necesidades del servicio hayan de trasladarse fuera del municipio de su centro de trabajo, dependiendo del tiempo empleado, podrán percibir las dietas siguientes:

Desglose de la dieta	Importe de la dieta

Desayuno	2,11 euros
Primera comida	15,40 euros
Cena	15,40 euros
Cama	37,47 euros
Dieta completa	70,38 euros

Los mencionados importes serán revisados en el año 2005 aplicándoles el incremento del I.P.C. del año anterior.

Para el pago de las dietas parciales se aplicarán las siguientes normas:

a) Se tendrá derecho a percibir el importe establecido para cama y desayuno, cuando el trabajador pernocte fuera de su residencia habitual.

b) Se tendrá derecho a percibir el importe establecido para el desayuno, cuando el trabajador salga de viaje de su centro de trabajo antes de las siete de la mañana.

c) Se tendrá derecho a percibir el importe de la primera comida, cuando el trabajador se encuentre fuera de su centro de trabajo entre las trece y las dieciséis horas.

d) Se tendrá derecho a percibir el importe de la cena, cuando el trabajador no se encuentre de regreso en su centro de trabajo a partir de las veintitrés horas.

Para devengar la dieta parcial o total correspondiente los trabajadores deberán realizar un desplazamiento superior a quince kilómetros desde su centro de trabajo.

De igual modo, habrá de superarse el tiempo de la jornada normal, en al menos treinta minutos, por cada dieta parcial.

En todo caso, será requisito indispensable para el abono de cualquiera de las dietas mencionadas la adecuada justificación documental del gasto.

Los importes de los gastos de las dietas contempladas en este artículo que excedan de las cantidades exceptuadas de gravamen en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas se encuentran sometidos a este régimen jurídico tributario y al de cotización a la Seguridad Social.

Articulo 33. Entrega de Cerveza al Personal Activo

A) Cerveza sin cargo

Todo el Personal activo que se encuentre en situación de alta, tiene derecho a la entrega mensual gratuita conforme a lo establecido en el Anexo II.

La retirada de cualquiera de los lotes elegidos la efectuará el trabajador de los almacenes de la empresa o de los clientes distribuidores que tengan autorizada la entrega de esta cerveza, previa presentación del vale que mensualmente se expedirá en el departamento de Personal, pudiendo retirarse en un mismo mes hasta un total de seis lotes siempre que los vales sean del año en curso.

La entrega gratuita de cerveza contemplada en este artículo, por tener la consideración de retribución en especie, se encuentra sometida tanto al régimen jurídico tributario de aplicación como al de cotización a la Seguridad Social.

B) Cerveza con cargo

Asimismo, el Personal activo tendrá derecho a la compra de cualquier tipo y formato de cerveza al precio medio que resulte de la tarifa aplicada a los Clientes Industriales, siempre que el número de cajas, en su conjunto y en cómputo anual, no sea superior al de 30 cajas.

Articulo 34. Seguro Colectivo de Vida

Se mantiene exclusivamente para el personal activo de la Empresa, durante la vigencia del presente Convenio, el seguro colectivo de vida que tiene suscrito en los riesgos y cuantías siguientes:

- Muerte: 9.879,29 euros. En caso de que la muerte sobrevenga por accidente, dicha cantidad se elevará al doble.

- Invalidez permanente absoluta: 9.879,29 euros.

Los referidos importes se incrementarán en el año 2005 con el I.P.C. del año anterior.

La determinación de las contingencias que se produzcan para tener derecho a las indemnizaciones serán las que figuran en la póliza suscrita al efecto, en la que constarán necesariamente los riesgos y cuantías señalados en los términos antes enumerados.

Ninguna responsabilidad alcanzará a la empresa fuera de los supuestos y condiciones aquí recogidos, ni en caso de incumplimiento por la aseguradora. No obstante, cuando el trabajador por su estado de salud no estuviera asegurado según el presente artículo, la Empresa abonará las cuantías que se contemplan en el mismo.

Las primas individualizadas correspondientes al seguro que se contempla en este

artículo, por tener la consideración de retribución en especie, se encuentran sometidas tanto al régimen jurídico tributario de aplicación como al de cotización a la Seguridad Social.

