CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ANDALUZA DE CERVEZAS Y BEBIDAS, S.L

Título I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito 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 de 2006 y tendrá vigencia para la revisión económica, hasta el día 31 de marzo de 2011, y para el resto de su contenido hasta el 31 de marzo de 2009.

El presente Convenio se considerara 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 2006, hasta el 31 de marzo de 2007: IPC real, acumulado en el periodo, mas 0,5%.

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

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

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

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

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

Artículo 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.

Artículo 5. Grupos y categorías profesionales.

Título II. Clasificación profesional.

Grupos profesionales	1. TÉCNICOS	2. ADMINISTRATIVOS.	3. OBREROS
Categorías profesionales	1.1.Titulado Grado Superior	1.1. Titulado Grado Superior	1.1.Oficial Primera Jefe Equipo
	1.2.Titulado Grado Medio	1.2. Titulado Grado Medio	1.2. Oficial de Primera
	1.3. Jefe de Primera	1.3. Jefe de Primera	1.3. Oficial de Segunda
	1.4. Jefe de Segunda	1.4. Jefe de Segunda	1.4. Ayudante
	1.5. Oficial de Primera	1.5. Oficial de Primera	1.5. Auxiliar
	1.6. Oficial de Segunda	1.6. Oficial de Segunda	1.6. Subalterno
	1.7. Auxiliar II	1.7. Auxiliar II	
	1.8. Auxiliar I	1.8. Auxiliar I	
	1.9. Subalterno	1.9. 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 periodo.

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. 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 secretaria, 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 8. Jornada laboral.

Se establece para todos los trabajadores de la empresa la jornada laboral de cuarenta horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, ambos inclusive, salvo lo dispuesto en el penúltimo párrafo del artículo 10, a razón de ocho horas diarias.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tar1to al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre prestando sus servicios en el puesto de trabajo.

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

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 9. 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 10. Turnos y horarios de trabajo.

Se establecen los siguientes horarios: En jornada continuada:

Con carácter general: de 06 á 14, de 07 á 15, de 14, á 22, y de 22 á 06 horas.

En Departamento de Logística, además, de 16 á 24 horas.

En Departamento de Operaciones, además, de 15 á 23 horas.

En Departamento de Administración, solo de 07 á 15 y de 14 á 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 finalizara a las 18 horas.

Los trabajadores de los departamentos que por necesidades de la actividad productiva atrasen la jornada del tumo 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 25.

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 mantendré 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 11. Horas extraordinarias.

Las horas que excedan de la jornada normal de trabajo de este Convenio se compensaran 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 12. 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 tumos de guardia nocturnos será semanal, en los días laborables de la semana, de lunes a viernes, incluyendo los silbados o festivos afectados por el retraso de la jornada nocturna a que hace alusión el artículo 10 (Turnos y horarios de trabajo) de este convenio y se señalaran 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 13. 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 estableceré 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 Empresa.

Artículo 14. 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 15. 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 16. Vacaciones.

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

Se considerará "época estival" la comprendida entre mediados de junio y mediados de septiembre. Se determinarán las fechas exactas para habilitar 7 periodos de vacaciones, de una duración de 2 semanas completas cada uno y que comenzarán siempre en lunes. La asignación a los turnos de época estival se efectuará por la empresa, atendiendo al interés organizativo y productivo, siendo el reparto de los trabajadores en los 7 periodos en número iguales por tumo 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 74,01€, 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 periodo estival.

Se mantiene el Plus Adicional de Vacaciones, en la cantidad de 333,08€, 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 periodo 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 periodos de incapacidad temporal se estará a lo establecido en el Convenio n° 132 de la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.) respecto a esta materia.

El calendario y programación de las vacaciones seré 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 periodo vacacional, dentro de cada año natural.

Artículo 17. 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* 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 trabajadora de su cónyuge.

h) Por el tiempo indispensable para asistir al entierro o funeral en caso de fallecimiento de tío/a político 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 18. 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 de diez días.

Título VI. Retribuciones y condicionado económico.

Artículo 19. 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 20. 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 21. 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 9, se les compensará con la cantidad de 2,96 € 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 22. Complemento ad-personam 1995.

Exclusivamente percibirán este complemento aquellos trabajadores que en

31.07.1995 tuvieran la condición de fijos, en compensación a la desaparición del concepto antigüedad. Por tanto, no será de aplicación a los trabajadores que adquieran la mencionada condición a partir del día 01.08.1995.

El referido complemento, que se abonará bajo el concepto Complemento Ad-Personam 1995, lo seguirán devengando hasta alcanzar el tope del 60 por 100 los trabajadores a los que hace mención el párrafo primero, a razón del 10 por 100 cada cuatro años. En los casos en que solo queden dos años para alcanzar el tope de los veinticuatro años que daba derecho a obtener el indicado 60 por 100, se aplicará éste porcentaje en la fecha que se alcance el mencionado límite, sin que tenga que transcurrir el cuatrienio completo.

El importe de este complemento se calculará sobre la base de 13,36 € la cual se multiplicara por el coeficiente de cada categoría profesional, 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).

Artículo 23. 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 periodos de descanso que les correspondan, con un máximo de ocho días al año, y una compensación económica de 28,12 € por cualquier sábado, domingo o festivo trabajado

Articulo 24. Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo 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 2,72 € por hora efectivamente trabajada.

Artículo 25. 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 21,10 € por cada atraso *de* jornada que realice en los mencionados días

Artículo 26. Plus de disponibilidad.

