



TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO 2004 DE LA EMPRESA .COMPAÑÍA ANDALUZA DE CERVEZAS, S.A.

Título I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito territorial y personal.

El presente Convenio afectará a la totalidad de los trabajadores por cuenta ajena que prestan servicios en la Empresa COMPAÑÍA ANDALUZA DE CERVEZAS S.A. Quedan excluidos del mismo, aún ostentando tal condición de trabajadores por cuenta ajena, el Director General y el Personal adscrito al Grupo Directivo.

Artículo 2. Vigencia, prórroga y denuncia.

Este Convenio surtirá efectos plenos desde el día 01-01-2004 y tendrá vigencia hasta el 31-12-2007.

El presente Convenio se considerará automáticamente prorrogado por un año si no mediara denuncia expresa de las partes con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de finalización de su vigencia.

La denuncia del presente Convenio se deberá efectuar mediante comunicación escrita a la otra parte, con copia a la Delegación Provincial de Córdoba de la Consejería de Trabajo e Industria.

Una vez denunciado el Convenio Colectivo, el mismo se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del que le suceda.

Artículo 3. Incrementos salariales, revisión, absorción 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.

2. El incremento acordado para todas las percepciones económicas constará de los siguientes componentes:

a) Equiparación:

Se obtendrá la diferencia entre las tablas salariales de C.A.C.,S.A. y de G.C.A.,S.L., realizándose dicha equiparación con la tabla salarial de GCA,S.L. (vigente a 31-12-03 con la revisión de IPC real 2003) en los conceptos de: Salario base, plus convenio y sobre el resto de conceptos variables, que no sean de carácter personal. El incremento derivado de la equiparación se realizará en los siguientes plazos: Un 40% en el año 2004, un 30% en el año 2005 y un 30% en el año 2006.



Se procederá a unificar en los conceptos variables el sistema de cálculo. Se equiparán las bases de cálculo del plus ad personam 1999 con el plus ad personam 1995 de GCA,SL. En la aplicación del presente acuerdo de equiparación, la Empresa podrá absorber con los incrementos que de él se derivan cualquier tipo de mejora que, por condiciones individuales, se estuvieran aplicando con anterioridad.

b) Incrementos adicionales:

- Para los años 2004, 2005 y 2006 las percepciones económicas se incrementarán con el IPC previsto para ese año + 0.5%, con revisión a IPC real + 0.5%.

- Para el año 2007 las percepciones económicas se incrementarán con el IPC previsto + 1%, con revisión a IPC real + 1%.

Las revisiones, en caso de producirse, serán abonadas una vez conocido el IPC real de cada año, facilitado por el organismo oficial correspondiente.

Para la aplicación de los porcentajes de equiparación e incrementos, una vez unificados los sistemas de cálculo, se utilizará la siguiente fórmula.

- Percepciones económicas 2004: El expresado en tablas salariales anexas y los pluses en los artículos correspondientes.

- 2005: (Percepciones económicas 04 x (IPC + 0.5)) + (30% equiparación x (IPC+ 0.5)).

- 2006: (Percepciones económicas 05 x (IPC + 0.5)) + (30% equiparación x (IPC+ 0.5)).

- 2007: Percepciones económicas 2006 x (IPC + 1).

Se adjunta como anexo III ejemplo de aplicación de la fórmula de equiparación e incrementos adicionales pactados.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

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

Título II. Grupos Y Categorías Profesionales

Artículo 5. Grupos y categorías profesionales.

A los efectos de adecuar la valoración, funciones y categorías profesionales a las necesidades reales de la Empresa, se acuerda llevar a cabo la constitución de la

oportuna Comisión Técnica Mixta, integrada paritariamente por representantes de ambas partes. Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores externos, quienes serán designados libremente por cada una de las partes.

En tanto en cuanto no sea emitido el pertinente informe por la referida Comisión, y aprobado conjuntamente por la Dirección y el Comité de Empresa, los grupos y categorías profesionales serán los siguientes:

GRUPOS PROFESIONALES.

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

CATEGORÍAS PROFESIONALES.

1. Grupo Técnico:
 - 1.1. Titulado de grado superior.
 - 1.2. Titulado de 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 1,2.
 - 1.8. Auxiliar 1.
2. Grupo Administrativo:
 - 2.1. Titulado de grado superior.
 - 2.2. Titulado de 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 1,2.
- 2.8. Auxiliar 1.
- 3. Grupo Comercial:
 - 3.1. Titulado de grado superior.
 - 3.2. Titulado de 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 comercial.
- 4. Grupo Obrero:
 - 4.1. Oficial de primera obrero Jefe de Equipo.
 - 4.2. Oficial de primera obrero.
 - 4.3. Oficial de segunda obrero.
 - 4.4. Ayudante obrero.
 - 4.5. Auxiliar de obrero.
- 5. Grupo Subalterno:
 - Subalterno.

