

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 23** *RESOLUCIÓN de 7 de abril de 2010, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Plataforma Continental, Sociedad Limitada” (código número 2812192).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Plataforma Continental, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 18 de diciembre de 2009; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 7 de abril de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

**TERCER CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE PLATAFORMA
CONTINENTAL, S.L., (GRUPO DAMM) FÁBRICA DE CERVEZA,
PARA LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID**

DISPOSICIÓN PRELIMINAR

Se concierta el presente Convenio, por la representación de los trabajadores (Comité de Empresa) y de la Dirección de la Empresa Plataforma Continental S.L., Fábrica de Madrid, ubicada en la C/ Samaniego, 3. Ambas partes se reconocen mutuamente la legitimación y capacidad suficiente para negociar el contenido y los pactos que a continuación se especifican.

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1º.- Ámbito Territorial.

El presente Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo que la empresa tiene, o pueda tener en el futuro, en la Comunidad Autónoma de Madrid.

ARTÍCULO 2º.- Ámbito Funcional.

Los preceptos de este Convenio regulan las relaciones laborales concertadas entre la Dirección y el personal que presta sus servicios en cualquiera de las factorías de PLATAFORMA CONTINENTAL, S.L. en Madrid, quedando fuera de dicho ámbito las actividades, funciones y personas comprendidas en los niveles de Dirección o Jefatura, por basarse fundamentalmente en el factor confianza.

ARTÍCULO 3º.- Ámbito Personal.

El presente Acuerdo se aplica a todos los trabajadores que integran la plantilla de PLATAFORMA CONTINENTAL, S.L. en Madrid. Se exceptúan de sus normas a las personas contratadas a las que hacen referencia los artículos 1.3 c) y f) y 2.1 a), f) e i) del R.D.L. 1/1995 de 24 de Marzo y a las que están excluidas en el artículo anterior.

ARTÍCULO 4º.- Ámbito Temporal.

La duración del presente Convenio se fija en dos años, desde el 1/1/2009 hasta el 31/12/2010 y entrará en vigor una vez inscrito y registrado por la Autoridad Laboral, sin perjuicio de su aplicación íntegra provisional desde la firma del Convenio.

ARTÍCULO 5º.- Denuncia.

Si cualquiera de las partes no lo denunciase con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento, se prorrogará por un año en sus propios términos. Caso de producirse esta denuncia, el Convenio continuará aplicándose mientras no recaiga acuerdo en firme sobre nuevas condiciones laborales.

ARTÍCULO 6º.- Efectos.

Los efectos económicos del presente Convenio se retrotraerán al 1 de Enero de 2009.

ARTÍCULO 7º.- Unidad e Indivisibilidad del Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas con olvido u omisión del resto sino que, a todos los efectos, ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Si la Autoridad Laboral, en su control de legalidad, o el Orden Jurisdiccional, declarase la nulidad o ilicitud de alguna de las cláusulas del presente Convenio, se conviene en que las partes deberán renegociar dichas cláusulas.

ARTÍCULO 8º.- Absorción y Compensación.

Las retribuciones establecidas en este Convenio serán compensables y absorbibles con las que pudieran aplicarse en virtud de disposiciones de carácter general o convencional existentes o que puedan existir en el futuro, cualesquiera que sean la naturaleza y origen de las mismas.

Quedan exceptuadas de la compensación y absorción las indemnizaciones de cualquier clase, las prestaciones de la Seguridad Social en régimen de pago delegado y los suplidos.

ARTÍCULO 9º.- Garantía "ad personam".

Se respetarán a título estrictamente personal las condiciones sociales, económicas y laborales acordadas en contratos individuales, existentes a la entrada en vigor del presente Convenio, siempre y cuando excedan del mismo en su conjunto, con carácter global y en cómputo anual.

Esta garantía incluye cualquier otro derecho adquirido o condición más beneficiosa que conste reconocida, expresamente, antes de la firma del presente Convenio por causa de las condiciones sociales, económicas y laborales que tuvieron reconocidas los trabajadores que pertenecieron al Grupo Heineken.

CAPÍTULO II**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****ARTÍCULO 10º.- Competencia de la Dirección.**

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa de conformidad con lo establecido en los artículos 1.1; 5 c) y 20 del R.D.L. 1/1995 de 24 de Marzo.

Sin merma de los derechos y obligaciones que establece la Legislación en materia de Organización del trabajo a la Dirección de la Empresa, los representantes del personal tienen reconocidos todos los derechos de información, seguimiento y control que dispone el artículo 64 del R.D.L. 1/1995 de 24 de Marzo.

ARTÍCULO 11º.- Movilidad.

En materia de movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del R.D.L. 1/1995 de 24 de Marzo.

ARTÍCULO 12º.- Movilidad Funcional por razones físicas.

En todos aquellos supuestos en que un trabajador se considere con capacidad disminuida para el desempeño del puesto de trabajo que haya venido ocupando, deberá seguir todos los trámites legales para que se califique por quien proceda su capacidad laboral.

En el supuesto de que el trabajador no obtenga la calificación de Invalidez Absoluta o Total, el mismo podrá ser destinado por la empresa a un puesto de trabajo compatible con las limitaciones laborales que padezca, previo informe favorable del Servicio Médico de Empresa o, en su caso, de los servicios médicos externos que se acuerden.

Cuando al trabajador, perceptor de complemento a cargo de la empresa, se le reconozca una pensión por Invalidez Permanente con efectos retroactivos e importe superior al percibido como subsidio por pago delegado de I.T., se deducirá del complemento empresarial la cantidad necesaria para no superar el 100% del salario real que tuviera garantizado.

CAPÍTULO III**CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL****ARTÍCULO 13º.- Clasificación funcional.**

Las categorías se relacionan en las tablas salariales.

CAPÍTULO IV**INGRESOS, ASCENSOS Y CESES****ARTÍCULO 14º.- Ingresos.**

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales y generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, minusválidos, etc.

Como norma general las partes firmantes hacen patente su voluntad de evitar cualquier clase de discriminación favorable o adversa en el empleo, de conformidad con lo establecido en los artículos 4 y 17 del R.D.L. 1/1995 de 24 de Marzo.

ARTÍCULO 15º.- Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la naturaleza del contrato y titulación, no pudiendo exceder, en ningún caso, del fijado en la siguiente escala.

- Contrato indefinido:
 - Titulados 12 meses.
 - Resto personal..... 6 meses.
- Contrato de duración determinada:
 - Titulados 6 meses.
 - Resto personal..... 3 meses.

ARTÍCULO 16º.- Ascensos.**A) CANDIDATOS A LOS ASCENSOS.**

- Los ascensos se llevarán a cabo mediante prueba de aptitud, a la que podrá concurrir todo el personal fijo de la empresa, que reúna los requisitos que para cada prueba se establezcan.
- Solamente en el caso de plaza de nueva creación, podrán concurrir a la misma, trabajadores que ostenten la misma categoría que la plaza a cubrir. Quedando obligada la empresa a sacar a examen la plaza que pudiera quedar vacante.
- Quedan exceptuados del presente artículo, todas las categorías a partir de jefe de 2ª, incluido.
- Antes de proceder a la contratación de personal ajeno a la empresa, para estas categorías, la empresa analizará si en la plantilla de carácter fijo existiera alguna persona con la titulación exigida, interesada en la plaza y que reúna los requisitos para la misma.
- Los jefes de 2ª técnicos y Administrativos, serán elegidos necesariamente entre toda la plantilla de personal fijo de la empresa.

B) CONVOCATORIAS.

- La realización de trabajos de categorías superior, dará derecho al trabajador, a percibir el salario correspondiente a la categoría desempeñada y durante todo el tiempo que esta situación dure.
- Siempre que una vacante sea desempeñada por uno o varios trabajadores de categoría inferior durante seis meses en un año, o durante ocho meses en dos años y que dicha situación no venga producida por vacaciones, incapacidad laboral, excedencia o por reserva obligatoria del puesto de trabajo de algún trabajador; la empresa se verá obligada a convocar concurso para cubrir la misma de conformidad y por el procedimiento que se establece en el presente convenio.
- En todos los casos que sea preceptiva la prueba de aptitud, la empresa fijará en la convocatoria las condiciones de aptitud, conocimientos y demás requisitos que deberán reunir los aspirantes para poder optar a las plazas convocadas.
- Podrá convalidarse la titulación académica o profesional exigida, con la realización de cursos de formación continua, relacionados con la plaza a cubrir siempre que se haya asistido al menos al 85% de las clases impartidas y se haya merecido la calificación de apto.
- En todas las pruebas de aptitud que se realicen para cubrir las plazas vacantes, se efectuará una "segunda convocatoria" en caso de no resultar apto ningún aspirante en la primera convocatoria. Debiendo efectuarse las pruebas a los treinta días de publicada la calificación.
- En el supuesto de que no hubiera aspirantes a la plaza convocada o no resultara apto ningún aspirante la empresa la cubrirá libremente.
- Será preceptivo que todo el personal que concurra a pruebas de aptitud, se someta a un reconocimiento previo, que tendrá en cuenta las exigencias físicas y psíquicas del puesto de trabajo a desempeñar, siempre que la ocupación de dicho puesto implique cambio de actividad.
- Al finalizar cada año, la empresa junto con el comité de empresa, estudiarán las plazas vacantes, que deberán ser cubiertas en los seis primeros meses del año siguiente. Cuando exista desacuerdo para la convocatoria de una plaza, la efectividad del aprobado vendrá marcada por la fecha en que sea firme la sentencia del juzgado de lo social, que ordene la celebración de la prueba.
- La empresa deberá tener redactados y actualizados los programas teóricos de cada categoría. Estos serán entregados a los aspirantes al presentar su solicitud a las plazas que se convoquen.

C) PRUEBAS DE APTITUD.

Las pruebas de aptitud se realizarán por:

- 1) UN TRIBUNAL FORMADO EN LA EMPRESA, dicho tribunal estará constituido por:
 - a) Un presidente, que será en todos los casos quien ostente la dirección de RR:HH que tendrá voz pero no voto.
 - b) Dos vocales designados por la dirección de la empresa.
 - c) Un vocal trabajador fijo, nombrado por la dirección, entre una terna presentada por el comité de empresa.
 - d) Dos vocales designados por el comité de empresa.
- 2) UNA EMPRESA DE SELECCIÓN DE PERSONAL EXTERNA, esta opción se ejercerá, de forma excepcional, para aquellas pruebas de aptitud en que la empresa junto con el comité de empresa y de mutuo acuerdo, así lo decidan.
En este supuesto, se formará de igual manera el tribunal de empresa según se detalla en el punto 1) de este apartado. En este caso las funciones de dicho tribunal serán:
 - Supervisar el proceso de selección.
 - Determinar la calificación de apto o no apto a la plaza.
 - No podrá formar parte del tribunal ninguna persona que mantenga lazos familiares con alguno de los aspirantes.
 - Todos los componentes del tribunal, deberán ostentar, como mínimo, la misma categoría laboral y pertenecer al mismo grupo profesional, que corresponda a la plaza a cubrir.

