

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo Delegación Territorial en Córdoba

Núm. 4.680/2022

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0161/2022

Código de Convenio: 14001562011995

Visto el Texto del Convenio Colectivo de la empresa PENIBÉTICA DE CERVEZAS Y BEBIDAS SL (años 2022-2025), aprobado el día 7 de noviembre de 2022, por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA nº 215, de 31 de octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la Organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. nº 90, de 30 de diciembre), modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto; el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA Ext. nº 25, de 26 de julio), modificado por el el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA Ext. nº 27, de 8 de agosto), y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. nº 28, de 11 de agosto),

ACUERDA

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Córdoba, 28 de noviembre de 2022. Firmado electrónicamente por la Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

Convenio Colectivo de la Empresa

“PENIBÉTICA DE CERVEZAS Y BEBIDAS, SL”

Años 2022-2025

ÍNDICE

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. Ámbito territorial, personal y funcional.

Artículo 2º. Vigencia, prórroga y denuncia.

Artículo 3º. Vinculación a la totalidad.

Artículo 4º. Comisión de interpretación del Convenio Colectivo.

TÍTULO II. GRUPOS Y NIVELES PROFESIONALES

Artículo 5º. Grupos y niveles profesionales.

Artículo 6º. Movilidad funcional.

TÍTULO III. NORMAS SOBRE CONTRATACIÓN

Artículo 7º. Derechos de información sobre contratación.

Artículo 8º. Contrato de trabajo para la formación.

Artículo 9º. Contratación de personas con alguna discapacidad.

Artículo 10º. Fijos Discontinuos.

TÍTULO IV. REGULACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 11º. Jornada laboral.

Artículo 12º. Jornadas especiales.

Artículo 13º. Nocturnidad.

Artículo 14º. Turnos y horarios de trabajo.

Artículo 15º. Horas extraordinarias.

TÍTULO V. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 16º. Vacaciones.

Artículo 17º. Permisos y licencias con sueldo.

Artículo 18º. Permisos y licencias sin sueldo.

TÍTULO VI. MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 19º. Privación del carné de conducir a conductores de vehículos.

Artículo 20º. Movilidad geográfica.

TÍTULO VII. PERCEPCIONES ECONÓMICAS

Artículo 21º. Incrementos salariales, revisión, absorción y compensación.

Artículo 22º. Salario Base y Plus Convenio.

Artículo 23º. Complemento por antigüedad.

Artículo 24º. Plus de asiduidad.

Artículo 25º. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 26º. Gratificación especial de permanencia.

Artículo 27º. Gratificación especial de mayo.

Artículo 28º. Pago de remuneraciones.

Artículo 29º. Viajes y desplazamientos.

Artículo 30º. Complemento por incapacidad temporal.

Artículo 31º. Entrega de cerveza al personal.

TÍTULO VIII. PROMOCION Y FORMACION PROFESIONAL

Artículo 32º. Promoción y formación profesional

Artículo 33º. Ocupación de vacantes

TÍTULO IX. PRESTACIONES SOCIALES Y ASISTENCIALES

Artículo 34º. Seguro colectivo de vida y plan de compensación flexible

Artículo 35º. Ayuda a familiares con discapacidad o dependencia.

Artículo 36º. Fondo de préstamos.

Artículo 37º. Ayuda por estudios.

TÍTULO X. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 38º. Seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 39º. Vigilancia de la salud de las personas trabajadoras.

Artículo 40º. Equipos de trabajo.

TÍTULO XI. EJERCICIO DE DERECHOS COLECTIVOS E INVIOABILIDAD DE LA PERSONA DEL/LA TRABAJADOR/A

Artículo 41º. Derecho de la representación colectiva.

Artículo 42º. Derecho de reunión.

Artículo 43º. Libertad de expresión.

Artículo 44º. Inviolabilidad de la persona trabajadora.

TÍTULO XII. IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

Artículo 45º. Igualdad.

TÍTULO XIII. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Plus “Ad-personam, componente A”.

Segunda. Garantía de empleo.

TÍTULO XIV. DISPOSICIONES FINALES

Primera. Comisión de seguimiento de inversiones.

Segunda. Absentismo.

Tercera. Adecuación de plantilla y acceso a la jubilación.

ANEXO I. Tablas salariales.

ANEXO II. Vale de cerveza.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

A los efectos legales oportunos se firma el presente convenio colectivo por los Representantes de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores establecidos conforme a la normativa laboral vigente.

Artículo 1º. Ámbito territorial, personal y funcional.

El presente Convenio afectará a la totalidad de las personas trabajadoras por cuenta ajena que prestan servicios en la Empresa "PENIBÉTICA DE CERVEZAS Y BEBIDAS SL. Quedan excluidos del mismo, aun ostentando tal condición de trabajadores/as por cuenta ajena, los/as empleados/as adscritos/as al Grupo Directivo.

A los efectos del presente Convenio, cualquier término incluido en género masculino se ha de considerar empleado de forma genérica para designar tanto a trabajadores como a trabajadoras, salvo en aquellos casos en los que el propio convenio colectivo limite expresamente la titularidad del derecho.

Artículo 2º. Vigencia, prórroga y denuncia.

Este Convenio surtirá efectos plenos desde el día 01.01.2022 y tendrá vigencia hasta el 31.12.2025, salvo para aquellas materias para las que expresamente se determine otra vigencia.

El presente Convenio se considerará automáticamente prorrogado por un año si no mediara denuncia expresa de las partes con una antelación mínima de 30 días respecto a la fecha de finalización de su vigencia, cumpliendo los trámites legalmente establecidos.

Los plazos de constitución de la Comisión Negociadora e inicio del proceso se ajustarán a los plazos previstos legalmente.

Una vez denunciado el Convenio Colectivo, el mismo se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del que le suceda y con el límite que establezca la legislación vigente respecto del periodo máximo de negociación para el mantenimiento de la vigencia del convenio y su ultractividad.

Artículo 3º. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 4º. Comisión de interpretación del Convenio Colectivo.

Se crea una Comisión Paritaria que estará integrada por un lado por tres representantes del Comité de Empresa elegidos de entre sus miembros y por otra parte, por tres representantes de la Dirección de la empresa. Las funciones de la mencionada comisión serán las previstas en la legislación vigente.

En caso de desacuerdo, el tema deberá ser sometido a la consideración del organismo previsto en el sistema no judicial de solución de conflictos, siempre utilizando la vía de la mediación y siendo voluntaria la vía del arbitraje. Todo ello sin perjuicio de acudir ante los órganos jurisdiccionales.

La referida Comisión Mixta, a instancias de cualquiera de las partes, deberá reunirse en el plazo máximo de tres días a contar desde la solicitud de reunión, desarrollando su trabajo con los principios de buena fe y diligencia.

TÍTULO II

GRUPOS Y NIVELES PROFESIONALES

Artículo 5º. Grupos y niveles profesionales.

De conformidad con lo establecido en la normativa laboral vigente, el sistema de clasificación profesional por grupos profesionales y niveles se regula conforme a lo dispuesto a continuación:

GRUPO	NIVEL
GRUPO I (Técnico/administrativo)	NIVEL I
	NIVEL II
	NIVEL III
	NIVEL IV
	NIVEL V
	NIVEL VI
	NIVEL VII
GRUPO II (obrero)	NIVEL IA
	NIVEL I
	NIVEL II
GRUPO III (subalterno)	NIVEL III
	NIVEL I

Se entenderá por nivel profesional el grado de formación, destreza, autonomía, iniciativa, responsabilidad, mando y experiencia alcanzados por un trabajador/a en su profesión, oficio, especialidad o tarea.

Los ascensos de nivel se realizarán a criterio de la compañía teniendo en cuenta la valoración del desempeño realizada al efecto, salvo que la empresa decida proceder a convocar la vacante conforme al artículo 33, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el mismo.

Los grupos profesionales, niveles y cargos de mando que se detallan en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todos los que a continuación se recogen.

