



## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA ANDALUZA DE CERVEZAS Y BEBIDAS, S.L.**

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)

### **Título I. Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1. 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 2. Vigencia, Prorroga 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 3. 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 4. 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.

### **Título II. Clasificación Profesional**

#### **Artículo 5. 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 6. 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).

## **Título III. Contratación**

### **Artículo 7. 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 concurrencia 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 concepto 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 8. 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 fondos, 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.

## **Título IV Jornada, Horarios y Condiciones de Trabajo**

### **Artículo 9. 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 10. 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 11. 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 12. 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 13. 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 14. 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 15. 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 16. 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.

### **Título V. Vacaciones, Permisos y Licencias**

#### **Artículo 17. 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 18. 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 consaguinidad 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 19. 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.

## **Título VI. Retribuciones y Condicionado Económico**

### **Artículo 20. 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 21. 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 22. 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 23. 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 24. 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 25. 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 26. 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 27. 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 28. 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 29. 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 30. 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 31. 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 32. 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 mas de 18 meses por un mismo proceso de incapacidad temporal.





### **Artículo 33. 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 34. 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 35. 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 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 36. 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 37. 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 38. 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 39. 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.



## **Título VIII. Seguridad e Higiene en el Trabajo**

### **Artículo 40. 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 41. 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 42. 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.

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.

## **Título IX. Promoción y Formación Profesional**

### **Artículo 43. 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.

## **Título X. Derechos Colectivos e Individuales de los Trabajadores**

### **Artículo 44. 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 45. 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 46. 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 47. 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 48. 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.

### **Título 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 Laborales 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.