3) COMPOSICION DE LAS PRUEBAS. Las pruebas de aptitud estarán compuestas por:

* UN EXAMEN TEORICO CON UNA PUNTUACION MAXIMA DE 40 PUNTOS

* UN EXAMEN PRÁCTICO CON UNA PUNTUACION MAXIMA DE 60 PUNTOS

- Para ser declarado apto en las pruebas de aptitud, será condición indispensable, que el aspirante haya obtenido, al menos 20 puntos en la prueba teórica y 30 puntos en la prueba práctica.
- Caso de haber mas de un aspirante aptos para una misma plaza; el tribunal completará la puntuación obtenida por cada aspirante a razón de 0.5 puntos por cada año de antigüedad.
- En caso de igualdad de puntuación, para decidir el orden de clasificación final, se tendrá en cuenta el aspirante de mayor antigüedad en el departamento al que pertenece la plaza, a cubrir, quién será el declarado apto a la misma.
- El acta de examen, será firmada por el tribunal y publicada, el mismo día del examen.
- Todos los aspirantes tendrán derecho, en virtud de la puntuación obtenida y no estando de acuerdo con la misma, dentro de los tres días siguientes a la publicación de la calificación de apto para la plaza, a la revisión de su examen conjuntamente con el tribunal siendo la decisión de este último inapelable.
- Una vez determinado por el tribunal el o los aspirantes aptos para la o las plazas convocadas y publicada dicha calificación. Si en el plazo de tres días no se recibe reclamación alguna, el tribunal dará a la calificación el carácter de definitiva y como tal se lo comunicará a la dirección de la empresa.
- Caso de existir el mismo número de vacantes, que de candidatos, el tribunal podrá proponer a la dirección la supresión de la pruebas de aptitud, adjudicándose directamente la o las plazas.

D) ASCENSOS POR ANTIGÜEDAD. Se establece un sistema de ascenso profesional, basándose en los años de permanencia en la categoría. Dicho sistema en cuanto a categorías y duración es el que se establece:

- a) Todos los trabajadores con la categoría profesional de Auxiliares de 2ª OB, con antigüedad de un año en esta categoría, ascenderán automáticamente a la categoría de Auxiliar de 1ª OB, sin ningún otro requisito.
- b) Todos los de Auxiliares de 1ª OB, con cinco años de antigüedad en la categoría, ascenderán automáticamente a la categoría de Ayudante OB, sin ningún otro requisito.
- c) Todos los Auxiliares Técnicos, con cinco años de antigüedad en la categoría, ascenderán automáticamente a Oficial de 2ª Técnico, sin ningún otro requisito.

- d) Todos los trabajadores con antigüedad de treinta años en la empresa, que soliciten la jubilación anticipada, con un año de antelación, ascenderán automáticamente a la categoría inmediata superior con el tope máximo de jefe de 1ª Técnico. Siempre que hayan transcurridos más de cinco años desde el ascenso anterior.
- e) Todos los trabajadores, con antigüedad de treinta años en la empresa, ascenderán a la categoría inmediata superior con el tope de Oficial de 1ª AO, para el grupo especialistas y no cualificados y de oficial de 1ª; para el grupo Técnico y Administrativo.
- f) Todos los Auxiliares de 1ª OB, que realicen funciones de Ayudantes OB, durante diez días en el mes, percibirán en el mismo la totalidad de la diferencia de categoría por todo el mes de Ayudante OB.

Todos los trabajadores que hayan sido ascendidos basándose en lo establecido anteriormente se comprometen a seguir desempeñando sus funciones habituales y el mismo cometido profesional que tenían en el momento de su promoción. No obstante, a lo dicho anteriormente, la empresa vendrá obligada a dar a estos trabajadores preferencia en el trabajo propio de la categoría adquirida, a tenor de dicha promoción, de acuerdo a lo establecido en el artículo 23 del E.T. Las nuevas condiciones económicas conseguidas por estos ascensos, no tendrán retroactividad alguna.

A efectos de ascenso por antigüedad se computará la "mayor antigüedad" reconocida -a efectos indemnizatorios- a los trabajadores que novaron su contrato por aplicación del art. 58 del primer convenio.

ARTÍCULO 17º.- Ceses.

Los trabajadores de la empresa que deseen cesar voluntariamente al servicio de la misma vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la Dirección con los siguientes plazos de preaviso:

Titulados 3 meses
 Resto de trabajadores 1 mes

La falta de preaviso dará lugar al descuento del plazo incumplido.

CAPÍTULO V

JORNADA, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS, DESCANSOS, VACACIONES Y CALENDARIO LABORAL

SECCIÓN PRIMERA. JORNADA

ARTÍCULO 18º.- Jornada.

18.1. La jornada anual de trabajo vendrá determinada por el siguiente cómputo anual:

Días naturales del año, menos el nº anual de sábados y domingos, menos festivos oficiales intersemanales, menos vacaciones que individualmente correspondan (días laborables) menos los días 24 y 31 de diciembre, de ser laborables, y menos la festividad del Art. 54.

La jornada diaria será, en promedio, de 8 horas -sin excepción-.

La distribución diaria y la determinación de los días laborables se ajustarán a criterios de flexibilidad organizativa y productiva, respetando los límites legales y convencionales.

Se establece como norma general la jornada de trabajo de lunes a domingo, con los siguientes horarios:

A)- Personal técnico, subalterno y obrero:

- 1.- Departamento/Secciones no sujetos a régimen de turnos: Horarios habituales.
- 2.- Departamento/Secciones sujetos a régimen de turnos:
 - Turno de mañana: De 07,00 a 15,00 horas.
 - Turno de tarde: De 15,00 a 23,00 horas.
 - Turno de noche: De 23,00 horas a 07,00 horas.

B) Personal administrativo: De 09,00 a 17,00 horas.

C) Administrativo expediciones: De 06,00 a 14,00 horas.

No obstante todo lo anterior, se respetará la jornada anual, semanal, distribución y duración que mantenían los trabajadores que pertenecieron al grupo Heineken, pero como derecho "ad

personam", incluyendo el derecho a dos días de reducción de jornada con previo aviso a la empresa y sin perturbar el proceso productivo (1 día en el primer trimestre y otro en el cuarto trimestre).

18.2. Exclusivamente, en el caso de jornada continuada de 40 horas semanales de trabajo ordinario, se establece un período de descanso diario de treinta minutos de duración.

En el tiempo de suplencia los trabajadores que cubran los servicios atenderán a su funcionamiento con la exclusiva limitación de no superar el rendimiento exigible.

18.3. A efectos de control de asistencia y puntualidad para todo el personal éste fichará, en los relojes de control de su sección, la entrada al puesto de trabajo a la hora en punto y la salida, del mismo, a la hora de finalización del turno.

Los horarios para los distintos turnos se empalmarán de tal forma que entre los mismos no existan tiempos muertos y quede, en cualquier caso, garantizado el relevo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto y en condiciones de desempeñar su trabajo con normalidad.

Si por necesidades de carga fuese necesario trabajar los días 24 y/o 31 de diciembre –de ser laborables- en la sección de expediciones se formará un equipo con personal voluntario y el sistema de remuneración será el del artículo 55.

El turno de noche que se realice en la jornada del domingo al lunes, durante el periodo comprendido entre el 1 de noviembre y el 31 de marzo, dispondrá de una reducción de una hora al inicio de esa jornada.

El personal que desarrolla su jornada de trabajo en régimen de turnos rotativos, conocerá los nuevos turnos con una antelación mínima de una semana, salvo imprevistos o excepciones justificadas y comunicadas al Comité de Empresa.

18.4. Calendario Laboral: Anualmente, con la mayor anticipación posible, se establecerá el calendario laboral para cada uno de los centros de trabajo.

ARTÍCULO 19º.- Modalidades especiales de jornadas y turnos.

La empresa podrá establecer, cuando la organización lo requiera, turnos de trabajo especiales en régimen de 12 horas en sábados, domingos y festivos durante todo el año o parte de éste. El personal de las respectivas secciones o instalaciones, tanto las que se rigen por jornadas de lunes a viernes o por jornadas de lunes a domingo (4º turno) podrán solicitar voluntariamente su adscripción a esa modalidad a tiempo parcial.

Cobrarán el salario correspondiente a las horas de la nueva jornada más el plus de sábados, domingos y festivos que proporcionalmente les corresponda. Si no se cubre el turno con voluntarios, se realizarán los contratos precisos.

Se autoriza a la empresa para realizar contrataciones a tiempo parcial o completo, con distribución irregular de la jornada y sobre la base de jornadas de 12 horas en días festivos, sábados y domingos, que podrán complementarse con jornadas de 8 horas. La rotación de turnos, incluso entre semana, respetará el descanso entre jornadas.

Se requiere, para aplicar estas modalidades especiales de jornadas y turnos, acuerdo contractual específico o aceptación voluntaria explícita posterior.

Los que deban trabajar en festivo intersemanal no incluirán los días 25 de diciembre y 1 de enero, excepto en Planta de Energía.

SECCIÓN SEGUNDA

HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 20º.- Horas extraordinarias.

Si las necesidades de la producción exigiesen trabajar más allá de la jornada ordinaria, en sábado o en algún día no laborable, la Empresa lo pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores con 72 horas de antelación, al menos, salvo imposibilidad material de tal preaviso.

En cualquier caso, se observarán en esta materia las limitaciones establecidas en el artículo 35 del R.D.L. 1/1995 de 24 de Marzo, en el Real Decreto Ley 1/86 y demás disposiciones legales vigentes.

La prestación de servicios en jornada extraordinaria siempre será voluntaria salvo fuerza mayor legalmente acreditada.

En cualquier caso ambas partes acuerdan la supresión total de las horas extraordinarias habituales.

No obstante, las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños materiales extraordinarios y urgentes, así como el riesgo de pérdida de materias primas serán de obligada realización y no se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni tampoco para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias realizadas, según establece la Ley.

