



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

**Año 01.01.2009-31.12.2015**

### **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 2009 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015.

#### **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 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 el límite establecido. 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 12. Salario Base.**

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





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

	<b>Mensual</b>	<b>Anual</b>
GRUPO 1	1.245.95	19.935.17
GRUPO 2	1.033.83	16.541.26
GRUPO 3	1.010.17	16.162.72
GRUPO 4	951.83	15.229.24
GRUPO 5	910.63	14.570.08
GRUPO 6	868.21	13.891.30
GRUPO 7	846.59	13.545.51
GRUPO 8	780.50	12.488.02
GRUPO 9	629.11	10.065.77

### **Artículo 13. Plus Convenio.**

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

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

### **Artículo 14. Complemento por antigüedad.**

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

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

El importe de este complemento se calculará sobre la base de 14,6078 euros, la cual se multiplicará por el coeficiente de cada grupo según tabla, por el tanto por ciento que acumulen los cuatrienios acreditados y por 485 días, y el resultado de esta operación se dividirá entre 16 (que son las pagas establecidas en el Convenio).

	<b>Técnicos</b>	<b>Administrativos</b>	<b>Comerciales</b>	<b>Obreros</b>
GRUPO 1	2.50	2.50	2.50	2.50
GRUPO 2	2.10	2.10	2.10	2.10
GRUPO 3	1.90	1.90	1.90	1.90
GRUPO 4	1.65	1.65	1.65	1.65
GRUPO 5	1.50	1.50	1.50	1.50
GRUPO 6	1.30	1.30	1.30	1.30
GRUPO 7	1.20	1.20	1.20	1.20
GRUPO 8	1.00	1.00	1.00	1.10
GRUPO 9	1.00	1.00	1.00	1.00



### **Artículo 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 88,9709 euros por cada día no laborable en que desarrolle las tareas comerciales encomendadas, que se abonará bajo el concepto de Plus Trabajos Días No Laborables.

### **Artículo 17. Pluses varios.**

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

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

### **Artículo 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

2,43 euros

Primera comida

17,69 euros



Cena	17,69 euros
Cama	43,03 euros
Dieta completa	80,83 euros

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

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

- a) Se tendrá derecho a percibir el importe establecido para cama y desayuno, cuando el trabajador pernocte fuera de su residencia habitual.
- b) Se tendrá derecho a percibir el importe establecido para el desayuno, cuando el trabajador salga de viaje de su centro de trabajo antes de las siete de la mañana.
- c) Se tendrá derecho a percibir el importe de la primera comida, cuando el trabajador se encuentre fuera de su centro de trabajo entre las trece y las dieciséis horas.
- d) Se tendrá derecho a percibir el importe de la cena, cuando el trabajador no se encuentre de regreso en su centro de trabajo a partir de las veintitrés horas.

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

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

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

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

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.

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

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

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

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

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

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

En los supuestos de incapacidad temporal no disminuirá el devengo del importe 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 21. 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 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, 195,56 euros y diploma.
2. Al cumplir los 20 años de permanencia en la Empresa, 306,73 euros y diploma.
3. Al cumplir los 25 años de permanencia en la Empresa, 493,41 euros, diploma e insignia de plata.
4. Al cumplir los 30 años de permanencia en la Empresa, 604,52 euros y diploma.
5. Al cumplir los 35 años de permanencia en la Empresa, 706,77 euros, diploma e insignia de oro.
6. Al cumplir los 40 años de permanencia en la Empresa, 800,15 euros y diploma.

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

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

### **Artículo 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 704,86 euros a cuenta de la gratificación extraordinaria más próxima.

### **Capítulo III Jornada y Descansos.**

#### **Artículo 25. Jornada y calendario laboral.**

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

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

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

#### **Artículo 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 07:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes, que será mantenido a título personal salvo pacto individual en contrario.

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

Horario de mañana: De 08:00 a 14:00

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





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

### **Artículo 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. 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: todos los conceptos salariales fijos y de devengo periódico mensual, salvo atención a clientes.

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

### **Artículo 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:

Grupos profesionales 7 y 8: Un mes natural

Grupos profesionales 4, 5 y 6: Dos meses naturales

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 por 100 de las retribuciones salariales fijas.

