

JUNTA DE ANDALUCIA

NUMERO 50

CONSEJERIA DE EMPLEO
DELEGACION PROVINCIAL DE GRANADA

Convenio colectivo Andaluza de Cervezas y Bebidas, S.L.

EDICTO

N/Rfra.: Servicio Administración Laboral. Relaciones colectivas.

Expte.: 16/2009

Convenio: Andaluza de Cervezas y Bebidas, S.L.

Código convenio: 1802092

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para la empresa Andaluza de Cervezas y Bebidas, S.L., acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y demás disposiciones pertinentes, esta delegación provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

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

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

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

Granada, 15 de diciembre de 2009.-La Delegada Provincial, fdo.: Marina Martín Jiménez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ANDALUZA DE CERVEZAS Y BEBIDAS, S.L.

Año 01.01.2009-31.12.2015

INDICE**CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.**

Artículo 1º. Ambito territorial y personal.

Artículo 2º. Vigencia, prorroga y denuncia

Artículo 3º. Incrementos salariales, absorción y compensación

Artículo 4º. Vinculación a la totalidad

CAPITULO II. CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 5º. Grupos y categorías profesionales.

Artículo 6º. Movilidad funcional

CAPITULO III. CONTRATACION.

Artículo 7º. Trabajadores Fijos Discontinuos.

Artículo 8º. Ocupación de vacantes

CAPITULO IV. JORNADA, HORARIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 9º. Jornada laboral

Artículo 10º. Jornada continuada

Artículo 11º. Turnos y horarios de trabajo

Artículo 12º. Horas extraordinarias

Artículo 13º. Servicio de mantenimiento nocturno

Artículo 14º. Turnos de servicios mínimos

Artículo 15º. Privación de carné de conducir a conductores de vehículos

Artículo 16º. Movilidad geográfica

CAPITULO V. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 17º. Vacaciones

Artículo 18º. Permisos y licencias con sueldo

Artículo 19º. Permisos y licencias sin sueldo

CAPITULO VI. RETRIBUCIONES Y CONDICIONADO ECONOMICO

Artículo 20º. Salario base y plus convenio

Artículo 21º. Plus personal 1978

Artículo 22º. Plus de jornada continuada

Artículo 23º. Complemento ad-personam 1995

Artículo 24º. Plus trabajo en días no laborables

Artículo 25º. Nocturnidad

Artículo 26º. Plus atraso jornada laboral nocturna

Artículo 27º. Plus de disponibilidad

Artículo 28º. Pluses varios

Artículo 29º. Gratificaciones extraordinarias

Artículo 30º. Gratificación especial Corpus

Artículo 31º. Gratificación de permanencia "Carlos Bouvard"

Artículo 32º. Complemento por incapacidad temporal

Artículo 33º. Dietas

Artículo 34º. Entrega de cerveza al personal activo

Artículo 35º. Seguro colectivo de vida

Artículo 36º. Pago de remuneraciones

CAPITULO VII. ATENCIONES AL PERSONAL PASIVO

Artículo 37º. Viudedad y orfandad

Artículo 38º. Ayudas y complementos al personal pasivo

Artículo 39º. Precio especial de cerveza para el personal pasivo

CAPITULO VIII. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 40º. Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 41º. Vigilancia de la salud de los trabajadores

Artículo 42º. Equipos de trabajo

CAPITULO IX. PROMOCION Y FORMACION PROFESIONAL

Artículo 43º. Promoción y formación profesional

CAPITULO X. DERECHOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 44º. Derecho de la representación colectiva

Artículo 45º. Adaptación del Comité de Empresa por reducción significativa de la plantilla

Artículo 46º. Derecho de reunión

Artículo 47º. Libertad de expresión

Artículo 48º. Inviolabilidad de la persona del trabajador

CAPITULO XI. DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

Disposición final única.- Comisión de interpretación del Convenio

Disposición transitoria primera.- Aplicación de época estival en vacaciones

Disposición transitoria segunda.- Convenio único o unificación de Convenios

ANEXO 1. TABLA SALARIAL APLICABLE DESDE EL 01.01.2009 AL 31.12.2009

ANEXO 2. ENTREGA DE CERVEZAS (SIN CARGO) A PERSONAL DE LA EMPRESA)

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. Ambito territorial y personal

El presente Convenio afectará a la totalidad de los trabajadores por cuenta ajena representados por el Comité de Empresa y que prestan servicios en la Empresa Andaluza de Cervezas y Bebidas, S.L., de Granada. Quedan excluidos del mismo, aún ostentando tal condición de trabajadores por cuenta ajena, el Director General y el Personal adscrito al Grupo Directivo.

Artículo 2º. Vigencia, prórroga y denuncia

Este Convenio surtirá efectos plenos desde el día 1 de enero del 2009 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015.

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

Artículo 3º. Incrementos salariales, 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 o que puedan implantarse en el futuro por disposición legal.

Se pactan los siguientes Incrementos Salariales:

* Para el periodo del 1 de enero de 2009, hasta el 31 de diciembre de 2009: IPC real, acumulado en el periodo, más 1,25%.

* Para el periodo del 1 de enero de 2010, hasta el 31 de diciembre de 2010: IPC real, acumulado en el periodo, más 1,25%.

* Para el periodo del 1 de enero de 2011, hasta el 31 de diciembre de 2011: IPC real, acumulado en el periodo, más 1,75%.

* Para el periodo del 1 de enero de 2012, hasta el 31 de diciembre de 2012: IPC real, acumulado en el periodo, más 1,75%.

En cada uno de los cuatro primeros años de vigencia se garantiza el incremento adicional pactado

* Para el periodo del 1 de enero de 2013, hasta el 31 de diciembre de 2013: IPC real, acumulado en el periodo, más 2,00%

* Para el periodo del 1 de enero de 2014, hasta el 31 de diciembre de 2014: IPC real, acumulado en el periodo, más 2,00%

* Para el periodo del 1 de enero de 2015, hasta el 31 de diciembre de 2015: IPC real, acumulado en el periodo, más 2,00%

En cada uno de los tres últimos años de vigencia se garantiza, como mínimo el incremento adicional pactado, y limitándose el incremento máximo total en el 5%, salvo que el IPC registrado en cada uno de estos años sea superior al indicado 5%, en cuyo caso los salarios se incrementarán exclusivamente en el IPC realmente registrado.

En cada uno de los años de vigencia del Convenio, se pagará a cuenta el IPC previsto oficialmente para el año más el incremento adicional indicado, con los límites establecidos. En cualquier caso, y por decisión adoptada en reunión de la Comisión Paritaria, se podrá rebajar o eliminar como pago a cuenta el mencionado IPC previsto.

Artículo 4º. Vinculación a la totalidad

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

TITULO II

CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 5º. Grupos y categorías profesionales

Grupos profesionales

Categorías profesionales

1. TECNICOS

1.1. Titulado Grado Superior

1.2. Titulado Grado Medio

1.3. Jefe de Primera

1.4. Jefe de Segunda

1.5. Oficial de Primera

1.6. Oficial de Segunda

1.7. Auxiliar II

1.8. Auxiliar I

1.9. Subalterno

2. ADMINISTRATIVOS

1.1. Titulado Grado Superior

1.2. Titulado Grado Medio

1.3. Jefe de Primera

1.4. Jefe de Segunda

1.5. Oficial de Primera

1.6. Oficial de Segunda

1.7. Auxiliar II

1.8. Auxiliar I

1.9. Subalterno

3. OBREROS

1.1. Oficial Primera Jefe Equipo

1.2. Oficial de Primera

1.3. Oficial de Segunda

1.4. Ayudante

1.5. Auxiliar

1.6. Subalterno

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

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

Artículo 6º. Movilidad funcional

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

TITULO III

CONTRATACION

Artículo 7º. Trabajadores fijos discontinuos

1. Se considerarán como Trabajadores Fijos Discontinuos aquellos que ocupen plazas identificadas por la empresa para cubrir la demanda extraordinaria que por

conurrencia de la temporada de su actividad normal, se genera cada año con impacto principalmente en el área de Envasado.

2. Temporada: Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, la temporada o campaña durante la que prestarán sus servicios los trabajadores 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 informará al Comité de Empresa del periodo/s de campaña previsto/s

3. Llamamiento:

3.1. Orden:

El trabajador fijo discontinuo será llamado 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 todos los trabajadores que ocupen un puesto en el mismo área y por estricto orden de antigüedad.

3.2. Forma:

Se realizará un primer llamamiento telefónico.

Si resulta infructuoso se procederá a la comunicación escrita, con acuse de recibo, con una antelación mínima de 4 días naturales.

El trabajador que no acuda al llamamiento de una campaña, sin alegar y justificar documentalmente causa suficiente y ajena a la voluntad de dicho trabajador, perderá la condición de fijo discontinuo, entendiéndose extinguido su contrato por propia voluntad.

4. Salida:

4.1. Orden:

La empresa irá comunicando al trabajador fijo discontinuo el cese en la prestación de servicios para el que fue contratado, con una antelación de 7 días naturales.

El cese se realizará por orden inverso al que se realiza el llamamiento, no computándose vacaciones y descansos pendiente a estos efectos.

4.2. Liquidación

A los trabajadores fijos discontinuos le serán liquidados 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.

5. Preferencia

Los trabajadores fijos discontinuos contratados en virtud del presente artículo tendrán preferencia en la cobertura de las vacantes de puestos de trabajos fijos a tiempo completo que puedan producirse de la misma especialidad que la de éstos.

En tal caso, el acceso a vacantes se hará por orden de mayor antigüedad en el Departamento.

Artículo 8º. Ocupación de vacantes

Los puestos vacantes de trabajadores fijos de plantilla que la Empresa decida cubrir mediante promoción interna, excepto los que se refieran a puestos de jefatura y de confianza, entre los que se encuentran adscritos los de secretaría, funciones comerciales y custodia de fon-

dos, se cubrirán mediante prueba de aptitud entre aquellos que ostenten igualmente la condición de fijos. La mencionada prueba de aptitud se desarrollará con arreglo a las siguientes normas:

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

En la convocatoria figurarán los siguientes puntos:

1. Condiciones mínimas exigidas a los aspirantes.

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

3. Lugar y fecha del examen.

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

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

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

* Dos vocales designados por el Comité de Empresa.

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

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

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

TITULO IV

JORNADA, HORARIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 9º. Jornada laboral

La jornada anual a realizar por los trabajadores de la empresa, una vez descontadas las vacaciones anuales y los descansos acordados para los días 24 y 31 de diciembre y otras que puedan estar convenidas será la siguiente:

- Año 2009: 1.808 horas

- Año 2010: 1.800 horas

- Año 2011: 1.792 horas

- Año 2012: 1.784 horas

- Año 2013: 1.776 horas

- Año 2014: 1.768 horas

- Año 2015: 1.768 horas

La jornada se distribuirá de lunes a viernes, a razón de ocho horas diarias, salvo lo dispuesto en el penúltimo párrafo del artículo 10. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre prestando sus servicios en el puesto de trabajo.

En el mes de noviembre de cada año se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio para establecer el Calendario Laboral del año siguiente, que deberá adecuarse a las necesidades productivas de la Empresa.

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

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

Artículo 10º. Jornada continuada

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

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

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

Artículo 11º. Turnos y horarios de trabajo

Se establecen los siguientes horarios:

- En jornada continuada.-

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

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

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

En Departamento de Administración, solo de 07 a 15 y de 14 a 22 horas.

- En jornada partida:

De lunes a jueves:

Horario de mañana:

Entrada: Entre las 08:00 y las 08:30, a elección del trabajador

Salida: A las 14:00

Posibilidad de un descanso de no más de 20', en la franja horaria entre las 10:00 y las 11:00, recuperable al final de la jornada.

Horario de tarde:

Entrada: A las 15:30

Salida: Entre las 18:00 y las 18:30

Viernes:

Horario de mañana:

Entrada: A las 08:00

Salida: A las 14:00

Cuando por motivos de organización, la jornada deba prestarse en horario continuado de trabajo de 8 horas, se dispondrá de 20' de descanso, considerados como tiempo de trabajo efectivo

En este supuesto, también se procurará reducir la jornada del viernes a 6 horas. En caso de imposibilidad, de lunes a jueves se prestarán 8 horas de trabajo efectivo.

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

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

Los trabajadores de los departamentos que por necesidades de la actividad productiva atrasen la jornada del turno nocturno de la semana, de forma que aquella termine a las 6,00 horas del sábado o a las 6,00 horas de cualquier día festivo que caiga entre semana, tendrán derecho a la compensación económica que se establece en el artículo 26.

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

Artículo 12º. 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 por 100, si se realizan en días laborables y en sábados, y del 40 por 100, si se realizan en domingos y festivos.

Artículo 13º. Servicio de mantenimiento nocturno

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

La duración máxima de los turnos de guardia nocturnos será semanal, en los días laborables de la semana, de lunes a viernes, incluyendo los sábados o festivos afectados por el retraso de la jornada nocturna a que hace alusión el artículo 11 (Turnos y horarios de trabajo) de este convenio y se señalarán teniendo en cuenta el sistema de rotación entre los componentes de las especialidades de mecánica y electricidad /electrónica de la sección de mantenimiento de la Empresa.

Artículo 14º. Turnos de servicios mínimos

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

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

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

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

Artículo 15º. Privación de carné de conducir a conductores de vehículos

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

Artículo 16º. Movilidad geográfica

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

TITULO V

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 17º. Vacaciones

El período de vacaciones anuales retribuidas para todos los trabajadores de la Empresa vinculados a este Convenio será de veintidós días laborables. Los trabajadores que ingresen o cesen dentro de cada año natural tendrán derecho a la parte proporcional al tiempo trabajado.