En los períodos punta, y cuando se aprecien situaciones de insuficiencia de producción o stock, la Dirección y el Comité convendrán la necesidad de realizar trabajo en jornada extraordinaria.

Tendrán carácter de estructurales las motivadas por ausencias imprevistas y averías de la misma naturaleza, todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal previstas por la Ley, así como la posible realización de turnos necesarios de mantenimiento.

Estas horas tendrán el carácter de extraordinarias estructurales a los efectos previstos en la Orden de 1º de Marzo de 1983 (B.O.E. de 7 de Marzo).

Si las necesidades de la producción exigieran trabajar en sábado o en algún día no laborable, salvo acuerdo contractual previo o disposición específica de convenio, los trabajadores a través del Comité de Empresa negociarán la prestación de dicho servicio mediante compensación económica. Alternativamente se establece la posibilidad de su compensación por descanso percibiéndose en este caso el Plus de Sábados, Domingos o Festivos.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria acordada en este Convenio, será retribuida como extraordinaria, según los valores que figuren en la tabla anexa, y cuya vigencia se iniciará a partir del día 1º de Enero de 2009.

Dado que las disposiciones legales establecen un tope máximo de 80 horas extraordinarias al año, ningún trabajador podrá sobrepasar el referido tope, salvo casos de emergencia o fuerza mayor debidamente justificados.

Para computar dichas 80 horas se tendrán en cuenta tanto las horas abonadas como extraordinarias, como las extraordinarias compensadas con tiempo de descanso.

Durante la vigencia del presente Convenio la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 15 sábados de trabajo al año, en régimen de horas extras, hasta que aplique el régimen de trabajo a seis o siete días semanales. El personal que trabaje en los citados sábados (horas extras) será de adscripción voluntaria y no podrá superar las 80 horas extras al año.

SECCIÓN TERCERA

DESCANSOS

ARTÍCULO 21º.- Descansos.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un descanso semanal de dos días ininterrumpidos que, con carácter general, serán el sábado y el domingo, salvo para aquellos trabajadores que en su contrato de trabajo se especifique otro régimen de descansos, así como para el personal que trabaja en la Sala de Máquinas.

El personal que no tenga, contractualmente o por Convenio, la obligación de trabajar jornadas ordinarias en sábados, domingos y/o festivos, les seguirá siendo de aplicación el art. 14 del antiguo convenio de Heineken (2000/01) en cuanto a la forma de retribuir los festivos trabajados.

SECCIÓN CUARTA

VACACIONES Y VÍSPERAS

ARTÍCULO 22º.- Vacaciones.

Los trabajadores de PLATAFORMA CONTINENTAL, S.L., tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables.

Se respetarán las vacaciones de mayor duración que vinieran disfrutando los trabajadores que pertenecieron al grupo Heineken y su sistema de disfrute será el siguiente:

- 3 semanas seguidas en el período de Junio a Septiembre.
- El resto de vacaciones durante los meses de Octubre a Mayo, incluyendo su derecho a poder determinar la fecha de disfrute de hasta 3 días para asuntos particulares con previo aviso a la empresa y sin perturbar el proceso productivo.

En todos los demás casos el período de disfrute anual será el siguiente:

- En todo caso 1 semana de vacaciones en el periodo de Junio a Septiembre.
- No obstante lo anterior los periodos de disfrute se fijarán en el calendario de invierno y verano, integrándolos en el cuadrante de turnos que tiene el resto del personal, durante la segunda quincena de diciembre del respectivo año anterior, incluyendo la previsión de disfrute de una semana más de vacaciones en periodo estival, alcanzando un total de dos semanas. Esta segunda semana, en el periodo estival, deberá ser confirmada antes del 1º de abril de cada año en función de las necesidades de producción. En todo caso esta segunda semana se consolidará (para su disfrute de junio a septiembre) a partir del año en que la plantilla "no Heineken" represente el 30% de la plantilla promedio.
- El resto de vacaciones durante los meses de Octubre a Mayo.

Las nuevas contrataciones reflejarán en sus cláusulas individuales estos extremos.

Los trabajadores del antiguo Grupo Heineken y para los supuestos de enfermedad de larga duración, accidente de trabajo e intervención quirúrgica, podrán acumular para años sucesivos las vacaciones no disfrutadas por dichas causas en el año correspondiente.

El calendario de vacaciones del personal fijo, será publicado en la segunda quincena del mes de diciembre del año anterior al disfrute de las mismas.

CAPÍTULO VI

RETRIBUCIONES, DIETAS Y COMPLEMENTOS ASISTENCIALES

SECCIÓN PRIMERA

PERCEPCIONES SALARIALES

ARTÍCULO 23º.- Generalidades.

La actual estructura salarial responde a las especificidades de cada grupo profesional y sus niveles retributivos, fijando el conjunto de cuantías salariales que corresponde para cada uno de ellos, estableciendo una nueva Tabla y valores unitarios.

ARTÍCULO 24º.- Conceptos retributivos.

Dada la simplificación de conceptos salariales (muchos de ellos desprovistos del carácter funcional inicial, convertidos en "garantías fijas personales"), se definen y reordenan en el siguiente artículo.

En los anexos adjuntos al Convenio se contienen las cuantías salariales.

Son conceptos de general aplicación, en base a sus correspondientes cuantías fijadas en los anexos salariales:

- Salario Base (SB)
- Plus Convenio (PC)
- Gratificaciones Extraordinarias (GE)
- Complemento salarial

Son conceptos de aplicación individual, en base a las causas funcionales, contractuales o personales, en sus correspondientes cuantías fijadas en los anexos salariales:

- Plus de Nocturnidad (PN)
- Horas Extraordinarias (HE)
- Plus de Turno rotativo
- Plus de Turno Fijo
- Primas en General
- Plus de Turno Total
- Antigüedad (concepto a extinguir)
- Complemento Personal (Art. 9º)
- Plus de Novación
- Plus de Sábados, domingos y festivos.

ARTÍCULO 25º.- Definiciones

Salario Base.- Se entiende por tal el que por unidad de tiempo y para cada una de los grupos, niveles o categorías profesionales se señala bajo este concepto en los anexos salariales.

A los trabajadores en régimen de jornada incompleta se les abonará este concepto en la parte proporcional que corresponda.

Plus Convenio.- Se entiende por tal el que se devenga por día efectivamente trabajado. Su importe se indica en las tablas salariales.

Su cuantía no es aplicable a los complementos de I.T. y de pensiones que pudieran existir. El divisor anual del importe total del plus será el que resulte de sumar al total de días de trabajo, los días laborables de vacaciones.

Gratificaciones Extraordinarias.- Tendrán la consideración de tales las seis que, anualmente, abona la empresa a los trabajadores en las nóminas de los meses Marzo, Abril, Junio, Julio, Agosto y Noviembre.

Su cuantía está constituida por el importe de 30 días de salario base, complemento salarial, plus "ad personam" y 15 días de antigüedad (quienes la perciban). Se devengará en proporción al tiempo trabajado durante el año.

Tanto el personal de nuevo ingreso en la plantilla en calidad de fijo como el personal eventual o interino quedará sujeto para el percibo de estas pagas al régimen de proporcionalidad, según el tiempo trabajado en cada año.

Cuando un trabajador cause baja en la empresa percibirá la parte proporcional de estas pagas que vengán en los doce meses siguientes a la fecha de su cese, considerándose para estos casos las fracciones de mes como meses completos.

Los trabajadores que disfruten sus vacaciones completas antes del mes de Junio podrán solicitar les sean anticipados los importes de la gratificación extraordinaria de dicho mes.

Complemento salarial.- Percepción funcional establecida en tabla y por categoría, para ajustar el adecuado abanico salarial entre las distintas categorías existentes.

Plus de turno fijo.- Aquellos trabajadores que realicen su jornada de trabajo en régimen de turno fijo de tarde y/o de noche, percibirán un plus de 19,15 Euros por cada una de las semanas trabajadas en dichos turnos.

El importe del plus será proporcional a las horas trabajadas en horario de 15 a 23 y/o de 23 a 7 horas, dependiendo de que la jornada sea fija de tarde o de noche. Este plus, no se cobrará cuando se realicen horas extras.

Plus de turno rotativo.- Aquellos trabajadores que realicen su jornada de trabajo en régimen de turnos rotativos, percibirán un plus de turno rotativo de 42,98 Euros, por cada una de las semanas trabajadas en el turno de tarde, o de 77,38 Euros, por cada una de las semanas trabajadas en el turno de noche o, en ambos casos, la parte proporcional a los días trabajados.

A tal efecto, se entenderá por turno de tarde o noche cuando, al menos, la mitad de la jornada de trabajo transcurra entre las 15 y las 22 horas para el turno de tarde, y entre las 22 y las 6 de la mañana para el turno de la noche.

Quedan excluidos de la percepción de este plus de turnos rotativos aquellos trabajadores con turno fijo permanente, aunque sea de tarde o noche.

El trabajador que por necesidades del servicio y a solicitud de su jefe inmediato, no efectúe la rotación semanal, percibirá el importe del plus correspondiente a la semana de que se trate.

Igualmente, el trabajador que no efectúe la rotación durante los cinco días de la semana percibirá la parte proporcional que corresponda a los días efectivamente rotados.

Las horas extraordinarias no tendrán repercusión alguna en dicho plus, ni proporcional ni parcialmente.

Plus nocturnidad.- Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada en un 55% sobre el salario base.

Quien en el periodo indicado trabaje por tiempo inferior o igual a 4 horas, percibirá este plus únicamente sobre las horas trabajadas. Si el tiempo trabajado en el periodo indicado excediera de 4 horas, lo percibirá por todo el periodo, o por el total de la jornada realizada.

Horas extraordinarias.- Tendrán la consideración de tales las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria.

Su cuantía queda fijada en el anexo salarial.

Plus de turno total.- Se establece para el personal que perteneció al grupo Heineken y destinado a la Sección de Sala de Máquinas, que por las características de trabajo funciona 7 días a la semana durante las 24 horas del día.

Dicho Plus consiste en una percepción económica por cada sábado, domingo, y festivo trabajado, consistente en: 76% del Sueldo Base, Complemento salarial, Antigüedad y "Plus Ad personam" de 1 día, más 25,79 Euros.

Durante el periodo comprendido entre el 1 de noviembre al 31 de marzo, el personal adscrito a la Sala de Máquinas, tendrá derecho a un día de descanso por cada 8 domingos que se incorporen al trabajo a las 23 horas.