El personal quedará encuadrado en alguno de los siguientes grupos:

1º Grupo I (Técnico/Administrativo).

2º Grupo II (Obrero).

3º Grupo III (Subalternos).

Se establecen los siguientes niveles profesionales:

1º GRUPO I

-Nivel I

La persona directiva nombrada por la empresa para los puestos que de acuerdo con el organigrama que ésta determine realicen dichas funciones directivas.

-Nivel II

La persona trabajadora nombrada por la empresa para los puestos que de acuerdo con el organigrama que ésta determine realicen dichas funciones de mando.

-Nivel III

Es la persona trabajadora con suficientes conocimientos teórico-prácticos sobre las actividades que están bajo su responsabilidad, dotes de organización y de mando, así como la experiencia precisa. Estas condiciones y requisitos deberá poseerlos en grado suficiente apreciado por la Dirección de la Empresa, de forma tal que le faculten para dirigir, a las órdenes del superior que se le asigne, una o varias secciones, en las cuales imprimirá unidad a la acción del personal, instruyéndolo y orientándolo sobre sus cometidos, controlando su rendimiento, seguridad, puntualidad, asistencia y disciplina.

-Nivel IV

Es la persona trabajadora con conocimientos teórico-prácticos sobre las actividades que están bajo su responsabilidad, dotes de organización y de mando, así como la experiencia precisa. Estas condiciones y requisitos deberá poseerlos en grado inferior al exigible al Nivel III (a cuyas órdenes actuará, si lo hubiera, o en caso contrario, del superior que se le asigne), pero que habrán de ser suficientes, a juicio de la Dirección de la Empresa, para poder

realizar personalmente trabajos superiores a los niveles V y VI, dirigir y unificar el esfuerzo de un número variable de trabajadores/as, los cuales desarrollan tareas que, agrupadas, tengan un volumen suficiente para precisar esta función orientadora y coordinadora, ejerciendo sobre dicho personal las funciones de mando que le sean delegados, siendo responsable de su rendimiento, seguridad, puntualidad, asistencia y disciplina.

-Nivel V

Desarrollo: Es la persona trabajadora capaz de desempeñar todos los puestos de la sección, con suficiente autonomía y dominio de los conocimientos teórico-prácticos, capacitado para realizar con alta perfección no solo los trabajos generales, sino también aquellos que requieran mayor empeño y delicadeza. Dispone de procedimientos o instrucciones para solventar los problemas que les plantee su función, proponiendo y desarrollando las mejoras que sean necesarias de los mismos. Puede tener supervisión sobre el trabajo realizados por los trabajadores de niveles inferiores. Deberá haber permanecido tres años en el Nivel VI y tres años en el Nivel VII.

Formación/experiencia: Al menos FP de Grado Superior, complementada con formación específica de carácter profesional o formación equivalente adquirida mediante experiencia interna

-Nivel VI

Desarrollo: Es la persona trabajadora, que ha acreditado poseer los conocimientos teórico-prácticos, capacitado para realizar con suficiente corrección los trabajos generales propios de la especialidad a que corresponda su grupo, sin alcanzar el grado de perfección exigibles al trabajador encuadrado en el nivel V. Dispone de procedimientos o instrucciones para solventar los problemas que le plantee su función y reportar a su superior si hay algo que se aparta del procedimiento. Puede tener trabajadores de niveles inferiores bajo su orientación. Deberá haber permanecido tres años en el Nivel VII para ascender al Nivel VI.

Titulación/experiencia: Al menos FP de Grado Medio, complementada con formación específica de carácter profesional o formación equivalente adquirida mediante experiencia interna.

-Nivel VII

Es la persona trabajadora, que ha acreditado poseer los conocimientos teórico-prácticos, capacitado para realizar con suficiente corrección los trabajos generales propios de la especialidad a que corresponda su nivel sin alcanzar el grado de perfección exigible al trabajador encuadrado en el Nivel VI. Ejecutará directamente tareas u operaciones concretas y precisas que requieren una iniciativa limitada, con alto grado de dependencia directa. Deberá permanecer tres años en dicho Nivel VII para ascender a Nivel VI.

GRUPO II (Obrero)

-Nivel I A

Es la persona trabajadora que por decisión de la empresa ejerce las facultades de mando sobre un grupo de trabajadores/as del Grupo II y bajo la dependencia del superior que le corresponda dentro de la organización específica de Empresa.

-Nivel I

Desarrollo: Es la persona trabajadora capaz de desempeñar todos los puestos de la sección, con suficiente autonomía y dominio de los conocimientos teórico-prácticos del oficio de que se trata, proponiendo mejoras en los procesos y procedimientos. Se encuentra capacitado para practicarlos con tal grado de perfección que pueda llevar a cabo trabajos generales del mismo, así como aquellos otros que exijan especial empeño y delicadeza, orientando al propio tiempo la labor de otros oficiales y ayudantes. Deberá haber permanecido tres años en el Nivel II y tres años en el Ni-

vel III.

Formación: Específica de carácter profesional adquirida mediante experiencia interna.

-Nivel II:

Desarrollo: Es la persona trabajadora capaz de desempeñar al menos el 50% de los puestos de la sección de manera autónoma, que ha acreditado poseer los conocimientos generales del oficio de que se trate, adquiridos mediante una formación sistemática o por una práctica eficiente y continuada, encontrándose capacitado para realizar los trabajos correspondientes a su oficio con la suficiente corrección y rendimiento. Deberá haber permanecido tres años en el Nivel III para ascender al Nivel II.

Formación: Específica de carácter profesional adquirida mediante experiencia interna.

-Nivel III:

Desarrollo: Es la persona trabajadora capaz de desempeñar su puesto de la sección de manera autónoma, que ha acreditado poseer los conocimientos generales del oficio de que se trate, adquiridos mediante una formación sistemática o por una práctica eficiente y continuada, encontrándose capacitado para realizar los trabajos correspondientes a su oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

Formación: Específica de carácter profesional adquirida mediante experiencia interna

GRUPO III (Subalterno)

-Nivel I:

Es la persona trabajadora que, tiene acreditada su capacidad para ejercer funciones propias del grupo a que pertenece y que llevan aparejadas una responsabilidad específica de control de mercancías, documentos o dinero, y apoyo a tareas administrativas básicas, teniendo encomendadas en la empresa tareas de este tipo. Pertenecen a este grupo los auxiliares de caja, telefonistas recepcionistas.

Para la promoción de categorías en los Grupos Técnico (de Nivel VII a Nivel VI y de Nivel VI a Nivel V) y Grupo Obrero (de Nivel III a Nivel II y de Nivel II a Nivel I) se computará el tiempo total de prestación de servicios realizado, en su caso, en los diferentes contratos temporales. Sin perjuicio de ello, la Empresa se reserva la facultad de hacer ascensos anticipados en aquellos casos en los que exista un desempeño extraordinario.

GARANTÍA PERSONAL

(Clasificación profesional)

Si por aplicación del sistema de clasificación profesional firmado en el anterior convenio colectivo (2015-2017) y su encuadramiento en las tablas salariales, algún trabajador a fecha de firma tuviera una referencia salarial y coeficiente inferior a la que venía percibiendo conforme a su extinta categoría, se le mantendrá el salario y coeficiente que hasta la fecha venía percibiendo conforme a las tablas de 2014 y mientras persista dicha situación en un complemento personal por la diferencia, no compensable, ni absorbible y revalorizable conforme al convenio colectivo.

Sin embargo, la parte del salario no derivada de la aplicación del convenio (complementos personales, voluntarios, de puesto, etcétera) continuarán como hasta la fecha, siendo compensables y absorbibles.

Artículo 6º. Movilidad Funcional.

La Empresa informará al Comité de Empresa de cualquier movilidad de las personas trabajadoras entre diferentes departamentos.