Se considerará época estival la comprendida entre mediados de junio y mediados de septiembre. A partir de la firma del presente Convenio, se determinarán las fechas exactas para habilitar 6 periodos de vacaciones, por quincenas completas cada uno. La asignación a los turnos de época estival se efectuará por la empresa, atendiendo al interés organizativo y productivo, siendo el reparto proporcional de los trabajadores en los 6 periodos de vacaciones.

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

Se establece con carácter general, para todas las categorías, un plus de vacaciones de un importe de 80,88 euros, que se abonará bajo el concepto Plus General Vacaciones, proporcionalmente a los días de vacaciones a disfrutar en el año y preferentemente al inicio de las vacaciones en período estival.

Se mantiene el Plus Adicional de Vacaciones, en la cantidad de 363,94 euros, para aquellos trabajadores de cualquier departamento de la Empresa que, teniendo programadas sus vacaciones en el periodo de verano, no pudieran tomarlas durante el mismo por necesidades puntuales de la Empresa. Abonándose proporcionalmente a los días no disfrutados del período en época estival.

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

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

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

El calendario y programación de las vacaciones será expuesto por la empresa en el tablón de anuncios, como forma de comunicación efectiva y previo conocimiento por el Comité de Empresa, siempre antes del mes de noviembre del año precedente. Posteriormente la empresa entregará a cada trabajador el calendario de las fechas que le corresponden para el comienzo y fin de sus vacaciones, y la de incorporación al trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho a anticipar el importe completo o parcial, en proporción a los días que tomen, de la gratificación extraordinaria más próxima siguiente al del inicio de su período vacacional, dentro de cada año natural.

Artículo 18º. Permisos y licencias con sueldo

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

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

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

c) 5 días naturales por fallecimiento del cónyuge.

d) 2 días naturales en los casos de fallecimiento o enfermedad grave u hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el evento se produce en provincia distinta a la de residencia del trabajador se ampliará a 4 días naturales, pudiendo ser ampliado este plazo a juicio de la Empresa y a petición del trabajador.

e) 1 día por matrimonio de hijos.

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

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

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

i) 1 día por traslado del domicilio habitual dentro de la misma localidad y 2 si es fuera de la localidad.

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

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

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

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

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

Artículo 19º. Permisos y licencias sin sueldo

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

TITULO VI

RETRIBUCIONES Y CONDICIONADO ECONOMICO

Artículo 20º. Salario base y plus convenio

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

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

Artículo 21º. Plus personal 1978

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

El referido concepto salarial tiene carácter de un plus "ad-personam", a percibir únicamente por aquellos trabajadores que actualmente lo devengan, no estando vinculado a categoría profesional ni puesto de trabajo y cuya motivación fue estrictamente derivada de la entrada en vigor de la Ley 44/1978, de 8 de septiembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Artículo 22º. Plus de jornada continuada

A los trabajadores de la sección del Departamento de Operaciones, Sala de Máquinas, y de las secciones del Departamento de Cervecería, Sala de Cocimientos, Bodega de Prefermentación, Sala de Filtración y Bodega de Prellenado, mientras las necesidades de organización productiva supediten a permanecer en su puesto de trabajo durante la totalidad de la jornada, sin que puedan tomar el descanso a que se refiere el artículo 10º, se les compensará con la cantidad de 3,23 euros por cada día en que se produzca tal situación.

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

Artículo 23º. Complemento de antigüedad.

Para todo el personal con la condición de fijo en plantilla, el complemento de antigüedad se devengará, por cuatrienios al 10% cada uno, con un máximo de 6.

El importe de este complemento se calculará sobre la base de 14,6078 euros, importe que se multiplicará por

el coeficiente de cada categoría profesional indicados en la tabla salarial, por el tanto por ciento que acumulen los cuatrienios acreditados y por 485 días, y el resultado de esta operación se dividirá entre las 16 pagas.

En los casos en que solo queden dos años para alcanzar el tope de los veinticuatro años, que daba derecho a obtener el indicado 60 por 100, se aplicará éste porcentaje en la fecha en que se alcance el mencionado límite, sin que tenga que transcurrir el cuatrienio completo.

Artículo 24º. Plus trabajo en días no laborables

Se establece una compensación doble para los trabajadores de la Sala de Máquinas (Calderas y Compresores), consistente en un día más a disfrutar en los períodos de descanso que les correspondan, con un máximo de ocho días al año, y una compensación económica de 30,73 euros por cualquier sábado, domingo o festivo trabajado.

Artículo 25º. Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 y las 6 horas, siempre que no obedezcan a trabajos que por su naturaleza sean nocturnos, se abonarán para todas las categorías con un complemento de 2,98 euros por hora efectivamente trabajada.

Artículo 26º. Plus atraso jornada laboral nocturna

El Personal de los distintos departamentos, excluyendo al de Sala de Máquinas (Calderas y Compresores), que atrase los turnos nocturnos de la semana de forma que su jornada laboral termine a las 6,00 horas del sábado o a las 6,00 horas de cualquier día festivo que caiga entre semana, recibirá una compensación económica de 23,05 euros por cada atraso de jornada que realice en los mencionados días

Artículo 27º. Plus de disponibilidad

En compensación a la situación de disponibilidad, prevista en el artículo 13, los trabajadores afectados percibirán un plus por cada noche de guardia señalada, a razón de 8,08 euros cada una, que se abonará por el concepto de Plus de Disponibilidad. Asimismo, en caso de llevarse a cabo la personación del trabajador para atender la avería, se aumentará en una hora el tiempo real de prestación de servicios, cuyo tratamiento económico en su conjunto será el de las horas extraordinarias y el de las horas nocturnas.

Artículo 28º. Pluses varios

Los pluses por dedicación, complemento personal 95, conocimientos especiales y cualesquiera otros existentes, que se vienen aplicando en la actualidad, se verán incrementados en los términos pactados en el artículo 3º del presente Convenio.

Estos pluses serán abonados en un solo concepto, por la suma de todos ellos, denominado "Pluses varios (según convenio)"

Artículo 29º. Gratificaciones extraordinarias

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

Las fechas de devengos de cada una de las gratificaciones extraordinarias queda determinada como sigue:

Gratificación extraordinaria de marzo: Del 1 de enero al 31 de marzo (a.i.)

Gratificación extraordinaria de junio: Del 1 de abril al 30 de junio (a.i.)

Gratificación extraordinaria de septiembre: Del 1 de julio al 30 de septiembre (a.i.)

Gratificación extraordinaria de diciembre: Del 1 de octubre al 31 de diciembre (a.i.)

Las gratificaciones extraordinarias serán abonadas los días 15 del último mes de devengo, o el primer día laborable siguiente a éstos si no son laborables, siempre proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios en cada periodo, comprometiéndose la Empresa en ordenar las transferencias de sus importes con la antelación suficiente para que sean abonadas en las fechas indicadas.

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

Artículo 30º. Gratificación especial Corpus

Todos los trabajadores de la Empresa tendrán derecho a la gratificación que tradicionalmente se viene percibiendo con ocasión de las fiestas mayores granadinas, por importe de 764,54 euros.

El periodo de devengo de esta paga extraordinaria es del 1 de junio al 31 de mayo (a.i.)

Artículo 31º. Gratificación de permanencia "Carlos Bouvard"

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

1. Al cumplir los 15 años de permanencia en la Empresa, 195,56 euros y diploma.
2. Al cumplir los 20 años de permanencia en la Empresa, 306,73 euros y diploma.
3. Al cumplir los 25 años de permanencia en la Empresa, 493,41 euros, diploma e insignia de plata.
4. Al cumplir los 30 años de permanencia en la Empresa, 604,62 euros y diploma.
5. Al cumplir los 35 años de permanencia en la Empresa, 706,77 euros, diploma e insignia de oro.
6. Al cumplir los 40 años de permanencia en la Empresa, 800,15 euros y diploma.

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

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

Artículo 32º. Complemento por incapacidad temporal

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio que se encuentren de alta en la Empresa y en situación de incapacidad temporal con derecho a las correspondientes prestaciones económicas de la Seguridad Social, percibirán un complemento salarial resultante de la diferencia entre el importe del pago delegado reconocido por la entidad gestora en razón de la mencionada incapacidad temporal y el 100 por 100 de las retribuciones salariales fijas. De dicho complemento salarial se excluye de forma expresa el plus de asistencia. Este complemento no se abonará en ningún caso

durante más de 18 meses por un mismo proceso de incapacidad temporal.

Artículo 33º. Viajes y desplazamientos

Los trabajadores 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 "Procedimiento para viajes y desplazamientos" (RH.S.G.PG.003) de Grupo Alhambra Alimentaria.

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

Artículo 34º. Entrega de cerveza al personal activo

A) Cerveza SIN cargo

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

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

- Unidades de embalaje completas.
- Valor de producto: Máximo 14 euros, para 1 sola unidad de embalaje

Máximo 12 euros, para unidades de embalaje combinables, con las siguientes limitaciones:

- * Máximo dos unidades de embalaje, si son de cerveza
- * Máximo tres unidades de embalaje, una de cerveza y dos de agua

- * Máximo tres unidades de embalaje, si son de agua

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.

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

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

B) Cerveza CON cargo

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

Artículo 35º. Seguro colectivo de vida

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

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 en 15.400 euros para el año 2009, para todas las contingencias. Cuando sean de

rivadas de accidentes la mencionada indemnización se incrementará en un 25%.

A partir del 2010, y durante la vigencia del convenio, la indemnización garantizada se revalorizará en un 10% al principio de cada año.

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 el trabajador por su estado de salud no estuviera asegurado según el presente artículo, la Empresa abonará las cuantías que se contemplan en el mismo.

Las primas individualizadas correspondientes al seguro que se contempla en este artículo, por tener la consideración de retribución en especie, se encuentran sometidas tanto al régimen jurídico tributario de aplicación como al de cotización a la Seguridad Social.

En compensación a haberse suprimido el seguro colectivo de vida que cubría al Personal jubilado de la Empresa, todo trabajador fijo de plantilla que se encuentre en activo, una vez haya causado baja por jubilación, percibirá la cantidad de 921,04 euros.

Artículo 36º. Pago de remuneraciones

El pago de las remuneraciones comprenderá para cada mes los conceptos fijos de dicho mes y los conceptos variables referidos al mes anterior.

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

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

El Personal de la Empresa tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de las cantidades que tenga devengadas, los cuales serán descontados en el mismo mes o paga en que se anticipen. Asimismo, se podrá percibir como anticipo la cantidad de 704,86 euros a cuenta de la gratificación extraordinaria mas próxima.

TITULO VII

ATENCIONES AL PERSONAL PASIVO

Artículo 37º. Viudedad y orfandad

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

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

Artículo 38º. Ayudas y complementos al personal pasivo

Las ayudas o complementos que en su día estableció la Empresa para el personal jubilado o declarado inválido para el trabajo y para las viudas de ambos, que se reconocían en el extinto Convenio Colectivo de Grupo Cervezas Alhambra, S.L., se mantienen en sus importes actuales, reconociendo la Empresa el carácter vitalicio de los mismos.

Artículo 39º. Precio especial de cerveza para el personal pasivo

El Personal que haya pertenecido a la Empresa, aún en su anterior denominación y que se encuentre en situación de jubilado/a o de invalidez permanente total o absoluta, así como a las viudas/os de unos/as u otros/as, podrán adquirir cualquier tipo y formato de cerveza al mismo precio e iguales condiciones que se aplican al Personal activo mencionados en el apartado B) del artículo 34 de este convenio.

TITULO VIII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 40º. Seguridad y salud en el trabajo

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

Artículo 41º. Vigilancia de la salud de los trabajadores

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

Artículo 42º. Equipos de trabajo

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

Igualmente, y de acuerdo con las indicaciones que se incluyan en la evaluación de cada puesto de trabajo realizadas por los Servicios de Prevención, se entregarán los equipos de protección individual estimados como necesarios. Todos los trabajadores quedan obligados al uso de los indicados Equipos de Protección Individual. La negativa a su uso será considerado como falta laboral. Para medir el grado de la misma se tendrá en cuenta si dicha negativa puede poner en peligro la integridad del propio trabajador, la de sus compañeros o las instalaciones.

TITULO IX

PROMOCION Y FORMACION PROFESIONAL

Artículo 43º. Promoción y formación profesional

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

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

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

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

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

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

TITULO X

DERECHOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 44º. Derecho de la representación colectiva

Se reconoce un crédito horario mensual de 20 horas, para los miembros de Comité de Empresa y Delegados de Prevención.

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

Además, se reconocen los siguientes derechos:

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

2. Las asambleas de trabajadores podrán realizarse por cuestiones de urgencia por el tiempo que media entre la terminación de un turno de trabajo y el comienzo de la jornada del turno siguiente, con una duración máxima de 30 minutos, adecuándose los horarios, si fuera preciso, en los necesarios para el desarrollo de dichas asambleas. En todo caso, la Dirección de la Empresa conocerá, previamente a su celebración, el contenido de las mismas y de las razones de urgencia que las motiven.

Se entiende por razones urgentes aquellas situaciones en las que el aplazamiento de las asambleas provoque daños irreparables.

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

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

Artículo 45º. Adaptación del Comité de Empresa por reducción significativa de la plantilla

En el supuesto que durante el mandato electoral de los representantes de los trabajadores se produzca una disminución significativa de la plantilla y de conformidad con lo previsto en el RDL 1/1995, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acomodará el número de representantes legales a lo que efectivamente determine el número de trabajadores de la plantilla.

La disminución significativa deberá cumplir los siguientes requisitos:

* Tratarse de una reducción igual o superior al 10% de la plantilla

* Registrarse durante un periodo continuado de 4 meses o 8 alternos en 12.

En tal caso, se producirá cesando los sobrantes de la siguiente forma:

* En función del colegio o colegios electorales donde se haya producido la reducción

* En primer lugar, en caso de haber ocurrido, el miembro elegido por redondeo de resultados y en orden inverso a su aparición en lista.