Antigüedad.- Se entiende por tal el concepto devengado en función de los años trabajados en la empresa por quienes han venido percibiendo este concepto en el Grupo Heineken, no siendo extensible a otro personal ni a las nuevas contrataciones.

Su cuantía y sistema es el existente en el Convenio denominado Convenio "Planta de Madrid del Grupo Heineken" que estuvo vigente hasta 2002.

Complemento Personal (Art.9º).- Se entiende por tal, el complemento "Ad Personam" que corresponda individualmente a aquellos trabajadores que, en cómputo anual, acreditasen una cuantía salarial por todos los conceptos superior a las derivadas de la aplicación del presente convenio, y que absorben y compensan cualesquiera otras diferencias por conceptos salariales derogados, o que hubieran existido en anteriores convenios. Se conviene expresamente que la cuantía de dicho complemento personal, será objeto de actualización anual, equivalente al porcentaje expresamente pactado como actualización de convenio.

Plus de Novación.- Se corresponde con el importe, actualizado, que se reconoció a los trabajadores fijos discontinuos que se acogieron voluntariamente a la novación contractual (art. 58 del Convenio 2002-2005), en lugar de rescindir su anterior contrato mediante el percibo de una indemnización.

Se conviene que la cuantía de ese plus tendrá un incremento de 500 euros más cada año (2009 y 2010), adicionales al incremento de tablas.

Plus de Sábados, domingos y festivos.- Se entiende por tal aquél que perciben aquellos trabajadores que, por razón de su puesto de trabajo, asisten al mismo, reglamentariamente, los sábados o domingos, así como los festivos establecidos en el Calendario Oficial publicado por la Comunidad de Madrid.

Su cuantía es de 6,49 euros por hora trabajada en dichos días.

ARTÍCULO 26º.- Forma de pago del salario.

El pago a todo el personal se hará por meses naturales, mediante transferencia bancaria el penúltimo día hábil de cada mes.

Se podrá solicitar anticipo a cuenta del salario devengado de hasta el 80% del mismo, en su importe neto.

ARTÍCULO 27º.- Incrementos salariales.

- AÑO 2009: 1,7 % de incremento.
- AÑO 2010: 1 % de incremento, con garantía del IPC real de 2009 en lo que excediera del citado 1%.

Dichas garantías incluirán la revisión de todos los conceptos económicos de convenio y el pago de atrasos, en el año 2010, caso de producirse un IPC real del 2009 superior al 1%.

Durante la vigencia del convenio las partes incluirán, como conceptos económicos de convenio, aquellos pluses o complementos que pudieran devengarse por el personal de convenio y que no se hubieran incorporado en su definición y cuantía al presente texto.

SECCIÓN SEGUNDA

PERCEPCIONES NO SALARIALES: DIETAS Y GASTOS

ARTÍCULO 28º.- Manutención.

Es la dieta que se percibe por todos o algunos de los siguientes conceptos y en las cuantías mínimas que se determinan para cada uno de ellos:

- | | |
|------------|-----------------|
| - Desayuno | 2,03- Euros. |
| - Comida | .22,93 - Euros. |

- Cena **15,96** - Euros.
- Alojamiento Hotel de 3 estrellas debidamente justificado.
- Media dieta Se fija en **24,96** - Euros/día

ARTÍCULO 29º.- Manutención y kilometraje

29.1. Clases de manutención:

La manutención podrá ser de diversas clases:

- a) Por comida.- Tendrá derecho a esta dieta el trabajador que salga y regrese al centro de trabajo el mismo día, habiendo realizado la comida fuera por causa del horario.
- b) Por cena.- Tendrá derecho a esta dieta el trabajador que prolongue su jornada de trabajo, previa autorización por necesidades del servicio, invadiendo con la prolongación los horarios habituales de la cena.
- c) Manutención de medio día.- Tendrá derecho a esta dieta el trabajador que tenga que salir antes de la hora del inicio de su jornada y regrese el mismo día antes de la hora habitual de la cena. Este concepto comprende el desayuno y la comida.
- d) Manutención completa.- Es la misma de los apartados b) y c) más la pernoctación, con lo cual esta dieta comprende el desayuno, comida, cena y alojamiento.

29.2. Gastos de locomoción:

El trabajador percibirá por cada km. que realice en su propio vehículo al servicio de la empresa la cuantía resultante de la aplicación de la siguiente fórmula:

Valor Km.: Valor combustible* x 0,27

*: Como valor combustible se considera el precio promedio trimestral de la gasolina tipo Súper 95 o su equivalente.

ARTÍCULO 30º.- Vale de Navidad y vale de Reyes.

En fecha 30 de noviembre la empresa confeccionará y entregará un vale de navidad a cada trabajador en activo en dicha fecha (incluido el personal en I.T.), para que pueda adquirir los productos de su elección en unos determinados establecimientos comerciales convenidos con el Comité de Empresa.

El importe de dicho vale en el año 2009 y en el año 2010 será de 299,90 euros.

Antes de finalizar el respectivo año, la empresa entregará a cada trabajador fijo y en activo en dicha fecha (incluido el personal en I.T.) que justifique que tiene hijos en edad inferior o igual a 12 años el día 6 de enero del año siguiente al de abono, un vale de reyes por importe 60 euros para el año 2009 y de 65 euros para el año 2010.

SECCIÓN TERCERA

COMPLEMENTOS ASISTENCIALES

ARTÍCULO 31º.- Jubilación anticipada.

Para el personal que había adquirido ese derecho por pertenecer a la plantilla del Grupo Heineken, se mantiene "ad personam" la opción de jubilarse anticipada y voluntariamente con derecho a percibir una indemnización, por una sola vez, cuyas cuantías y requisitos se han externalizado mediante la oportuna prima de seguro.

ARTÍCULO 32º.- Seguro de vida.

PLATAFORMA CONTINENTAL, S. L. mantendrá una póliza de SEGURO DE VIDA colectivo con la compañía que considere oportuna, que asegure a cada trabajador – a partir de la fecha de firma del convenio – los siguientes capitales:

- 15.000 – Euros por fallecimiento e invalidez absoluta por enfermedad.
- 30.000 – Euros por fallecimiento e invalidez absoluta por accidente.

Adicional a la póliza actual, PLATAFORMA CONTINENTAL, S.L. suscribirá una POLIZA DE ACCIDENTES COLECTIVO con la compañía que considere oportuna, que asegure a cada trabajador – a partir de la fecha de la publicación del convenio- por invalidez absoluta y muerte – derivadas de accidente- los siguientes capitales:

- Hasta 40 años de edad: 30.000 euros.
- Entre 41 y 50 años de edad: 20.000 euros.
- Mayores de 50 años: 10.000 euros.

El trabajador al que oficialmente se le reconozca una invalidez total para su profesión habitual y cause baja en la empresa, tendrá derecho al percibo de la indemnización fijada para el caso de invalidez absoluta por enfermedad.

ARTÍCULO 33º.- Enfermedad y complemento en I.T.

Todo lo concerniente a los derechos y obligaciones de los trabajadores en caso de enfermedad se regirá por las disposiciones actualmente en vigor, en los términos y límites que dichas disposiciones regulan.

No obstante lo anterior, los trabajadores que pertenecieron al Grupo Heineken y que tenían reconocido un complemento a cargo de la empresa, lo mantendrán en sus propios términos.

La empresa, a tenor de lo establecido en art. 20.4 del R.D.L. 1/1995 de 24 de marzo, podrá verificar el estado de enfermedad o accidente que sea alegado por el trabajador para justificar sus faltas de asistencia al trabajo mediante reconocimiento a través de los Servicios Médicos que considere oportunos y cuantas veces lo estime necesario, ya sea en el domicilio del enfermo o en cualquier otro lugar que se encuentre.

La negativa del trabajador a dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión del complemento de empresa, si le fuera de aplicación.

La Dirección informará a la representación legal de los trabajadores en los casos en que proceda dicha suspensión.

La empresa complementará la prestación de I.T. derivada de accidente laboral y/o intervención quirúrgica, hasta alcanzar el 100% del salario en todas las bajas de duración superior a 10 días. Las bajas de duración igual o inferior a 10 días se complementarán hasta un máximo de 20 días al año.

Así mismo se abonará el complemento de I.T. a todos los que no tuvieran reconocido tal derecho, siempre que el absentismo general se reduzca anualmente en un 8% o, alternativamente, no supere el porcentaje del 6%, según el actual sistema de cálculo del absentismo (diario y acumulado) de la empresa. El cómputo del absentismo incluye todas las ausencias al trabajo, excepto por vacaciones y crédito horario sindical.

Si al término de cada trimestre el acumulado anual no alcanzara la proporción de reducción establecida, se cesará en el pago del complemento hasta que se normalice el acumulado y sin perjuicio de que –de obtenerse el porcentaje previsto al término del año- se regularicen las diferencias positivas.

ARTÍCULO 34º.- Préstamo por vivienda.

La empresa mantiene una dotación de 74.400.- Euros para el fondo destinado a conceder a su personal préstamos para adquisición de sus viviendas de uso habitual en la cuantía cuya cifra máxima ella fijará. Dentro de dicha dotación se incluyen reformas hasta 3.600 euros.

Tales préstamos devengarán un interés preferencial y estarán sujetos a las garantías hipotecarias, notariales y jurídicas que juzgue convenientes la empresa.

La empresa gozará de plena libertad en la concesión o denegación de estos préstamos, sin derecho a reclamación alguna.

En caso de denegación del préstamo solicitado, la empresa y la comisión analizarán las causas.

Los intereses abonados por los trabajadores beneficiarios de los préstamos revertirán al expresado Fondo.

ARTÍCULO 35º.- Ayuda por cónyuge e hijos minusválidos.

Los trabajadores de PLATAFORMA CONTINENTAL, S. L. que tengan a su cargo hijos o cónyuge con incapacidad para el trabajo por minusvalía física o psíquica en grado no inferior al 33 por ciento, tendrán derecho a percibir una ayuda económica, salvo que obtengan rentas del trabajo superiores al S.M.I., de 208,05 Euros mensuales, en el año 2009.

Asimismo, se acuerda la concesión de las mismas ayudas establecidas en los párrafos anteriores, para aquellos trabajadores que acrediten tener a su cargo exclusivo hermanos minusválidos.

ARTÍCULO 36º.- Premio por años de servicio.

