

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ALHAMBRA SERVICIOS DE GESTIÓN, S.L.

**Años 01.01.2009 - 31.12.2015**

### Capítulo I Disposiciones Generales.

#### **Artículo 1. Objeto.**

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

#### **Artículo 2. Ámbito personal y territorial.**

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

#### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

Este Convenio surtirá efectos plenos desde el día 1 de enero del 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 económicas y de trabajo pactadas en el presente Convenio, compensan y sustituyen a las existentes en la Empresa con anterioridad a su vigencia.

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

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

#### **Artículo 6. Vinculación a la totalidad.**

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

#### **Artículo 7. Tramitación del Convenio.**

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

#### **Artículo 8. Comisión de interpretación y vigilancia del Convenio.**

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

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

En caso de desacuerdo, el tema deberá ser sometido a la mediación o conciliación del Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Colectivo 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:

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

## Artículo 13. Complemento por antigüedad.

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

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

### COEFICIENTES

GRUPO 1: 2,50

GRUPO 2: 2,10

GRUPO 3: 1,90



GRUPO 4: 1,65

GRUPO 5: 1,50

GRUPO 6: 1,30

GRUPO 7: 1,20

GRUPO 8: 1,00

GRUPO 9: 1,00

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

#### **Artículo 14. Plus de Convenio.**

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

#### **Artículo 15. Pluses varios.**

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

#### **Artículo 16. 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 17. 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 764,53 euros.

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

### **Artículo 18. 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 19. Entrega de cerveza al personal activo.**

### **A) CERVEZA SIN CARGO.**

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

La entrega de cerveza “sin cargo” tendrá las siguientes limitaciones:

-Unidades de embalaje completas.

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

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

-Máximo dos unidades de embalaje, si son de cerveza

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

-Máximo tres unidades de embalaje, si son de agua

La combinación de artículos será establecida en reunión anual de la comisión paritaria, con los límites antes descritos. Se conformará la lista de producto de forma fija para cada anualidad.

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

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

### **B) CERVEZA CON CARGO.**

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

## **Artículo 20. Pago de remuneraciones.**

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

los mismos el valor de la fecha de su devengo.

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

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

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

### **Artículo 21. Gastos de viaje.**

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

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

### **Artículo 22. Jornada y calendario laboral.**

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

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

La jornada se distribuirá de lunes a viernes, a razón de ocho horas diarias. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de



la jornada diaria el trabajador se encuentre prestando sus servicios en el puesto de trabajo.

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

### **Artículo 23. Horario de trabajo.**

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

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

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

De lunes a jueves:

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

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

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

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

Tiempo de prestación efectiva: 8,5 horas

Viernes:

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

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

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

Tiempo de trabajo efectivo: 6 horas.

Cuando por motivos de organización, la jornada deba prestarse en horario continuado de trabajo de 8 horas, se dispondrá de 20' de descanso no





recuperable, predeterminándose la banda horaria para su disfrute.

#### **Artículo 24. 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.

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 25. Permisos y licencias con sueldo.**

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

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

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

c) 5 días naturales por defunción del cónyuge.

d) 2 días naturales en los casos de fallecimiento o enfermedad grave u





hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el evento se produce en provincia distinta a la de residencia del trabajador se ampliará a 4 días naturales, pudiendo ser ampliado este plazo a juicio de la empresa y a petición del trabajador.

e) 1 día por matrimonio de hijos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Artículo 26. 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 27. 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 28. Período de prueba.**

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

### **Artículo 29. Plazo de preaviso por cese voluntario.**

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

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

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

## **Capítulo V Prestaciones Sociales y Asistenciales.**

### **Artículo 30. 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.

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

### **Artículo 31. Seguro Colectivo de Vida.**

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

Fijadas las contingencias en muerte derivada de cualquier causa e Incapacidad Permanente, en los grados considerados por la Seguridad Social como "Total", "Absoluta y "Gran Invalidez".

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

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

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

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

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

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

### **Artículo 32. 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 33. Seguridad y salud laboral.**

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

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

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

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

### **Artículo 34. Clasificación profesional.**

La clasificación del personal que a continuación se determina, es meramente enunciativa, no limitativa y en modo alguno supone la obligación de tener

provistas las plazas enumeradas en tanto la organización del trabajo y las necesidades de la Empresa no lo requieran.

#### Categorías

GRUPO 1 Titulado de Grado Superior

GRUPO 2 Titulado de Grado Medio

GRUPO 3 Jefe de Primera

GRUPO 4 Jefe de Segunda

GRUPO 5 Oficial de Primera

GRUPO 6 Oficial de Segunda

GRUPO 7 Auxiliar 1.2

GRUPO 8 Auxiliar 1

GRUPO 9 Auxiliar y Teleoperadora

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

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

#### **Artículo 35. Movilidad geográfica.**

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

### **Capítulo VII Régimen Disciplinario.**

#### **Artículo 36. Faltas leves.**



Se clasifican como faltas leves, las siguientes:

1. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta (salvo caso de fuerza mayor), la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, por breve tiempo.
3. Descuidos en la conservación del material.
4. No atender a nuestros clientes con la corrección y diligencia debida.
5. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

### **Artículo 37. Faltas graves.**

Se califican como faltas graves las siguientes:

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

### **Artículo 38. Faltas muy graves.**

Se califican como Faltas Muy Graves las siguientes:

1. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el





hurto o robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa, o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

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

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

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

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

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

8. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

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

### **Artículo 39. Sanciones.**

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

A. Por Faltas Leves:

\*Amonestación verbal

\*Amonestación por escrito

B. Por Faltas Graves:

\*Traslado de puesto

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

C. Por Faltas Muy Graves:

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

\* Despido

#### **Artículo 40. Prescripción.**

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

### **Capítulo VIII Derechos de los Representantes de los Trabajadores.**

#### **Artículo 41. Crédito horario.**

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

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

#### **Artículo 42. Información a los representantes de los trabajadores.**

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

#### **Artículo 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 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 les entenderán mantenidas las garantías previstas en el caso de cese hasta el término del mandato electoral para el que fueron elegidos.