La permanencia en la categoría de Auxiliar 1 en el grupo profesional Técnico 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 1,2 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.

Artículo 6. Movilidad Funcional.

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

Título III. Normas Sobre Contratación

Artículo 7. Derechos de información sobre contratación.

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

Artículo 8. 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 hará pública mediando como mínimo un plazo de 30 días entre la comunicación 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 de examen.

b) Se constituirá en el seno de la Empresa, para juzgar las pruebas de aptitud, un tribunal que estará compuesto 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 y formada por trabajadores que no





ostenten tales cargos.

- 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. Asistirá con carácter de asesor, con voz pero sin voto, el Jefe de Personal o persona que lo sustituya, que actuará como

Secretario.

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 candidato supere las pruebas de actitud, la Empresa queda en libertad de cubrir las vacantes existentes por el procedimiento que estime más idóneo.

Artículo 9. Contrato de trabajo para la formación.

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

Artículo 10. Disminuidos físicos.

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1.451/83, de 11 de mayo.

Título IV. Condiciones De Trabajo

A) Jornada Y Horario

Artículo 11. Jornada laboral.

Se establece, como norma general, para todos los trabajadores de la Empresa la jornada laboral de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, ambos inclusive, a razón de 8 horas diarias, de las que 7 horas 40 minutos son de trabajo efectivo y 20 minutos de descanso para trabajadores de jornada continua y de 15 minutos para el personal de turno partido, sin perjuicio de que este se abone como tiempo efectivamente trabajado.

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

La Dirección podrá instaurar la siguiente jornada flexible en cualquier departamento, sección o línea, en cualquier momento del año, manteniéndose





durante los 12 meses siguientes, pudiendo decidir la renovación por el mismo período, cuando las circunstancias organizativas, de producción o de servicio al cliente lo aconsejen:

Turno de tarde flexible de 8 horas 40 minutos o de 9 h. 40 m. diarios de trabajo efectivo; o incrementando la jornada de tarde para el personal de turno partido.

Las secciones a 3 turnos, excepto los que trabajan a turno continuado de lunes a domingo durante todo el año, realizarán el incremento de jornada ordinaria en 12 sábados a razón de 7 horas 40 minutos de trabajo efectivo, reduciéndose este número proporcionalmente al tiempo que pudieran haber trabajado a turno continuo.

Al Comité de Empresa y a los trabajadores afectados se les notificará el cambio de jornada con 5 días laborales de antelación.

El exceso de jornada se compensará con tiempo de descanso, realizándose este fuera del período de máxima actividad (15 de junio a 15 de septiembre). La Dirección de la Empresa podrá ofertar su compensación económica a valor de horas complementarias de todo o parte del tiempo acumulado y afectará por igual a todos los miembros del o de los departamento/s, sección/ es o línea/as que hayan realizado dicho exceso de jornada, pudiendo estos optar por el cobro o el disfrute del descanso.

Se realizará registro mensual de los excesos de jornada que pudieran realizarse y de los descansos disfrutados.

La fijación del momento de disfrute del descanso compensatorio se establecerá el 50% por la Dirección de la Empresa y el restante 50% por el trabajador, si bien en este último caso no podrán coincidir en el mismo día más del 10 % de la sección, sin la autorización del jefe del departamento. Ambas partes se deberán preavisar respecto a la fijación de su 50% con una antelación mínima de 5 días laborales.

Se establece un plus compensatorio de 65,6 euros/mes por 12 meses, procediendo su abono, únicamente cuando la flexibilidad haya sido instaurada por la Dirección en el Departamento, Sección o Línea afectada por la misma.

- Turno Continuo (regulación para secciones diferentes a las de Máquinas)

La Dirección podrá instaurar turno continuo de lunes a domingo, cuando las circunstancias organizativas, de producción o de servicio al cliente lo aconsejen, con flexibilidad en cualquier momento del año y prolongándose durante todo el año si fuese necesario.

Podrá hacerlo por departamentos, secciones y líneas, en función de las necesidades.



Se requiere un preaviso de 15 días por parte de la Dirección, para el paso de turno habitual a continuo y viceversa.

Se establece un plus de Trabajo Día No Laborable 24,4872 euros.

El descanso compensatorio será el recogido en el art. 15 del presente Convenio (un máximo de 8 al año).