En compensación a haberse suprimido el seguro colectivo de vida que cubría al personal jubilado de la empresa, todo trabajador fijo de plantilla que se encuentre en activo, una vez haya causado baja por jubilación, percibirá la cantidad de 785,35 euros.

Igualmente, se reconoce el derecho a percibir la cantidad de 785,35 euros a los trabajadores que causen bajan en la Empresa por haberles reconocido el organismo competente de la Seguridad Social una Invalidez Permanente en Grado de Total. Si como consecuencia de la revisión periódica a la que pudiera estar sujeto el trabajador tuviera derecho a la reincorporación del puesto de trabajo reservado, éste se verá obligado a devolver el importe percibido con motivo de su baja anterior.

Articulo 35. Pago de Remuneraciones

El pago de las remuneraciones se hará mediante transferencia por medio de la entidad de crédito que cada trabajador elija libremente a comienzo de cada ejercicio económico, con entrega de la respectiva hoja salarial por cada una de las 16 pagas establecidas en este convenio.

La empresa se compromete a dar las órdenes oportunas a las entidades de crédito correspondientes con la debida antelación para que cada trabajador pueda recibir sus devengos el último día hábil de cada mes.

El personal de la empresa tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de las cantidades que tenga devengadas, los cuales serán descontados en el mismo mes o paga en que se anticipen. Asimismo, se podrá percibir como anticipo la cantidad de 601,01 euros a cuenta de la gratificación extraordinaria mas próxima.

Titulo VII. Atenciones Al Personal Pasivo

Articulo 36. Viudedad y Orfandad

En aquellos supuestos en que el trabajador o trabajadora con un año de antigüedad en la empresa falleciera en situación de activo, su viuda o viudo tendrá derecho a una gratificación de una cuantía equivalente a dos mensualidades de las retribuciones salariales fijas que viniera percibiendo en el momento de su defunción.

Si el trabajador/a fallecido/a fuera viudo/a y tuviera a su cargo algún hijo/a menor de 18 años de edad, la referida gratificación la percibirá éste, y si hubiere más de un hijo menores de esa edad a su cargo se prorrateará el importe entre ellos.

Articulo 37. Ayudas Y Complementos Al Personal Pasivo

Las ayudas o complementos que en su día estableció la empresa para el personal jubilado o declarado inválido para el trabajo y para las viudas de ambos se mantienen en sus importes actuales, reconociendo la empresa el carácter vitalicio de los mismos.

Articulo 38. Precio Especial de Cerveza Para el Personal Pasivo

El personal que haya pertenecido a la empresa y que se encuentre en situación de jubilado/a o de invalidez permanente total o absoluta, así como a las viudas/os de unos/as u otros/as, podrán adquirir cualquier tipo y formato de cerveza al mismo precio e iguales condiciones que se aplican al personal activo mencionados en el apartado B) del artículo 33 de este convenio.

Título VIII. Seguridad e Higiene en el Trabajo

Articulo 39. Seguridad y Salud en el Trabajo

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sin perjuicio de lo que dispone sobre la materia el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Articulo 40. Vigilancia de la Salud de los Trabajadores

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, nº 31/1995, de 8 de noviembre, comprometiéndose la Empresa a garantizar a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su salud, tanto al inicio de su relación laboral, con ocasión del ingreso en la empresa, como de forma adicional, con motivo de síntomas de exposición a determinados riesgos específicos, o periódica, cuando se deba realizar cada cierto tiempo en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Articulo 41. Equipos de Trabajo

Con las lógicas exclusiones impuestas por la naturaleza del cometido a desempeñar, se facilitará al personal que lo necesite el juego de prendas adecuado para realizar su labor. La determinación de estas prendas se recogerá en el acta correspondiente por la Comisión de Vestuario constituida al efecto y se realizará con antelación suficiente para que la entrega de las mismas se cumplimente durante el mes de mayo de cada año.