Para prever posibles cambios permanentes y que sean colectivos de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, y se produzcan entre secciones del mismo Grupo Profesional que no impli-

que modificación sustancial de condiciones de trabajo se establecen las siguientes reglas:

-Comunicación previa a los Representantes de los Trabajadores/as, de las causas y condiciones de los cambios, que debe incluir, en su caso, el plan de formación, capacitación, y adaptación necesarias.

-Para estos cambios funcionales, dando traslado al Comité de empresa, se atenderán entre otros a los siguientes criterios: capacidad en el puesto, nivel y/o departamento, formación y capacitación, dando preferencia a las solicitudes de cambio voluntario.

Las personas trabajadoras de nueva contratación al dpto. de MICROCERVECERÍA podrán prestar servicios de forma polivalente en cualquiera de las tareas y/o puestos de trabajo que se requieran en dicho departamento., dependiendo de la carga de trabajo a realizar en el mismo según las necesidades de producción. Sin perjuicio de ello también podrán prestar servicio en el resto de los departamentos de la empresa Penibética de cervezas y Bebidas, cuando así sea preciso en turnos y horarios de estos departamentos

TÍTULO III

NORMAS SOBRE CONTRATACIÓN

Artículo 7º. Derechos de información sobre contratación.

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

Artículo 8º. Contrato de trabajo para la formación.

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

Artículo 9. Contratación de personas con alguna discapacidad.

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

Artículo 10. Fijos Discontinuos

La prestación de servicios fijos-discontinuos dependerá de las necesidades productivas de cada momento de la Compañía. El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse bajo las distintas modalidades previstas en la ley.

Temporada: Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, la temporada o campaña durante la que prestarán sus servicios las personas trabajadoras fijos discontinuos es incierta, pues su inicio y finalización responden a circunstancias ajenas a la voluntad de la empresa.

Antes del final de la primera quincena de diciembre, la empresa debe trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras un calendario con las previsiones de llamamiento anual, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijos discontinuos una vez se lleven a cabo.

Llamamiento:

Orden:

Las personas trabajadoras fijos discontinuos serán llamadas cada vez que sea necesario y vayan a realizarse las actividades y funciones para las que fue contratado, dentro de la temporada o campaña definida en el anterior apartado.

En función de las necesidades requeridas por el volumen de trabajo, el llamamiento se hará de forma gradual, entre todas las personas trabajadoras que ocupen un puesto en el mismo departamento y por estricto orden de antigüedad. Para ello se realizarán listas de llamamiento, por departamento de Envasado, Fabricación, Laboratorio y Microcervecería.

En el caso de que fuera la misma fecha de contratación como fijo discontinuo, la empresa determinará según su criterio el orden de inclusión en la lista correspondiente.

Forma:

El procedimiento de llamamiento de las personas trabajadoras

fijos-discontinuos, es el que se detalla a continuación:

1. La Compañía deberá preavisar por escrito con acuse de recibo a la persona trabajadora fija-discontinua, con una antelación mínima de 4 días naturales previos al inicio de su prestación de servicios. Para ello se podrá realizar por email o WhatsApp.

2. La persona trabajadora fija-discontinua deberá responder por escrito a través de correo-electrónico o WhatsApp en el plazo máximo de 48 horas laborables desde el momento de preaviso de la Compañía.

La comunicación entre empresa y persona trabajadora se realizará a través de correo-electrónico o WhatsApp. Si la persona trabajadora no dispusiese de los anteriores mecanismos, se le remitirá un SMS a su teléfono móvil.

La persona trabajadora que no acuda al llamamiento de una campaña, sin alegar y justificar documentalmente causa suficiente y ajena a la voluntad de dicha persona trabajadora, perderá la antigüedad dentro de la bolsa de fijos discontinuos. La persona trabajadora que no acuda a un segundo llamamiento de una campaña, sin alegar y justificar documentalmente causa suficiente y ajena a la voluntad de dicha persona trabajadora, perderá la condición de fijo discontinuo, entendiéndose extinguido su contrato por propia voluntad.

Fuera de los periodos de actividad establecidos que en ningún caso tendrán una duración superior a 9 meses, la Compañía no tiene ningún compromiso para llamar a las personas trabajadoras fijos-discontinuos.

No obstante, si de manera excepcional, concurren circunstancias de la producción o necesidades de sustitución fuera de los periodos de actividad, la Compañía podrá recurrir a la contratación temporal de las personas trabajadoras fijos-discontinuos, sin necesidad de ajustarse a los criterios objetivos y formales del llamamiento. En estos casos, la respuesta negativa a incorporarse no supondrá una dimisión o incumplimiento ni perjudicará su derecho al llamamiento que le corresponda en virtud de su contrato de trabajo

Liquidación

A las personas trabajadoras fijos discontinuos les serán liquidadas todos los conceptos económicos, incluidos los de vencimiento periódico superior al mes.

Los días de vacaciones generados en cada campaña, prolongarán la vigencia de su contrato hasta el término de éstas, por lo que no entrarán en la asignación de turnos previstos.

Sin perjuicio de lo anterior, la Compañía tendrá las siguientes obligaciones en relación con las personas trabajadoras fijos-discontinuos:

-Comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras, las personas trabajadoras fijos-discontinuos que hayan sido dadas de altas en la Compañía.

-Informar a las personas trabajadoras fijos-discontinuos y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario que pudieran ser ocupados por trabajadores fijos discontinuos en alta.

TÍTULO IV

REGULACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 11º. Jornada laboral.

-Se establece, como norma general, para todas las personas trabajadoras de la Empresa la jornada laboral de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, ambos inclusive, a razón de 8 horas diarias.

-Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados como festivos. Cuando estos días coincidan en sábado o domingo, se pasa-

rán al día laborable inmediato anterior.

-Todas las personas trabajadoras de la Empresa tienen jornada continuada de trabajo, salvo pacto en contrario, que deberá comunicarse al Comité de empresa.

-Se establece un descanso de 20 minutos para la jornada continuada y de 15 minutos para la jornada partida, considerándose tiempo de trabajo efectivo.

-En aquellos departamentos o secciones donde sea necesaria la no interrupción de la actividad, dicho descanso se tomará de forma rotativa, estableciéndose, en su caso, los relevos que técnica u organizativamente sean necesarios.

-Dicho descanso tendrá lugar entre las 09:00 y las 10:40 horas, las 18:00 y 19:40 h. y las 00:00 y la 01:40 h. para los turnos de mañana, tarde y noche respectivamente.

-En todo caso, deberá tenerse en cuenta que el tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el/la trabajador/a se encuentre prestando sus servicios en el puesto de trabajo.

-A fin de poder establecer los criterios de inicio de jornada, sea o no laboral, y garantizar el desarrollo de los turnos y las rotaciones que se puedan producir, se considera que cualquier jornada comienza a las 06:00 horas de cualquier día y que termina a la misma hora del día siguiente.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, se considerará festivo el viernes de feria de Córdoba.

A partir del año 2024 se disfrutará adicionalmente de un festivo de entre los que por calendario laboral hayan sido fijados en sábado. Estos días se considerarán festivos a todos los efectos y se fijará en el calendario laboral.

Artículo 12º. Jornadas especiales.

Para la atención de la demanda, la empresa podrá habilitar como laborables hasta 10 días del año considerados en calendario laboral como no laborables, para todas las secciones, una sola o parte de una sección, con arreglo a las siguientes condiciones:

A. En los primeros 30 días del año, la persona trabajadora que lo desee comunicará al departamento de Personas y Organización su disposición a trabajar en las denominadas "jornadas especiales".

B. La Dirección de la Empresa determinará los días en concreto, que coincidan junto a uno o más días no laborables correlativos, entre los que no podrán estar lo siguientes: En la Semana Santa, el sábado y el domingo previos, el jueves y el viernes, así como el sábado y domingo, solo en el caso de estar agotadas las 10 jornadas especiales previstas; el 1 de mayo; 24, 25 y 31 de diciembre; el 1 y 6 de enero.