La asignación a turno continuo conlleva el cobro del P.T.D.N.L y el descanso compensatorio, no siendo compatible con el cobro del Plus de Disponibilidad que remunere la jornada flexible.

Artículo 12. Jornadas de Servicios Mínimos.

En todos los centros de trabajo, los trabajadores prestarán sus servicios en determinados días no laborables, con un máximo de 10 al año y con arreglo a las siguientes condiciones:

1. La Dirección de la Empresa determinará los días en concreto, entre los que puede encontrarse el Sábado Santo y otros, que coincidan junto a uno o más días no laborables correlativos.
2. Se establecerá un turno de servicios mínimos, que será rotativo cuando la necesidad de prestación laboral no alcance a todos los trabajadores de una determinada Sección o Servicio.
3. Se informará a los trabajadores interesados 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.
4. Estas jornadas excepcionales se retribuirán con un incremento del 40% sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo si los trabajos se realizan en sábado y con un incremento del 50% si los trabajos se realizan en domingo 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.

Artículo 13. 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 2,3862 euros por hora efectivamente trabajada

No tendrán la consideración de horas nocturnas aquellas que se realicen a solicitud del trabajador.

Artículo 14. Descansos Jornada y Horas Complementarias.





Se establece un descanso de 20 minutos para la jornada continuada y de 15 minutos para la jornada partida, no considerándose tiempo de trabajo efectivo, salvo a los efectos de su remuneración como tal.

Dicho descanso tendrá lugar entre las 9 y las 10,40 horas, las 18 y 19,40 h. y las 0,00 y la 1,40 h. para los turnos de mañana, tarde y noche respectivamente.

La diferencia entre el límite legal de jornada establecido en el art. 34.1 del Estatuto de los Trabajadores y el tiempo efectivo acordado en este Convenio, se podrá realizar de forma voluntaria cuando el trabajador sea requerido por circunstancias organizativas, productivas o de atención al cliente, compensándose al valor de hora extraordinaria.

Cuando la necesidad de prestación no alcance a todos los trabajadores de una sección, la utilización de estas horas será rotativa entre los trabajadores de la misma en consonancia con el conocimiento del trabajo a realizar y la disponibilidad de los mismos.

En todo caso, deberá tenerse en cuenta que 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.

Artículo 15. Turnos y horarios de trabajo.

En el Departamento de Producción y en el Servicio de Mantenimiento se establecen, con carácter general, los siguientes turnos:

De 6 a 14, de 14 a 22 y de 22 a 6 horas.

En el Departamento de Administración y Servicio de Laboratorio se establecen dos turnos: De 7 a 15 y de 14 a 22 horas.

Los días 24 y 31 de diciembre serán no laborables.

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 domingos, festivos y sábados inhábiles para el trabajo en este Convenio, se aplicará el 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 y consistente en un día más a disfrutar en los períodos de descanso que le correspondan, con un máximo de ocho días al año, y una compensación



económica de 24,4872 euros por cualquier sábado, domingo o festivo trabajado.

Los trabajadores de Bodegas tendrán un descanso compensatorio de un día y una retribución especial de 24,4872 euros, cuando presten sus servicios dos horas por la mañana y dos horas por la tarde cualquier sábado, domingo o festivo.

Los trabajadores Jefes de 2ª del Grupo Técnico que prestan servicios en Bodegas percibirán la cantidad de 26,1273 euros cuando trabajen en sábados, domingos o festivos en jornada de dos horas y disfrutarán de dos horas de descanso compensatorio por cada dos horas de trabajo que podrán añadirse al período reglamentario de vacación anual, y en todo caso acumularse para ser disfrutado en jornadas completas. La prestación del servicio en los indicados días se hará por turno rotatorio entre los afectados.

Artículo 16. 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 27% durante el año 2004, del 28,5% durante el 2005 y del 30% durante el 2006 y 2007, si se realizan en días laborables y en sábados, y del 31% durante el 2004, del 35,5% durante el 2005 y del 40% durante el 2006 y 2007 si se realizan en domingos y festivos. Pudiendo optar el trabajador entre el descanso por tiempo equivalente o el cobro de las mismas.

Artículo 17. Vigilancia de la salud de los trabajadores.

La vigilancia periódica de la salud de los trabajadores y mujeres trabajadoras se llevará a cabo en los términos previstos en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales y aquéllas normas que la desarrollen.

B) Vacaciones, Permisos Y Licencias.

Artículo 18. 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.

En los Departamentos de Cervecería, Envasado, Laboratorios, Sala de Máquinas, Mantenimiento y Logística, no podrán coincidir de vacaciones en el mismo día más del 10% del personal con contrato indefinido a jornada completa del departamento o sección sin la autorización del jefe del departamento.