* En caso de igualdad de representantes, uno de cada lista, comenzando por la lista de menor número de votos registrados.

* El orden de los miembros cesantes vendrá determinado por el orden inverso de su aparición en las listas de cada candidatura.

A aquellos miembros que puedan cesar en su cargo de representación, se le entenderán mantenidas las garantías previstas en el caso de cese hasta el término del mandato electoral para el que fueron elegidos.

Artículo 46º. Derecho de reunión

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

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

Artículo 47º. Libertad de expresión

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

normal de las tareas. El indicado derecho incluye el ejercicio de crítica por los trabajadores a la gestión empresarial.

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

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

Artículo 48º. Inviolabilidad de la persona del trabajador

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

TITULO XI

DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

Disposición final única.- Comisión de interpretación del Convenio

Para la interpretación del presente Convenio se crea una Comisión Mixta integrada por dos representantes del Comité de Empresa, elegidos de entre sus miembros, y otras dos personas designadas por la Dirección de la Empresa. En caso de desacuerdo, el tema deberá ser sometido a la mediación o conciliación del Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Colectivos La-

borales de Andalucía (SERCLA), todo ello sin perjuicio de acudir ante los órganos de la jurisdicción laboral.

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

El número de integrantes por parte de los Representantes de los Trabajadores será de 2, si el órgano de representación es menor o igual a 5 y 3 si es superior a 5.

Disposición transitoria primera. Aplicación de época estival en vacaciones

Durante el año 2009, las vacaciones serán gestionadas siguiendo el mismo criterio del Convenio Colectivo expirado, y que será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa hasta la entrada en vigor del presente Convenio.

Disposición transitoria segunda. Convenio único o unificación de Convenios.

La Dirección General del Grupo Alhambra Alimentaria se compromete a la negociación de un convenio único o unificado, que sustituya a éste, si existiese acuerdo mayoritario de los representantes de los trabajadores de las empresas del Grupo, integradas exclusivamente en el negocio de la cervezas (hoy las sociedades Alhambra Servicios de Gestión, S.L., Andaluza de Cervezas y Bebidas, S.L., Cervezas Alhambra, S.L. y Penibética de Cervezas y Bebidas, S.L.). Tal decisión deberá ser comunicada a la Dirección de Recursos Humanos dentro de la fecha prevista de denuncia del convenio.

ANEXO 1 TABLA SALARIAL APLICABLE DESDE 01.01.2009 31.12.2009

(Resultado de aplicar el incremento del 0,00% + 1,25% sobre el importe anual de la tabla vigente al 01.04.2008)

GRUPO	CATEGORIA	COEF.	SALARIO BASE			PLUS CONVENIO + PLUS ASISTENCIA			PLUS ASISTENCIA		GRATIFICACION CORPUS	PLUS GENERAL VACACIONES	IMPORTE ANUAL	BASE DIARIA
			DIARIO	MENSUAL	ANUAL	DIARIO	MENSUAL	ANUAL	IMPORTE	ANUAL (226 DIAS)			SB+PC	AD PERSONAM
			EUROS	EUROS	(x485)	EUROS	EUROS	(x485)	IMPORTE				(x 485)	14,61 * COEF
TECNICO	Titulado Grado Superior	2,50	40.9365	1.240,89	19.854,21	13,8923	421,11	6.737,74	0,00	0,00	764,54	80,88	27.437,37	36,52
	Titulado Grado Medio	2,10	33,9388	1.028,77	16.460,32	13,8923	421,11	6.737,74	0,00	0,00	764,54	80,88	24.043,48	30,68
	Jefe de Primera	1,90	33,1584	1.005,11	16.081,81	13,8923	421,11	6.737,74	0,00	0,00	764,54	80,88	23.664,97	27,75
	Jefe de Segunda	1,65	31,2340	946,78	15.148,47	13,8923	421,11	6.737,74	0,00	0,00	764,54	80,88	22.731,63	24,10
	Oficial de Primera	1,50	29,8748	905,58	14.489,28	13,8923	421,11	6.737,74	0,00	0,00	764,54	80,88	22.072,44	21,91
	Oficial de Segunda	1,30	26,4752	863,16	13.810,49	13,8923	421,11	6.737,74	0,00	0,00	764,54	80,88	21.393,65	18,99
	Auxiliar II	1,20	27,7621	841,54	13.464,61	13,8923	421,11	6.737,74	0,00	0,00	764,54	80,88	21.047,78	17,53
	Auxiliar I	1,00	25,5820	775,45	12.407,25	13,8923	421,11	6.737,74	0,00	0,00	764,54	80,88	19.990,41	14,61
	Subalterno	1,00	25,5820	775,45	12.407,25	13,8923	421,11	6.737,74	0,00	0,00	764,54	80,88	19.990,41	14,61

ADMINISTRATIVO	Titulado Grado Superior	2,50	40,9365	1.240,89	19.854,21	13,8923	421,11	6.737,74	0,00	0,00	764,54	80,88	27.437,37	36,52
	Titulado Grado Medio	2,10	33,9388	1.028,77	16.460,32	13,8923	421,11	6.737,74	0,00	0,00	764,54	80,88	24.043,48	30,68
	Jefe de Primera	1,90	33,1584	1.005,11	16.081,81	13,8923	421,11	6.737,74	0,00	0,00	764,54	80,88	23.664,97	27,75
	Jefe de Segunda	1,65	31,2340	946,78	15.148,47	13,8923	421,11	6.737,74	0,00	0,00	764,54	80,88	22.731,63	24,10
	Oficial de Primera	1,50	29,8748	905,58	14.489,28	13,8923	421,11	6.737,74	0,00	0,00	764,54	80,88	22.072,44	21,91
	Oficial de Segunda	1,30	28,4752	863,16	13.810,49	13,8923	421,11	6.737,74	0,00	0,00	764,54	80,88	21.393,65	18,99
	Auxiliar II	1,20	27,7621	841,54	13.464,61	13,8923	421,11	6.737,74	0,00	0,00	764,54	80,88	21.047,78	17,53
	Auxiliar I	1,00	25,5820	775,45	12.407,25	13,8923	421,11	6.737,74	0,00	0,00	764,54	80,88	19.990,41	14,61
	Subalterno	1,00	25,5820	775,45	12.407,25	13,8923	421,11	6.737,74	0,00	0,00	764,54	80,88	19.990,41	14,61
	OBREO	Oficial de Primera Jefe Eq.	1,50	29,8748	905,58	14.489,28	13,8923	421,11	6.737,74	0,00	0,00	764,54	80,88	22.072,44
Oficial de Primera		1,30	28,4752	863,16	13.810,49	13,8923	421,11	6.737,74	0,00	0,00	764,54	80,88	21.393,65	18,99
Oficial de Segunda		1,20	27,7621	841,54	13.464,61	13,8923	421,11	6.737,74	0,00	0,00	764,54	80,88	21.047,78	17,53
Ayudante		1,10	26,7662	811,35	12.981,63	13,8923	421,11	6.737,74	0,00	0,00	764,54	80,88	20.564,79	16,07
Auxiliar		1,00	25,5820	775,45	12.407,25	13,8923	421,11	6.737,74	0,00	0,00	764,54	80,88	19.990,41	14,61
Subalterno		1,00	25,5820	775,45	12.407,25	13,8923	421,11	6.737,74	0,00	0,00	764,54	80,88	19.990,41	14,61

ANEXO 2

ENTREGA DE CERVEZAS (SIN CARGO) A PERSONAL DE LA EMPRESA

SR/a

Trabajador/a de esta EMPRESA, con número de empleado

, retira de esta ALMACEN la cantidad de cajas y tipos de cerveza cuyo recuadro se señala con una cruz y que

corresponde a la entrega gratuita del mes de la fecha.

FORMATOS NO COMBINABLES (SOLO SE PODRA RETIRAR LA CANTIDAD REFERENCIADA)

CODIGO	FORMATO	CANTIDAD	RETIRADA	ENVASE DEVUELTO	CODIGO	FORMATO	CANTIDAD	RETIRADA	ENVASE DEVUELTO
1011	1/6 ALHAMBRA	DOS			1047	1/3 RESERVA 1925	UNA		
1029	1/4 ALHAMBRA N.H.	DOS			4131	1/3 NEGHA N.H.	UNA		
1031	1/6 ALH. ESPECIAL	DOS			4153	1/3 ALH. ESPECIAL N.H.	UNA		
1071	1/6 ALH. SIN	DOS			4134	1/3 MIZQUITA	UNA		
1075	1/4 ALH. SIN N.R.	DOS			8034	AGUA MINERAL NATURA CAJA 12 X 1,5 L.	TRES		

SE PUEDEN COMBINAR ENTRE SI

LATAS + AGUA (SE PODRA RETIRAR 1 DE LATAS + 1 DE AGUA)

CODIGO	FORMATO	CANTIDAD	RETIRADA	ENVASE DEVUELTO	CODIGO	FORMATO	CANTIDAD	RETIRADA	ENVASE DEVUELTO
1011	1/6 ALHAMBRA	UNA			1034	ALHAMBRA PRF MILIM I AGFRI LATAS	UNA		
1029	1/4 ALHAMBRA N.H.	UNA			8034	AGUA MINERAL NATUHA CAJA 12 X 1,5 L.	UNA		
1031	1/6 ALH. ESPECIAL	UNA			1071	ALHAMBRA SIN LATA 33 CL.	UNA		
1071	1/6 ALH. SIN	UNA			8034	AGUA MINERAL NATUHA CAJA 12 X 1,5 L.	UNA		
1075	1/4 ALH. SIN N.R.	UNA			4206	ALHAMBRA ESPECIAL LATA 33 C.	UNA		
8034	AGUA MINERAL NATURA CAJA 12 X 1,5 L.	DOS			8034	AGUA MINERAL NATURA CAJA 12 X 1,5 L.	UNA		

FIRMAS DE CONFORMIDAD

RECEPTOR	ALMACEN
	FECHA DE RETIRADA

JUNTA DE ANDALUCIA

NUMERO 51

CONSEJERIA DE EMPLEO
DELEGACION PROVINCIAL DE GRANADA

Convenio colectivo Alhambra Servicios de Gestión, S.L.

EDICTO

N/Rfra.: Servicio Administración Laboral. Relaciones colectivas.

Expte.: 17/2009

Convenio: Alhambra Servicios de Gestión, S.L.

Código convenio: 1802112

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para la empresa Alhambra Servicios de Gestión, S.L., acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y demás disposiciones pertinentes, esta delegación provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

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

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

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

Granada, 15 de diciembre de 2009.-La Delegada Provincial, fdo.: Marina Martín Jiménez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ALHAMBRA SERVICIOS DE GESTION, S.L.

Años 01.01.2009 - 31.12.2015

INDICE**CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.**

Artículo 1º. Objeto

Artículo 2º. Ambito personal y territorial

Artículo 3º. Ambito temporal

Artículo 4º. Denuncia y prórroga del Convenio

Artículo 5º. Condiciones más beneficiosas: Compensación, absorción y garantía personal

Artículo 6º. Vinculación a la totalidad

Artículo 7º. Tramitación del Convenio

Artículo 8º. Comisión de interpretación y vigilancia del Convenio

Artículo 9º. Organización del trabajo

CAPITULO II. RETRIBUCIONES SALARIALES.

Artículo 10º. Ordenación del salario

Artículo 11º. Incremento salarial

Artículo 12º. Salario Base

Artículo 13º. Complemento por antigüedad

Artículo 14º. Plus de Convenio

Artículo 15º. Pluses Varios

Artículo 16º: Gratificaciones extraordinarias

Artículo 17º. Gratificación especial "Córpus"

Artículo 18º. Gratificación de permanencia "Carlos Bouvard"

Artículo 19º. Entrega de cerveza al personal activo

Artículo 20º. Pago de remuneraciones

Artículo 21º. Gastos de viaje.

CAPITULO III. JORNADA Y DESCANSOS.

Artículo 22º. Jornada y calendario laboral

Artículo 23º. Horario de trabajo

Artículo 24º. Vacaciones

Artículo 25º Permisos y licencias con sueldo

Artículo 26º. Permisos y licencias sin sueldo

Artículo 27º Horas extraordinarias

CAPITULO IV. ASPECTOS DE LA CONTRATACION.

Artículo 28º. Periodo de prueba

Artículo 29º. Plazo de preaviso por cese voluntario

CAPITULO V. PRESTACIONES SOCIALES Y ASISTENCIALES.

Artículo 30º. Complemento por Incapacidad Temporal

Artículo 31º. Seguro Colectivo de Vida

Artículo 32º. Viudedad y orfandad.

CAPITULO VI. CONDICIONES DE TRABAJO, CLASIFICACION PROFESIONAL.

Artículo 33º. Seguridad y salud laboral

Artículo 34º. Clasificación profesional

Artículo 35º. Movilidad geográfica

CAPITULO VII. REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 36º. Faltas leves

Artículo 37º. Faltas graves

Artículo 38º. Faltas muy graves

Artículo 39º. Sanciones

Artículo 40º. Prescripción

CAPITULO VIII. DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 41º. Crédito horario.

Artículo 42º. Información a los representantes de los trabajadores

Artículo 43º. Adaptación del Comité de Empresa por reducción significativa de la plantilla

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Primera. Reconocimiento individual de retribuciones

Segunda. Situación de cobro de las pagas extraordinarias.

Tercera. Convenio único o unificación de Convenios.

DISPOSICIONES FINALES

Unica. Derecho supletorio

ANEXO 1. ENTREGA DE CERVEZAS (SIN CARGO) A PERSONAL DE LA EMPRESA.

ANEXO 2. TABLA SALARIAL DESDE 01.01.09 AL 31.12.09 (PROVISIONAL)

CAPITULO I**DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1º. Objeto.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Alhambra Servicios de Gestión, S.L. y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, y se aplicará en los aspectos regulados en el mismo con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Artículo 2º. Ambito personal y territorial.