C. Se informará a las personas trabajadoras interesadas y al Comité de Empresa con una antelación mínima de una semana, salvo que la necesidad de la jornada excepcional obedezca a razones de urgencia no previsibles con ese plazo.

D. Se establecerá turno de "jornada especial", de acuerdo con el siguiente orden de elección:

1. En primer lugar, se solicitará personas voluntarias de la sección o secciones afectadas, que serán las que ocuparán los puestos determinados como necesarios, en atención al grado de especialización de las personas trabajadoras, y en segundo lugar preferentemente a si se encuentran inscritos/as en la lista anual regulada en el apartado A.

2. En caso de no encontrar número de personas trabajadoras suficientes, la empresa designará los necesarios entre el resto de las personas trabajadoras.

Tanto en el caso de voluntarios/as, como en el de no voluntarios/as, se tendrá en cuenta una equitativa rotación.

E. Estas jornadas excepcionales se retribuirán a elección del/la trabajador/a, con una de las siguientes modalidades:

1. Abono como horas ordinarias con un incremento del 40 % sobre el valor si los trabajos se realizan en sábado y con un incremento del 50 % si los trabajos se realizan en domingo o festivos.

2. Descanso compensatorio del mismo número de horas trabajadas, y abono de 80 € por jornada completa en sábado y 90 € en domingos y festivos como valor definitivo para el año 2022.

Los descansos compensatorios generados por la realización de "jornadas especiales" serán disfrutados fuera del periodo vacacional de verano y procurando que sea de forma agrupada, de común acuerdo con el responsable, atendiendo siempre a las necesidades de producción, y siempre dentro del año natural en que se generaron y como máximo hasta el 31 de enero del año siguiente.

F. En el caso que a cualquier persona trabajadora se le hayan abonado horas extraordinarias en número igual al límite máximo legal establecido, todas las "jornadas especiales" trabajadas posteriormente le serán compensadas según la opción E, apartado 2.

G. Una vez agotadas las 10 jornadas especiales previstas y en caso de persistir necesidades de atención a la demanda, la empresa informará al Comité de empresa, pudiendo disponer de las necesarias, con el personal de la lista anual regulada en el apartado A ó, en su defecto, con personal voluntario.

H. Cuando la programación de las jornadas especiales sea consecutiva e impidieran el descanso mínimo semanal, programando más de 3 jornadas especiales en dos semanas consecutivas, se sustituirá por aumento de los turnos de trabajo existentes, por lo que podrá evolucionarse de 2 a 3 turnos y/o de 3 a 4 turnos, con las variaciones de jornada necesarias para habilitarlos. Se tendrá en cuenta que, para el establecimiento de los 4 turnos de trabajo se hará por periodos mínimos de 4 semanas.

Se informará a personas trabajadoras interesadas y al Comité de Empresa con una antelación mínima de una semana, salvo que la necesidad de la jornada excepcional obedezca a razones de urgencia no previsibles con ese plazo

Artículo 13º. Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas, siempre que no obedezcan a trabajos que por su naturaleza sean nocturnos, se abonarán para todas las categorías con un complemento de 4,56 euros por hora efectivamente trabajada.

No tendrán la consideración de horas nocturnas aquellas que se realicen a solicitud la persona trabajadora.

Si por necesidades del servicio, la empresa cambiase el turno de noche por cualquier otro, abonará dicho plus, solo en el caso de que la notificación de dicho cambio a la persona trabajadora afectadas se realice con una antelación inferior a 5 días.

Artículo 14º. Turnos y horarios de trabajo.

-En el Departamento de Fabricación: Todas las áreas de fabricación trabajarán en turnos rotativos de mañana, tarde y noche, semanalmente de lunes a viernes.

-En el departamento de Envasado, Laboratorio-Calidad y Logística: Trabajarán en rotativos de mañana y tarde, semanalmente de lunes a viernes.

-En el departamento de Ingeniería: Trabajarán en turnos rotativos de mañana y tarde, semanalmente de lunes a viernes.

Cuando las necesidades de producción aconsejen instaurar turno de noche en los departamentos donde no esté instaurado, se comunicará al Comité de Empresa y a las personas trabajadoras afectadas con una antelación de 1 semana.

Se entiende por turno de mañana de seis a catorce horas, de

tarde de catorce a veintidós horas y de noche de veintidós a seis horas.

Cuando las circunstancias organizativas o de producción aconsejen un cambio de estos horarios, se estará a lo dispuesto en la Legislación aplicable en cada momento.

De acuerdo con la legislación vigente en la materia, para el personal que pueda prestar sus servicios en régimen de cuatro turnos, incluidos los días no laborables para el trabajo en este Convenio, se aplicará el régimen al menos durante cuatro semanas consecutivas de trabajo, garantizando el cumplimiento de la jornada semanal pactada, el reparto equitativo de los turnos y el aseguramiento de la actividad durante las 24 horas diarias durante los 28 días de trabajo.

Cuando se trabaje en sistema de cuatro turnos se abonará el importe de 80 euros por cada sábado y 90 euros para domingo o festivo efectivamente trabajados, como valor definitivo para el año 2022.

Cuando en el régimen de trabajo dentro del cuarto turno coincida con un festivo, la persona trabajadora disfrutará de dicho festivo en otro día.

Artículo 14º bis. Jornada laboral en el departamento de MICROCERVECERÍA.

En el departamento de MICROCERVECERÍA se podrá trabajar en turnos rotativos de mañana, tarde y noche semanalmente de lunes a domingo a razón de 40 horas semanales, en los horarios que se determinen según necesidades de la producción, pudiéndose establecer jornada partida.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior únicamente se consideran horas extras las que excedan de los límites máximos permitidos en cuanto a la jornada laboral previstos en la legislación laboral vigente y no sean compensadas por la empresa mediante descanso equivalente dentro de los 4 meses siguientes a su realización. Dicho descanso será fijado de mutuo acuerdo entre la Empresa y las personas trabajadoras según necesidades de la producción. Para el computo de dicho descanso se aplicará un incremento sobre las horas ordinarias normales del 30%, si se realizan en días laborables y en sábados, y del 40 % si se realizan en domingos y festivos.

Las persona trabajadoras adscritas a estos turnos (de lunes a domingo), cuando trabajen en sábado percibirá un importe de 80 €, mientras que cuando trabajen en domingo y festivos percibirán un importe de 90€ para el 2022.

En lo relativo a los descansos de 20 minutos de la jornada continuada, la persona trabajadora del dpto. de la Microcervecería lo disfrutara en el rango de las 3 horas centrales de la jornada ordinaria, si los horarios de la jornada fueran diferentes a los de PCB. En lo no recogido en este artículo se aplicará la legislación vigente

Artículo 15º. Horas extraordinarias.

Las horas que excedan de la jornada normal de trabajo de este Convenio se compensarán con un incremento sobre el valor de las horas ordinarias normales del 30%, si se realizan en días laborables y en sábados, y del 40 % si se realizan en domingos y festivos. Pudiendo optar la persona trabajadora entre el descanso por tiempo equivalente o el cobro de las mismas.

TÍTULO V

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 16º. Vacaciones

El período de vacaciones anuales retribuidas para todas las personas trabajadoras de la empresa, vinculados a este Convenio será de veintidós días laborables, sin que este período sea inferior a los treinta días naturales que establece el texto refundido

de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se disfrutará una quincena natural en época estival, para lo que se establecerán 6 turnos de vacaciones desde el 16 de junio al 15 de septiembre de cada año. A fin de un mejor aprovechamiento organizativo los turnos comenzarán los días 1 y 16 de cada mes del periodo antedicho, por lo que la duración de las mismas será de 15 o 16 días naturales, compensando los días expresados en el párrafo anterior con las vacaciones a disfrutar en el resto del año.

La asignación a los turnos en época no estival (resto del año), reducirá al menos a la mitad el número de personas en cada uno de ellos, siendo igualmente asignados de acuerdo al interés organizativo y productivo.