El período de máxima actividad será el comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año.

El 50% de la plantilla fija de los Dptos. de Cervecería, Envasado y Logística disfrutaran en periodo de verano (15.06 a 15.09) una quincena de vacaciones, rotándose anualmente; siendo de aplicación únicamente a trabajadores con contrato indefinido a jornada completa, no incurriéndose en discriminación con el personal con contrato temporal, pues el objeto de su contratación es reforzar la plantilla existente en los períodos puntas coincidentes con los meses de verano.

Con aceptación de la Dirección, los trabajadores podrán renunciar a disfrutar sus vacaciones en el período de verano asignado, retribuyéndose con un plus de 100 euros, fijando la Dirección una nueva fecha de disfrute

Se establece un plus compensatorio de 300 euros por quincena, para aquellos trabajadores que teniendo asignado un período de disfrute no pudieran disfrutarlo por indicación de la Dirección de la Empresa en aquellas causas tasadas de fuerza mayor o cuando por razones productivas el Comité de Empresa de su aprobación, prorrateándose a los días no disfrutados del período asignado.

En cuanto a los períodos de incapacidad temporal se estará a lo establecido en el Convenio nº 132 de la O.I.T., en lo referente a esta materia.

Se podrán tomar hasta un máximo de cinco días laborables a cuenta de las vacaciones anuales fuera del período señalado para su disfrute, por motivos suficientemente justificados y que el trabajador acreditará ante la Empresa.

Con el mismo criterio, el trabajador que haya disfrutado sus vacaciones anuales, podrá tomar hasta un máximo de cinco días laborables a cargo de las del próximo año.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipadamente hasta el importe completo de la gratificación extraordinaria más próxima siguiente a su período vacacional.

La Empresa comunicará por escrito a cada trabajador la fecha de comienzo y final de sus vacaciones.

El calendario de vacaciones y fecha de disfrute de las mismas, lo expondrá la Empresa en el tablón de anuncios como máximo el día 15 de diciembre del año anterior al de su disfrute, dándose una copia al Comité de Empresa.

Artículo 19. Permisos y licencias con sueldo.

Los trabajadores, previo aviso y mediante justificación a requerimiento de la Empresa o declaración jurada en los supuestos de fallecimiento, a elección de

aquellos en este último supuesto, tendrán derecho a las siguientes licencias:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 4 días naturales por nacimiento de hijo, 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) En los casos de fallecimiento de hijos y padres de uno u otro cónyuge, y en los casos de enfermedad grave u hospitalización de los mismos familiares y del cónyuge del trabajador, a 2 días, si el evento se produce en la misma provincia de su residencia; y a 4 días, si lo es en la localidad fuera de ésta, pudiendo ser ampliado el plazo a juicio de la Empresa y a petición del trabajador.

e) En los casos de fallecimiento o enfermedad grave de nietos, abuelos, hermanos y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, a 2 días, si el evento se produce en la misma provincia de su residencia; y a 4 días, si lo es en localidad fuera de ésta, pudiendo ser ampliado el plazo a juicio de la Empresa y a petición del trabajador.

f) Un día por matrimonio de hijos, y permiso por el tiempo indispensable para asistencia a la ceremonia nupcial de sus padres.

g) Un día por defunción de tío/tía carnal y sobrino/a carnal del trabajador o de su cónyuge.

h) Por el tiempo necesario para asistir a entierro y funeral en caso de fallecimiento de tío/a político/a y a sobrino/a político/a.

i) Un día por traslado del domicilio habitual, dentro de la misma localidad, y 2 días en los demás casos.

j) Por los días necesarios para concurrir a examen, cuando curse con regularidad estudios para obtención de un título académico o profesional.

k) Por el tiempo indispensable, justificando documentalmente el tiempo u horario empleado, para cumplimentar una citación pública, judicial o administrativa.

l) Por el tiempo necesario, en los casos de asistencia a consulta de la Seguridad Social exigiéndose el documento que acredite la misma.

m) En todos aquellos, supuestos no contemplados en este apartado y recogidos en el art. 37 del Texto de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (R.D. Legislativo 1/1995, de, 24 de marzo). 5612 Miércoles, 24 de noviembre de 2004 B. O. P. núm. 175

**Artículo 20. Permisos y Licencias Sin Sueldo.**

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

C) Modificación De Las Condiciones De Trabajo.**Artículo 21. Privación de Carné 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.

Artículo 22. Movilidad geográfica.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Texto Refundido de la Ley del 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 30 días de salario real por cada año de servicio en la Empresa, hasta un máximo de 18 meses.

