



Administración Autonómica

NÚMERO 2025043554

Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

Administración

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA CERVEZAS ALHAMBRA S.L.U PARA LOS AÑOS 2025 A 2028

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA CERVEZAS ALHAMBRA S.L.U PARA LOS AÑOS 2025 A 2028

VISTO el texto del **CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA CERVEZAS ALHAMBRA S.L.U PARA LOS AÑOS 2025 A 2028 (código de convenio 18000382011981)**, acordado entre la representación de la Empresa y de la de los trabajadores, presentado el día 17 de julio de 2025 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación económica, Industria, Conocimiento, y Universidades de la Junta de Andalucía en Granada,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL,
JOSE JAVIER MARTIN CAÑIZARES

Título I

Disposiciones generales

Artículo 1º. Ámbito personal, territorial y funcional.

El presente Convenio afectará a la totalidad de los/as Trabajadores/as por cuenta ajena que prestan servicios en la Empresa Cervezas Alhambra, S.L., en el centro de trabajo de Granada, dedicada a la Fabricación de Cerveza y ha sido suscrito entre la Representación Legal de los/as Trabajadores/as y la representación de la Dirección de la Empresa.

Quedan excluidos del mismo el personal adscrito al Grupo Directivo.

Artículo 2º. Vigencia, prórroga y denuncia

Este Convenio surtirá efectos plenos desde el día 1 de enero del 2025 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028.

El presente Convenio se considerará automáticamente prorrogado si no mediara denuncia expresa de las partes con una antelación mínima de tres meses.

Artículo 3º. 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.

Para el año 2025 se pacta un incremento salarial del 3% fijo sin revisión para todas las percepciones económicas, salvo para los conceptos que se haya pactado expresamente otra cantidad.

Los datos salariales reflejados en el presente convenio colectivo son los correspondientes al año 2025, en el que se incluye el incremento salarial del 3%.

Para el año 2026 se pacta un incremento del 2%. En caso de que el IPC real registrado por el Instituto Nacional de Estadística para dicho año sea a 31 de diciembre de 2026 superior a 2%, se efectuará una revisión salarial por la diferencia hasta un máximo de otro 0,5% adicional, quedando limitada, por tanto, la revisión salarial anual a un incremento máximo anual de 2,5%.

Para el año 2027 se pacta un incremento del 2%. En caso de que el IPC real registrado por el Instituto Nacional de Estadística para dicho año sea a 31 de diciembre de 2027 superior a 2%, se efectuará una revisión salarial por la diferencia hasta un máximo de otro 0,75% adicional, quedando limitada, por tanto, la revisión salarial anual a un incremento máximo anual de 2,75%.

Para el año 2028 se pacta un incremento del 2%. En caso de que el IPC real registrado por el Instituto Nacional de Estadística para dicho año sea a 31 de diciembre de 2028 superior a 2%, se efectuará una revisión salarial por la diferencia hasta un máximo de otro 0,75% adicional, quedando limitada, por tanto, la revisión salarial anual a un incremento máximo anual de 2,75%.

Artículo 4º. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, deberán ser consideradas globalmente, quedando las partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Título II

Clasificación profesional

Artículo 5º. Grupos profesionales

Grupos profesionales	1. TÉCNICOS	2. ADMINISTRATIVOS	3. OBREROS
Grupos profesionales	1. Titulado Grado Superior	1. Titulado Grado Superior	1. Oficial Primera Jefe Equipo
	2. Titulado Grado Medio	2. Titulado Grado Medio	2. Oficial de Primera
	3. Jefe de Primera	3. Jefe de Primera	3. Oficial de Segunda
	4. Jefe de Segunda	4. Jefe de Segunda	4. Ayudante
			5. Auxiliar
			6. Subalterno
	5. Oficial de Primera	5. Oficial de Primera	
	6. Oficial de Segunda	6. Oficial de Segunda	
	7. Auxiliar II	7. Auxiliar II	
	8. Auxiliar I	8. Auxiliar I	
	9. Subalterno	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 cinco años y se reconocerá automáticamente la categoría inmediata superior, de Auxiliar II en los grupos profesionales Técnico y Administrativo y de Ayudante en el grupo Obrero, cuando haya transcurrido el referido período.

Durante estos primeros 5 años, el/la trabajador/a percibirá el 75% de salario correspondiente a la categoría de Auxiliar I (Grupos Técnicos ó Administrativos) o Auxiliar (Grupo Obrero).