Al personal que cumpla los 18 ó 30 años de servicio ininterrumpido en la empresa, a partir de su ingreso, se le concederá un premio que será abonable en el mismo mes en que se cumplan los años de servicio y cuya cantidad será de:

A los 18 años de servicio..... 687,45 Euros.
A los 30 años de servicio..... 1.074,42 Euros.

El trabajador, que a la fecha de su jubilación, hubiera cumplido 29 años al servicio de la empresa, tendrá derecho a percibir el premio establecido para los 30 años.

Caso de rebajarse por disposición legal la edad de jubilación forzosa, la empresa se

compromete a reducir los años de servicio necesarios para alcanzar el premio máximo, en la misma proporción.

El incremento de estos premios se efectuará en función del % de aumento de las tablas salariales aplicables cada año en el presente convenio.

ARTÍCULO 37º.- Premio por nupcialidad.

Se establece un premio a la nupcialidad a todos los trabajadores que contraigan matrimonio, estando en situación de alta en la empresa, cuya cuantía será de 601 Euros.

ARTÍCULO 38º.- Ayuda por fallecimiento.

En el caso de fallecimiento de algún trabajador, independientemente de la liquidación de haberes que legalmente corresponda a sus derechohabientes, la empresa abonará a éstos una ayuda para gastos de entierro por un importe de 1.456 Euros.

Se considerarán derechohabientes, a efectos de percibir la ayuda que se establece, a las siguientes personas y en el siguiente orden: Cónyuge viudo, pareja de hecho, descendientes legítimos, legitimados naturales, adoptivos menores de 18 años o incapacitados para el trabajo, hermanos o ascendientes en primer grado.

Para la acreditación de la existencia de la pareja de hecho, será necesario la presentación de la correspondiente certificación de cualesquiera de los registros creados al efecto en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid. Se exigirá que la inscripción en aquellos se haya producido con una antelación mínima de tres meses al hecho causante.

La modificación de esta ayuda se realizará en función del porcentaje de aumento de tablas salariales aplicables cada año en el presente convenio.

ARTÍCULO 39º.- Comedor.

La empresa mantendrá los servicios de comedor, que deberán ser utilizados en las horas señaladas de intervalo de jornada, con arreglo a las normas establecidas o que puedan establecerse para su mejor funcionamiento.

Plataforma Continental, S.L. tiene concertado un contrato de arrendamiento para el servicio de comedor, con duración de 1 anualidad, con prórroga automática para la siguiente, si con un plazo mínimo de 30 días no se preavisa por cualquiera de las partes su intención de darlo por resuelto.

Caso de prórroga del contrato, el precio del menú se incrementará en el tanto por ciento de aumento pactado en el Contrato de Arrendamiento de Servicios del Comedor.

Por ello, durante el mes anterior al plazo de preaviso se efectuará una votación personal y secreta por el todo el personal fijo, excepto el que perciba compensación de comida y no utilice habitualmente el comedor, para decidir si ha de tener lugar la rescisión del contrato o no.

Caso de que en la votación salga la petición de rescindir el contrato, se sacará a concurso el nombramiento de nuevo Concesionario, siendo elegido de entre las ofertas recibidas por una Comisión compuesta por el Director de Personal y 4 trabajadores designados por el Comité de Empresa.

La empresa mantendrá el 66% de aportación al importe del cubierto, siempre que los nuevos precios que se señalen en el caso de cambio de concesionario, no superen los vigentes en el semestre anterior, incrementando en el I.P.C. de dicho periodo más tres puntos.

En el caso contrario, el exceso sobre el valor señalado será absorbido en el 70% por parte del trabajador y en el 30% por parte de la empresa, pasando en este caso la empresa a contribuir al importe del cubierto con el nuevo % resultante, que permanecerá invariable hasta que vuelva a producirse esta misma contingencia.

ARTÍCULO 40º.- Ayuda escolar.

Se establece para los hijos del personal fijo, eventual o interino que cursen estudios, una ayuda mensual de 19,90 Euros por cada hijo en edades comprendidas entre 3 y 18 años, ambos inclusive. Y a este efecto, se considerarán a los que cumplen dicha edad a partir de la entrada en vigor del Convenio.

El importe del periodo Septiembre – Junio de 199,06 Euros, se abonará en la nómina de Septiembre.

Será requisito indispensable acreditar mediante certificado del Centro Escolar donde curse estudios, que el beneficiario se encuentra matriculado en el mismo.

Asimismo, se establece una bolsa de estudios de 19.906 Euros, para los trabajadores fijos e hijos de los mismos, que cursen estudios superiores o medios reconocidos oficialmente. En el caso de que el % a repartir, sea inferior al 55% del importe de las matrículas computadas, se efectuará una dotación especial para alcanzar el referido %, con el tope máximo de 6.193,26 Euros.

La distribución de la bolsa se regirá por las normas establecidas al efecto.

Los hijos del personal que tengan cumplidos 18 años y hasta la fecha en que cumplan 19 y cursen estudios de Formación Profesional de cualquier grado y especialidad, debidamente acreditado, percibirán el importe de la ayuda escolar fijada.

ARTÍCULO 41º.- Ayuda médica.

La empresa establecerá un fondo de 20.420,52 Euros, para atender los gastos de los procesos odontológicos, ópticos y auditivos que no estén cubiertos por la Seguridad Social de los trabajadores, sus cónyuges e hijos que formen la unidad familiar.

Anualmente se realizará un reparto proporcional del fondo constituido, en función del importe justificado por cada trabajador, sin que en ningún caso la ayuda pueda exceder del 40% justificado.

En todos los casos, las facturas deberán ser aprobadas por el Médico de la Empresa.

Las facturas computables serán cotejadas por el Comité con sujeción al sigilo profesional.

ARTÍCULO 42º.- Actividades sociales.

La empresa estudiará la subvención de aquellas actividades culturales, deportivas o sociales que vayan dirigidas a los trabajadores y que le sean presentadas por su representación legal antes del mes de noviembre del respectivo año anterior.

SECCIÓN CUARTA**DERECHOS PASIVOS****ARTÍCULO 43º.- Disposiciones generales para toda clase de complementos de pensión.**

43.1. Los complementos de la Acción Protectora del Régimen General de la Seguridad Social que se establecen en la presente Sección, se hallan establecidos en razón de las vigentes prestaciones de dicho Régimen General de la Seguridad Social, por lo que, las modificaciones que puedan efectuarse en el futuro en el cálculo, cómputo o cuantificación de dichas prestaciones, por dicha Seguridad Social, no podrán suponer para la Empresa, un incremento de las obligaciones actualmente contraídas, que se mantendrán durante la vigencia de este Convenio, en sus límites actuales.

43.2. Complementos de Pensión.

La empresa ha exteriorizado los compromisos existentes para el personal fijo continuo que prestó sus servicios en el Grupo Heineken, mediante la oportuna prima de seguro en modalidad de "sin imputación fiscal".

Las Actas suscritas el 25 de abril de 2002, relativas a complementos de pensiones y garantías "ad personam" no quedan derogadas por la aplicación del nuevo convenio, por lo que mantienen su vigencia.

CAPÍTULO VII**LICENCIAS; PERMISOS Y EXCEDENCIAS****ARTÍCULO 44º.- Licencias.****A) Licencias con sueldo**

La Empresa concederá licencia con sueldo a sus trabajadores en los casos siguientes y de la duración que se indica:

- a) Quince días por matrimonio del trabajador.
- b) Cinco días por defunción del cónyuge, pareja de hecho o hijos del trabajador.
- c) Cuatro días por defunción de padres, hermanos y padres políticos.
- d) Tres por alumbramiento de esposa, pareja de hecho o nacimiento de un hijo.
- e) Tres días por enfermedad grave u hospitalización superior a 12 horas de cónyuge, pareja de hecho, hijos, padres y hermanos. La licencia será de dos días cuando se trate de padres, abuelos, nietos e hijos políticos y cuñados.
Se exceptúan de esta norma los ingresos para meras pruebas diagnósticas o de observación.
- f) Un día por operación quirúrgica ambulatoria sin hospitalización cuando se trate del cónyuge, padres o hijos. Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.
- g) Dos días por defunción de abuelos del trabajador, de su cónyuge, pareja de hecho, nietos, cuñados e hijos políticos.

- h) Dos días por traslado de domicilio.
- i) Un día por defunción o entierro de tío carnal, esposos de tío carnal y sobrino carnal del trabajador o de su cónyuge.
- j) Un día por matrimonio de padres, padres políticos, hijos, hermanos y cuñados.
- k) Por el tiempo indispensable cuando los trabajadores tengan que atender algún asunto de carácter público impuesto por la Ley o disposición administrativa.

Para la acreditación de la existencia de la pareja de hecho, será necesario la presentación de la correspondiente certificación de cualesquiera de los registros creados al efecto en ámbito territorial de la Comunidad de Madrid. Se exigirá que la inscripción en aquellos se haya producido con una antelación mínima de tres meses a la solicitud de la licencia.

Cuando un trabajador deba realizar jornada laboral en sábado, domingo o festivo y coincida con la Primera Comunión o Bautizo de un hijo suyo, se le concederá un día de licencia.

En todo caso se entiende que los días a que se hace referencia en este artículo son días naturales. Cuando por motivo de los hechos que dan origen a las licencias anteriormente mencionadas, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la provincia de su residencia habitual, los plazos anteriores se aumentarán en dos días naturales.

El trabajador vendrá obligado a presentar documentos o justificantes legales o médicos que acrediten la existencia de las circunstancias alegadas para la obtención de las anteriores licencias.

El disfrute de los anteriores permisos se entenderá con derecho a percibir los salarios correspondientes.

En caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho del trabajador/a con hijos menores de edad, podrá éste disfrutar de una licencia, con reserva del puesto de trabajo, no superior a tres meses a contar desde la fecha del fallecimiento, con una retribución económica, el primer mes equivalente al salario en jornada normal, de los últimos 30 días trabajados y el segundo y tercer mes, la retribución será equivalente al salario mínimo interprofesional.

B Licencias sin sueldo

- a) La trabajadora que habiendo dado a luz, y agotado el periodo ordinario de suspensión del contrato de trabajo por parto, regulado en el apartado A del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, podrá disfrutar de una Licencia sin sueldo ni otra percepción económica, con reserva del puesto de trabajo, por un periodo máximo de tres meses, en aquellos supuestos de enfermedad grave acreditada del recién nacido.
- b) El trabajador en que concurra la circunstancia anterior de enfermedad grave del recién nacido, cónyuge, pareja de hecho e hijos que con él convivan, tendrá el mismo derecho que se regula en el párrafo anterior para la mujer trabajadora.