Titulo IX. Promoción Y Formación Profesional

Articulo 42. Promoción Y Formación Profesional

1. Los trabajadores inscritos en cursos organizados en centros oficiales para la obtención de un título académico o profesional, tendrán derecho a:

a) Preferencia a elegir turnos de trabajo dentro de los existentes en la organización productiva de la Empresa, siempre que al término de los estudios que realice le permitan pasar al ciclo siguiente.

b) La reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un número de horas iguales a la mitad de las que dedique a la asistencia a clase, con reducción proporcional de sus retribuciones económicas.

c) Concurrir, sin pérdida de retribución económica, a los exámenes para la obtención del permiso de conducir, cuando éstos sean superados favorablemente.

2. Todos los cursos de interés general que la empresa organice serán informados a través del tablón de anuncios, antes de que se impartan. Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la empresa organizará por sí o a través de los medios que estime convenientes cursos de formación profesional, con el objeto de facilitar la promoción laboral de sus trabajadores, a cuyo efecto atenderá las sugerencias del Comité de Empresa.

3. La empresa, cuando los cursos sean obligatorios para algunos trabajadores o grupos de trabajadores, estará obligada a que la asistencia se realice dentro de su jornada de trabajo.

Titulo X. Derechos Colectivos e Individuales de los Trabajadores

Articulo 43. Derecho de La Representación Colectiva

Para el ejercicio de sus funciones de representación, el crédito de las horas mensuales retribuidas a cada uno de los miembros del Comité de Empresa o delegados de Prevención, se ajustará a la escala que legalmente se establezca.

Asimismo, con carácter trimestral, el Comité de Empresa podrá llevar a cabo la acumulación de las horas correspondientes al desempeño de sus funciones y transferirlas a uno o a varios de sus miembros, con la obligación de comunicar aquélla a la Dirección de la empresa con una antelación de al menos tres dias y justificarla anterior o posteriormente ante la misma.

Además, se reconocen los siguientes derechos:

1º A instancias del Comité de Empresa o de al menos de un 33 por 100 de los trabajadores de la plantilla, la empresa deberá facilitar un local adecuado en el centro de trabajo para la celebración de asambleas de trabajadores, bien de la totalidad de éstos o de una parte de aquélla, previa comunicación escrita a la Dirección de la empresa por quienes la promuevan, con una antelación mínima de 48 horas. Dicha comunicación escrita contendrá fecha, hora, orden del día y nombre de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a las asambleas y de las personas que las fomenten. Los promotores de las asambleas

velarán por el buen orden y desarrollo de las mismas.

2º Las asambleas de trabajadores podrán realizarse por cuestiones de urgencia por el tiempo que media entre la terminación de un turno de trabajo y el comienzo de la jornada del turno siguiente, con una duración máxima de 30 minutos, adecuándose los horarios, si fuera preciso, en los necesarios para el desarrollo de dichas asambleas.

En todo caso, la Dirección de la empresa conocerá, previamente a su celebración, el contenido de las mismas y de las razones de urgencia que las motiven. Se entiende por razones urgentes aquellas situaciones en las que el aplazamiento de las asambleas provoque daños irreparables.

3º A las mencionadas asambleas podrán asistir asesores que ejerzan sus funciones en el marco de los temas comprendidos en el orden del día designado por el Comité de Empresa.

4º La Dirección de la empresa se reunirá con el Comité de Empresa al menos una vez al trimestre, levantándose acta de la reunión, que será firmada por los asistentes. El orden del día para cada reunión quedará determinado con quince días de antelación a la fecha de su celebración mediante la reciproca presentación de cada parte de los temas a tratar.

Articulo 44. Derecho de Reunión

El Comité de Empresa podrá reunirse en los locales de la empresa dentro de la jornada laboral, comunicando a la empresa la causa que determina o aconseja la reunión.

El Comité de Empresa podrá reunirse dentro de la jornada laboral, fuera del centro de trabajo, haciendo uso del crédito horario que legalmente tenga concedido, previo conocimiento de la Dirección de la Empresa.

Articulo 45. Libertad de Expresión

En los términos que ampara el artículo 20 de la Constitución Española y por lo que se refiere al ámbito de las relaciones laborales, se reconoce a los trabajadores de la Empresa el derecho a expresar libremente sus opiniones dentro de su centro de trabajo, tanto de palabra como por escrito, sin perturbar en ningún momento el desarrollo normal de las tareas. El indicado derecho incluye el ejercicio de crítica por los trabajadores a la gestión empresarial.