Los períodos de vacaciones, que se regirán por los sistemas de proporcionalidad, de rotación anual y de no superposición de unos turnos con otros dentro de cada sección de los distintos departamentos de la Empresa, se procurará señalarlos completos cuando se programen fuera de la época estival.

Las personas trabajadoras que ingresen o cesen dentro de cada año natural tendrán derecho a la parte proporcional al tiempo trabajado.

La retribución de las vacaciones incluirá los conceptos salariales fijos (coincidentes con los que integran las pagas extraordinarias) y el promedio que arroje en el período de los tres meses inmediatamente anteriores al inicio de las vacaciones los conceptos que constituyan la retribución normal de la persona trabajadora (nocturnidad, compensación de trabajos en días no laborables, y superior categoría), excluyéndose en todo caso las retribuciones que compensen actividades extraordinarias.

Se establece un plus compensatorio de 450,34 euros por quincena, para aquellas personas trabajadoras que teniendo asignado un período de disfrute no pudieran disfrutarlo por indicación de la Dirección de la Empresa en aquellas causas tasadas de fuerza mayor o cuando por razones productivas el Comité de Empresa de su aprobación, prorrateándose a los días no disfrutados del período asignado.

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

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

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir anticipadamente hasta el importe completo de la gratificación extraordinaria más próxima siguiente a su periodo vacacional.

El calendario de vacaciones y fecha de disfrute de las mismas, lo expondrá la Empresa en el tablón de anuncios antes del mes de noviembre del año anterior al de su disfrute, dándose una copia al Comité de Empresa.

Artículo 17º. Permisos y licencias con sueldo.

Las personas trabajadoras, previo aviso y mediante justificación a requerimiento de la Empresa o declaración jurada en los supuestos de fallecimiento, a elección de aquellos en este último supuesto, tendrán derecho a las siguientes licencias:

a. 15 días naturales en caso de matrimonio.

Este permiso se iniciará el primer día laborable inmediato siguiente cuando el hecho causante se produzca en día no laborable para el trabajador.

El permiso indicado en el presente apartado aplicará igualmente en los casos de legalización de pareja de hecho.

—Aquellas personas que, habiendo legalizado su situación de

acuerdo con la legislación vigente, aporten certificado de establecimiento de pareja de hecho con convivencia continuada de más de un año o prueben que tienen hijos comunes, podrán optar a un permiso retribuido de 15 días naturales. Será necesario el transcurso mínimo de dos años para el disfrute de una nueva licencia.

—Los días disfrutados serán a cuenta de lo establecido en el TRLET, por lo que si la pareja de hecho contrae matrimonio no podrá optar otra vez a este permiso.

—Dicha licencia se concede exclusivamente para parejas de hecho constituidas y legalizadas posteriormente a la firma del Convenio. A tal fin el trabajador deberá presentar declaración jurada de no haber sido pareja de hecho con dicha persona con anterioridad.

b. 5 días laborables por defunción del cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior.

Adicionalmente, cuando se tenga al cuidado hijos/as menores hasta 15 años o mayores con discapacidad, se podrá optar por:

-Cambio de horario de trabajo, si es posible, y hasta 4 meses.

-bien, 1 mes natural de licencia retribuida.

c. Dos días laborables por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora que necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Este permiso se iniciará el primer día laborable siguiente al hecho causante.

Únicamente en el supuesto de hospitalización el permiso podrá disfrutarse en días alternos, siempre y cuando persista la hospitalización.

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

Un día por defunción de tío/tía carnal y sobrino/a carnal del/la trabajador/a o de su cónyuge para asistir al entierro y funeral en caso de fallecimiento.

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

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

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

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

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

j. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

k. En todos aquellos, supuestos no contemplados en este apartado y recogidos en el artículo 37 del Texto de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

Artículo 18º. Permisos y Licencias sin Sueldo.

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

TÍTULO VI

MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 19º. Privación de Carné de Conducir a conductores de vehículos.

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

Artículo 20º. Movilidad geográfica.

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

No obstante, en el supuesto de que la persona trabajadora no aceptase el traslado que implique un cambio permanente de residencia a otra localidad y optará por rescindir el contrato de trabajo, tendrá derecho a percibir una indemnización de 30 días de salario real por cada año de servicio en la Empresa, hasta un máximo de 18 meses.

TÍTULO VII

PERCEPCIONES ECONÓMICAS

Artículo 21º. Incrementos salariales, revisión, absorción y compensación.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, compensarán y absorberán cualquier tipo de mejora que se estuviese aplicando con anterioridad.

Para el año 2022, los conceptos salariales son los que figuran en la Tabla Salarial nº 1 del presente Convenio colectivo.

Para los años 2023, 2024 y 2025 se pacta un incremento del 2% fijo para cada uno de los años sobre todos los conceptos, económicos, fijos y variables, salvo para los que se haya pactado expresamente otra cantidad.

En el caso de que los IPC de los años 2023, 2024, y 2025 conjuntamente superen el 6%, se realizará para el año 2025 una revisión por la diferencia hasta un máximo de 1% adicional, siendo por tanto la revisión salarial máxima de los años 2023, 2024 y 2025 de 7% en los tres años en su conjunto.

Artículo 22º. Salario Base y Plus Convenio.

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

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

Artículo 23º. Complemento por antigüedad.

Para todo el personal con la condición de fijo en plantilla, el complemento de antigüedad se devengará, por bienios al 5% cada uno, con un máximo de 12.

El importe de este complemento se calculará sobre la base de 18,73 €, la cual se multiplicará por el coeficiente de cada nivel profesional, por el tanto por ciento que acumulen los bienios acreditados y por 485 días, y el resultado de esta operación se dividirá entre las 16 pagas.

A todas aquellas personas trabajadoras que a 31 de diciembre de 1998 hubieran superado el tope de 12 bienios, se les seguirá respetando el porcentaje que tuvieran reconocido entonces, quedando congelado el mismo.

Artículo 24º. Plus de asiduidad.

Se establece un plus de 494,86 euros anuales por trabajador/a, como valor definitivo para el 2022, con el mismo sistema de revisión previsto en el artículo 21º, con devengo mensual, y con liquidación y pago anual, en caso de asistencia al trabajo todos los días de cada uno de los meses.

No se tendrá derecho a la parte proporcional de un mes cuan-

do se produzca cualquier ausencia al trabajo, exceptuando exclusivamente las siguientes: fallecimiento de familiares de grado 1º, nacimiento de hijos/as, descansos de maternidad, paternidad y lactancia, así como vacaciones y las horas de crédito horario sindical.

Artículo 25º. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias que se percibirán en los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre, siendo la cuantía en cada una de ellas el importe de una mensualidad de las retribuciones salariales fijas.

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

Las cuatro gratificaciones extraordinarias se harán efectivas los días 15, o el primer día laborable siguiente a éstos si no son laborables, de cada uno de los meses en que corresponda cada gratificación.

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

Artículo 26º. Gratificación especial de permanencia.

Esta gratificación especial se abonará conforme a la siguiente escala:

1. Al cumplir los 15 años de permanencia:	250,72 €
2. Al cumplir los 20 años de permanencia:	393,22 €
3. Al cumplir los 25 años de permanencia:	632,58 €
4. Al cumplir los 30 años de permanencia:	775,03 €
5. Al cumplir los 35 años de permanencia:	906,10 €
6 Al cumplir los 40 años de permanencia:	1025,81 €

Exclusivamente a estos efectos se computará como años de permanencia la prestación de servicios continuados y sin interrupción, aunque fuese con sucesivos contratos temporales.

La Empresa publicará la relación de las personas trabajadoras afectadas en el mes de Octubre de cada año.

Artículo 27º. Gratificación Especial de MAYO.