Este Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores por cuenta ajena de Alhambra Servicios de Ges-

ción, S.L., en Granada, a excepción del personal adscrito al grupo de Dirección.

Artículo 3º. Ambito temporal.

Este Convenio surtirá efectos plenos desde el día 1 de enero del 2009 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015.

Artículo 4º. Denuncia y prórroga del Convenio.

La denuncia del Convenio, se realizará por cualquiera de las partes, por escrito y con una antelación mínima de 60 días a su fecha de expiración, entendiéndose prorrogado de no producirse.

Este Convenio se entenderá prorrogado, en sus cláusulas normativas, durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor de un nuevo Convenio que le sustituya.

Artículo 5º. Condiciones más beneficiosas: Compensación, absorción y garantía personal.

Las condiciones económicas y de trabajo pactadas en el presente Convenio, compensan y sustituyen a las existentes en la Empresa con anterioridad a su vigencia.

Se respetará a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, considerándose en su conjunto y en cómputo anual.

Las condiciones legales de cualquier clase que lleven consigo alguna variación en las condiciones generales de trabajo, o en todos o alguno de los conceptos retributivos, o que supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán repercusión real si, consideradas las condiciones generales ajenas al Convenio en cómputo anual global, superan el nivel total anual del mismo, y solamente en la medida en que excedan a dicho total; en caso contrario, se considerarán totalmente absorbidas.

Artículo 6º. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica habrán de ser consideradas globalmente en su conjunto.

Artículo 7º. Tramitación del Convenio.

El presente Convenio, se presentará ante el organismo competente, al objeto de registro y demás efectos legales, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 8º. Comisión de interpretación y vigilancia del Convenio.

Para vigilar el cumplimiento del presente Convenio, y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una comisión paritaria formada por dos personas, un Representante de los Trabajadores y una de la Empresa.

Las decisiones se tomarán por mayoría de los asistentes, siendo paso previo y obligado para la resolución de cualquier conflicto que, derivado de la interpretación de este Convenio, pueda plantearse.

En caso de desacuerdo, el tema deberá ser sometido a la mediación o conciliación del Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Colectivo Laborales de Andalucía (SERCLA), como paso previo y necesario a cualquier acción ante los órganos de la jurisdicción laboral.

Artículo 9º. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo, de acuerdo con lo establecido en este Convenio y con sujeción a legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad y condiciones de trabajo en la Empresa. La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de los principios de buena fe y diligencia de empresa y trabajadores.

CAPITULO II

RETRIBUCIONES SALARIALES

Artículo 10º. Ordenación del salario.

En aplicación de las disposiciones legales, en lo sucesivo, toda mención a salario se entiende referida al concepto de percepciones brutas.

Artículo 11º. Incremento salarial.

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

Se pactan los siguientes Incrementos Salariales:

* Para el periodo del 1 de enero de 2009, hasta el 31 de diciembre de 2009: IPC real, acumulado en el periodo, más 1,25%.

* Para el periodo del 1 de enero de 2010, hasta el 31 de diciembre de 2010: IPC real, acumulado en el periodo, más 1,25%.

* Para el periodo del 1 de enero de 2011, hasta el 31 de diciembre de 2011: IPC real, acumulado en el periodo, más 1,75%.

* Para el periodo del 1 de enero de 2012, hasta el 31 de diciembre de 2012: IPC real, acumulado en el periodo, más 1,75%.

En cada uno de los cuatro primeros años de vigencia se garantiza el incremento adicional pactado

* Para el periodo del 1 de enero de 2013, hasta el 31 de diciembre de 2013: IPC real, acumulado en el periodo, más 2,00%

* Para el periodo del 1 de enero de 2014, hasta el 31 de diciembre de 2014: IPC real, acumulado en el periodo, más 2,00%

* Para el periodo del 1 de enero de 2015, hasta el 31 de diciembre de 2015: IPC real, acumulado en el periodo, más 2,00%

En cada uno de los tres últimos años de vigencia se garantiza, como mínimo el incremento adicional pactado, y limitándose el incremento máximo total en el 5%, salvo que el IPC registrado en cada uno de estos años sea superior al indicado 5%, en cuyo caso los salarios se incrementarán exclusivamente en el IPC realmente registrado.

En cada uno de los años de vigencia del Convenio, se pagará a cuenta el IPC previsto oficialmente para el año más el incremento adicional indicado, con los límites establecidos. En cualquier caso, y por decisión adoptada en reunión de la Comisión Paritaria, se podrá rebajar o eliminar como pago a cuenta el mencionado IPC previsto.

Artículo 12º. Salario Base.

Concepto de devengo mensual. El importe anual del salario base, será la resultante de multiplicar el importe mensual por 16 (12 pagas ordinarias y 4 pagas extraordinarias).

Los valores provisionales para el año 2009 (de acuerdo con lo previsto en el artículo 11º), son los siguientes:

	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>
GRUPO 1	1.606,95	25.711,30
GRUPO 2	1.394,83	22.317,30
GRUPO 3	1.371,17	21.938,69
GRUPO 4	1.312,84	21.005,49
GRUPO 5	1.271,64	20.346,18
GRUPO 6	1.229,22	19.667,58
GRUPO 7	1.207,60	19.321,66
GRUPO 8	1.141,51	18.264,18
GRUPO 9	990,11	15.841,74

Artículo 13º. Complemento por antigüedad.

Para todo el personal con la condición de fijo en plantilla, el complemento de antigüedad se devengará, por cuatrienios al 10% cada uno, con un máximo de 6.

El importe de este complemento se calculará sobre la base de 14,6050 euros, importe que se multiplicará por el coeficiente de cada categoría profesional indicados a continuación, por el tanto por ciento que acumulen los cuatrienios acreditados y por 485 días, y el resultado de esta operación se dividirá entre las 16 pagas.

COEFICIENTES

- GRUPO 1: 2,50
- GRUPO 2: 2,10
- GRUPO 3: 1,90
- GRUPO 4: 1,65
- GRUPO 5: 1,50
- GRUPO 6: 1,30
- GRUPO 7: 1,20
- GRUPO 8: 1,00
- GRUPO 9: 1,00

En los casos en que solo queden dos años para alcanzar el tope de los veinticuatro años, que daba derecho a obtener el indicado 60 por 100, se aplicará éste porcentaje en la fecha en que se alcance el mencionado límite, sin que tenga que transcurrir el cuatrienio completo.

Artículo 14º. Plus de Convenio.

Todas las categorías de este convenio, y para el año 2009, percibirán el importe de 961,68 euros anuales, repartidos en 16 pagas (12 pagas ordinarias y en las 4 extraordinarias previstas en el artículo 16º)

Artículo 15º. Pluses varios

Los pluses por Dedicación, Plus personal 1978, Conocimientos Especiales y cualesquiera otros existentes, que se vienen aplicando en la actualidad, salvo los personales voluntarios. Todos ellos, son agrupados para su cobro, en un solo concepto denominado "Pluses varios (según Convenio)". Este Plus se verá incrementado de acuerdo con el artículo 11º del presente Convenio

Artículo 16º. Gratificaciones extraordinarias.

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

Las fechas de devengos de cada una de las gratificaciones extraordinarias queda determinada como sigue:

Gratificación extraordinaria de marzo: Del 1 de enero al 31 de marzo (a.i.)

Gratificación extraordinaria de junio: Del 1 de abril al 30 de junio (a.i.)

Gratificación extraordinaria de septiembre: Del 1 de julio al 30 de septiembre (a.i.)

Gratificación extraordinaria de diciembre: Del 1 de octubre al 31 de diciembre (a.i.)

Las gratificaciones extraordinarias serán abonadas los días 15 del último mes de devengo, o el primer día laborable siguiente a éstos si no son laborables, siempre proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios en cada periodo, comprometiéndose la Empresa en ordenar las transferencias de sus importes con la antelación suficiente para que sean abonadas en las fechas indicadas.

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

Artículo 17º. Gratificación especial "Córpus".

Todos los trabajadores de la Empresa tendrán derecho a la gratificación que tradicionalmente se viene percibiendo con ocasión de las fiestas mayores granadinas, por importe de 764,53 euros.

El periodo de devengo de esta paga extraordinaria es del 1 de junio al 31 de mayo (a.i.)

Artículo 18º. Gratificación de permanencia "Carlos Bouvard".

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

1. Al cumplir los 15 años de permanencia en la Empresa, 195,56 euros y diploma.
2. Al cumplir los 20 años de permanencia en la Empresa, 306,73 euros y diploma.
3. Al cumplir los 25 años de permanencia en la Empresa, 493,41 euros, diploma e insignia de plata.
4. Al cumplir los 30 años de permanencia en la Empresa, 604,52 euros y diploma.
5. Al cumplir los 35 años de permanencia en la Empresa, 706,77 euros, diploma e insignia de oro.
6. Al cumplir los 40 años de permanencia en la Empresa, 800,15 euros y diploma.

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

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

Artículo 19º. Entrega de cerveza al personal activo

A) CERVEZA SIN CARGO.-

Todo el Personal activo que se encuentre en situación de alta, tiene derecho a la entrega mensual gratuita conforme a lo establecido en el Anexo 1.

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

- Unidades de embalaje completas.
- Valor de producto: Máximo 14 euros, para 1 sola unidad de embalaje
- Máximo 12 euros, para unidades de embalaje combinables, con las siguientes limitaciones:
 - Máximo dos unidades de embalaje, si son de cerveza
 - Máximo tres unidades de embalaje, una de cerveza y dos de agua

- Máximo tres unidades de embalaje, si son de agua

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.

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

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

B) CERVEZA CON CARGO.-

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

Artículo 20º. Pago de remuneraciones

Todos los conceptos salariales que se determinen como variables, serán abonados de manera efectiva el mes siguiente al de su devengo, aplicándose a los mismos el valor de la fecha de su devengo.

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

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

El Personal de la Empresa tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de las cantidades que tenga devengadas, los cuales serán descontados en el mismo mes o paga en que se anticipen. Asimismo, se podrá percibir como anticipo la cantidad de 704,86 euros a cuenta de la gratificación extraordinaria mas próxima.

Artículo 21º. Gastos de viaje.

Los gastos en los que se incurra en los viajes del personal deberán ser justificados, mediante cualquier factura o documento del establecimiento donde se incurrió en el gasto, y acompañarán a la liquidación de gastos normalizada en la empresa y que será supervisada y autorizada por el superior jerárquico.

CAPITULO III

JORNADA Y DESCANSOS

Artículo 22º. Jornada y calendario laboral.

La jornada anual a realizar por lo trabajadores de la empresa, una vez descontadas las vacaciones anuales y los descansos acordados para los días 24 y 31 de diciembre y otras que puedan estar convenidas será la siguiente:

- Año 2009: 1.808 horas
- Año 2010: 1.800 horas
- Año 2011: 1.792 horas

- Año 2012: 1.784 horas

- Año 2013: 1.776 horas

- Año 2014: 1.768 horas

- Año 2015: 1.768 horas

La jornada se distribuirá de lunes a viernes, a razón de ocho horas diarias. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre prestando sus servicios en el puesto de trabajo.

En el mes de noviembre de cada año se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio para establecer el Calendario Laboral del año siguiente, que deberá adecuarse a las necesidades productivas de la Empresa.

Artículo 23º. Horario de trabajo.

Los horarios de trabajo se ajustarán a las necesidades de cada departamento. Se articulará el horario de prestación de tal forma que, de lunes a jueves sea de 8,5 horas efectivas de trabajo y los viernes de 6 horas efectivas de trabajo.

Todo ello, salvo los casos en que históricamente se este realizando el horario en jornada continuada de 07:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes, que será mantenido a título personal salvo pacto individual en contrario.

Siempre que las necesidades lo permitan, se trabajará en horario "partido", regulado de la siguiente forma.

De lunes a jueves:

Entrada: Entre las 08:00 y las 08:30 horas

Salida: Entre las 18:00 y las 18:30 horas

Descanso: Un primer descanso de 15 minutos, no recuperables, durante las primeras 4 horas de trabajo

Un segundo descanso, no inferior a 1 hora, para la comida, entre las 14:00 y las 16:00 horas

Tiempo de prestación efectiva: 8,5 horas

Viernes:

Entrada: Entre las 08:00 y las 08:30 horas

Salida: Entre las 14:00 y las 14:30 horas

Descanso: Un descanso de 15 minutos, no recuperables, durante las primeras 4 horas de trabajo

Tiempo de trabajo efectivo: 6 horas.

Cuando por motivos de organización, la jornada deba prestarse en horario continuado de trabajo de 8 horas, se dispondrá de 20' de descanso no recuperable, predeterminándose la banda horaria para su disfrute.

Artículo 24º. Vacaciones

A) El período de vacaciones anuales retribuidas para todos los trabajadores de la Empresa vinculados a este Convenio será de veintiún días laborables. Los trabajadores que ingresen o cesen dentro de cada año natural tendrán derecho a la parte proporcional al tiempo trabajado. El período anual de vacaciones se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, prorrateándose proporcionalmente para periodos de permanencia inferior al año.

B) Se programarán los turnos de vacaciones de acuerdo con las necesidades del Departamento, teniendo en cuenta la justa rotación. En todo caso, se podrán tomar hasta un máximo de cinco días laborables a cuenta de las vacaciones anuales fuera del período señalado en su programación, si las necesidades del Departamento lo permiten. Los referidos días se compensarán con los equivalentes días laborables del período vacacional.

Con el mismo criterio, los trabajadores que hayan tomado todos los días de sus vacaciones anuales correspon-

dientes al año en curso, podrán tomar hasta un máximo de cinco días laborables a cargo de los días del año próximo.

C) La retribución del período de vacaciones, comprenderá todos los conceptos salariales fijos y de devengo periódico mensual.