Título V. Percepciones Económicas**Artículo 23. Salario Base y Plus Convenio.**

Los conceptos salariales serán los que figuran en la Tabla del Anexo nº 1 del presente Convenio.

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

Artículo 24. Plus de Asistencia.

Se establece un plus de 3,6073 euros por día efectivamente trabajado durante la totalidad de la jornada no procediendo su abono en vacaciones.

La inasistencia al trabajo más de tres veces en un período de treinta días naturales consecutivos, salvo las motivadas por asistencia a consulta médica de la Seguridad Social debidamente justificadas por periodo no superior a tres horas, por vacaciones o por aquellos permisos retribuidos que conceden períodos de dos





o más días, dará lugar a la no percepción de este plus durante todo el mes.

Artículo 25. Complemento .ad personam 1999..

Atendiendo a la situación particular de los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo mantienen relación laboral con la Empresa, se crea exclusivamente para éstos a partir del 01-10-1999 el complemento salarial .ad personam., con el fin de equilibrar tal cambio de estructura retributiva respecto del anterior Convenio Colectivo y la desaparición del plus de antigüedad.

Este complemento será el resultado de la suma de los siguientes componentes:

a) Componente A: Que corrige la extinción de diversos pluses que se venían aplicando en la Empresa con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo. b) Componente B: Que compensa la extinción del antiguo plus de antigüedad, y cuyo porcentaje se corresponde con el reconocido en el anterior Convenio Colectivo por el extinto concepto de antigüedad a 31-12-1998, según nómina. Los trabajadores que en la referida fecha no hubieran alcanzado el tope máximo del 60% seguirán devengando los bienios que estén en curso de adquisición hasta alcanzar dicho tope, calculados con el 5%. En los casos en los que a 31-12-1998 ya se hubiera superado dicho tope de 12 bienios, le será respetado dicho porcentaje, quedando congelado el mismo.

El importe de este complemento se calculará tomando como referencia el módulo que figura en el anexo único que contiene la tabla salarial aplicable para este Convenio, el cual se multiplicará por el tanto por ciento que acumulen los bienios y por 485 días; dividiéndose el resultado anterior entre las 16 pagas establecidas.

Ambos componentes se revalorizarán, conforme a los criterios establecidos en el artículo 3, procediendo únicamente la equiparación en el componente B.

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias que se percibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, siendo la cuantía en cada una de ellas el importe de una mensualidad de las retribuciones salariales fijas.

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.

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.

Las gratificaciones establecidas se abonarán proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios, salvo en los supuestos de incapacidad temporal que no disminuirá el devengo íntegro de aquéllas.

Artículo 27. Gratificación especial de permanencia.

Esta gratificación especial se abonará conforme a la siguiente escala:

1. Al cumplir los 15 años de permanencia..156,0747 euros.
2. Al cumplir los 20 años de permanencia.. 244,7557 euros.
3. Al cumplir los 25 años de permanencia.. 393,7661 euros.
4. Al cumplir los 30 años de permanencia. 482,4409 euros.
5. Al cumplir los 35 años de permanencia.. 564,0288 euros.
6. Al cumplir los 40 años de permanencia.. 638,5381 euros.

Exclusivamente a estos efectos se computará 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 afectados en el mes de octubre de cada año.

Artículo 28. Gratificación Especial de Mayo.

Esta gratificación especial queda determinada en las cuantías y condiciones que se reflejan a continuación:

A) Trabajadores fijos de plantilla: 610,1456 euros. Tendrán derecho a esta cuantía en su importe total los trabajadores fijos de plantilla que se encuentren en situación de alta en la Empresa el día 25 de mayo día en el que se celebra la fiesta de la Virgen de la Salud, sin que proceda pago proporcional alguno a, los que causen baja en la Empresa por cualquier motivo antes del día de la fecha.

B) Resto del Personal: La parte proporcional de la cantidad contemplada en el apartado A) al tiempo real de prestación de servicios respecto al año natural

Artículo 29. Pago de remuneraciones.

El pago de las remuneraciones se hará mediante transferencia por medio de la entidad de crédito que cada trabajador elija libremente al comienzo de cada ejercicio económico y con entrega de una sola hoja de salario mensual, a excepción de lo referente a pagas extraordinarias.



La Empresa se compromete a dar las oportunas órdenes a las entidades de crédito correspondientes con la debida antelación para que cada trabajador pueda recibir sus devengos en la fecha que corresponda.

El Personal de la Empresa tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de las cantidades que tengan devengadas, los cuales serán descontados en el mismo mes que se anticipen. Asimismo, se podrá percibir como anticipo la cantidad de hasta 546,5160 euros a cuenta de la gratificación extraordinaria más próxima.

