



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ALHAMBRA SERVICIOS DE GESTIÓN, S.L. Años 1/01/2006 - 31/03/2011

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. 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 2. Ámbito personal y territorial.

Este Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores por cuenta ajena de Alhambra Servicios de Gestión, S.L., en Granada, a excepción del personal adscrito al grupo de Dirección.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Este Convenio surtirá efectos plenos desde el día 1 de enero del 2006 y tendrá vigencia para la revisión económica, hasta el 31 de marzo de 2011, y para el resto de su contenido hasta el 31 de marzo de 2009.

Artículo 4. 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 5. 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 6. 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 7. 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 8. 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 Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), como paso previo y necesario a cualquier acción ante los órganos de la jurisdicción laboral.

Artículo 9. 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.

Capítulo II. Retribuciones salariales



Artículo 10. 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 11. 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 2006, hasta el 31 de marzo de 2007: IPC real, acumulado en el periodo, más 0,5%.

*Para el periodo del 1 de abril de 2007, hasta el 31 de marzo de 2008: IPC real, acumulado en el periodo, más 1,25%.

* Para el periodo del 1 de abril de 2008, hasta el 31 de marzo de 2009: IPC real, acumulado en el periodo, más 1,25%.

* Para el periodo del 1 de abril de 2009, hasta el 31 de marzo de 2010: IPC real, acumulado en el periodo, más 1,25%.

* Para el periodo del 1 de abril de 2010, hasta el 31 de marzo de 2011: IPC real, acumulado en el periodo, más 1,25%.

A partir del 1 de abril de 2007, para cada uno de los periodos descritos, se pagará a cuenta el IPC previsto oficialmente para el periodo 1 de enero a 31 de diciembre más el incremento adicional indicado.

Artículo 12. Salario Base.

Este concepto se devengará mes a mes, de acuerdo con los valores establecidos a continuación, para el año 2006 y los tres primeros meses de 2007. La percepción mensual de dichos conceptos será la resultante de multiplicar el importe mensual por 16, para la determinación de la percepción anual.

	Mensual	Anual
GRUPO 1	1.470,63	23.530,10
GRUPO 2	1.276,51	20.424,12
GRUPO 3	1.254,86	20.077,72
GRUPO 4	1.201,47	19.223,55
GRUPO 5	1.163,77	18.620,29
GRUPO 6	1.124,94	17.999,08
GRUPO 7	1.105,16	17.682,55



GRUPO 8	1.044,68	16.714,88
GRUPO 9	905,01	14.480,09

Artículo 13. Plus de asistencia.

Se establece un plus de 3,90 euros por día efectivamente trabajado durante la totalidad de la jornada, computándose su abono en un máximo de 224 días al año, resultantes de detracer a los 365 días naturales del año los 141 días no laborables siguientes: 52 sábados, 52 domingos, 14 festivos, 21 días laborables de vacaciones, en los que tampoco se abonará, y la jornadas de los días 24 y 31 de diciembre que en el Convenio reconoce como no laborables. El referido plus se abonará bajo el concepto Plus de Asistencia

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

- a) Por asistencia a consulta médica de la Seguridad Social, debidamente justificada, por tiempo no superior a tres horas cada una, y con un máximo de cinco ausencias durante el mencionado periodo de treinta días.
- b) Por baja por incapacidad temporal.
- c) Por días tomados a cuenta de las vacaciones anuales.
- d) Por aquellos permisos retribuidos que conceden períodos de dos o más días.

Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias.

Se mantienen las cuatro gratificaciones extraordinarias que se venían percibiendo en los meses de junio, septiembre, diciembre y marzo, 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 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.)



Gratificación extraordinaria de marzo:

Del 1 de enero al 31 de marzo (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 15. Gratificación especial “Corpus”.

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

A) Trabajadores con contrato de duración indefinida: 699,68 euros

B) Trabajadores con contrato de duración determinada: Parte proporcional de la cantidad contemplada en el apartado A) al tiempo real de prestación de servicios, respecto al año natural.

Artículo 16. 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, 178,97 euros y diploma.
2. Al cumplir los 20 años de permanencia en la empresa, 280,70 euros y diploma.
3. Al cumplir los 25 años de permanencia en la empresa, 451,56 euros, diploma e insignia de plata.
4. Al cumplir los 30 años de permanencia en la empresa, 553,24 euros y diploma.
5. Al cumplir los 35 años de permanencia en la empresa, 646,81 euros, diploma e insignia de oro.
6. Al cumplir los 40 años de permanencia en la empresa, 732,27 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 17. 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 18. 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 645,06 euros a cuenta de la gratificación extraordinaria más próxima.

Artículo 19. 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.

Capítulo III. Jornada y descansos

Artículo 20. Jornada y calendario laboral.

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

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

Las jornadas laborales de los días 24 y 31 de diciembre serán consideradas como no laborables.

Artículo 21. 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 esté realizando el horario en jornada continuada de 7:00 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:

Horario de mañana:

Entrada: a las 08:00

Salida: a las 14:00

Descanso de 15 minutos no recuperable Horario de tarde:

Entrada: a las 15:30 a 16:00

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 minutos de descanso no recuperable, predeterminándose la banda horaria para su disfrute.

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.

Artículo 22. Vacaciones

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

D) Los períodos vacacionales serán trasladados de fecha de disfrute, para aquellos trabajadores que al inicio de los mismos se encuentren en un proceso de Incapacidad Temporal motivado por A.T. y E.P. El disfrute de las referidas vacaciones se fijará de acuerdo con su responsable directo

Artículo 23. 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 24. 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 25. 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.