D) En caso de que el trabajador, al inicio del periodo vacacional fijado, se encuentre en situación de IT derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad profesional y no pueda disfrutarlas parcial o totalmente, los días no disfrutados serán fijados en otra época del año, fuera del periodo estival y de acuerdo con la empresa siempre dentro del año natural.

Artículo 25º. Permisos y licencias con sueldo

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

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 4 días naturales por nacimiento de hijo/a, ampliables excepcionalmente en uno o dos días, a petición del trabajador y a juicio de la Empresa y justificándolo documentalmente.
- c) 5 días naturales por defunción del cónyuge.
- d) 2 días naturales en los casos de fallecimiento o enfermedad grave u hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el evento se produce en provincia distinta a la de residencia del trabajador se ampliará a 4 días naturales, pudiendo ser ampliado este plazo a juicio de la empresa y a petición del trabajador.
- e) 1 día por matrimonio de hijos.
- f) Permiso por el tiempo indispensable para asistencia a la ceremonia nupcial de los padres del trabajador.
- g) 1 día por defunción de tío/a carnal o sobrino/a carnal del trabajador o de su cónyuge.
- h) Por el tiempo indispensable para asistir al entierro o funeral en caso de fallecimiento de tío/a político/a o sobrino/a político/a.
- i) 1 día por traslado del domicilio habitual dentro de la misma localidad.
- j) 2 días por traslado del domicilio habitual fuera de la misma localidad.
- k) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes de cursos regulares encaminados a la obtención de un título académico o profesional.
- l) Por el tiempo indispensable para cumplimentar una citación pública, judicial o administrativa.
- m) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica de la Seguridad Social, exigiéndose el documento que acredite la asistencia.
- n) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso a la Empresa y justificando la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo.
- o) En todos aquellos supuestos no contemplados en este artículo y recogidos en el artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- p) Concurrir, sin pérdida de retribución económica, a los exámenes para la obtención del permiso de conducir, cuando estos sean superados favorablemente.

Artículo 26º. Permisos y licencias sin sueldo

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

Artículo 27º. Horas extraordinarias.

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

CAPITULO IV

ASPECTOS DE LA CONTRATACION

Artículo 28º. Período de prueba.

a) Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

1. Grupos profesionales 7 y 8: Un mes natural
2. Grupos profesionales 4, 5 y 6: Dos meses naturales
3. Grupos profesionales 1, 2 y 3 Seis meses naturales

Durante el período de prueba la Empresa y el trabajador podrán resolver libremente el Contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna entre las partes.

b) Sin distinción del tipo de contrato, los 365 primeros días de alta del trabajador en la empresa serán considerados como tiempo mínimo e indispensable para la necesaria adaptación del trabajador y formación específica para el puesto para el que ha sido contratado. Serán considerados, dentro de este tiempo, el que el trabajador haya podido prestar bajo un Contrato de Puesta a Disposición a través de una empresa de trabajo temporal, siempre que se trate del mismo puesto de trabajo y funciones.

Durante este tiempo el trabajador percibirá el 70% de las condiciones económicas, recogidas en este convenio, aplicables a su categoría, excepto los incluidos en el Grupo 9 que cobrarán el 100%.

Artículo 29º. Plazo de preaviso por cese voluntario.

Salvo lo previsto por negociación individual fijada en el Contrato de Trabajo, en caso de cese voluntario, todos los trabajadores de Alhambra Servicios de Gestión, S.L., deberán comunicar su intención a la empresa por escrito, con un plazo mínimo de 30 días naturales para los trabajadores de los grupo 1, 2 y 3, y de 15 días naturales para el resto.

La empresa vendrá obligada a dejar constancia de la recepción del aviso.

En caso de no producirse este, o no respetar el plazo establecido, la empresa se reservará el derecho de deducir de la última nómina y liquidación la parte de salario correspondientes a los días de preaviso no respetados.

CAPITULO V

PRESTACIONES SOCIALES Y ASISTENCIALES

Artículo 30º. Complemento por Incapacidad Temporal.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio que se encuentren de alta en la Empresa y en situación de incapacidad temporal con derecho a las correspondientes prestaciones económicas de la Seguridad Social, percibirán un complemento salarial resultante de la diferencia entre el importe del pago delegado reconocido por la entidad gestora en razón de la mencionada in-

capacidad temporal y el 100 por 100 de las retribuciones salariales fijas.

Este complemento no se abonará en ningún caso durante más de 18 meses por un mismo proceso de incapacidad temporal.

Artículo 31º. Seguro Colectivo de Vida.

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

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 en 15.400 euros para el año 2009, para todas las contingencias. Cuando sean derivadas de accidentes la mencionada indemnización se incrementará en un 25%.

A partir del 2010, y durante la vigencia del convenio, la indemnización garantizada se revalorizará en un 10% al principio de cada año.

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 el trabajador por su estado de salud no estuviera asegurado según el presente artículo, la Empresa abonará las cuantías que se contemplan en el mismo.

En compensación a haberse suprimido el Seguro Colectivo de Vida que cubría al personal jubilado de la empresa, todo trabajador fijo de plantilla que se encuentre en activo, una vez haya causado baja por jubilación, percibirá la cantidad de 921,04 euros".

Las primas individualizadas correspondientes al seguro que se contempla en este artículo, por tener la consideración de retribución en especie, se encuentran sometidas tanto al régimen jurídico tributario de aplicación como al de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 32º. Viudedad y orfandad.

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

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

CAPITULO VI

CONDICIONES DE TRABAJO Y CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 33º. Seguridad y salud laboral

La empresa y los trabajadores se comprometen al respeto, aplicación y desarrollo de lo dispuesto en la Ley

31/95, de 8 de noviembre (B.O.E. 10/11/95), de Prevención de Riesgos Laborales, y los posteriores Reglamentos y Normas de desarrollo.

Con independencia de esto, la empresa y la representación de los trabajadores conjuntamente, velarán por el cumplimiento de las normas, haciendo además aquellas propuestas que contribuyan a mejorar las condiciones de trabajo.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo son conscientes del grave problema que supone el Absentismo Laboral y muy especialmente el determinado por las ausencias injustificadas, coincidiendo en valor su considerable impacto en el incremento de los costes de personal y en la creación de situaciones de anomalías en la actividad de la Empresa, lo que provoca una disminución de los niveles de eficacia y eficiencia en el trabajo, redundando todo ello en una FALTA DE COMPETITIVIDAD de la Empresa en el mercado.

En orden a la reducción y control del Absentismo por causas injustificadas y fraudulentas, los Representantes de los Trabajadores y la Empresa actuarán conjuntamente.

Artículo 34º. Clasificación profesional.

La clasificación del personal que a continuación se determina, es meramente enunciativa, no limitativa y en modo alguno supone la obligación de tener provistas las plazas enumeradas en tanto la organización del trabajo y las necesidades de la Empresa no lo requieran.

Categorías

GRUPO 1	Titulado de Grado Superior
GRUPO 2	Titulado de Grado Medio
GRUPO 3	Jefe de Primera
GRUPO 4	Jefe de Segunda
GRUPO 5	Oficial de Primera
GRUPO 6	Oficial de Segunda
GRUPO 7	Auxiliar 1.2
GRUPO 8	Auxiliar 1
GRUPO 9	Auxiliar y Teleoperadora

Las personas que ostente la categoría de Auxiliar (Grupo 9), serán promovidas automáticamente a la categoría de Auxiliar I (Grupo 8) después de 365 días de permanencia en la categoría, mediante uno o más contratos de trabajo, y siempre dentro del mismo área de trabajo.

Las personas que ostente la categoría de Auxiliar I (Grupo 8), serán promovidas automáticamente a la categoría de Auxiliar II (Grupo 7) después de 730 días de permanencia en la categoría, mediante uno o más contratos de trabajo, y siempre dentro del mismo área de trabajo.

Artículo 35º. Movilidad geográfica

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

CAPITULO VII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 36º. Faltas leves.

Se clasifican como faltas leves, las siguientes:

1. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta (salvo caso de fuerza mayor), la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

2. El abandono del trabajo sin causa justificada, por breve tiempo.

3. Descuidos en la conservación del material.

4. No atender a nuestros clientes con la corrección y diligencia debida.

5. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 37º. Faltas graves.

Se califican como faltas graves las siguientes:

1. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma, se cause perjuicio de consideración a la Empresa.

2. Entregarse a juegos dentro de la jornada de trabajo.

3. La resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o de actualización de medios o sistemas que se pretenda introducir en la Empresa, así como negarse a utilizar el control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa se considerará falta muy grave.

4. Simular la presencia de otro al trabajo fichando por él.

5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

6. La reiteración o reincidencia en falta leve aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 38º. Faltas muy graves.

Se califican como Faltas Muy Graves las siguientes:

1. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa, o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja, por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

4. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

5. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada, tanto de la Empresa como de sus clientes.

6. Dedicarse a actividades que impliquen competencia desleal hacia la Empresa, y supongan un grave perjuicio para la misma.

7. Los malos tratos de palabra y obra a los jefes, compañeros o subordinados.

8. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

9. La disminución no justificada en los rendimientos de trabajo.

10. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 39º. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

A. Por Faltas Leves:

* Amonestación verbal

* Amonestación por escrito

B. Por Faltas Graves:

* Traslado de puesto

* Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

C. Por Faltas Muy Graves:

* Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

* Despido

Artículo 40º. 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 la que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberla cometido.

CAPITULO VIII

DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 41º. Crédito horario.

Se reconoce un crédito horario mensual de 20 horas, para los Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa.

Con carácter trimestral, los representantes de los trabajadores podrán llevar a cabo la acumulación de las horas correspondientes al desempeño de sus funciones y transferirlas a uno o varios de sus miembros con la obligación de comunicar aquélla a la Dirección de la Empresa con un antelación de, al menos, tres días y justificarla anterior o posteriormente ante la misma.

Artículo 42º. Información a los representantes de los trabajadores.

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

Artículo 43º. Adaptación del Comité de Empresa por reducción significativa de la plantilla

En el supuesto que durante el mandato electoral de los representantes de los trabajadores se produzca una disminución significativa de la plantilla y de conformidad con lo previsto en el RDL 1/1995, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acomodará el número de representantes legales a lo que efectivamente determine el número de trabajadores de la plantilla.

La disminución significativa deberá cumplir los siguientes requisitos:

* Tratarse de una reducción igual o superior al 10% de la plantilla

* Registrarse durante un periodo continuado de 4 meses o 8 alternos en 12.

En tal caso, se producirá cesando los sobrantes de la siguiente forma:

* En función del colegio o colegios electorales donde se haya producido la reducción

* En primer lugar, en caso de haber ocurrido, el miembro elegido por redondeo de resultados y en orden inverso a su aparición en lista.

* En caso de igualdad de representantes, uno de cada lista, comenzando por la lista de menor número de votos registrados.

* El orden de los miembros cesantes vendrá determinado por el orden inverso de su aparición en las listas de cada candidatura.

A aquellos miembros que puedan cesar en su cargo de representación, se le entenderán mantenidas las garantías previstas en el caso de cese hasta el término del mandato electoral para el que fueron elegidos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Reconocimiento individual de retribuciones

Ambas partes reconocen que algunos trabajadores incluidos en su ámbito personal tienen asignados conceptos retributivos no incluidos en este Convenio. Por ello convienen que, exclusivamente aquellos trabajadores que a fecha 1 de enero de 2009 percibieran algunos de los conceptos retributivos expresados a continuación, los

seguirán devengando en las condiciones recogidas para cada uno de ellos y salvo que individualmente puedan negociar con la Dirección de la Empresa lo contrario.

Segunda. Situación de cobro de las pagas extraordinarias

La Comisión Negociadora del presente Convenio declara que, todos los trabajadores en alta tienen cobradas las pagas extraordinarias a las que tenían derecho hasta el día anterior a la fecha de entrada en vigor del mismo.

Tercera. Convenio único o unificación de Convenios.

La Dirección General del Grupo Alhambra Alimentaria se compromete a la negociación de un convenio único o unificado, que sustituya a éste, si existiese acuerdo mayoritario de los representantes de los trabajadores de las empresas del Grupo, integradas exclusivamente en el negocio de la cerveza (hoy las sociedades Alhambra Servicios de Gestión, S.L., Andaluza de Cervezas y Bebidas, S.L., Cervezas Alhambra, S.L. y Penibética de Cervezas y Bebidas, S.L.). Tal decisión deberá ser comunicada a la Dirección de Recursos Humanos dentro de la fecha prevista de denuncia del convenio.

DISPOSICIONES FINALES

Unica. Derecho Supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

ANEXO 1

ENTREGA DE CERVEZAS (SIN CARGO) A PERSONAL DE LA EMPRESA

SR/a

Trabajador/a de esta EMPRESA, con número de empleado

, retira de esta ALMACEN la cantidad de cajas y tipos de cerveza cuyo recuadro se señala con una cruz y que corresponde a la entrega gratuita del mes de la fecha.