Artículo 30. Dietas.

Los trabajadores que por necesidades del servicio hayan de trasladarse fuera del municipio de su centro de trabajo y dependiendo del tiempo empleado, podrán percibir las dietas siguientes (vigentes a partir del día de la firma del presente Convenio, realizada ya la revisión del 2004 y sin carácter retroactivo):

DESGLOSE DE LA DIETA	IMPORTE
Desayuno	2,1135 euros
1ª comida	15,4002 euros
Cena	15,4002 euros
Cama	37,4695 euros
Dieta completa	70,3836 euros

Los mencionados importes serán revisados anualmente, a partir del 01-01-2005 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 al importe establecido para cama y desayuno cuando se pernocte fuera de la residencia habitual del trabajador.
- b) Se tendrá derecho al 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 al 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 al 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 correspondiente, los trabajadores deberán realizar un desplazamiento en un radio no inferior a quince kilómetros del centro de trabajo. De igual modo, habrá de superarse el tiempo de la jornada normal al menos treinta minutos por cada dieta parcial.

A efectos de cotización y retenciones de I.R.P.F. se aplicará a las dietas la normativa vigente en cada momento.

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

Artículo 31. Complemento por incapacidad temporal.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, que se encuentren en situación de incapacidad temporal percibiendo de la Seguridad Social las correspondientes prestaciones económicas, tendrán derecho a un complemento salarial consistente en la diferencia entre lo percibido de la Entidad Gestora por razón de la mencionada incapacidad temporal y el 100 por 100 de sus retribuciones fijas (excluyéndose de forma expresa de dichas retribuciones fijas el plus de asistencia), durante todo el tiempo que dure la expresada situación.

Artículo 32. Entrega de cerveza al Personal.

A) Cerveza sin cargo para el Personal activo:

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 la efectuará el trabajador en el centro de trabajo a que esté adscrito, previa presentación de los oportunos vales que expedirá la Sección de Personal, pudiendo acumularse la retirada en un mismo mes hasta la cantidad de seis cajas de cerveza debiendo corresponder a vales del año en curso.

El personal activo tendrá, asimismo, derecho a la adquisición de cerveza de cualquier tipo y formato al precio que, en cada momento se encuentre vigente para clientes industriales.

B) Cerveza con bonificación para el Personal jubilado y prejubilado:

El Personal jubilado y prejubilado podrá adquirir, retirándolas directamente de los centros de trabajo de su respectiva residencia o de la sede central de la Empresa, con una bonificación del 30 por 100 sobre el precio de tarifa vigente para clientes industriales, hasta tres cajas de tipo corriente y formato un tercio, cada mes del año, excepto en los meses de julio y agosto en que la citada cantidad se amplía a cinco cajas.

La referida bonificación será aplicable con los mismos requisitos, cuantía, formato y períodos, a los trabajadores que hayan causado baja en la Empresa por pase a invalidez permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez, mientras permanezcan en cualesquiera de las referidas situaciones y presenten la oportuna acreditación.

Tanto uno como otro Personal podrá adquirir cerveza de cualquier tipo o formato al precio que en cada momento esté vigente para clientes industriales.



Serán a cargo de los trabajadores las retenciones o, en su caso, ingresos a cuenta que hubieran de efectuarse sobre las retribuciones en especie.

Título VI. Promoción Y Formación Profesional

Artículo 33. 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 o curso 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 sean superados favorablemente.

2. Durante la vigencia del presente Convenio, 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. Se procurará promover la utilización de las líneas y programas establecidos en el FORCEM.

Artículo 34. 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 menor de esa edad a su cargo se prorrateará el importe entre ellos.

Artículo 35. Seguro Colectivo de Vida.

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



MUERTE 8.139 euros.

En caso de que la muerte sobrevenga por accidente, dicha cantidad se elevará al doble.

INVALIDEZ PERMANENTE ABSOLUTA: 8.139 euros.

Las referidas cantidades se incrementarán para los años 2005, 2006 y 2007 con el IPC 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 constará 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.

Todo trabajador fijo de plantilla que se encuentre en activo, una vez cause baja por jubilación, percibirá la cantidad de 661,8263 euros.

Título VII. Seguridad Y Salud En El Trabajo

Artículo 36. Seguridad y salud en el trabajo.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones complementarias, sin perjuicio de lo que sobre la materia dispone el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

Artículo 37. Equipos de trabajo.