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

### **Artículo 34. 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.

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 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.

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

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



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

#### **Artículo 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 cumplimente durante el mes de mayo de cada año.

### **Capítulo VII Derechos Colectivos e Individuales de los Trabajadores.**

#### **Artículo 41. Derechos de la representación colectiva.**

Se reconoce un crédito horario de 20 horas mensuales.

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

Además, se reconocen los siguientes derechos:

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

2. Las asambleas de trabajadores podrán realizarse por cuestiones de urgencia por el tiempo que media entre la terminación de un turno de trabajo y el comienzo de la jornada del turno siguiente, con una duración máxima de 30



minutos, adecuándose los horarios, si fuera preciso, en los necesarios para el desarrollo de dichas asambleas. En todo caso, la Dirección de la Empresa conocerá, previamente a su celebración, el contenido de las mismas y de las razones de urgencia que las motiven. Se entiende por razones urgentes aquellas situaciones en las que el aplazamiento de las asambleas provoque daños irreparables.

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

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

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

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

La disminución significativa deberá cumplir los siguientes requisitos:

- \* Tratarse de una reducción igual o superior al 10% de la plantilla
- \* Registrarse durante un periodo continuado de 4 meses u 8 alternos en 12. En tal caso, se producirá cesando los sobrantes de la siguiente forma:
- \* En función del colegio o colegios electorales donde se haya producido la reducción





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

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

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

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

### **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 2009 percibieran algunos de los conceptos retributivos expresados a continuación, los seguirán devengando en las condiciones recogidas para cada uno de ellos y salvo que individualmente puedan negociar con la Dirección de la Empresa lo contrario.

#### **Segunda. Convenio único o unificación de Convenios.**

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





## Anexo 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 las siguientes:

1. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma, se cause perjuicio de consideración a la Empresa.
2. Entregarse a juegos dentro de la jornada de trabajo.
3. La resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o de actualización de medios o sistemas que se pretendan introducir en la Empresa, así como negarse a utilizar el control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa se considerará falta muy grave.
4. Simular la presencia de otro al trabajo fichando por él.
5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
6. La reiteración o reincidencia en falta leve aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

### Apartado Tres. Faltas muy graves.

Se califican como Faltas Muy Graves las siguientes:

1. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa, o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
3. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja, por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
4. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
5. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada, tanto de la Empresa como de sus clientes.
6. Dedicarse a actividades que impliquen competencia desleal hacia la Empresa, y supongan un grave perjuicio para la misma.
7. Los malos tratos de palabra y obra a los jefes, compañeros o subordinados.
8. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
9. La disminución no justificada en los rendimientos de trabajo.
10. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.

#### **Apartado Cuatro. Sanciones.**

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

##### A. Por Faltas Leves:

- \* Amonestación verbal
- \* Amonestación por escrito

##### B. Por Faltas Graves:

- \* Traslado de puesto
- \* Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.



## C. Por Faltas Muy Graves:

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

\* Despido

**Apartado Cinco. Prescripción.**

Las Fastas Leves prescribirán a los diez días, las Graves a los veinte días y las Muy Graves a los sesenta días, a partir de la fecha en la que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberla cometido.

**TABLA SALARIAL DESDE 01.01.09 AL 31.03.09 (PROVISIONAL)**

(Resulta de aplicar el incremento del 0.00%+1.25% sobre el importe anual de la tabla vigente al 01.04.2008)