FORMATOS NO COMBINABLES (SOLO SE PODRA RETIRAR LA CANTIDAD REFERENCIADA)

CODIGO	FORMATO	CANTIDAD	RETIRADA	ENVASE DEVUELTO	CODIGO	FORMATO	CANTIDAD	RETIRADA	ENVASE DEVUELTO
1011	1/5 ALIAMBRA	DOS			1047	1/3 RESERVA 1925	UNA		
1029	1/4 AL HAMBRA N.P.	DOS			4131	1/3 NEGRA N.P.	UNA		
1031	1/5 ALH. ESPECIAL	DOS			4153	1/3 ALH. ESPECIAL N.H.	UNA		
1071	1/5 ALII. SIN	DOS			4134	1/3 MEZQUITA	UNA		
1075	1/4 ALII. SIN N.P.	DOS			6034	AGUA MINERAL NATURA CAJA 12 X 1.5 L.	TRES		

SE PUEDEN COMBINAR ENTRE SI

LATAS + AGUA (SE PODRA RETIRAR 1 DE LATAS + 1 DE AGUA)

CODIGO	FORMATO	CANTIDAD	RETIRADA	ENVASE DEVUELTO	CODIGO	FORMATO	CANTIDAD	RETIRADA	ENVASE DEVUELTO
1011	1/5 ALIAMBRA	UNA			1034	ALIAMBRA PREMIUM LAGER LATAS	UNA		
1029	1/4 ALHAMBRA N.H.	UNA			6031	AGUA MINERAL NATURA CAJA 12 X 1.5 L.	UNA		
1031	1/5 ALH. ESPECIAL	UNA			1074	ALHAMBRA SIN LATA 33 CL.	UNA		
1071	1/5 ALII. SIN	UNA			6034	AGUA MINERAL NATURA CAJA 12 X 1.5 L.	UNA		
1075	1/4 ALII. SIN N.P.	UNA			4208	ALIAMBRA ESPECIAL LATA 33 CL.	UNA		
6034	AGUA MINERAL NATURA CAJA 12 X 1.5 L.	DOS			6034	AGUA MINERAL NATURA CAJA 12 X 1.5 L.	UNA		

FIRMAS DE CONFORMIDAD

RECEPTOR	ALMACEN	
	FECHA DE RETIRADA	

ANEXO 2

TABLA SALARIAL DESDE 01.01.09 AL 31.12.09 (PROVISIONAL)

(Resultado de aplicar el incremento del 0,00% + 1,25% sobre el importe anual de la tabla vigente al 01.04.2008)

GRUPO	CATEGORIAS	COEF.	SALARIO			PLUS CONVENIO			GRATIFICACION CORPUS	TOTAL ANUAL	AD PERSONAM	
			DIARIO	MENSUAL	ANUAL	DIARIO	MENSUAL	ANUAL			14,61	* COEF.
GRUPO 1	TITULADO GRADO SUPERIOR	2,50	53,0130	1.606,95	25.711,30	1,9828	60,10	961,68	764,53	27.437,51	36,51	
GRUPO 2	TITULADO GRADO MEDIO	2,10	46,0151	1.394,83	22.317,30	1,9828	60,10	961,68	764,53	24.043,52	30,67	
GRUPO 3	JEFE DE PRIMERA	1,90	45,2344	1.371,17	21.938,69	1,9828	60,10	961,68	764,53	23.664,90	27,75	
GRUPO 4	JEFE DE SEGUNDA	1,65	43,3103	1.312,84	21.005,49	1,9828	60,10	961,68	764,53	22.731,71	24,10	
GRUPO 5	OFICIAL DE PRIMERA	1,50	41,9509	1.271,64	20.346,18	1,9828	60,10	961,68	764,53	22.072,39	21,91	
GRUPO 6	OFICIAL DE SEGUNDA	1,30	40,5517	1.229,22	19.667,58	1,9828	60,10	961,68	764,53	21.393,79	18,99	
GRUPO 7	AUXILIAR 1,2	1,20	39,8385	1.207,60	19.321,66	1,9828	60,10	961,68	764,53	21.047,88	17,53	
GRUPO 8	AUXILIAR 1	1,00	37,6581	1.141,51	18.264,18	1,9828	60,10	961,68	764,53	19.990,40	14,61	
GRUPO 9	AUXILIAR Y TELEOPERADORA	1,00	32,6634	990,11	15.841,74	1,9828	60,10	961,68	764,53	17.567,96	14,61	

NUMERO 53

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO
DELEGACION PROVINCIAL DE GRANADA

Convenio colectivo Cervezas Alhambra, S.L.

EDICTO

N/Rfra.: Servicio Administración Laboral. Relaciones
colectivas.

Expte.: 18/2009

Convenio: Cervezas Alhambra, S.L.

Código convenio: 1802152

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para la empresa Cervezas Alhambra, S.L., acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y demás disposiciones pertinentes, esta delegación provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

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

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

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

Granada, 15 de diciembre de 2009.-La Delegada Provincial, fdo.: Marina Martín Jiménez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CERVEZAS
ALHAMBRA, S.L.

Año 01.01.2009-31.12.2015

INDICE

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1º. Objeto

Artículo 2º. Ambito personal y territorial

Artículo 3º. Ambito temporal

Artículo 4º. Denuncia y prórroga del Convenio

Artículo 5º. Condiciones más beneficiosas: Compensación, absorción y garantía personal

Artículo 6º. Vinculación a la totalidad

Artículo 7º. Tramitación del Convenio

Artículo 8º. Comisión de interpretación y vigilancia del Convenio

Artículo 9º. Organización del trabajo

CAPITULO II. RETRIBUCIONES SALARIALES.

Artículo 10º. Ordenación del salario

Artículo 11º. Incremento salarial

Artículo 12º. Salario Base

Artículo 13º. Plus Convenio

Artículo 14º. Complemento por antigüedad

Artículo 15º. Incentivo por venta para el personal comercial.

Artículo 16º. Plus trabajos días no laborables.

Artículo 17º. Pluses varios

Artículo 18º. Gastos de viajes en representación comercial

Artículo 19º. Vehículo de empresa

Artículo 20º. Gratificaciones extraordinarias

Artículo 21º. Gratificación especial "Corpus"

Artículo 22º. Gratificación de permanencia "Carlos Bouvard"

Artículo 23º. Entrega de cerveza

Artículo 24º. Pago de remuneraciones

CAPITULO III. JORNADA Y DESCANSOS.

Artículo 25º. Jornada y calendario laboral

Artículo 26º. Horario de trabajo

Artículo 27º. Vacaciones

Artículo 28º. Permisos y licencias con sueldo

Artículo 29º. Permisos y licencias sin sueldo

Artículo 30º. Horas extraordinarias

CAPITULO IV. ASPECTOS DE LA CONTRATACION

Artículo 31º. Período de prueba y adaptación

Artículo 32º. Plazo de preaviso por cese voluntario

CAPITULO V. PRESTACIONES SOCIALES Y ASISTENCIALES

Artículo 33º. Complemento por Incapacidad Temporal

Artículo 34º. Seguro Colectivo de Vida

Artículo 35º. Viudedad y orfandad

CAPITULO VI. CONDICIONES DE TRABAJO Y CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 36º. Seguridad y salud laboral

Artículo 37º. Movilidad geográfica

Artículo 38º. Privación de carné de conducir a conductores de vehículos

Artículo 39º. Clasificación profesional

Artículo 40º. Equipos de trabajo.

CAPITULO VII. DERECHOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 41º. Derechos de la representación colectiva

Artículo 42º. Derecho de reunión

Artículo 43º. Adaptación del Comité de Empresa por reducción significativa de la plantilla

CAPITULO VIII. DISPOSICIONES FINALES

Primera. Derecho supletorio

Segunda. Régimen disciplinario

CAPITULO IX. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Reconocimiento individual de retribuciones

Segunda. Convenio único o unificación de Convenios

ANEXO 1. REGIMEN DISCIPLINARIO

Apartado Uno. Faltas leves

Apartado Dos. Faltas graves

Apartado Tres. Faltas muy grave

ANEXO 2. TABLA SALARIAL DESDE 01.01.09 AL 31.12.09 (PROVISIONAL)

ANEXO 3. ENTREGA DE CERVEZAS (SIN CARGO) A PERSONAL DE LA EMPRESA

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. Objeto.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Cervezas Alhambra, S.L., y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial, y se aplicará en los aspectos regulados en el mismo con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Artículo 2º. Ambito personal y territorial.

Este Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores por cuenta ajena de Cervezas Alhambra, S.L. en Granada, representados por el Comité de Empresa, a excepción del personal adscrito al grupo de Dirección.

Artículo 3º. Ambito temporal.

Este Convenio surtirá efectos plenos desde el día 1 de enero del 2009 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015.

Artículo 4º. Denuncia y prórroga del Convenio.

La denuncia del Convenio, se realizará por cualquiera de las partes, por escrito y con una antelación mínima de 60 días a su fecha de expiración, entendiéndose prorrogado de no producirse.

Este Convenio se entenderá prorrogado, en sus cláusulas normativas, durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor de un nuevo Convenio que le sustituya.

Artículo 5º. Condiciones más beneficiosas: Compensación, absorción y garantía personal.

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

Artículo 6º. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica habrán de ser consideradas globalmente en su conjunto, quedando ambas partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Artículo 7º. Tramitación del Convenio.

El presente Convenio, se presentará ante el organismo competente, al objeto de registro y demás efectos legales, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 8º. Comisión de interpretación y vigilancia del Convenio.

Para vigilar el cumplimiento del presente Convenio, y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una comisión paritaria formada por cuatro personas, dos Representantes de los Trabajadores y dos de la Empresa.

A instancias de cualquiera de las partes, la referida Comisión Mixta, deberá reunirse en el plazo máximo de tres días, a contar desde la solicitud de reunión, para tratar de la interpretación de algún tema recogido en el presente Convenio. Las decisiones se tomarán por mayoría de los asistentes, siendo paso previo y obligado para la

resolución de cualquier conflicto que, derivado de la interpretación de este Convenio, pueda plantearse.

En caso de desacuerdo, el tema deberá ser sometido a la mediación o conciliación del Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), como paso previo y necesario a cualquier acción ante los órganos de la jurisdicción laboral.

Artículo 9º. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo, de acuerdo con lo establecido en este Convenio y con sujeción a legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad y condiciones de trabajo en la Empresa. La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de los principios de buena fe y diligencia de empresa y trabajadores.

CAPITULO II

RETRIBUCIONES SALARIALES

Artículo 10º. Ordenación del salario.

En aplicación de las disposiciones legales, en lo sucesivo, toda mención a salario se entiende referida al concepto de percepciones brutas.

Artículo 11º. Incremento salarial.

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

Se pactan los siguientes Incrementos Salariales:

* Para el periodo del 1 de enero de 2009, hasta el 31 de diciembre de 2009: IPC real, acumulado en el periodo, más 1,25%.

* Para el periodo del 1 de enero de 2010, hasta el 31 de diciembre de 2010: IPC real, acumulado en el periodo, más 1,25%.

* Para el periodo del 1 de enero de 2011, hasta el 31 de diciembre de 2011: IPC real, acumulado en el periodo, más 1,75%.

* Para el periodo del 1 de enero de 2012, hasta el 31 de diciembre de 2012: IPC real, acumulado en el periodo, más 1,75%.

En cada uno de los cuatro primeros años de vigencia se garantiza el incremento adicional pactado

* Para el periodo del 1 de enero de 2013, hasta el 31 de diciembre de 2013: IPC real, acumulado en el periodo, más 2,00%

* Para el periodo del 1 de enero de 2014, hasta el 31 de diciembre de 2014: IPC real, acumulado en el periodo, más 2,00%

* Para el periodo del 1 de enero de 2015, hasta el 31 de diciembre de 2015: IPC real, acumulado en el periodo, más 2,00%

En cada uno de los tres últimos años de vigencia se garantiza, como mínimo el incremento adicional pactado, y limitándose el incremento máximo total en el 5%, salvo que el IPC registrado en cada uno de estos años sea superior al indicado 5%, en cuyo caso los salarios se incrementarán exclusivamente en el IPC realmente registrado.

En cada uno de los años de vigencia del Convenio, se pagará a cuenta el IPC previsto oficialmente para el año

más el incremento adicional indicado, con los límites establecidos. En cualquier caso, y por decisión adoptada en reunión de la Comisión Paritaria, se podrá rebajar o eliminar como pago a cuenta el mencionado IPC previsto.

Artículo 12º. Salario Base.

Concepto de devengo mensual. El importe anual del salario base, será la resultante de multiplicar el importe mensual por 16 (12 pagas ordinarias y 4 pagas extraordinarias).

Los valores provisionales para el año 2009 (de acuerdo con lo previsto en el artículo 11º), son los siguientes.

	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>
GRUPO 1	1.245,95	19.935,17
GRUPO 2	1.033,83	16.541,26
GRUPO 3	1.010,17	16.162,72
GRUPO 4	951,83	15.229,24
GRUPO 5	910,63	14.570,08
GRUPO 6	868,21	13.891,30
GRUPO 7	846,59	13.545,51
GRUPO 8	780,50	12.488,02
GRUPO 9	629,11	10.065,77

Artículo 13º. Plus Convenio

Todas las categorías de este convenio, percibirán el importe de 421.11 euros en cada una de las pagas ordinarias y en las extraordinarias previstas en el artículo 20º para el año 2009.

Por lo tanto, el importe anual de este plus será igual a multiplicar la indicada cantidad por dieciséis.

Artículo 14º. Complemento por antigüedad.

Para todo el personal con la condición de fijo de plantilla, el complemento de antigüedad se devengará, por cuatrienios al 10% cada uno, con un máximo de 6.

En los casos en que solo queden dos años para alcanzar el tope de los veinticuatro años que daba derecho a obtener el indicado 60 por 100, se aplicará éste porcentaje en la fecha que se alcance el mencionado límite, sin que tenga que transcurrir el cuatrienio completo.

El importe de este complemento se calculará sobre la base de 14.6078 euros, la cual se multiplicará por el coeficiente de cada grupo según tabla, por el tanto por ciento que acumulen los cuatrienios acreditados y por 485 días, y el resultado de esta operación se dividirá entre 16 (que son las pagas establecidas en el Convenio).

	<i>Técnicos</i>	<i>Administrativos</i>	<i>Comerciales</i>	<i>Obreros</i>
GRUPO 1	2,50	2,50	2,50	2,50
GRUPO 2	2,10	2,10	2,10	2,10
GRUPO 3	1,90	1,90	1,90	1,90
GRUPO 4	1,65	1,65	1,65	1,65
GRUPO 5	1,50	1,50	1,50	1,50
GRUPO 6	1,30	1,30	1,30	1,30
GRUPO 7	1,20	1,20	1,20	1,20
GRUPO 8	1,00	1,00	1,00	1,10
GRUPO 9	1,00	1,00	1,00	1,00

Artículo 15º. Incentivo por venta para el personal comercial.