### **Disposiciones transitorias.**

Primera. Reconocimiento individual de retribuciones.

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

Segunda. Situación de cobro de las pagas extraordinarias.

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

Tercera. Convenio único o unificación de Convenios.

La Dirección General del Grupo Alhambra Alimentaria se compromete a la negociación de un convenio único o unificado, que sustituya a éste, si existiese acuerdo mayoritario de los representantes de los trabajadores de las empresas del Grupo, integradas exclusivamente en el negocio de la 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.

### **Disposiciones finales.**





Única. Derecho Supletorio

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

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

SR. /A

Trabajador/a de esta EMPRESA con número de empleado , retira de esta ALMACEN la cantidad de cajas y tipos de cerveza

Corresponde a la enteja gratuita del mes de la fecha. Cuyo recuadro se señala con una cruz y que

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

CÓDIGO	FORMATO	CANTIDAD	RETIRADA	ENVASE DEVUELTO
1011	1/b ALHAMBRA	DOS		
1099	¼ ALHAMBRA	DOS		
	N.R.			
1031	1/5 ALH. ESPECIAL	DOS		
10/1	1/b ALH. SIN	DOS		
10/6	¼ ALH.SIN N.R.	DOS		
CÓDIGO	FORMATO	CANTIDAD	RETIRADA	ENVASE DEVUELTO
104	1/b RESERVA 1925	UNA		
4131	1/3 NEGRA N.R.	UNA		
1153	1/3 ALH. ESPECIAL N. H.	UNA		
4134	1/3 MEZQUITA	UNA		
0034	AGUA MINERAL NATURA CAJA 12X1.5 L.	TRES		

**SE PUEDEN COMBINAR ENTRE SI**

CODIGO	FORMATO	CANTIDAD	RETIRADA	ENVASE DEVUELTO
1011	1/b ALHAMBRA	UNA		
1029	1/M ALHAMBRA	UNA		
	N.R.			
1031	1/5 ALH. ESPECIAL	UNA		
10/1	1/b.ALH. SIN	UNA		
10/6	¼ ALH. SIN N.R.	UNA		

0034 AGUA MINERAL DOS  
NATURA  
CAJA12X1.5 L.

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

CÓDIGO	FORMATO	CANTIDAD	RETIRADA	ENVASE DEVUELTO
1034	ALHABRA PREMIUM LAGER LATAS	UNA		
0034	AGUA MINERAL NATURA CAJA 12X1.5 L.	UNA		
1074	ALHAMBRA SIN LATA 33cl.	UNA		
0034	AGUA MINERAL NATURA CAJA 12X1.5 L.	UNA		
4208	ALHABRA ESPECIAL LATA 33 cl.	UNA		
0034	AGUA MINERAL NATURA CAJA 12X1.5 L.	UNA		

FIRMAS DE CONFORMIDAD

RECEPTOR

ALMACEN

FECHA DE RETIRADA

**Anexo 2 Tabla salarial desde 01.01.09 al 31.12.09 (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			GRATIFICACIÓN CORPUS	TOTAL ANUAL	AD.PERSONAM 14.61 COEF.
			DIARIO	MENSUAL	ANUAL	DIARIO	MENSUAL	ANUAL			
GRUPO 1	TITULADO GRADO SUPERIOR	2.50	53.0130	1.606.95	25.711.30	1.9828	60.10	961.68	764.53	27.437.51	36.51
GRUPO 2	TITULADO GRADO MEDIO	2.10	46.0151	1.394.83	22.317.30	1.9828	60.10	961.68	764.53	24.043.52	30.67
GRUPO 3	JEFE DE PRIMERA	1.90	45.2344	1.371.17	21.938.69	1.9828	60.10	961.68	764.53	23.664.90	27.75
GRUPO 4	JEFE DE SEGUNDA	1.65	43.3103	1.312.84	21.005.49	1.9828	60.10	961.68	764.53	22.731.71	24.10
GRUPO 5	OFICIAL DE PRIMERA	1.50	41.9509	1.271.64	20.346.18	1.9828	60.10	961.68	764.53	22.072.39	21.91
GRUPO 6	OFICIAL DE SEGUNDA	1.30	40.5517	1.229.22	19.667.58	1.9828	60.10	961.68	764.53	21.393.79	18.99
GRUPO 7	AUXILIAR 1.2	1.20	39.8385	1.207.60	19.321.66	1.9828	60.10	961.68	764.53	21.047.88	17.53
GRUPO 8	AUXILIAR 1	1.00	37.6581	1.141.51	18.264.18	1.9828	60.10	961.68	764.53	19.990.40	14.61
GRUPO 9	AUXILIAR OPERADORA	1.00	32.6634	990.11	15.841.74	1.9828	60.10	961.68	764.53	17.567.96	14.61



**Alhambra Servicios de Gestión S.L.**

BOP , 22 de enero del 2010

Página 22 de 22