Capítulo IV. Aspectos de la contratación

Artículo 26. 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, aplicable a su categoría, excepto los incluidos en el Grupo 9 que cobrarán el 100%.

Artículo 27. 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 correspondiente a los días de preaviso no respetados.

Capítulo V. Prestaciones sociales y asistenciales

Artículo 28. 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 29. Seguro Colectivo de Vida.

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

Muerte, 10.572,66 euros

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

Invalidez permanente absoluta, 10.572,66 euros

Los mencionados importes serán revisados, de la siguiente forma:

- En abril de 2007, con el IPC registrado entre 01/01/2006 y el 31/03/2007
- En abril de 2008, con el IPC registrado entre 01/04/2007 y el 31/03/2008
- En abril de 2009, con el IPC registrado entre 01/04/2008 y el 31/03/2009
- En abril de 2010, con el IPC registrado entre 01/04/2009 y el 31/03/2010.

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

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

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

Todo trabajador fijo de plantilla que se encuentre en activo, una vez haya causado baja por jubilación, percibirá la cantidad de 842,91 euros.





Igualmente, se reconoce el derecho a percibir la cantidad de 842,91 euros a los trabajadores que causen baja en la empresa por haberles reconocido el organismo competente de la Seguridad Social una invalidez permanente en grado de total. Si como consecuencia de la revisión periódica a la que pudiera estar sujeto el trabajador tuviera derecho a la reincorporación del puesto de trabajo reservado, éste se verá obligado a devolver el importe percibido con motivo de su baja anterior.

Artículo 30. 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.

Capítulo VI. Condiciones de trabajo y clasificación profesional

Artículo 31. 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 32. 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

Artículo 33. 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.

Capítulo VII. Régimen disciplinario

Artículo 34. 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 35. Faltas graves.

Se califican como faltas graves la 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 36. 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 37. 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 38. 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.

Capítulo VIII. Derechos de los representantes de los trabajadores

Artículo 39. Crédito horario.

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 40. 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.

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 2006 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. 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, n 68, de 24 de marzo de 1980), que les era de aplicación, pasó 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.

Tercera. Complemento ad-personam 1995

Exclusivamente percibirán este complemento aquellos trabajadores que en 31/07/1995 tuvieran la condición de fijos, en compensación a la desaparición del concepto antigüedad. Por tanto, no será de aplicación a los trabajadores que hubieran adquirido la mencionada condición a partir del día 01/08/1995.

El referido complemento, que se abonará bajo el concepto complemento ad-personam 1995, lo seguirán de-vengando hasta alcanzar el tope del 60 por 100 los trabajadores a los que hace mención el párrafo primero, a razón del 10 por 100 cada cuatro años. En los casos en que solo queden dos años para



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

El importe de este complemento se calculará sobre la base de 13,36 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).

	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 6
Coefficientes	2,50	2,10	1,90	1,65	1,50	1,30

Cuarta. 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.

Quinta. Pluses

Los pluses por dedicación, conocimientos especiales y cualesquiera otros existentes, que se vienen aplicando en la actualidad, se verán incrementados en los términos pactados en este Convenio.

Disposiciones finales

Única.

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

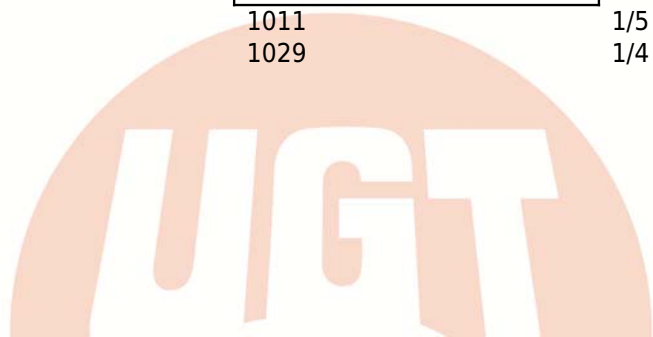
Anexo 1. Entrega de cervezas (sin cargo) a personal de la empresa

Sr./a Trabajador/a de esta empresa, con número de empleado, retira de este almacén 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 podrá retirar la cantidad referenciada)

CODIGO	FORMATO	CANTIDAD
1011	1/5 ALHAMBRA	DOS
1029	1/4 ALHAMBRA N.R.	DOS



1031	1/5 ALH. ESPECIAL	DOS
1071	1/5 ALH. SIN	DOS
1075	1/4 ALH. SIN N.R.	DOS
1047	1/3 RESERVA 1925	UNA
4131	1/3 NEGRA N.R.	UNA
4153	1/3 ALH. ESPECIAL N.R.	UNA
4134	1/3 MEZQUITA	UNA
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)		
1011	1/5 ALHAMBRA	UNA
1029	1/4 ALHAMBRA N.R.	UNA
1031	1/5 ALH. ESPECIAL	UNA
1071	1/5 ALH. SIN	UNA
1075	1/4 ALH. SIN N.R.	UNA
6034	AGUA MINERAL NATURA CAJA 12 x1,5 L.	DOS
1034	ALHAMBRA PREMIUM LAGER LATAS	UNA
6034	AGUA MINERAL NATURA CAJA 12 x 1,5 L.	UNA
1074	ALHAMBRA SIN LATA 33 CL.	UNA
6034	AGUA MINERAL NATURA CAJA 12 x 1,5 L.	UNA
4206	ALHAMBRA ESPECIAL LATA 33 C.	UNA
6034	AGUA MINERAL NATURA CAJA 12 x 1,5 L.	UNA

FIRMAS DE CONFORMIDAD

RECEPTOR

ALMACEN

FECHA DE RETIRADA