Con las lógicas exclusiones impuestas por la naturaleza del cometido a desempeñar, se facilitará al Personal que lo necesite dos juegos de prendas adecuadas a la labor a realizar. Para la determinación de estas prendas se constituirá la oportuna Comisión de Vestuario.

El plazo de uso de las prendas de trabajo será de un año, quedando obligados los trabajadores al uso exclusivo de dichas prendas en la jornada de trabajo y al cuidado y limpieza de las mismas.

Título VIII. Ejercicio De Derechos Colectivos E Inviolabilidad De La Persona Del Trabajador





Artículo 38. Derecho de la representación colectiva.

El crédito de las horas mensuales retribuidas a cada uno de los miembros del Comité o delegados de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, se ajustará a la escala que contempla el artículo 68 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (R. D. Legislativo 1/ 1995, de 24 de marzo).

Asimismo, y 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 varios de sus miembros, con la obligación de comunicar aquélla a la Dirección de la Empresa con una antelación de al menos tres días 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 un 33% de los trabajadores de la misma, la Empresa deberá facilitar en el centro de trabajo un local adecuado para la celebración de asambleas de trabajadores, bien de la totalidad de los trabajadores o de una parte de la misma, 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 dicha asamblea y determinación de las personas que la promueven.

Los promotores de las asambleas de trabajadores 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 dicha asamblea. En todo caso, la Dirección de la Empresa conocerá previamente a su celebración de su contenido y de las razones de urgencia que la motivan. Se entiende por urgentes aquellas situaciones en las que el aplazamiento de la asamblea 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 al menos una vez al trimestre con el Comité de Empresa, levantándose acta de esta, 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 recíproca presentación de cada parte de los temas a tratar.

Artículo 39. Derecho de reunión.

El Comité de Empresa podrá reunirse en los locales de la misma, 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 de la Empresa, haciendo uso del crédito de horas que legalmente tiene concedidas, previo conocimiento por parte de la Empresa.

Artículo 40. Libertad de expresión.

En los términos que ampara el artículo 20 de la Constitución Española y por lo que se refiere al ámbito de la relaciones laborales, se reconoce a los trabajadores de la Empresa el derecho a expresar libremente sus opiniones dentro del 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 por los trabajadores de crítica 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 información dimanen de las relaciones propias y específicas de su condición o carácter de Comité de Empresa.

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

Artículo 41. Inviolabilidad de la persona del trabajador.

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

Título IX. Disposición Final

Artículo 42º. Comisión de interpretación del Convenio Colectivo.

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 otros tres de la Empresa. En caso de desacuerdo, el tema deberá ser sometido a la consideración de la Delegación Provincial de Trabajo e Industria o al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación o SERCLA, todo ello sin perjuicio de acudir ante los órganos jurisdiccionales.

La referida Comisión Mixta, a instancias de cualquiera de las partes, 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.

Hay varias firmas

ANEXO I

Tabla salarial a aplicar desde el 1-1-2004

GRUPO	CATEGORIA	COEF.	SALARIO BASE		PLUS CONVENIO			PLUS ASISTENCIA (228 DÍAS)	GRATIFICACION MAYO	IMPORTE ANUAL S.B.+P.C.+P.A.+G.M.	
			DIARIO EUROS	MENSUAL ANUAL EUROS	DIARIO EUROS	MENSUAL ANUAL EUROS	(x485)				
TECNICO	Titulado Grado Superior	2,50	32,4541	983,76	15.740,24	9,7142	294,46	4.711,39	3,6073	610,15	21.840,94
									3,6073		
	Titulado Grado Medio	2,10	26,9604	817,24	13.075,79	9,6286	291,87	4.669,87	3,6073	610,15	19.134,98
									3,6073		
	Jefe de Primera	1,90	26,3403	798,44	12.775,05	9,6242	291,73	4.667,74	3,6073	610,15	18.832,10
									3,6073		
	Jefe de Segunda	1,65	24,8473	753,18	12.050,94	9,5834	290,50	4.647,95	3,6073	610,15	18.088,21
									3,6073		
	Oficial de Primera	1,50	23,7662	720,41	11.526,61	9,5751	290,25	4.643,92	3,6073	610,15	17.559,85
								3,6073			
Oficial de Segunda	1,30	22,6796	687,48	10.999,61	9,5469	289,39	4.630,25	3,6073	610,15	17.019,17	
								3,6073			
Auxiliar II	1,20	22,1197	670,50	10.728,05	9,5385	289,14	4.626,17	3,6073	610,15	16.743,54	
								3,6073			
Auxiliar I	1,00	20,4174	618,90	9.902,44	9,5018	288,02	4.608,37	3,6073	610,15	15.900,13	
								3,6073			
ADMINISTRATIVO	Titulado Grado Superior	2,50	32,4541	983,76	15.740,24	9,7142	294,46	4.711,39	3,6073	610,15	21.840,94
									3,6073		
	Titulado Grado Medio	2,10	26,9604	817,24	13.075,79	9,6286	291,87	4.669,87	3,6073	610,15	19.134,98
									3,6073		
	Jefe de Primera	1,90	26,3403	798,44	12.775,05	9,6242	291,73	4.667,74	3,6073	610,15	18.832,10
									3,6073		
	Jefe de Segunda	1,65	24,8473	753,18	12.050,94	9,5834	290,50	4.647,95	3,6073	610,15	18.088,21
									3,6073		
	Oficial de Primera	1,50	23,7662	720,41	11.526,61	9,5751	290,25	4.643,92	3,6073	610,15	17.559,85
								3,6073			
Oficial de Segunda	1,30	22,6796	687,48	10.999,61	9,5469	289,39	4.630,25	3,6073	610,15	17.019,17	
								3,6073			
Auxiliar II	1,20	22,1197	670,50	10.728,05	9,5385	289,14	4.626,17	3,6073	610,15	16.743,54	
								3,6073			
Auxiliar I	1,00	20,4174	618,90	9.902,44	9,5018	288,02	4.608,37	3,6073	610,15	15.900,13	
								3,6073			
											3,6073
COMERCIAL	Titulado Grado Superior	2,50	32,4541	983,76	15.740,24	9,7142	294,46	4.711,39	3,6073	610,15	21.840,94
											3,6073
	Titulado Grado Medio	2,10	26,9604	817,24	13.075,79	9,6286	291,87	4.669,87	3,6073	610,15	19.134,98
											3,6073