En el supuesto de parto, así como de adopción y acogimiento, será de íntegra aplicación la regulación prevista en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre hombre y mujeres. En todo caso será de aplicación, en materia de licencias, la regulación del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, en lo no previsto en este artículo.

ARTÍCULO 45º.- Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

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

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

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

La reincorporación al servicio activo habrá de ser solicitada mediante escrito a la Dirección y el excedente permanecerá sin incorporarse hasta que exista vacante en su categoría y especialidad, salvo que la solicitud de reingreso se presente dentro de los tres meses anteriores al final del segundo año de excedencia, en cuyo caso el reingreso se hará efectivo al cumplir ese segundo año.

En materia de excedencia por cuidado de hijos o de familiares, se estará a lo dispuesto en el art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII

FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 46º.- Formación Profesional y Continua.

Para facilitar su formación, el personal fijo afectado por el presente Convenio, podrá solicitar la ayuda económica que se establece en este artículo para la realización de cursos de perfeccionamiento profesional.

La Empresa, con los condicionantes que se establecen, sufragará el 80% del coste del curso y hasta un máximo de 1.194,40 Euros.

Condiciones que se establecen para la percepción de la ayuda:

- 1.- El curso que se pretende realizar deberá guardar relación directa con los trabajos lógicos y habituales de la Empresa y ser considerado de interés por la Dirección de la misma.
- 2.- El curso deberá desarrollarse íntegramente fuera de la jornada laboral.
- 3.- El 50% del importe de la ayuda será abonado al cursillista al formalizar la matrícula y el resto quedará condicionado a que la calificación final del mismo, sea como mínimo, la de Apto y a la asistencia regular a las clases que se impartan, que deberá justificar mensualmente con certificación del Centro donde curse estudios.

Todos los trabajadores tendrán derecho a acceder a los cursos de formación que se impartan por parte de la Empresa, siempre que superen, en aquellos casos que se considere necesario, en nivel mínimo exigido a través de las pruebas que a tal efecto se realicen.

En función de las plazas existentes, la Empresa realizará, con la participación de una representación del Comité, una selección entre todas las personas que, en su caso, hayan superado el nivel mínimo exigido, procurando seguir sistemas rotacionales.

La Dirección de la Empresa pondrá en conocimiento del Comité el Plan de Cursos de Formación que sean precisos realizar por necesidades de funcionamiento o por aplicación de nuevas tecnologías, razonando en cada caso el procedimiento seguido para la elección de las personas que deban realizarlos.

En este caso, los cursos podrán ser impartidos dentro de la jornada de trabajo y el coste de los mismos será por cuenta de la Empresa.

Al objeto de conseguir una mejor adaptación, cualificación y promoción de todos los trabajadores, en relación a los cambios tecnológicos y organizativos que se han producido y se produzcan en el futuro y de conforme a los principios establecidos en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, se establece:

- Durante el primer trimestre del año 2010, la Empresa elaborará un proyecto de Plan de Formación para el año 2010. En la elaboración de dicho proyecto participarán 2 miembros del Comité de Empresa a designar por el mismo.

Los gastos de transporte que se produzcan por asistencia a los cursos de FORCEM, serán pagados íntegramente previa justificación.

En lo referente a permisos para examen, elección de turnos y adaptación de la jornada ordinaria de trabajo de los trabajadores, que cursen con regularidad estudios para la obtención de un Título Académico o Profesional o Cursos de Formación Profesional, se estará a lo dispuesto en el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de conseguir una mejor organización del trabajo. Las solicitudes se presentarán a la Empresa, durante el mes de Septiembre, para procurar el reparto equitativo de los turnos de trabajo.

Este derecho, podrá ejercerse de acuerdo con la siguiente norma:

* Estudios para la obtención de un Título Académico o Profesional:

Para poder solicitar el ejercicio de este derecho, en el periodo Octubre-Junio, el trabajador deberá justificar que se encuentra matriculado en un curso completo o cinco asignaturas de la Carrera de que se trate.

El trabajador no podrá solicitar otra vez este derecho, en tanto no justifique el aprobado de al menos el 80% de las asignaturas matriculadas.

* Cursos de Formación Profesional:

El trabajador deberá justificar la inscripción y matriculación en un Curso de Formación Profesional.

Para poder solicitar otra vez este derecho, deberá justificar la asistencia regular y el aprobado del Curso que originó el anterior derecho.

CAPÍTULO IX**SALUD LABORAL**

ARTÍCULO 47º.- La Empresa ajustará sus actuaciones, en materia de prevención de riesgos laborales, a las previsiones establecidas por la ley 31/1995, de 8 de noviembre (B.O.E. del 10) y su reglamento de desarrollo.

ARTÍCULO 48º .- Seguridad y Salud laboral.

En cuantas materias afecten a Seguridad y Salud Laboral serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Estatuto de los Trabajadores y Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) ratificados por España e incorporados al derecho positivo español.

Principios generales

Son funciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral promover en la Empresa la observancia y aplicación de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad y Salud Laboral, así como proponer, estudiar y dar publicidad a las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales.

La Empresa vigilará el cumplimiento de las normas de seguridad por parte del personal de Contratas que realice trabajos en la misma, potenciando a todos los niveles la formación en materia de Seguridad y Salud Laboral, a fin de crear una correcta mentalidad en este campo.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral velará especialmente por la determinación de aquellos trabajos que sean insalubres, tóxicos, penosos o peligrosos y, en caso de que los mismos sean así declarados, de conformidad con las disposiciones vigentes, será fijado un plazo para su desaparición o para su realización conforme a las normas que regulen esta materia.

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

Reconocimiento médico

La Empresa efectuará el reconocimiento médico para todo el personal de la siguiente forma:

Se efectuará bajo el criterio del Servicio Médico de Empresa, en el ámbito de la competencia y funciones que le son propias y tiene encomendadas en la Empresa.

Se realizará a todo el personal de la Empresa, como mínimo una vez al año, y con mayor frecuencia al personal de aquellas Secciones en que por la naturaleza del trabajo a efectuar así lo precise, tal y como ha sido definido en el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

De acuerdo con lo que se establece en el artículo 22 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales, y salvo determinadas excepciones, los reconocimientos médicos sólo podrán llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento y respetando el derecho a la intimidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Dichos reconocimientos constarán de las siguientes pruebas:

- Análisis sistemático de sangre: glucemia, colesteroína, urea, ácido úrico.
- Análisis sistemático de orina.
- Pruebas hepáticas.
- Visio test.
- Revisión oftalmológica y fondo de ojos ⁽¹⁾.
- Productores en ambientes ruidosos: Audiometría.
- Productores de Bodegas, Fermentación y Cocción: Pruebas de reumatismo.
- Se realizará un electrocardiograma anualmente a todos los trabajadores a partir de los 40 años de edad.

El Servicio Médico facilitará a cada trabajador el resultado de dicho reconocimiento. Por tal motivo, instituirá una cartilla médica en la que se irán reflejando los resultados de los reconocimientos periódicos, cuya cartilla obrará en poder del trabajador.

Garantías

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral gozarán de las garantías previstas en el art. 68.c del Estatuto de los Trabajadores.

Reconocimiento médico preventivo

La Empresa gestionará acerca de la Mutua de Accidentes, la realización de reconocimientos preventivos en relación con las exploraciones recomendadas por la Organización Mundial de la Salud, a aquellos trabajadores que lo soliciten, siempre que los mismos estén incluidos en los que obligatoriamente deba efectuar la referida Mutua.

(1) Se realizará al personal de la Empresa donde la naturaleza del trabajo a efectuar así lo precise (pantallas, soldadores, etc.).

ARTÍCULO 49º.- Equipos de Trabajo.

La Empresa facilitará, periódicamente, a su personal equipos de ropa en consonancia con el trabajo a realizar y de acuerdo con las costumbres establecidas.

Si el equipo recibido quedase inservible o gravemente deteriorado antes de cumplir el año de uso, deberá serle entregado otro, previa comprobación.

Se establecerá como norma interna las dotaciones a entregar, así como la periodicidad de las entregas.

CAPÍTULO X**RÉGIMEN DISCIPLINARIO****ARTÍCULO 50º. Régimen disciplinario****50.1.- Clasificación de faltas.**

La empresa podrá sancionar a los trabajadores que incumplan sus obligaciones laborales, de acuerdo con la calificación de faltas que se establece en el presente Convenio, o que resulten equiparables, clasificándose las faltas en leves, graves y muy graves.

50.2.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que no lleguen a tres en un mes.
2. Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con permiso del superior inmediato siempre que no exceda de una hora, y que no afecte gravemente al servicio.
3. El trato incorrecto o descortés a los compañeros de trabajo, mandos o, en su caso, clientes o público.
4. No comunicar a la Empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como variaciones en la situación familiar que pueden tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligacional de la Empresa.
5. No informar a los superiores, en la primera hora de la jornada, de las causas de inasistencia al trabajo, salvo que haya motivos justificados que lo impidan.
6. Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o deriven perjuicio a los intereses de la Empresa.
7. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
8. Pequeños descuidos en la conservación del material.
9. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

50.3.- Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en un período de treinta días.
2. La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio a los intereses de la Empresa.
3. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que excedan de tres en un mes; o que se reiteren en un período de tres meses superando su número el de cinco, previa advertencia al trabajador; o que la suma de aquéllos supere las horas de una de sus jornadas laborales en un trimestre.
4. Interrumpir o perturbar el servicio, sin justificación legal, realizando o permitiendo en el centro de trabajo cualquier actividad ajena a la de la Empresa.
5. No comunicar a la Empresa hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la Empresa.
6. La ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio a la Empresa.
7. La retención, sin autorización del Jefe competente, de documentos, cartas, datos, informes, etc., o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.
8. Registrar la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o alterando los controles de entrada y salida del trabajo.
9. La reincidencia o reiteración en tres faltas leves, dentro de un período de tres meses, cuando haya mediado sanción por escrito, salvo las reguladas en el punto 1 de faltas leves, que se registrarán por lo establecido en el punto 3 de este apartado de graves.
10. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

11. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

50.4.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
2. El fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de clientes. Asimismo, la realización de estos últimos hechos sobre cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa.
3. La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.
4. El quebranto o violación de secretos de obligada reserva.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
6. La infracción a las normas de la Empresa, cometida con el propósito de ocultar, falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados contables o de los riesgos contraídos.
7. El abuso de autoridad será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.
8. El acoso sexual en los términos establecidos en la Ley.
9. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
11. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.
12. La reiteración o reincidencia en falta grave en un período de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.
13. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
14. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos en la empresa.
15. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
16. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
17. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

50.5.- Régimen de sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, que deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos.