El Comité de Empresa dispondrá de un tablón de anuncios en los distintos centros de trabajo de la Empresa, cuyo destino sea exponer en aquél cuantas comunicaciones o informaciones dimanen de las relaciones propias y específicas de su condición de representante de los trabajadores.

La información escrita que el Comité de Empresa pueda facilitar a los trabajadores que representa podrá ser distribuida dentro del centro de trabajo, sin que en ningún caso pueda ocasionar perturbaciones que impidan el normal desarrollo de las tareas.

Articulo 46. Inviolabilidad de la Persona del Trabajador

Sin el consentimiento del trabajador no podrá realizarse registro alguno sobre su persona, ni en sus taquillas, ni demás efectos personales. Ello, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

Titulo XI. Disposiciones Finales Y Transitorias

DISPOSICION FINAL UNICA. COMISION DE INTERPRETACION DEL CONVENIO

Para la interpretación del presente convenio se crea una Comisión Mixta integrada por tres representantes del Comité de Empresa, elegidos de entre sus miembros, y otras tres personas designadas por la Dirección de la empresa. En caso de desacuerdo, el tema deberá ser sometido a la mediación o conciliación del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), todo ello sin perjuicio de acudir ante los órganos de la jurisdicción laboral.

A instancias de cualquiera de las partes, la referida Comisión Mixta, deberá reunirse en el plazo máximo de tres días, a contar desde la solicitud de reunión, para tratar de la interpretación de algún tema recogido en el presente convenio.

ANEXO I. TABLA SALARIAL AÑO 2004

(Resulta de aplicar el incremento del 3,20% sobre el importe anual de la tabla vigente al 01.01.2004)