	Jefe de Primera	1,90	26,3403	798,44	12.775,05	9,6242	291,73	4.667,74	610,15	18.832,10
									3,6073	
	Jefe de Segunda	1,65	24,8473	753,18	12.050,94	9,5834	290,50	4.647,95	610,15	18.088,21
									3,6073	
	Gestor Comercial	1,55	24,0356	728,58	11.657,27	9,5793	290,37	4.645,96	610,15	17.692,54
									3,6073	
	Promotor de Ventas	1,30	22,6796	687,48	10.999,61	9,5469	289,39	4.630,25	610,15	17.019,17
									3,6073	
	Preventista	1,20	22,1197	670,50	10.728,05	9,5385	289,14	4.626,17	610,15	16.743,54
									3,6073	
	Auxiliar Venta Alimentación	1,20	22,1197	670,50	10.728,05	9,5385	289,14	4.626,17	610,15	16.743,54
									3,6073	
	Auxiliar	1,00	20,4174	618,90	9.902,44	9,5018	288,02	4.608,37	610,15	15.900,13
									3,6073	
OBRERO	Oficial de Primera Jefe Equipo	1,50	23,7662	720,41	11.526,61	9,5751	290,25	4.643,92	610,15	17.559,85
									3,6073	
	Oficial de Primera	1,30	22,6796	687,48	10.999,61	9,5469	289,39	4.630,25	610,15	17.019,17
									3,6073	
	Oficial de Segunda	1,20	22,1197	670,50	10.728,05	9,5385	289,14	4.626,17	610,15	16.743,54
									3,6073	
	Ayudante	1,10	21,3410	646,90	10.350,39	9,5225	288,65	4.618,41	610,15	16.358,11
									3,6073	
	Auxiliar	1,00	20,4174	618,90	9.902,44	9,5018	288,02	4.608,37	610,15	15.900,13
									3,6073	
SUBALTERNO	Subalterno	1,00	20,4174	618,90	9.902,44	9,5018	288,02	4.608,37	610,15	15.900,13

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 ALMACÉN 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	FIRMAS
				DEVUELTO	RECEPTOR



1011	1/5 Alhambra	DOS
1029	1/4 Alhambra	DOS
	N.R.	
1031	1/5 Alh.	DOS
	Especial	
1071	1/5 Alh. Sin	DOS
1075	1/4 Alh. Sin N.R.	DOS
1011	1/5 Alhambra	UNA
1029	1/4 Alhambra	UNA
	N.R.	
1031	1/5 Alh.	UNA
	Especial	
1071	1/5 Alh. Sin	UNA
1075	1/4 Alh. Sin N.R.	UNA
1047	1/3 Reserva	UNA
	1925	
4131	1/3 Negra N.R.	UNA
4153	1/3 Alh.	UNA
	Especial N.R.	
2315	1/3 Dos Grados	UNA
	Pack	
4134	1/3 Mezquita	UNA