Todas las personas trabajadoras de la Empresa tendrán derecho a la gratificación extraordinaria que tradicionalmente se viene percibiendo con ocasión la fiesta de la Virgen de la Salud, por importe de 2.296,79 €, con el mismo sistema de revisión previsto en el artículo 21º.

El periodo de devengo de esta paga extraordinaria es del 1 de junio al 31 de mayo (a.i.), y la fecha del pago la del 15 de mayo de cada año.

Artículo 28º. Pago de remuneraciones.

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

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

La persona trabajadora de la Empresa tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de las cantidades que tengan devengadas,

los cuales serán descontados en el mismo mes que se anticipen. Asimismo, se podrá percibir como anticipo la cantidad de hasta 1.073,68 € a cuenta de la gratificación extraordinaria más próxima.

Artículo 29º. Viajes y desplazamientos.

Las personas trabajadoras que por necesidades del servicio hayan de trasladarse fuera del municipio de su centro de trabajo verán compensados los gastos en los que incurran de acuerdo a lo previsto en el correspondiente procedimiento de la empresa.

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

Artículo 30º. Complemento por incapacidad temporal.

Todas las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio, que se encuentren en situación de incapacidad temporal percibiendo de la Entidad Gestora las correspondientes prestaciones económicas, tendrán derecho a un complemento salarial consistente en la diferencia entre lo percibido de la Entidad Gestora por razón de la mencionada incapacidad temporal y el 100 por 100 de sus retribuciones fijas durante todo el tiempo que dure la expresada situación.

Artículo 31º. Entrega de cerveza al Personal. Cambio a talonario

A. Cerveza sin cargo para el Personal activo:

Todo el Personal que se encuentre en situación de alta, tiene derecho a la entrega gratuita de un vale de cerveza por cada mes de alta conforme a lo establecido en el Anexo II.

La entrega de cerveza "sin cargo" tendrá las siguientes limitaciones y requisitos:

-Unidades de embalaje completo.

-Durante el mes de enero de cada año, le será entregado un talonario con los citados vales. El talonario constará de un total de 12 vales de cerveza que serán personal y no serán transmisibles

-La retirada de cualquiera de los lotes elegidos la efectuará la persona trabajadora del lugar habilitado de la Empresa a estos efectos, previa presentación del vale.

La entrega gratuita de cerveza contemplada en este artículo, por tener la consideración de retribución en especie, se encuentra sometida tanto al régimen jurídico tributario de aplicación como al de cotización a la Seguridad Social. El importe del valor que se estima durante la vigencia del convenio por cada vale es de 12.-€, importe que será imputado al trabajador conforme a la legislación vigente.

La combinación de artículos será establecida en reunión anual de la comisión paritaria, con los límites antes descritos. Se conformará la lista de producto de forma fija para cada anualidad.

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

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

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

La referida bonificación será aplicable con los mismos requisitos, cuantía, formato y periodos, a las personas trabajadoras que hayan causado baja en la Empresa por pase a invalidez permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez, mientras permanezcan en cualquiera de las referidas situaciones y presen-

ten la oportuna acreditación.

Además, podrán adquirir cerveza de cualquier tipo o formato al precio que en cada momento esté vigente para clientes industriales.

TÍTULO VIII

PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 32º. Promoción y Formación Profesional.

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

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

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

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

2. Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa organizará por sí o a través de los medios que estime convenientes, cursos de formación profesional con el objeto de facilitar la promoción laboral de sus trabajadores, a cuyo efecto atenderá las sugerencias del Comité de Empresa.

3. Se procurará promover la utilización de las líneas y programas establecidos en la FUNDACIÓN TRIPARTITA.

Artículo 33º. Ocupación de vacantes.

Los puestos vacantes de las personas trabajadoras fijas de plantilla que la Empresa decida cubrir mediante promoción interna, excepto los que se refieran a puestos de jefatura y de confianza, entre los que se encuentran adscritos los de secretaría y custodia de fondos, se cubrirán mediante prueba de aptitud entre aquellos que ostenten igualmente la condición de hijos.

La mencionada prueba de aptitud se desarrollará con arreglo a las siguientes normas:

a) La convocatoria de las pruebas se hará pública mediando como mínimo un plazo de 30 días entre la comunicación y la práctica de las pruebas. En la convocatoria figurarán los siguientes puntos:

-Condiciones mínimas exigidas a los aspirantes.

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

-Lugar y fecha de examen.

b) Se constituirá en el seno de la Empresa, para juzgar las pruebas de aptitud, un tribunal que estará compuesto por:

-Dos vocales designados por la Dirección, uno de los cuales será el presidente/a.

-Una vocal persona trabajadora fija de la Empresa, nombrado por la Dirección entre una terna presentada por el Comité de Empresa y formada por personas trabajadoras que no ostenten tales cargos.

-Dos vocales designados por el Comité de Empresa.

Todos los componentes del Tribunal deberán ostentar, como mínimo, el mismo nivel laboral que corresponda a la vacante a cubrir. Asistirá con carácter de asesor/a, con voz pero sin voto, el Jefe/a de Personas o persona que lo sustituya, que actuará como Secretario/a.

Para juzgar las pruebas de aptitud, el Tribunal tendrá en cuenta los conocimientos profesionales evidenciados por los candidatos/as y, en su caso, el resultado de las pruebas psicotécnicas

que pudieran realizarse. En igualdad de condiciones tendrá preferencia el candidato/a más antiguo/a.

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

Las vacantes y promoción interna del dpto. de la MICROCERVECERÍA se realizarán por libre designación.

TÍTULO IX

PRESTACIONES SOCIALES Y ASISTENCIALES

Artículo 34º. Seguro Colectivo de Vida y plan de compensación flexible.

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

Fijadas las contingencias en muerte derivada de cualquier causa e Incapacidad Permanente, en los grados considerados por la Seguridad Social como "Total", "Absoluta y "Gran Invalidez".

Se establece la indemnización igual al importe equivalente a 1 año de salario fijo de la persona trabajadora en el momento del hecho causante, con un mínimo garantizado de 25.000 € durante la vigencia del Convenio.

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

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

Todo trabajador/a fijo/a de plantilla que se encuentre en activo, una vez cause baja por jubilación, percibirá la cantidad de 1.005,8 €.

A partir del 1 de enero de 2023 la empresa facilitará la posibilidad de la incorporación de la persona trabajadora a la póliza de seguro médico, renting, formación, guardería mediante un "Plan de compensación Flexible" (PCF), asumiendo el coste el propio trabajador.

Artículo 35º. Ayuda a familiares con discapacidad o dependencia.

La persona trabajadora que tenga a su cargo un familiar con un grado de discapacidad oficialmente reconocido, igual o superior al 33% o con una dependencia oficialmente reconocida, percibirá una ayuda de 56,54 euros en cada una de las pagas ordinarias, como valor definitivo para el año 2022.

Para la percepción de la ayuda a la discapacidad, exclusivamente serán tenidos en cuenta: los hijos/a, padres y hermanos/as del/la trabajador/a, así como su cónyuge.

Para la percepción de la ayuda por dependencia, se entenderá por familiares con dependencia a los padres y al cónyuge que convivan con la persona trabajadora, y que por razones de edad, enfermedad o discapacidad necesitan de la atención de otra persona para poder realizar las actividades básicas de la vida diaria o necesitan apoyos para tener una vida autónoma. Para el devengo de dicha ayuda, deberá contarse con un certificado oficial de dependencia emitido por el servicio de valoración de dependencia de la Junta de Andalucía.

La persona trabajadora que acredite discapacidad, conforme al certificado oficial, percibirá una ayuda de 267,65 euros brutos anuales. Asimismo, la compañía reintegrará un máximo de

267,65 euros brutos por el abono de medicinas siempre y cuando, según criterio del servicio médico, dichos medicamentos sean necesarios para el tratamiento de la discapacidad manifestada.

Artículo 36º. Fondo de préstamos.