			SALARIO BASE			PLUS CONVENIO			IMPORTE ANUAL	BASE DIARIA
GRUPO	CATEGORIA	COEF.	DIARIO EUROS	MENSUAL EUROS	ANUAL (x485)	DIARIO EUROS	MENSUAL EUROS	ANUAL (x485)	SB+PC (x 485)	AD PERSONAM 12,45 * COEF
TECNICO	Titulado Grado Superior	2,50	34,9054	1.058,07	16.929,13	10,1549	307,82	4.925,15	21.854,28	31,12
	Titulado Grado Medio	2,10	28,9387	877,20	14.035,26	10,1549	307,82	4.925,15	18.960,41	26,14
	Jefe de Primera	1,90	28,2732	857,03	13.712,52	10,1549	307,82	4.925,15	18.637,66	23,65
	Jefe de Segunda	1,65	26,6323	807,29	12.916,68	10,1549	307,82	4.925,15	17.841,83	20,54
	Oficial de Primera	1,50	25,4734	772,16	12.354,61	10,1549	307,82	4.925,15	17.279,76	18,67
	Oficial de Segunda	1,30	24,2801	735,99	11.775,83	10,1549	307,82	4.925,15	16.700,97	16,18
	Auxiliar II	1,20	23,6720	717,56	11.480,91	10,1549	307,82	4.925,15	16.406,05	14,94
	Auxiliar I	1,00	21,8130	661,21	10.579,32	10,1549	307,82	4.925,15	15.504,47	12,45
	Subalterno	1,00	21,8130	661,21	10.579,32	10,1549	307,82	4.925,15	15.504,47	12,45
ADMINISTRATIVO	Titulado Grado Superior	2,50	34,9054	1.058,07	16.929,13	10,1549	307,82	4.925,15	21.854,28	31,12
	Titulado Grado Medio	2,10	28,9387	877,20	14.035,26	10,1549	307,82	4.925,15	18.960,41	26,14
	Jefe de Primera	1,90	28,2732	857,03	13.712,52	10,1549	307,82	4.925,15	18.637,66	23,65
	Jefe de Segunda	1,65	26,6323	807,29	12.916,68	10,1549	307,82	4.925,15	17.841,83	20,54
	Oficial de Primera	1,50	25,4734	772,16	12.354,61	10,1549	307,82	4.925,15	17.279,76	18,67
	Oficial de Segunda	1,30	24,2801	735,99	11.775,83	10,1549	307,82	4.925,15	16.700,97	16,18
	Auxiliar II	1,20	23,6720	717,56	11.480,91	10,1549	307,82	4.925,15	16.406,05	14,94
	Auxiliar I	1,00	21,8130	661,21	10.579,32	10,1549	307,82	4.925,15	15.504,47	12,45
	Subalterno	1,00	21,8130	661,21	10.579,32	10,1549	307,82	4.925,15	15.504,47	12,45
COMERCIAL	Titulado Grado Superior	2,50	34,9054	1.058,07	16.929,13	10,1549	307,82	4.925,15	21.854,28	31,12
	Titulado Grado Medio	2,10	28,9387	877,20	14.035,26	10,1549	307,82	4.925,15	18.960,41	26,14
	Jefe de Primera	1,90	28,2732	857,03	13.712,52	10,1549	307,82	4.925,15	18.637,66	23,65
	Jefe de Segunda	1,65	26,6323	807,29	12.916,68	10,1549	307,82	4.925,15	17.841,83	20,54
	Gestor Comercial	1,55	25,7603	780,86	12.493,74	10,1549	307,82	4.925,15	17.418,89	19,30
	Promotor de Ventas	1,30	24,2801	735,99	11.775,83	10,1549	307,82	4.925,15	16.700,97	16,18
	Preventista	1,20	23,6720	717,56	11.480,91	10,1549	307,82	4.925,15	16.406,05	14,94
	Auxiliar Venta Aliment.	1,20	23,6720	717,56	11.480,91	10,1549	307,82	4.925,15	16.406,05	14,94
	Auxiliar	1,00	21,8130	661,21	10.579,32	10,1549	307,82	4.925,15	15.504,47	12,45
	Subalterno	1,00	21,8130	661,21	10.579,32	10,1549	307,82	4.925,15	15.504,47	12,45
OBRERO	Oficial de Primera Jefe Eq.	1,50	25,4734	772,16	12.354,61	10,1549	307,82	4.925,15	17.279,76	18,67
	Oficial de Primera	1,30	24,2801	735,99	11.775,83	10,1549	307,82	4.925,15	16.700,97	16,18
	Oficial de Segunda	1,20	23,6720	717,56	11.480,91	10,1549	307,82	4.925,15	16.406,05	14,94
	Ayudante	1,10	22,8228	691,82	11.069,07	10,1549	307,82	4.925,15	15.994,22	13,69
	Auxiliar	1,00	21,8130	661,21	10.579,32	10,1549	307,82	4.925,15	15.504,47	12,45
	Subalterno	1,00	21,8130	661,21	10.579,32	10,1549	307,82	4.925,15	15.504,47	12,45

ANEXO II. ENTREGA DE CERVEZA (SIN CARGO A PERSONAL DE LA EMPRESA)

Sr./a ..... Trabajador/a de esta EMPRESA, con número de empleado ....., retira

de este ALMACEN la cantidad de cajas y tipo de cerveza cuyo recuadro se señala con una cruz y que corresponde a la entrega gratuita del mes de la fecha.

CODIGO	FORMATO	CANTIDAD	RETIRA	ENVASE DEVUELTO	FIRMAS DE CONFORMIDAD RECEPTOR	ALMACEN
1011	1/5 Alhambra	DOS				FECHA:
1029	1/4 Alhambra N.R.	DOS				
1031	1/5 Alh. Especial.	DOS				
1071	1/5 Alh., Sin	DOS				
1075	1/4 Alh. Sin N.R.	DOS				
1011	1/5 Alhambra	UNA				
1029	1/4 Alhambra N.R.	UNA				
1031	1/5 Alh. Especial.	UNA				
1071	1/5 Alh. Sin	UNA				
1075	1/4 Alh. Sin N.R.	UNA				
1047	1/3 Reserva 1925	UNA				
4131	1/3 Negra N.R.	UNA				
4153	1/3 Alh. Especial N.R.	UNA				
2315	1/3 Dos Grados Pack	UNA				
4134	1/3 Mezquita	UNA				

Los tipos de cerveza que están sombreados se pueden combinar como se quiera para llevarse dos cajas.