En compensación a la situación de disponibilidad, prevista en el artículo 12, los trabajadores afectados percibirán un plus por cada noche de guardia señalada, a

razón de 7,40 € 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 27. Pluses.

Los pluses por dedicación, conocimientos especiales y cualesquiera otros existentes, que se vienen aplicando en la actualidad, se verán incrementados en los términos pactados en el artículo 3 del presente Convenio.

Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias.

Se mantienen las cuatro gratificaciones extraordinarias que se venían percibiendo en los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre, siendo la cuantía de cada una de ellas el importe de una mensualidad de los conceptos salariales fijos.

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

En los supuestos de incapacidad temporal no disminuirá el devengo del importe integro de las pagas extraordinarias, siempre que el trabajador se encuentre de alta en la Empresa a efectos de cotización a la Seguridad Social.

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

Artículo 29. Gratificación especial Corpus.

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

A) Trabajadores fijos de plantilla: 699,68 €

B) Trabajadores no fijos: Parte proporcional de la cantidad contemplada en el apartado A) al tiempo real de prestación de servicios, respecto al año natural.

Artículo 30. Gratificación de permanencia "Carlos Bouvard".

La gratificación Carlos Bouvard, instituida por la empresa en el año 1961 como recuerdo a su fundador, se abonará de acuerdo con la siguiente escala:

1. Al cumplir los 15 años de permanencia en la Empresa, 178,97 € y diploma.

2. Al cumplir los 20 años de permanencia en la Empresa, 280,70 € y diploma.

3. Al cumplir los 25 años de permanencia en la Empresa, 451,56 €, diploma e insignia de plata.

4. Al cumplir los 30 años de permanencia en la Empresa, 553,24 € y diploma.

5. Al cumplir los 35 años de permanencia en la Empresa, 646,81 €, diploma e insignia de oro.

6. Al cumplir los 40 años de permanencia en la Empresa, 732,27 € 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 31. 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 f1jas. 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 32. Plus de asistencia.

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

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

a) Por asistencia a consulta médica de la Seguridad Social, debidamente justificada, por tiempo no superior a tres horas cada una, y con un máximo de cinco ausencias durante el mencionado periodo de treinta días.

b) Por baja por incapacidad temporal.

c) Por días tomados a cuenta de las vacaciones anuales.

d) Por aquellos permisos retribuidos que conceden períodos de dos o más días.

Artículo 33. Dietas.

Los trabajadores que por necesidades del servicio hayan de trasladarse fuera del municipio de su centro de trabajo, dependiendo del tiempo empleado, podrán percibir las dietas siguientes:

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

Los mencionados importes serán revisados, de la siguiente forma:

En abril de 2007, con el IPC registrado entre 01.01.2006 y el 31.03.2007.

En abril de 2008, con el IPC registrado entre 01.04.2007 y el 31.03.2008.

En abril de 2009, con el IPC registrado entre 01.04.2008 y el 31.03.2009.

En abril de 2010, con el IPC registrado entre 01.04.2009 y el 31.03.2010.

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.

e) 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.

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 €, para 1 sola unidad de embalaje.

Máximo 12 €, para unidades de embalaje combinables.

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 articulas será establecida en reunión anual de la comisión paritaria, con los limites 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 articulo, 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, el seguro colectivo de vida que tiene suscrito en los riesgos y cuantías siguientes:

MUERTE, 10.572,66 €.

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

INVALIDEZ PERMANENTE ABSOLUTA, 10.572,66 €.

Los mencionados importes serán revisados, de la siguiente forma:

En abril de 2007, con el IPC registrado entre 01.01.2006 y el 31.03.2007.

En abril de 2008, con el IPC registrado entre 01.04.2007 y el 31.03.2008.

En abril de 2009, con el IPC registrado entre 01.04.2008 y el 31.03.2009.

En abril de 2010, con el IPC registrado entre 01.04.2009 y el 31.03.2010.

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

Ninguna responsabilidad alcanzara a la Empresa fuera de los supuestos y condiciones aquí recogidos, ni en caso de incumplimiento por la aseguradora. No obstante, cuando el trabajador por su estado de salud no estuviera asegurado según el presente artículo, la Empresa abonara 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 842,91€.

Igualmente, se reconoce el derecho a percibir la cantidad de 842,91 € a los trabajadores que causen bajan en la Empresa por haberles reconocido el organismo competente de la Seguridad Social una Invalidez Permanente en Grado de Total. Sí como consecuencia de la revisión periódica a la que pudiera estar sujeto el trabajador tuviera derecho a la reincorporación del puesto de trabajo reservado, éste se verá obligado a devolver el importe percibido con motivo de su baja anterior.

Artículo 36. Pago de remuneraciones.

El pago de las remuneraciones comprenderá para cada mes los conceptos f1jos 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 645,06 € a cuenta de la gratificación extraordinaria más próxima.

Título 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 cumplimente 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 entregaran 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 proporcior1al 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 si 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.

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

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

Además, se reconocen los siguientes derechos:

1. A instancias del Comité de Empresa o de al menos de un 33 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 da os 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 reciproca presentación de cada parte de los temas a tratar.

Artículo 45. 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 46. 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 critica 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 47. 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 2006, las vacaciones serán gestionadas siguiendo el mismo criterio del Convenio Colectivo expirado de Grupo Cervezas Alhambra, S.L., y que será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa hasta la entrada en Vigor del presente Convenio.