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

Artículo 16º. Plus Trabajos Días No Laborables.

El Personal adscrito al Departamento Comercial tendrá un horario flexible acorde con las características pe-

culiars de su actividad. Y para este colectivo se fija una compensación económica de 88,9709 euros por cada día no laborable en que desarrolle las tareas comerciales encomendadas, que se abonará bajo el concepto de Plus Trabajos Días No Laborables.

Artículo 17º. Pluses varios.

Bajo la denominación de "Pluses varios (según Convenio)^a" se unificarán todos los conceptos salariales que a título exclusivamente personal se vienen devengando (dedicación, Plus Personal 78, conocimientos especiales y cualesquiera otro) y que no tienen una regulación expresa en este Convenio, salvo los personales voluntarios.

Este plus se verá incrementado de acuerdo con el artículo 11º del presente Convenio.

Artículo 18º. Gastos de viajes en representación comercial.

Todos los viajes del personal obedecen a la planificación del trabajo y por lo tanto previsible, salvo las excepciones que cada responsable jerárquico establezca.

Los gastos en los que se incurra en los viajes del personal deberán ser justificados, mediante cualquier factura o documento del establecimiento donde se incurrió en el gasto, y acompañarán a la liquidación de gastos normalizada en la empresa y que será supervisada y autorizada por el superior jerárquico.

Dada las características de la actividad del Departamento de Ventas se establece la siguiente regulación de dietas a percibir por el personal comercial:

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

<u>Desglose de la dieta</u>	<u>Importe de la dieta</u>
Desayuno	2,43 euros
Primera comida	17,69 euros
Cena	17,69 euros
Cama	43,03 euros
Dieta completa	80,83 euros

Los mencionados importes serán revisados, en cada uno de los periodos previstos en el artículo 11 de este Convenio, de acuerdo con el IPC realmente registrado en el periodo anterior.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las justificación de los gastos incluye igualmente a los de "representación", que pueden o no obedecer a un viaje.

Artículo 19º. Vehículo de empresa.

Los vehículos de empresa son considerados, en primer lugar, como una herramienta de trabajo durante la jornada laboral. Sus características y modo de asignación a los empleados se encuentran previstos en el procedimiento de "Vehículos de Empresa".

Todo el personal que, por exigencias de su puesto, tenga asignado el uso de un vehículo de empresa, mantendrá la debida observancia en el correcto uso, cuidado y mantenimiento del mismo.

En ningún caso la asignación de los vehículos de empresa supone un uso privativo o excluyente de los mismos, por lo que podrán ponerse a disposición de cualquier otro empleado si las necesidades de la empresa lo aconsejan y ésta así lo decide. No obstante lo anterior, los empleados quedan autorizados al uso con fines particulares del vehículo de empresa asignado, durante los fines de semana.

Artículo 20º. Gratificaciones extraordinarias.

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

Las fechas de devengos de cada una de las gratificaciones extraordinarias queda determinada como sigue:

Gratificación extraordinaria de marzo: Del 1 de enero al 31 de marzo (a.i.)

Gratificación extraordinaria de junio: Del 1 de abril al 30 de junio (a.i.)

Gratificación extraordinaria de septiembre: Del 1 de julio al 30 de septiembre (a.i.)

Gratificación extraordinaria de diciembre: Del 1 de octubre al 31 de diciembre (a.i.)

Las gratificaciones extraordinarias serán abonadas los días 15 del último mes de devengo, o el primer día laborable siguiente a éstos si no son laborables, siempre proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios en cada período, comprometiéndose la Empresa en ordenar las transferencias de sus importes con la antelación suficiente para que sean abonadas en las fechas indicadas.

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

Artículo 21º. Gratificación especial "Corpus".

Todos los trabajadores de la Empresa tendrán derecho a la gratificación que tradicionalmente se viene percibiendo con ocasión de las fiestas mayores granadinas, por importe de 764,54 euros.

El periodo de devengo de esta paga extraordinaria es del 1 de junio al 31 de mayo (a.i.)

Artículo 22º. Gratificación de permanencia "Carlos Bouvard".

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

1. Al cumplir los 15 años de permanencia en la Empresa, 195,56 euros y diploma.
2. Al cumplir los 20 años de permanencia en la Empresa, 306,73 euros y diploma.
3. Al cumplir los 25 años de permanencia en la Empresa, 493,41 euros, diploma e insignia de plata.
4. Al cumplir los 30 años de permanencia en la Empresa, 604,52 euros y diploma.
5. Al cumplir los 35 años de permanencia en la Empresa, 706,77 euros, diploma e insignia de oro.
6. Al cumplir los 40 años de permanencia en la Empresa, 800,15 euros y diploma.

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

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

Artículo 23º. Entrega de cerveza.

A) CERVEZA SIN CARGO.-

Todo el Personal que se encuentre en situación de alta, tiene derecho a la entrega mensual gratuita conforme a lo establecido en el Anexo 3.

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

- Unidades de embalaje completas.
- Valor de producto: Máximo 14 euros, para 1 sola unidad de embalaje

Máximo 12 euros, para unidades de embalaje combinables, con las siguientes limitaciones:

- Máximo dos unidades de embalaje, si son de cerveza
- Máximo tres unidades de embalaje, una de cerveza y dos de agua
- Máximo tres unidades de embalaje, si son de agua

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.

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

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

B) CERVEZA CON CARGO.-

El personal activo tendrá derecho a la compra de cualquier tipo y formato de cerveza al precio medio que re-

sulte de la tarifa aplicada a los Clientes Industriales, siempre que el número de cajas, en su conjunto y en cómputo anual, no sea superior al de 30 cajas.

El personal que haya dejado de pertenecer a la Empresa por pasar a la situación jubilado/a o por el reconocimiento de una invalidez permanente total o absoluta, así como a las viudas/os de unos/as u otros/as, podrán adquirir cualquier tipo y formato de cerveza al mismo precio e iguales condiciones que se aplican al Personal activo.

Artículo 24º. Pago de remuneraciones

Todos los conceptos salariales que se determinen como variables, serán abonados de manera efectiva el mes siguiente al de su devengo, aplicándose a los mismos el valor de la fecha de su devengo.

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

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

El Personal de la Empresa tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de las cantidades que tenga devengadas, los cuales serán descontados en el mismo mes o paga en que se anticipen. Asimismo, se podrá percibir como anticipo la cantidad de 704,86 euros a cuenta de la gratificación extraordinaria mas próxima.

CAPITULO III

JORNADA Y DESCANSOS

Artículo 25º. Jornada y calendario laboral.

La jornada anual a realizar por los trabajadores de CA, una vez descontadas vacaciones anuales, descansos acordados para los días 24 y 31 de diciembre, y otras que puedan estar convenidas será la siguiente:

- * Año 2009: 1.808 horas
- * Año 2010: 1.800 horas
- * Año 2011: 1.792 horas
- * Año 2012: 1.784 horas
- * Año 2013: 1.776 horas
- * Año 2014: 1.768 horas
- * Año 2015: 1.768 horas

En el mes de noviembre de cada año se reunirá la Comisión Paritaria de Convenio, para establecer el Calendario Laboral del año siguiente, que deberá adecuarse a las necesidades productivas de la empresa.

Artículo 26º. Horario de trabajo.

Para todo el personal de la empresa los horarios de trabajo se ajustarán a las necesidades de cada departamento. Excepto el personal comercial por su propia actividad y los casos en que históricamente se esté realizando el horario en jornada continuada de 07:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes, que será mantenido a título personal salvo pacto individual en contrario.

El personal que trabaje en "turno partido", lo hará en el siguiente horario de lunes a viernes:

Horario de mañana: De 08:00 a 14:00

Horario de tarde: De 17:00 a 19:00

Los departamentos con organización del trabajo en horario de "turno partido" determinarán los servicios mínimos necesarios para facilitar el descanso la tarde de los viernes, acordando con los interesados la recuperación del tiempo dentro de la misma semana. Así mismo, de acuerdo con las necesidades del área o servicio, se facilitará la flexibilidad en el horario de tarde con anticipación de la entrada hasta las 16:00 horas.

Artículo 27º. Vacaciones

A) El período de vacaciones anuales retribuidas para todos los trabajadores de la Empresa vinculados a este Convenio será de veintiún días laborables. Los trabajadores que ingresen o cesen dentro de cada año natural tendrán derecho a la parte proporcional al tiempo trabajado. El período anual de vacaciones se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, prorrateándose proporcionalmente para periodos de permanencia inferior al año.

B) Se programarán los turnos de vacaciones de acuerdo con las necesidades del Departamento, teniendo en cuenta la justa rotación. En todo caso, se podrán tomar hasta un máximo de cinco días laborables a cuenta de las vacaciones anuales fuera del período señalado en su programación, si las necesidades del Departamento lo permiten. Los referidos días se compensarán con los equivalentes de los días laborables del período vacacional.

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

C) La retribución del período de vacaciones, comprenderá: todos los conceptos salariales fijos y de devengo periódico mensual, salvo atención a clientes.

D) En caso de que el trabajador, al inicio del período vacacional fijado, se encuentre en situación de IT derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad profesional y no pueda disfrutarlas parcial o totalmente, los días no disfrutados serán fijados en otra época del año, fuera del período estival y de acuerdo con la empresa siempre dentro del año natural.

Artículo 28º. Permisos y licencias con sueldo

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

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 4 días naturales por nacimiento de hijo/a, ampliables excepcionalmente en uno o dos días, a petición del trabajador y a juicio de la Empresa y justificándolo documentalente.
- c) 5 días naturales por defunción del cónyuge.
- d) 2 días naturales en los casos de fallecimiento o enfermedad grave u hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el evento se produce en provincia distinta a la de residencia del trabajador se ampliará a 4 días naturales, pudiendo ser ampliado este plazo a juicio de la Empresa y a petición del trabajador.
- e) 1 día por matrimonio de hijos.
- f) Permiso por el tiempo indispensable para asistencia a la ceremonia nupcial de los padres del trabajador.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 29º. Permisos y licencias sin sueldo

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

Artículo 30º. Horas extraordinarias.

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

CAPITULO IV

ASPECTOS DE LA CONTRATACION

Artículo 31º. Período de prueba y adaptación.

a) Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- 1. Grupos profesionales 7 y 8: Un mes natural
- 2. Grupos profesionales 4, 5 y 6: Dos meses naturales
- 3. Grupos profesionales 1, 2 y 3: Seis meses naturales

Durante el período de prueba la Empresa y el trabajador podrán resolver libremente el Contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna entre las partes.

b) Sin distinción del tipo de contrato, los 365 primeros días de alta del trabajador en la empresa serán considerados como tiempo mínimo e indispensable para la necesaria adaptación del trabajador y formación específica para el puesto para el que ha sido contratado. Serán considerados, dentro de este tiempo, el que el trabajador haya podido prestar bajo un Contrato de Puesta a Disposición a través de una empresa de trabajo temporal, siempre que se trate del mismo puesto de trabajo y funciones.

Durante este tiempo el trabajador percibirá el 70% de las condiciones económicas, recogidas en este convenio, aplicables a su categoría, salvo para los trabajadores contratados con la categoría del Grupo Profesional 9.

Artículo 32º. Plazo de preaviso por cese voluntario.

Salvo lo previsto por negociación individual fijada en el Contrato de Trabajo, en caso de cese voluntario, todos los trabajadores de Cervezas Alhambra, S.A. deberán comunicar su intención a la empresa por escrito, según la siguiente escala:

1. Grupos 1 a 3: un plazo mínimo de 30 días naturales
2. Grupos 4 a 9: un plazo de 15 días naturales.

La empresa vendrá obligada a dejar constancia de la recepción del aviso.

En caso de no producirse este, o no respetar el plazo establecido, la empresa se reservará el derecho de deducir de la última nómina y liquidación la parte de salario correspondientes a los días de preaviso no respetados.

CAPITULO V

PRESTACIONES SOCIALES Y ASISTENCIALES

Artículo 33º. Complemento por Incapacidad Temporal.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio que se encuentren de alta en la Empresa y en situación de incapacidad temporal con derecho a las correspondientes prestaciones económicas de la Seguridad Social, percibirán un complemento salarial resultante de la diferencia entre el importe del pago delegado reconocido por la entidad gestora en razón de la mencionada incapacidad temporal y el 100 por 100 de las retribuciones salariales fijas.

De dicho complemento salarial se excluye de forma expresa el plus de asistencia. Este complemento no se abonará en ningún caso durante más de 18 meses por un mismo proceso de incapacidad temporal.

Artículo 34º. Seguro Colectivo de Vida.

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

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 en 15.400 euros para el año 2009, para todas las contingencias. Cuando sean derivadas de accidentes la mencionada indemnización se incrementará en un 25%.

A partir del 2010, y durante la vigencia del convenio, la indemnización garantizada se revalorizará en un 10% al principio de cada año.

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 el trabajador por su estado de salud no estuviera asegurado según el presente artículo, la Empresa abonará las cuantías que se contemplan en el mismo.

Las primas individualizadas correspondientes al seguro que se contempla en este artículo, por tener la con-

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

Todo trabajador fijo de plantilla que se encuentre en activo, una vez haya causado baja por jubilación, percibirá la cantidad de 921,04 euros.

Artículo 35º. Viudedad y orfandad.

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

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

CAPITULO VI

CONDICIONES DE TRABAJO Y CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 36º. Seguridad y salud laboral

La empresa y los trabajadores se comprometen al respeto, aplicación y desarrollo de lo dispuesto en la Ley 31/95, de 8 de noviembre (B.O.E. 10/11/95), de Prevención de Riesgos Laborales, y los posteriores Reglamentos y Normas de desarrollo.