Se crea un fondo de préstamos del 42.000 € que, gestionado por la empresa, ofrece la posibilidad de concesión de préstamos personales, con las siguientes condiciones:

-Importe máximo del préstamo individual: 6.000 euros.

-Motivos de solicitud: Para hacer frente a causas de necesidad de la persona trabajadora.

-Plazo máximo de amortización: 36 meses.

-Si el préstamo solicitado es devuelto dentro del ejercicio en el que se concede, se considerará anticipo personal.

-Si el préstamo solicitado es devuelto en un periodo que supere el ejercicio en el que se concede, se aplicará el Interés Legal del dinero fijado en cada ejercicio. Bien cobrado directamente junto con el préstamo o bien imputado como salario en especie en la nómina de la persona trabajadora.

Artículo 37º. Ayuda por estudios.

Se establece una ayuda por estudios de los hijos/as a cargo de la persona trabajadora, o de la propia persona trabajadora /a, en las siguientes cuantías con valores definitivos para el año 2022:

-Hijos/as de hasta 3 años: 95 € al año. Se requerirá justificación documental de matriculación en guardería.

-Hijos/as de 4 a 16 años (a.i.): 120 € al año. Se requerirá justificación documental de matriculación que justifique la escolarización.

-Hijos/as de 17 a 24 años (a.i.) y que justifiquen el que cursan estudios no universitarios 145 € al año. Se requerirá justificación de matriculación en estudios no universitarios, de formación profesional, bachillerato o de acceso a los mismos.

-Hijos/as hasta 24 años (a.i.) que cursan estudios universitarios. Será de 170 €/año. Se requerirá justificación de matriculación en estudios universitarios.

Aquellas personas trabajadoras que cursen estudios que mejoren su capacitación en la empresa y de duración inferior al tipo de contrato que les vincule con la empresa, y con aprovechamiento justificado: se le reembolsará el 100 % del coste de la matrícula con máximo de 1.000 € brutos, siempre y cuando mejoren su capacitación en el trabajo, exista aprovechamiento y sirva para el desarrollo de su carrera profesional. Las personas trabajadoras cuyas peticiones sean autorizadas deberán acreditar estar matriculados, asistencia regular y calificaciones finales que acrediten que se han superado todas las materias.

Se requerirá justificación documental de matriculación en estudios de ESO, FP o universitarios. Los/as interesados/as entregarán la justificación documental en el Departamento de Personas y Organización, en los plazos que se establezcan, que acredite el derecho a percibir la correspondiente ayuda a estudios por curso y año.

TÍTULO X

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 38º. Seguridad y salud en el trabajo.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones complementarias, sin perjuicio de lo que sobre la materia dispone el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

Artículo 39º. Vigilancia de la salud de las personas trabajadoras.

La vigilancia periódica de la salud de las personas trabajado-

ras se llevará a cabo en los términos previstos en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales y aquellas normas que la desarrollen.

Artículo 40º. Equipos de trabajo.

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

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

TÍTULO XI

EJERCICIO DE DERECHOS COLECTIVOS E INVOLABILIDAD DE LA PERSONA DEL/LA TRABAJADOR/A

Artículo 41º. Derecho de la representación colectiva.

41.1 Garantías sindicales.

Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados Sindicales, afectados por este Convenio, dispondrán de una reserva de veinte horas mensuales, sin pérdida de elemento alguno integrante de su retribución al objeto de realizar su actividad sindical. Cada Central Sindical presente en el Comité de Empresa podrá acumular semestralmente las horas sindicales de sus Delegados de la Sección Sindical y sus miembros en el Comité de Empresa.

Con cargo a la reserva de horas anteriormente citada, los miembros del comité de Empresa dispondrán de las facilidades necesarias para informar, durante la jornada laboral, a las personas trabajadoras por ellos representados, sobre asuntos de interés directo laboral. Dicha comunicación, que se registrará por las normas vigentes en la Empresa, se efectuará de modo que no se perturbe, en absoluto, la normalidad del proceso productivo en cualquiera de los Departamentos de la Empresa.

La Representación de las personas trabajadoras, en el uso de las horas sindicales a que son acreedores, se comprometen formalmente a avisar a sus correspondientes Mandos con la debida antelación y en cualquier caso con una antelación mínima de 24 horas, salvo en los casos de ineludible y probada necesidad sindical.

La acumulación de horas se comunicará, en la medida de lo posible, con la suficiente antelación a la Dirección de Personas y Organización.

No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa.

La Empresa pondrá a disposición de los miembros del Comité espacios visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil y espontánea con las personas trabajadoras y que podrán ser utilizados para fijar comunicaciones e información de interés directo y laboral en la Empresa. Las comunicaciones se fijarán siempre bajo la responsabilidad de la Representación legal de las personas trabajadoras, debiendo conocerlas previamente la representación legal de la Empresa, a los efectos de lo que se pueda alegar ante la Dirección Provincial de Trabajo o autoridad competente, en su caso.

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

En lo no previsto se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

41.2. Secciones Sindicales.

Será de aplicación lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La representación del Sindicato o central sindical en el centro de trabajo será ostentada por un delegado sindical cuando la afiliación al mismo sea igual o superior al treinta por ciento de la plantilla del centro. A tal efecto, el Sindicato correspondiente deberá acreditar dicha afiliación de forma fehaciente, si el número de afiliados/as con descuento de cuota sindical en nómina es inferior al treinta por ciento de la plantilla.

41.3. Asambleas.

El personal podrá celebrar asambleas para tratar asuntos de interés común laboral.

Estarán legitimados para solicitar dichas asambleas los Representantes Legales de las personas trabajadoras, como órgano representativo de las mismas; también podrán solicitarlas las mismas personas trabajadoras, a través del Comité de Empresa, siempre que los solicitantes superen el 20 por 100 de la plantilla de la empresa. La Dirección de la Empresa acusará recibo a la solicitud de asamblea en un plazo de cuarenta y ocho horas.

La Empresa arbitrará los medios necesarios, en la medida de sus posibilidades, para facilitar local donde las personas trabajadoras podrán celebrar dichas asambleas. La Representación Legal de las personas trabajadoras será responsable, en todo momento, de que las asambleas se desarrollen con absoluta normalidad, haciéndose expresa mención de la reserva de acciones que pudieran corresponder a la empresa, si a ello hubiere lugar.

El personal dispondrá de un máximo de ocho horas anuales para la asistencia a las Asambleas dentro del horario de trabajo.

La asistencia o no a dichas Asambleas no será, en ningún caso, motivo justificado para la percepción de horas extraordinarias o para ausentarse del puesto de trabajo, respectivamente.

Cuando por trabajarse a turnos, por insuficiencia de los locales, o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

41.4. Cuota sindical.

La Empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia, a solicitud del Sindicato a las personas trabajadoras afiliado/a y previa conformidad, siempre de este.

La Dirección de la Empresa entregará copia de las transferencias realizadas al Delegado Sindical correspondiente.

Artículo 42º. Derecho de reunión.

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

El Comité de Empresa podrá reunirse dentro de la jornada laboral, fuera de la Empresa, haciendo uso del crédito de horas que legalmente tiene concedidas, previo conocimiento por parte de la Empresa.

Artículo 43º. Libertad de expresión.

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

la gestión Empresarial.

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

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

Artículo 44º. Inviolabilidad de la persona la persona trabajadora.

Sin el consentimiento las personas trabajadoras no podrán realizarse registro sobre su persona, ni en sus taquillas, ni demás efectos personales, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

TÍTULO XII

IGUALDAD

Artículo 45. Igualdad.

Tanto la representación empresarial como sindical, conscientes de la necesidad de fomentar la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico.

Asimismo, se ratifica los Acuerdos en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, y prevención del acoso laboral y sexual firmado por las partes.

TÍTULO XIII

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Plus "Ad-personam", componente "A".