No obstante lo establecido en este capítulo, la Empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que la disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

El Comité de empresa será informado, previamente, sobre posibles sanciones por supuestas faltas graves y muy graves, y en especial en supuestos de despido.

50.6.- Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrá, imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 1. Amonestación verbal.
 2. Amonestación por escrito.
 3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves:
 1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta veinte días.
- c) Por faltas muy graves:
 1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días.
 2. Despido.

50.7.- Medidas cautelares.

La Empresa, cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, podrá decretar cautelarmente la suspensión de empleo del trabajador afectado por un plazo máximo de un mes, estando éste a disposición de la Empresa durante el tiempo de suspensión.

50.8.- Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI**DERECHOS SINDICALES****ARTÍCULO 51º.- Derechos de representación colectiva.**

Los miembros del Comité de Empresa afectados por el presente Convenio dispondrán libremente de hasta 40 horas mensuales para cualquier actividad en consonancia con su cometido.

En materia de información a los trabajadores se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Podrán ser consumidas las 40 horas o parte de ellas de que disponen los miembros del Comité, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

En el caso particular de que en un curso determinado necesitara para su realización más de las horas que le quedasen por disponer en el periodo, se podrá utilizar para ello horas a cuenta de periodos sucesivos.

Se reconoce al Presidente, Secretario y un miembro del Comité de Empresa el derecho a disponer de parte del cupo de las 40 horas asignado al resto de los miembros.

El Secretario deberá comunicar por escrito al Departamento de Personal esta circunstancia, cuando se produzca.

Los Delegados Sindicales de aquellas Secciones Sindicales reconocidas en la Empresa dispondrán igualmente de hasta 40 horas mensuales para cualquier actividad en consonancia con su cometido.

ARTÍCULO 52º.- Secciones sindicales.

Se reconocen las Secciones Sindicales de aquellas Centrales sindicales que estén representadas en el Comité de Empresa. También se reconocen las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que, sin estar presentes en el Comité de Empresa, tengan un 10% como mínimo de afiliados respecto al total de la plantilla. Dicha afiliación se demostrará fehacientemente. Cada Central Sindical reconocida, designará un Delegado Sindical, que disfrutará de las mismas garantías y tratamiento que los miembros del Comité de Empresa.

Será de aplicación a los Secretarios Generales de las Secciones Sindicales las garantías previstas en el apartado C, artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, siempre y cuando su mandato haya sido igual o superior a un año ininterrumpido.

Los Secretarios Generales de las Secciones Sindicales reconocidas en la Empresa y hasta un máximo de uno por Sindicato, dispondrán de 125 horas al año para actividades propias de su cargo, siempre que este no se simultanee con el de miembro del Comité de Empresa.

Cuando el Secretario General de una Sección Sindical no pueda asistir a una reunión del Sindicato, podrá delegar en otro miembro de la misma, con cargo a su crédito horario.

En aquellas Secciones Sindicales donde no exista Secretario General, la Sección Sindical comunicará por escrito a la Empresa el cargo o representante de la Sección Sindical que dispondrá del derecho a las 125 horas.

Se establece una excedencia con reserva expresa del puesto de trabajo para aquellos trabajadores que ostenten cargos sindicales electivos, dentro de cada Sindicato.

Se fija un derecho para los representantes de las Secciones Sindicales de coger permisos no retribuidos de hasta 12 días al año.

Cuando las centrales sindicales presentes en su seno lo soliciten, la Empresa descontará en nómina la cuota correspondiente a cada una de ellas, entregando a cada tesorero respectivo el montante correspondiente.

La Empresa habilitará en sitios bien visibles tableros adecuados para la exposición de comunicados de índole sindical. Antes de la inserción de dichos anuncios para los trabajadores se deberá informar del contenido de los mismos a un representante de la Empresa. La responsabilidad del contenido de dichos comunicados recaerá en el Comité, si fueran del Comité, y en los representantes de las Secciones, si fueran de algún Sindicato.

Los representantes de las Secciones Sindicales tendrán derecho a participar, conocer e intervenir, siempre que se inicie expediente disciplinario contra algún trabajador o representante sindical que pertenezca a sus Sindicatos.

Las garantías que corresponderán a los representantes sindicales, tanto del Comité de Empresa como de las Secciones Sindicales, serán las que en su momento determinen las leyes respectivas.

ARTÍCULO 53º.- Asambleas.

La Empresa reconoce el derecho a la celebración de asambleas sin más requisitos que la comunicación previa a la Dirección de la fecha, lugar, hora y orden del día. Estas asambleas se someterán al siguiente procedimiento:

Los trabajadores dispondrán de dos horas cada dos meses, que serán inmediatas a la terminación o al inicio de la jornada, para la asistencia a dichas asambleas. También aquellas asambleas que se celebren durante la negociación de un Convenio Colectivo tendrán dos horas de duración. La celebración de las asambleas se hará conjuntamente entre el personal de mañana y tarde, lo que motivará adelantar en dos horas la entrada y salida del personal del turno de tarde.

Durante las asambleas se garantizará la continuidad de los Servicios de Cocimiento, Sala de Máquinas y Portería.

Dadas las características especiales del proceso de producción en Cocimiento, se fija que en los días que se señalan para la celebración de asambleas, el personal de esta Sección garantizará la continuidad de la producción pudiendo asistir un representante de dicha Sección, que posteriormente informará a los demás.

En aquellos días de asamblea en que concurra la circunstancia de parada de Cocimiento por reparación u otra causa, o cuando el stock de cerveza en Bodegas lo permita, a juicio del Jefe de Servicio, la totalidad de la plantilla podrá asistir a la misma.

Fuera de la jornada de trabajo, el Comité de Empresa o el 25% de todos los trabajadores, mediante escrito firmado, tienen derecho a convocar dos asambleas al mes. Asimismo, fuera de la jornada de trabajo, las Secciones Sindicales presentes en la Empresa pueden convocar a sus afiliados una asamblea cada dos meses.

Tanto el Comité de Empresa como los representantes de las Secciones Sindicales, se comprometen a mantener el orden en las asambleas y la integridad de los locales, responsabilizándose de las transgresiones que, en su caso, se produjeran en el desarrollo de las mismas. La asistencia o no asistencia a las asambleas no será en ningún caso motivo justificado para la percepción de horas extraordinarias.

CAPITULO XII

OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 54º.- Festividad de la industria cervecera.

La festividad de la industria cervecera se celebrará el día 10 de Septiembre y se considerará, a todos los efectos, como día festivo.

Cuando el referido día coincida con un Sábado o Domingo, se habilitará otro en su lugar.

ARTÍCULO 55º.- Sábados de alta temporada.

Dadas las especiales características de la Industria cervecera, sujeta a fuertes incrementos de la demanda en época estival, se establece que, si por necesidades de producción o venta, fuese necesario trabajar durante los sábados comprendidos entre el 15 de Junio y 15 de Septiembre, se efectuarán jornadas de 7 horas efectivas y continuadas.

Para estos sábados y hasta un máximo de nueve (que computan dentro del total convenido en el último párrafo del artículo 20), se establecerán por la Dirección de la Empresa los Departamentos y Secciones que deberán trabajar en Fábrica, de acuerdo con el siguiente criterio:

Sábados comprendidos en el periodo 15 de Junio a 31 de Agosto, ambos inclusive:

Cocimiento
Fermentación - Guarda.

Sábados comprendidos en el periodo 1 de Julio a 15 de Septiembre, ambos inclusive:

Resto de los Departamentos y Secciones.

El número de personas necesarias propuesto por la Empresa, por categoría y especialidad, se comunicará con 3 días de antelación y será analizado por la Dirección y una representación del Comité de Empresa, que se reunirán obligatoriamente con anterioridad al servicio.

En el caso de no cubrirse las necesidades con personal voluntario, se efectuará una rotación con todo el personal adscrito a los diferentes Departamentos y Secciones que tengan que trabajar.

La remuneración se realizará mediante una cantidad fija de 181,19 Euros, sin distinción de categoría o, alternativamente, el 60% de dicha cantidad y un día de descanso a disfrutar a partir del 15 de Septiembre y hasta final de año, en función de la organización del trabajo.

El horario general para dicha jornada será de 7 a 14 horas.

En aquellas Secciones con turno rotativo de mañana, tarde y noche, si por necesidades de producción fuera necesario el turno de noche, este tendrá una duración de 23 horas de viernes a 7 horas del sábado, y se realizará con carácter voluntario.

La remuneración se realizará igualmente mediante una cantidad fija de 214,37 Euros, sin distinción de categoría o, alternativamente, el 75% de dicha cantidad y un día de descanso a disfrutar a partir del 15 de Septiembre y hasta final de año, en función de la organización del trabajo.

A los efectos de lo dispuesto en el art. 7 del Real Decreto 1/85 de 5 de Enero, las horas trabajadas en estos sábados, por coincidir su realización con periodos punta de producción, tendrán la consideración de horas estructurales.

ARTÍCULO 56º.- Garantía de puestos de trabajo.

La empresa se obliga durante la vigencia de este Convenio a no reducir la plantilla, pero esta norma no se aplicará en los casos de jubilación ordinaria, anticipada, defunción, invalidez total o absoluta, baja voluntaria o despidos procedentes debidamente confirmados, o despidos transaccionados, pues en estos casos se negociará con el Comité de Empresa la necesidad de cubrir o no las bajas que se produzcan. Igualmente y para los supuestos de despido colectivo del artículo 51 E.T. las partes formulan las siguientes manifestaciones:

El Comité ratifica su compromiso con el personal, de mantener el criterio del orden inverso de antigüedad para supuestos de afectación en expediente de despido colectivo, excepto jubilaciones anticipadas, bajas voluntarias, etc.

La Dirección reitera que las diferencias retributivas en ningún caso será criterio aplicable para afectar al personal ante un supuesto de expediente de despido colectivo.

Los criterios de inclusión del personal afectado, serán acordados entre la empresa y el comité.

ARTÍCULO 57º.- Comisión Paritaria de aplicación e interpretación del Convenio.

