



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CERVEZAS ALHAMBRA, S.L. Año 1/01/2006-31/03/2010

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. 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 2. Ámbito 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 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 2010, 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 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 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, quedando ambas partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

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 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 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%.

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	1.140,25	18.243,95
Grupo 2	946,13	15.138,01
Grupo 3	924,48	14.791,63
Grupo 4	871,08	13.937,35
Grupo 5	833,38	13.334,15
Grupo 6	794,55	12.712,87
Grupo 7	774,78	12.396,41
Grupo 8	714,30	11.428,73
Grupo 9	574,63	9.194,10

Artículo 13. Plus convenio

Todas las categorías de este convenio, percibirán el importe de 330,38 euros en cada una de las pagas ordinarias y en las extraordinarias previstas en el artículo 20, para el año 2006 y los tres primeros meses de 2007.



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

Artículo 14. 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 restar 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 15. 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 16. Plus trabajos días no laborables.

El personal adscrito al Departamento Comercial tendrá un horario flexible acorde con las características peculiares de su actividad. Y para este colectivo se fija una compensación económica de 81,42 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. 17 Pluses.

Los pluses de dedicación, conocimientos especiales y cualesquiera otros existentes, que se vienen aplicando en la actualidad, se verán incrementados en los términos pactados en el artículo 11 del presente Convenio.

Artículo 18. 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:

Desglose de la dieta	Importe de la dieta
Desayuno	2,26 euros
Primera comida	16,48 euros
Cena	16,48 euros
Cama	40,10 euros
Dieta completa	75,32 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:

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

La justificación de los gastos incluye igualmente a los de “representación”, que pueden o no obedecer a un viaje.

Artículo 19. 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 20. 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.

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

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.



Las cuatro gratificaciones extraordinarias se harán efectivas los días 15, o el primer día laborable siguiente a éstos si no son laborables, de cada uno de los meses en que corresponda cada gratificación, comprometiéndose la Empresa en ordenar las transferencias de sus importes con la antelación suficiente para que sean abonadas en las fechas indicadas.

Artículo 21. 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 22. 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 23. 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 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.

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 24. 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 645,06 euros a cuenta de la gratificación extraordinaria más próxima.

Capítulo III. Jornada y descansos

Artículo 25. 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 26. 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 7:00 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 8:00 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 27. 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: salario base, plus de convenio, los recogidos en las disposiciones transitorias segunda, tercera y cuarta, y los reconocidos con carácter personal que así lo prevean.

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 28. 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.

Artículo 29. 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 30. 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 31. 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 32. 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 correspondiente a los días de preaviso no respetados.

Capítulo V. Prestaciones sociales y asistenciales

Artículo 33. 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% 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 34. 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 1/01/2006 y el 31/03/2007
- En abril de 2008, con el IPC registrado entre 1/04/2007 y el 31/03/2008
- En abril de 2009, con el IPC registrado entre 1/04/2008 y el 31/03/2009
- En abril de 2010, con el IPC registrado entre 1/04/2009 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 35. 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 36. 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 37. 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 38. 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 39. 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.

	Técnicos / Administrativos	Comerciales	Obreros
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 1ª Jefe de Equipo
Grupo 6	Oficial de Segunda	Gestor-Introductor	Oficial 1ª
Grupo 7	Auxiliar 2	Introductor	Oficial 2ª
Grupo 8	Auxiliar 1	Auxiliar	Ayudante
Grupo 9	Auxiliar		Auxiliar

Artículo 40. 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 cumpla durante el mes de mayo de cada año.

Capítulo VII. Derechos colectivos e individuales de los trabajadores

Artículo 41. Derechos de la representación colectiva.

Para el ejercicio de sus funciones de representación, el crédito de las horas mensuales retribuidas a cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Prevención, se ajustará a la escala que legalmente se establezca.

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% 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.

1. 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.

2. 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.



3. 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 42. 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.

Capítulo 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.

Capítulo 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 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, núm. 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 1/08/1995.

El referido complemento, que se abonará bajo el concepto Complemento Ad-Personam 1995, lo seguirán de-vengando hasta alcanzar el tope del 60% los trabajadores a los que hace mención el párrafo primero, a razón del 10% 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%, 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).

	Técnicos	Administrativos	Comerciales	Obreros
Grupo 1	0	2,50	2,50	
Grupo 2	0	2,10	2,10	
Grupo 3	0	1,90	1,90	
Grupo 4	0	1,65	1,65	
Grupo 5	0	1,50	1,55	1,50
Grupo 6	0	0	1,30	0
Grupo 7	0	0	0	0
Grupo 8	0	0	0	0
Grupo 9	0	0	0	0

Cuarta. Plus personal 2000

A los trabajadores afectados por la desaparición de determinadas categorías en el



convenio que les era de aplicación en el año 2000, y que provocó la aplicación de un coeficiente menor, se les respetó la diferencia económica que se produjo entre su nueva y anterior categoría, bajo la denominación de Plus Personal 2000.

Anexo I. Régimen 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 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.





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.

#*3*#

#*4*#