Con independencia de esto, la empresa y la representación de los trabajadores conjuntamente, velarán por el cumplimiento de las normas, haciendo además aquellas propuestas que contribuyan a mejorar las condiciones de trabajo.

Artículo 37º.- Movilidad geográfica

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

Artículo 38º.- Privación de carné de conducir a conductores de vehículos

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

Artículo 39º. Clasificación profesional.

La clasificación del personal que a continuación se determina, es meramente enunciativa, no limitativa y en modo alguno supone la obligación de tener provistas las plazas enumeradas en tanto la organización del trabajo y las necesidades de la Empresa no lo requieran.

	<u>Técnicos</u>	<u>Administrativos</u>	<u>Comerciales</u>	<u>Obreros</u>
GRUPO 1		Titulado de Grado Superior	Jefe Nacional de Ventas	
GRUPO 2		Titulado de Grado Medio	Jefe Regional de Ventas Key Account senior	
GRUPO 3	Jefe de Primera		Jefe de Equipo de Ventas senior Key Account junior	
GRUPO 4	Jefe de Segunda		Jefe de Equipo de Ventas junior	
GRUPO 5	Oficial de Primera		Gestor Comercial senior	Oficial 1º Jefe de Equipo
GRUPO 6	Oficial de Segunda		Gestor-Introducor	Oficial 1º
GRUPO 7	Auxiliar 2		Introducor	Oficial 2º
GRUPO 8	Auxiliar 1		Auxiliar	Ayudante
GRUPO 9	Auxiliar			Auxiliar

Las personas que ostente la categoría de Auxiliar (Grupo 9) en los colectivos de Técnicos y Administrativos, serán promovidas automáticamente a la categoría de Auxiliar I (Grupo 8) después de 365 días de permanencia en la categoría, mediante uno o más contratos de trabajo, y siempre dentro del mismo área de trabajo.

Las personas que ostente la categoría de Auxiliar I (Grupo 8) en los colectivos de Técnicos y Administrativos, serán promovidas automáticamente a la categoría de Auxiliar II (Grupo 7) después de 730 días de permanencia en la categoría, mediante uno o más contratos de trabajo, y siempre dentro del mismo área de trabajo. Igualmente las personas que ostente la categoría de Auxiliar (Grupo 9) en el colectivo de Obreros, serán promovidas automáticamente a la categoría de Ayudante (Grupo 8) después de 730 días de permanencia en la categoría, mediante uno o más contratos de trabajo, y siempre dentro del mismo área de trabajo.

Artículo 40º. Equipos de trabajo.

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

CAPITULO VII

DERECHOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 41º. Derechos de la representación colectiva.

Se reconoce un crédito horario de 20 horas mensuales.

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

Además, se reconocen los siguientes derechos:

1. A instancias del Comité de Empresa o de al menos de un 33 por 100 de los trabajadores de la plantilla, la Empresa deberá facilitar un local adecuado en el Centro de Trabajo para la celebración de asambleas de trabajadores, bien de la totalidad de éstos o de una parte de

aquélla, previa comunicación escrita a la Dirección de la Empresa por quienes la promuevan, con una antelación mínima de 48 horas. Dicha comunicación escrita contendrá fecha, hora, orden del día y nombre de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir a las asambleas y de las personas que las fomenten. Los promotores de las asambleas velarán por el buen orden y desarrollo de las mismas.

2. Las asambleas de trabajadores podrán realizarse por cuestiones de urgencia por el tiempo que media entre la terminación de un turno de trabajo y el comienzo de la jornada del turno siguiente, con una duración máxima de 30 minutos, adecuándose los horarios, si fuera preciso, en los necesarios para el desarrollo de dichas asambleas. En todo caso, la Dirección de la Empresa conocerá, previamente a su celebración, el contenido de las mismas y de las razones de urgencia que las motiven. Se entiende por razones urgentes aquellas situaciones en las que el aplazamiento de las asambleas provoque daños irreparables.

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

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

Artículo 42º. Derecho de reunión.

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

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

Artículo 43º. Adaptación del Comité de Empresa por reducción significativa de la plantilla

En el supuesto que durante el mandato electoral de los representantes de los trabajadores se produzca una disminución significativa de la plantilla y de conformidad con lo previsto en el RDL 1/1995, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acomodará el número de representantes legales a lo que efectivamente determine el número de trabajadores de la plantilla.

La disminución significativa deberá cumplir los siguientes requisitos:

* Tratarse de una reducción igual o superior al 10% de la plantilla

* Registrarse durante un periodo continuado de 4 meses u 8 alternos en 12.

En tal caso, se producirá cesando los sobrantes de la siguiente forma:

* En función del colegio o colegios electorales donde se haya producido la reducción

* En primer lugar, en caso de haber ocurrido, el miembro elegido por redondeo de resultados y en orden inverso a su aparición en lista.

* En caso de igualdad de representantes, uno de cada lista, comenzando por la lista de menor número de votos registrados.

* El orden de los miembros cesantes vendrá determinado por el orden inverso de su aparición en las listas de cada candidatura.

A aquellos miembros que puedan cesar en su cargo de representación, se le entenderán mantenidas las garantías previstas en el caso de cese hasta el término del mandato electoral para el que fueron elegidos.

CAPITULO VIII

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Derecho Supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

Segunda. Régimen disciplinario

El régimen disciplinario en Cervezas Alhambra, S.L., se regirá por lo dispuesto en el Anexo I de este Convenio.

CAPITULO IX

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Reconocimiento individual de retribuciones

Ambas partes reconocen que algunos trabajadores incluidos en su ámbito personal tienen asignados conceptos retributivos no incluidos en este Convenio. Por ello convienen que, exclusivamente aquellos trabajadores que a fecha 1 de enero de 2009 percibieran algunos de los conceptos retributivos expresados a continuación, los seguirán devengando en las condiciones recogidas para cada uno de ellos y salvo que individualmente puedan negociar con la Dirección de la Empresa lo contrario.

Segunda. Convenio único o unificación de Convenios.

La Dirección General del Grupo Alhambra Alimentaria se compromete a la negociación de un convenio único o unificado, que sustituya a éste, si existiese acuerdo mayoritario de los representantes de los trabajadores de las empresas del Grupo, integradas exclusivamente en el negocio de la cerveza (hoy las sociedades Alhambra Servicios de Gestión, S.L., Andaluza de Cervezas y Bebidas, S.L., Cervezas Alhambra, S.L. y Penibética de Cervezas y Bebidas, S.L.), Tal decisión deberá ser comunicada a la Dirección de recursos Humanos dentro de la fecha prevista de denuncia del convenio.

ANEXO I

REGIMEN DISCIPLINARIO

Apartado Uno. Faltas leves.

Se clasifican como faltas leves, las siguientes:

1. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta (salvo caso de fuerza mayor), la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

2. El abandono del trabajo sin causa justificada, por breve tiempo.

3. Descuidos en la conservación del material.

4. No atender a nuestros clientes con la corrección y diligencia debida.

5. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Apartado Dos. Faltas graves.

Se califican como faltas graves las siguientes:

1. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará

una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma, se cause perjuicio de consideración a la Empresa.

2. Entregarse a juegos dentro de la jornada de trabajo.

3. La resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o de actualización de medios o sistemas que se pretendan introducir en la Empresa, así como negarse a utilizar el control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa se considerará falta muy grave.

4. Simular la presencia de otro al trabajo fichando por él.

5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

6. La reiteración o reincidencia en falta leve aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Apartado Tres. Faltas muy graves.

Se califican como Faltas Muy Graves las siguientes:

1. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa, o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja, por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

4. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

5. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada, tanto de la Empresa como de sus clientes.

6. Dedicarse a actividades que impliquen competencia desleal hacia la Empresa, y supongan un grave perjuicio para la misma.

7. Los malos tratos de palabra y obra a los jefes, compañeros o subordinados.

8. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

9. La disminución no justificada en los rendimientos de trabajo.

10. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Apartado Cuatro. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

A. Por Faltas Leves:

* Amonestación verbal

* Amonestación por escrito

B. Por Faltas Graves:

* Traslado de puesto

* Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

C. Por Faltas Muy Graves:

* Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

* Despido

Apartado Cinco. Prescripción.
Las Fastas 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 la que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberla cometido.

TABLA SALARIAL DESDE 01.01.09 AL 31.03.09 (PROVISIONAL)

(Resultado de aplicar el incremento del 0,00% + 1,25% sobre el importe anual de la tabla vigente al 01.04.2008)

GRUPO	CATEGORIAS	COEF.	SALARIO			PLUS CONVENIO			GRATIFICACION CORPUS	TOTAL ANUAL	AD PERSONAM	
			DIARIO	MENSUAL	ANUAL	DIARIO	MENSUAL	ANUAL			14,61	* COEF.
GRUPO 1	TITULADO GRADO SUPERIOR JEFE NACIONAL DE VENTAS	2,50	41,1035	1.245,95	19.935,17	13,8923	421,11	6.737,74	764,54	27.437,46	36,52	
GRUPO 2	TITULADO GRADO MEDIO JEFE REGIONAL DE VENTAS KEY ACCOUNT SENIOR	2,10	34,1057	1.033,83	16.541,26	13,8923	421,11	6.737,74	764,54	24.043,54	30,68	
GRUPO 3	JEFE DE PRIMERA JEFE DE EQUIPO DE VENTAS SENIOR KEY ACCOUNT JUNIOR	1,90	33,3252	1.010,17	16.162,72	13,8923	421,11	6.737,74	764,54	23.665,00	27,75	
GRUPO 4	JEFE DE SEGUNDA JEFE DE EQUIPO DE VENTAS JUNIOR	1,85	31,4005	951,83	15.229,24	13,8923	421,11	6.737,74	764,54	22.731,52	24,10	
GRUPO 5	OFICIAL PRIMERA ADMINISTRATIVO, GESTOR COMERCIAL SENIOR OFICIAL 1º OBRERO JEFE DE EQUIPO	1,50	30,0414	910,63	14.570,08	13,8923	421,11	6.737,74	764,54	22.072,36	21,91	
GRUPO 6	OFICIAL SEGUNDA ADMINISTRATIVO, GESTOR-INTRODUCTOR OFICIAL 1º OBRERO	1,30	28,6419	868,21	13.891,30	13,8923	421,11	6.737,74	764,54	21.393,58	18,99	
GRUPO 7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 2º INTRODUCCION OFICIAL 2º OBRERO	1,20	27,9289	846,59	13.545,51	13,8923	421,11	6.737,74	764,54	21.047,79	17,53	
GRUPO 8	AYUDANTE OBRERO	1,10	25,7485	780,50	12.488,02	13,8923	421,11	6.737,74	764,54	19.990,30	16,07	
GRUPO 8	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 1 AUXILIAR COMERCIAL	1,00	25,7485	780,50	12.488,02	13,8923	421,11	6.737,74	764,54	19.990,30	14,61	
GRUPO 9	AUXILIAR ADMINISTRATIVO AUXILIAR OBRERO	1,00	20,7542	629,11	10.065,77	13,8923	421,11	6.737,74	764,54	17.568,05	14,61	

ANEXO 3

ENTREGA DE CERVEZAS (SIN CARGO) A PERSONAL DE LA EMPRESA

SR/a

Trabajador/a de esta EMPRESA, con número de empleado _____, retira de esta ALMACEN la cantidad de cajas y tipos de cerveza cuyo recuadro se señala con una cruz y que corresponde a la entrega gratuita del mes de la fecha.

FORMATOS NO COMBINABLES (SOLO SE PODRA RETIRAR LA CANTIDAD REFERENCIADA)

CODIGO	FORMATO	CANTIDAD	RETIRADA	ENVASE DEVUELTO	CODIGO	FORMATO	CANTIDAD	RETIRADA	ENVASE DEVUELTO
1011	1/5 AL HAMBRA	DOS			1047	1/3 PSEFINA 1925	UNA		
1028	1/4 ALHAMBRA N.R.	DOS			4131	1/3 NEGHA N.R.	UNA		
1031	1/5 ALII. ESPECIAL	DOS			4183	1/3 ALII. ESPECIAL N.R.	UNA		
1071	1/5 AL H. SIN	DOS			4184	1/3 MFZQUITA	UNA		
1075	1/4 ALII. SIN N.R.	DOS			8034	AGUA MINERAL NATURA CAJA 12 X 1,5 L.	TRES		

SE PUEDEN COMBINAR ENTRE SI

LATAS + AGUA (SE PODRA RETIRAR 1 DE LATAS + 1 DE AGUA)

CODIGO	FORMATO	CANTIDAD	RETIRADA	ENVASE DEVUELTO	CODIGO	FORMATO	CANTIDAD	RETIRADA	ENVASE DEVUELTO
1011	1/5 AL HAMBRA	UNA			1034	AL HAMBRA PREMIUM 1 ACPD LATAS	UNA		
1028	1/4 ALHAMBRA N.R.	UNA			8034	AGUA MINERAL NATURA CAJA 12 X 1,5 L.	UNA		
1031	1/5 ALII. ESPECIAL	UNA			1074	ALHAMBRA SIN LATA 33 CL.	UNA		
1071	1/5 AL H. SIN	UNA			8034	AGUA MINERAL NATURA CAJA 12 X 1,5 L.	UNA		
1075	1/4 AL H. SIN N.R.	UNA			4206	AL HAMBRA ESPECIAL LATA 33 CL.	UNA		
8034	AGUA MINERAL NATURA CAJA 12 X 1,5 L.	DOS			8034	AGUA MINERAL NATURA CAJA 12 X 1,5 L.	UNA		

FIRMAS DE CONFORMIDAD

RECEPTOR		ALMACEN	
		FECHA DE RETIRADA	