Todo el personal que hasta el 31 de diciembre de 2007 tuviera reconocido el antiguo componente "A", del hasta ese momento denominado "Complemento Ad-Personam 1999", lo seguirá percibiendo como un complemento exclusivamente personal, siendo revisable de acuerdo a lo previsto en el artículo 20º de este Convenio, no absorbible y no compensable.

El importe de este complemento será el que figura por categoría profesional en el Anexo I, que contiene la tabla salarial aplicable para este Convenio, el cual se multiplicará por 485 días, dividiéndose el resultado anteriormente citado entre las 16 pagas establecidas.

Segunda. Garantía de empleo.

Durante los cuatro años de vigencia del presente convenio contemplado en el párrafo primero del artículo 2º la Empresa mantendrá al menos el mismo número de plantilla con contrato indefinido existente a la firma de éste, excluyendo en su cómputo las amortizaciones que se produzcan como consecuencia de inversiones.

Asimismo serán excluidas las bajas que puedan producirse por motivos ajenos a la voluntad de la empresa, incluidas las jubilaciones ordinarias, anticipadas y parciales, así como, las derivadas de un despido procedente con sentencia firme, siempre que la empresa decida amortizar el puesto de trabajo. Tal decisión deberá ser informada al Comité de Empresa dentro del mes siguiente a la fecha de la baja, salvo en caso de jubilaciones parciales que se hará antes de la fecha de la jubilación total.

Para ello, la Empresa no utilizará ninguno de los supuestos contemplados en los artículos 51 y 52-c) del Estatuto de los Trabajadores para extinguir contratos, salvo que medie acuerdo con el Comité de Empresa.

En su caso, y de acuerdo con las necesidades del centro, los

excedentes de plantilla que pudieran provocar las inversiones serán tratados agotando las siguientes etapas:

-Serán reubicados mediante la movilidad funcional, aún entre puestos de diferentes grupos, siempre que existan vacantes y sea posible.

-Extinciones contractuales negociadas con el Comité de Empresa.

-Las soluciones que puedan acordarse.

Si la aplicación de lo acordado anteriormente supusiera un riesgo cierto de viabilidad de la Empresa, ambas partes se comprometen a buscar una salida negociada y pactada. En todo caso, estas obligaciones se mantienen mientras subsistan las condiciones que las generan.

Asimismo, en caso de que se modifique la legislación vigente en materia de jubilaciones parciales, las partes se comprometen a analizar conjuntamente la viabilidad de la modificación.

La presente Disposición Transitoria Segunda no resultará de aplicación en la unidad de BREWHUB.

TÍTULO XIV

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Comisión de seguimiento de inversiones.

A fin de mantener una adecuada información a las personas trabajadoras sobre la evolución de las inversiones que, destinadas a la fábrica de PCB, se puedan presupuestar anualmente, durante la vigencia de este Convenio, o hasta la finalización de las

modificaciones previstas en el plan de inversiones, se crea una Comisión de Seguimiento.

Esta comisión estará integrada por tres representantes del Comité de Empresa elegidos de entre sus miembros y otros tres de la Empresa. Entre los miembros de la empresa figurará de manera permanente el Técnico de Prevención de Riesgos Laborales.

La referida Comisión Mixta, se reunirá cada 6 meses, a no ser que las circunstancias de ejecución de las inversiones aconsejen modificar el indicado plazo, o a instancias de cualquiera de las partes.

Segunda. Absentismo.

Ambas partes se muestran preocupadas por los altos índices de absentismo registrados en la Empresa y se muestran dispuestos a trabajar conjuntamente en su reducción. Para ello colaborarán en cuantas iniciativas estimen oportunas. En este sentido, en el presente convenio colectivo se recoge un plus de asiduidad.

Tercera. Adecuación de plantilla y acceso a la jubilación.

La empresa ofrecerá las jubilaciones parciales, a las 4 personas susceptibles de acogerse al real decreto de la industria manufacturera antes del 31 de diciembre de 2022. Asimismo, se ofrecerá la jubilación parcial a las dos personas que puedan acogerse a la jubilación parcial de la industria manufacturera, en el año 2023 y en el año 2025, siempre que se prorrogue la misma regulación de jubilación parcial de la industria manufacturera.

Hay varias firmas ilegibles.

ANEXO I TABLAS SALARIALES 2022

GRUPO	NIVELES	COEF.	SALARIO BASE			PLUS CONVENIO			GRATIFICACION MAYO	IMPORTE ANUAL SB+PC+GM (x 488:16)		PLUS AD PERSONAM A		PLUS AD PERSONA M B
			DIARIO EUROS	MENSUAL EUROS	ANUAL (x488)	DIARIO EUROS	MENSUAL EUROS	ANUAL (x488)		DIARIO EUROS	MENSUAL EUROS	ANUAL (x488)	DIARIO EUROS	
GRUPO I TÉCNICO-ADMINISTRATIVO	NIVEL I	2,50	52,4684	1.590,45	25.447,18	19,3135	585,4391	9,367,03	2.296,79	37.111,00			46,34	
	NIVEL II	2,10	43,4985	1.318,55	21.096,76	19,3135	585,4391	9,367,03	2.296,79	32.760,58			39,35	
	NIVEL III	1,90	42,5056	1.288,45	20.615,21	19,3135	585,4391	9,367,03	2.296,79	32.279,02			35,60	
	NIVEL IV	1,65	40,0353	1.213,57	19.417,12	19,3019	585,0892	9,361,43	2.296,79	31.075,34			30,91	
	NIVEL V	1,50	38,2924	1.160,74	18.571,82	19,3019	585,0892	9,361,43	2.296,79	30.230,04	2,48	75,18	28,10	
	NIVEL VI	1,30	36,5028	1.106,49	17.703,85	19,3019	585,0892	9,361,43	2.296,79	29.362,07	2,48	75,18	24,36	
	NIVEL VII	1,10	33,5532	1.017,08	16.273,30	19,3019	585,0892	9,361,43	2.296,79	27.931,52			20,61	
	NIVEL I A	1,50	38,2924	1.160,74	18.571,82	19,3019	585,0892	9,361,43	2.296,79	30.230,04	2,36	71,67	28,10	
OBRERO	NIVEL I	1,30	36,5028	1.106,49	17.703,85	19,3019	585,0892	9,361,43	2.296,79	29.362,07	2,16	65,35	24,36	
	NIVEL II	1,20	35,5910	1.078,85	17.261,62	19,3019	585,0892	9,361,43	2.296,79	28.919,84			22,48	
	NIVEL III	1,05	33,5532	1.017,08	16.273,30	19,3019	585,0892	9,361,43	2.296,79	27.931,52	1,97	59,72	19,67	
SUBALTERNO	NIVEL I	1,00	32,7971	994,16	15.906,59	19,3019	585,0892	9,361,43	2.296,79	27.564,81			18,74	

ANEXO II – VALE DE CERVEZA NUEVO TALONARIO

**PENIBÉTICA DE CERVEZAS Y
BEBIDAS, S.L**
CERVEZA SIN CARGO

FECHA DE RETIRADA: _____

Solo puedes marcar las casillas en blanco
En las casillas para combinar con agua debes marcar solo el formato de
cerveza

CÓDIGO	FORMATO	1 CAJA	2 CAJAS (pueden ser diferentes)	1 CERVEZA + 2 AGUA	1 CERVEZA + 4 AGUA
24132	1/3 RESERVA 1925 CLUSTER				
24153	1/3 ALH. ESPECIAL N.R				
24388	ALHAMBRA RESERVA ROJA CLUSTER				
25051	1/4 ALHAMBRA ESPECIAL				
21029	1/4 ALHAMBRA TRADICIONAL N.R				
21075	1/4 ALH. SIN N.R				
21034	ALHAMBRA TRADICIONAL LATAS				
24206	ALHAMBRA ESPECIAL LATA				
21074	ALHAMBRA SIN LATA				

CÓDIGO	FORMATO	8 CAJAS
26007	AGUA MINERAL 6 X1,5 LITROS	