GRUPO	CATEGORÍAS	COEF.	SALARIO			PLUS CONVENIO			GRATIFICACIÓN CORPUS	TOTAL ANUAL	AD PERSONAM 14.61 COEF.
			DIARIO	MENSUAL	ANUAL	DIARIO	MENSUAL	ANUAL			
GRUPO 1	TITULADO GRADO SUPERIOR JEFE DE VENTAS	2.50	41.1035	1.245.95	19.935.17	13.8923	421.11	6.737.74	764.54	27.437.46	36.52
GRUPO 2	TITULADO GRADO MEDIO JEFE REGIONAL DE VENTAS KDY ACCOUNT SENIOR	2.10	34.1057	1.033.83	16.541.26	13.8923	42.11	6.737.74	764.54	24.043.54	30.68
GRUPO 3	JEFE DE PRIMERA JEFE DE EQUIPO DE VENTAS SENIOR KDY ACCOUNT JUNIOR	1.90	33.3252	1.010.17	16.162.72	13.8923	421.11	6.737.74	764.54	23.665.00	27.75
GRUPO 4	JEFE DE SEGUNDA JEFE DE EQUIPO DE VENTAS JUNIOR	1.65	31.4005	951.83	15.229.24	13.8923	421.11	6.737.74	764.54	22.731.52	24.10
GRUPO 5	OFICIAL PRIMERA ADMINISTRATIVO GESTOR COMERCIAL SENIOR OFICIAL 1º OBRERO JEFE DE EQUIPO	1.50	30.0414	910.63	14.570.08	13.8923	421.11	6.737.74	764.54	22.072.36	21.91
GRUPO 6	OFICIAL SEGUNDA ADMINISTRATIVO GESTOR INTRODUCTOR OFICIAL 1º OBRERO	1.30	29.6410	868.21	13.891.30	13.8923	421.11	6.737.74	764.54	21.393.58	18.99
GRUPO 7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO INTRODUCTOR OFICIAL 2º OBRERO	1.20	27.9289	846.59	13.545.51	13.8923	421.11	6.737.74	764.54	21.047.79	17.53
GRUPO 8	AYUDANTE OBRERO	1.10	25.7485	780.50	12.488.02	13.8923	421.11	6.737.74	764.54	19.990.30	16.07
GRUPO 8	AUXILIAR ADMINISTRATIVO AUXILIAR OBRERO	1.00	25.7485	780.50	12.488.02	13.8923	421.11	6.737.74	764.54	19.990.30	14.61
GRUPO 9	AUXILIAR ADMINISTRATIVO AUXILIAR OBRERO	1.00	20.7542	629.11	10.065.77	13.8923	421.11	6.737.74	764.54	17.568.05	14.61

**Anexo 3 Entrega de cervezas (sin cargo) a personal de la empresa.**

SR/a

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

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

<b>CODIGO</b>	<b>FORMATO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>RETIRADA</b>	<b>ENVASE DEVUELTO</b>
1011	1/5 ALHAMBRA	DOS		
1029	1/4 ALHAMBRA N.H.	DOS		
1031	1/b ALH. ESPECIAL	DOS		
1071	1/5 ALH. SIN	DOS		
1076	1/4 ALH. SIN N.R.	DOS		

<b>CODIGO</b>	<b>FORMATO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>RETIRADA</b>	<b>ENVASE DEVUELTO</b>
1047	1/3 RESERVA 1925	UNA		
4131	1/3 NEGRA N. H.	UNA		
4103	1/3 ALH. ESPECIAL N.P.	UNA		
4134	1/3 MEZQUITA	UNA		
6034	AGUA MINERAL NATURA CAJA 12X1.5 L.	TRES		

**SE PUEDEN COMBINAR ENTRE SI**

<b>CODIGO</b>	<b>FORMATO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>RETIRADA</b>	<b>ENVASE DEVUELTO</b>
1011	1/5 ALHAMBRA	UNA		
1029	1/4ALHAMBRA N.H.	UNA		
1031	1/b ALH. ESPECIAL	UNA		
1071	1/5 ALH. SIN	UNA		
1075	1/4 ALH. SIN N.D.	UNA		
6034	AGUA MINERAL NATURA CAJA 12X1.5 L.	DOS		

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

<b>CODIGO</b>	<b>FORMATO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>RETIRADA</b>	<b>ENVASE DEVUELTO</b>
1034	ALHAMBRA PREMIUM AGEN. LATAS	UNA		
6034	AGUA MINERAL NATURA CAJA 12X1.5 L.	UNA		
1074	ALHAMBRA SIN LATA 33CL.	UNA		
6034	AGUA MINERAL NATURA CAJA 12X1.5 L.	UNA		
4206	ALHAMBRA ESPECIAL LATA 33 CL.	UNA		
6034	AGUA MINERAL NATURA CAJA 12X1.5 L.	UNA		

**FIRMAS DE CONFORMIDAD**

**RECEPTOR**

**ALMACEN**

**FECHA DE RETIRADA**