Las partes firmantes del Convenio conscientes de la necesidad de fomentar la existencia de cauces adecuados para la resolución de los conflictos que puedan derivarse de la aplicación, interpretación y vigilancia de la totalidad de las cláusulas del presente Convenio, acuerdan la creación de la Comisión Mixta Paritaria, que estará formada por cuatro miembros del Comité y cuatro de la Empresa.

Los vocales de la representación empresarial, serán nombrados por la dirección de la empresa y los de la parte social por el Comité de Empresa.

Los miembros de la Comisión Mixta Paritaria, designarán al Presidente y Secretario de entre sus componentes y fijarán el domicilio de la misma, así como las normas que regulen su funcionamiento. Las decisiones en el seno de la Comisión, se adoptarán por mayoría simple de sus miembros, presentes o representados.

Cada una de las partes podrá designar libremente a sus asesores, que podrán asistir a las reuniones con voz pero sin voto.

La Comisión se reunirá una vez cada tres meses, salvo convocatoria de cualquiera de las partes por causa que lo justifique, que afecte a los intereses generales en el ámbito de este Convenio.

La convocatoria de las reuniones, se efectuará con una antelación de cinco días hábiles y deberá de incluir el orden del día.

Esta Comisión se constituirá en el plazo máximo de un mes desde la firma del Convenio.

Funciones de la Comisión Mixta Paritaria:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio de la evolución de las relaciones de las partes contratantes.
- d) Control que garantice el cumplimiento de los finiquitos.
- e) Cuantas otras cuestiones que tiendan a la mayor eficacia del Convenio o vengán establecidas en su articulado. Las funciones o actividades de esta Comisión no impedirán en ningún caso el libre ejercicio de los derechos ante la jurisdicción competente, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Las discrepancias que puedan producirse en el seno de la Comisión Paritaria de la interpretación del Convenio, se someterán por las partes, a los procedimientos de mediación y conciliación regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su Reglamento de desarrollo de 20 de mayo de 1997.

La Comisión se regirá en su funcionamiento por sus propias normas y subsidiariamente por las reglas procedimentales establecidas en el mencionado Reglamento.

ANEXO 1
TABLAS SALARIALES 2009

COMPUTO DIARIO

	545	245	12	545	TOTAL ANUAL
	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	P. C. MENSUAL	COMP. SALARIAL	
T. Grado Superior	47,6395	4,5552	93,0013	12,0104	33.625
T. Grado Medio	44,2576	4,5552	93,0013	9,3531	30.333
Jefe de 1ª	44,2576	4,5552	93,0013	9,3531	30.333
Jefe de 2ª	40,8449	4,5552	93,0013	6,6716	27.012
Oficial de 1ª Ad/Técnico	37,7692	4,5552	93,0013	4,2551	24.019
Oficial de 2ª Ad/Técnico	35,0352	4,5552	93,0013	2,1070	21.358
Auxiliar Ad/Técnico	32,3536	4,5552	93,0013	0	18.748
Subalterno 1ª J.E.	35,9483	4,5552	93,0013	3,4505	22.588
Subalterno de 1ª.	33,8325	4,5552	93,0013	1,7880	20.529
Subalterno de 2ª.	31,5567	4,5552	93,0013	0	18.314
Oficial de 1ª J.Eq.	37,7471	4,5552	93,0013	7,9948	26.045
Oficial de 1ª A Obrero	36,3654	4,5552	93,0013	6,9090	24.700
Oficial de 1ª Obrero	34,9835	4,5552	93,0013	5,8233	23.355
Oficial de 2ª Obrero	32,7556	4,5552	93,0013	4,0727	21.187
Ayudante Obrero	31,5166	4,5552	93,0013	3,0992	19.981
Auxiliar de 1ª Obrero	30,2969	4,5552	93,0013	2,1408	18.794
Auxiliar de 2ª Obrero	27,5719	4,5552	93,0013	0	16.142

ANEXO 2

Categoría	Base	VALOR BIENIO DIARIO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Titulado Gº Superior	27,4630	1,3732	2,7463	2,7463	4,1195	5,4926	6,8658	8,2389	9,6121	10,9851	12,3583	13,7315	15,1047	16,4778	17,8510	19,2241	20,5972	21,9704	23,3436
Titulado Gº Medio	23,5025	1,1751	2,3503	2,3503	3,5254	4,7005	5,8756	7,0508	8,2259	9,4009	10,5761	11,7513	12,9264	14,1015	15,2765	16,4517	17,6269	18,8019	19,9771
Jefe de 1ª	21,5297	1,0765	2,1530	2,1530	3,2294	4,3059	5,3824	6,4589	7,5353	8,6119	9,6884	10,7648	11,8413	12,9178	13,9943	15,0707	16,1472	17,2237	18,3002
Jefe de 2ª	19,0403	0,9520	1,9040	1,9040	2,8560	3,8081	4,7601	5,7121	6,6641	7,6160	8,5681	9,5201	10,4721	11,4241	12,3761	13,3281	14,2802	15,2321	16,1842
Oficial de 1ª	18,1866	0,9093	1,8187	1,8187	2,7280	3,6373	4,5467	5,4560	6,3653	7,2746	8,1840	9,0933	10,0026	10,9119	11,8212	12,7306	13,6399	14,5492	15,4586
Oficial de 2ª	18,1866	0,9093	1,8187	1,8187	2,7280	3,6373	4,5467	5,4560	6,3653	7,2746	8,1840	9,0933	10,0026	10,9119	11,8212	12,7306	13,6399	14,5492	15,4586
Auxiliar	18,1866	0,9093	1,8187	1,8187	2,7280	3,6373	4,5467	5,4560	6,3653	7,2746	8,1840	9,0933	10,0026	10,9119	11,8212	12,7306	13,6399	14,5492	15,4586
Subalterno 1ª J.Eq.	18,1866	0,9093	1,8187	1,8187	2,7280	3,6373	4,5467	5,4560	6,3653	7,2746	8,1840	9,0933	10,0026	10,9119	11,8212	12,7306	13,6399	14,5492	15,4586
Subalterno 1ª	18,1866	0,9093	1,8187	1,8187	2,7280	3,6373	4,5467	5,4560	6,3653	7,2746	8,1840	9,0933	10,0026	10,9119	11,8212	12,7306	13,6399	14,5492	15,4586
Subalterno 2ª	18,1866	0,9093	1,8187	1,8187	2,7280	3,6373	4,5467	5,4560	6,3653	7,2746	8,1840	9,0933	10,0026	10,9119	11,8212	12,7306	13,6399	14,5492	15,4586
Oficial 1ª Jef.Eq.	18,1866	0,9093	1,8187	1,8187	2,7280	3,6373	4,5467	5,4560	6,3653	7,2746	8,1840	9,0933	10,0026	10,9119	11,8212	12,7306	13,6399	14,5492	15,4586
Oficial 1ª A	18,1866	0,9093	1,8187	1,8187	2,7280	3,6373	4,5467	5,4560	6,3653	7,2746	8,1840	9,0933	10,0026	10,9119	11,8212	12,7306	13,6399	14,5492	15,4586
Oficial 1ª	18,1866	0,9093	1,8187	1,8187	2,7280	3,6373	4,5467	5,4560	6,3653	7,2746	8,1840	9,0933	10,0026	10,9119	11,8212	12,7306	13,6399	14,5492	15,4586
Oficial 2ª	18,1866	0,9093	1,8187	1,8187	2,7280	3,6373	4,5467	5,4560	6,3653	7,2746	8,1840	9,0933	10,0026	10,9119	11,8212	12,7306	13,6399	14,5492	15,4586
Ayudante	18,1866	0,9093	1,8187	1,8187	2,7280	3,6373	4,5467	5,4560	6,3653	7,2746	8,1840	9,0933	10,0026	10,9119	11,8212	12,7306	13,6399	14,5492	15,4586
Auxiliar 2ª	18,1866	0,9093	1,8187	1,8187	2,7280	3,6373	4,5467	5,4560	6,3653	7,2746	8,1840	9,0933	10,0026	10,9119	11,8212	12,7306	13,6399	14,5492	15,4586
Auxiliar 1ª	18,1866	0,9093	1,8187	1,8187	2,7280	3,6373	4,5467	5,4560	6,3653	7,2746	8,1840	9,0933	10,0026	10,9119	11,8212	12,7306	13,6399	14,5492	15,4586

ANEXO 3
VALOR DE HORA EXTRAORDINARIA

	2009
Jefe de 2ª	23,27
Oficial 1ª Ad. Y Técnico	21,60
Oficial 2ª Ad. Y Técnico	20,04
Aux. Ad. Y T.	18,54
Subalterno de 1ª JE	20,94
Subalterno de 1ª	19,42
Subalterno de 2ª	18,09
Oficial de 1ª J.E.	21,59
Oficial 1ª OA	20,81
Oficial 1ª Obrero	20,04
Oficial 2ª Obrero	18,80
Ayudante O.	18,09
Aux. 1ª Obrero	17,39
Aux. 2ª Obrero	16,05

ANEXO 4
MISMO CUADRANTE QUE EN EL CONVENIO ANTERIOR

ANEXO 5
ROPA DE TRABAJO

	CANTIDAD	PERIODICIDAD/ AÑO
PERSONAL DE PRODUCCION		
Chaquetilla	1	1
Bata (Control de Calidad)	2	1
Pantalón verano	2	1
Pantalón invierno	1	1
Camisa m/corta	2	1
Camisa m/larga	1	1
Jersey	1	1
Chaleco invierno	1	4
Anorak	1	4

	CANTIDAD	PERIODICIDAD/ AÑO
Chaquetilla encargado (años pares)	2	1
Chaquetilla encargado (años impares)	1	1
Bata	2	1
Botas invierno (Exped.)	1	2
Guantes invierno (Exped.)	1	2
PERSONAL SUBALTERNO		
Uniforme con 2 pantalones	1	2
Camisa invierno	2	2
Camisa verano	2	2
Pelliza o cazadora	1	3
Jersey	1	1
Zapatos	1	1
SERVICIO MEDICO		
Pijama sanitario	2	1
Bata blanca	2	1
Zapatos ortopédicos	1	1
PERSONAL ADM. (Mujeres)		
Conjunto chaqueta y falda invierno	1	2
Blusa invierno	2	2
Conjunto chaqueta y falda verano	1	2
Blusa verano	2	2
PERSONAL ADM. (Hombres)		
Chaqueta	1	1
Pantalón verano	1	2
Pantalón invierno	1	2
Camisa verano	2	2
Camisa invierno	2	2

(03/16.917/09)