Cualquier modificación que se pretenda aplicar al anterior esquema de grupos y categorías profesionales necesitará la aprobación de la representación de los/as Trabajadores/as.

Artículo 6º. Movilidad funcional

Se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los/as Trabajadores/as (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

Título III

Contratación

Artículo 7º. Trabajadores fijos discontinuos

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados

2. Temporada: Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, la temporada o campaña durante la que prestarán sus servicios los/as Trabajadores/as fijos discontinuos es incierta, pues su inicio y finalización responden a circunstancias ajenas a la voluntad de la empresa. No obstante, a título ilustrativo, y sin que ello signifique que no pueda ampliarse o reducirse en un futuro, en la actualidad se entenderá comprendida en el espacio temporal que va desde la época más o menos próxima a Semana Santa hasta Navidades (aproximadamente primeros de marzo hasta finales de diciembre, teniendo un máximo de 9 meses anuales, salvo necesidades extraordinarias de producción).

3. Antes del final de la primera quincena de diciembre, la empresa comunicará a efectos meramente informativos a la Representación Legal de los/as Trabajadores/as un calendario con las previsiones de

llamamiento anual, o en su caso semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan en los periodo/s de campaña previsto/s. Posteriormente informará sobre los periodos finales de los llamamientos.

4. Llamamiento:

1. Orden:

El trabajador fijo discontinuo será llamado cada vez que sea necesario y vayan a realizarse las actividades y funciones para las que fue contratado, dentro de la temporada o campaña definida en el anterior apartado.

En función de las necesidades requeridas por el volumen de trabajo, el llamamiento se hará de forma gradual, entre todos los/as Trabajadores/as que ocupen un puesto en la misma área y por estricto orden de antigüedad.

2. Forma:

Se realizará un primer llamamiento telefónico.

Si resulta infructuoso se procederá a la comunicación escrita, con acuse de recibo, con una antelación mínima de 4 días naturales.

El trabajador que no acuda al llamamiento de una campaña, sin alegar y justificar documentalmente causa suficiente y ajena a la voluntad de dicho trabajador, perderá la condición de fijo discontinuo, entendiéndose extinguido su contrato por propia voluntad.

5. Salida:

1. Orden:

La empresa irá comunicando al trabajador fijo discontinuo el cese en la prestación de servicios para el que fue contratado, con una antelación de 7 días naturales.

El cese se realizará por orden inverso al que se realiza el llamamiento, no computándose vacaciones y descansos pendientes a estos efectos.

2. Liquidación

A los/as Trabajadores/as fijos discontinuos le serán liquidados todos los conceptos económicos, incluidos los de vencimiento periódico superior al mes.

Los días de vacaciones generados en cada campaña, prolongarán la vigencia de su contrato hasta el término de éstas, por lo que no entrarán en la asignación de turnos previstos de vacaciones.

6. Preferencia

Los/as Trabajadores/as fijos discontinuos contratados en virtud del presente artículo tendrán preferencia en la cobertura de las vacantes de puestos de trabajos fijos a tiempo completo que puedan producirse de la misma especialidad que la de éstos.

En tal caso, el acceso a vacantes se hará por orden de mayor antigüedad en el Departamento.

Artículo 8º. Ocupación de vacantes

Los puestos vacantes de trabajadores fijos de plantilla que la Empresa decida cubrir mediante promoción interna, excepto los que se refieran a puestos de jefatura y de confianza, entre los que se encuentran adscritos los de secretaría, funciones comerciales y custodia de fondos, se cubrirán mediante prueba de aptitud entre aquellos que ostenten igualmente la condición de fijos. La mencionada prueba de aptitud se desarrollará con arreglo a las siguientes normas:

- a) La convocatoria de las pruebas se expondrá en el tablón de anuncios de la Empresa, mediando como mínimo un plazo de 30 días entre la exposición mencionada y la práctica de las pruebas.

En la convocatoria figurarán los siguientes puntos:

1. Condiciones mínimas exigidas a los aspirantes.
2. Número de plazas, lugar y forma de presentar las solicitudes y materias que serán objeto de examen.
3. Lugar y fecha del examen.

- b) Para juzgar las pruebas de aptitud se constituirá en el seno de la Empresa un tribunal que estará formado por:

- Dos vocales designados por la Dirección, uno de los cuales será el presidente.
- Un vocal trabajador fijo de la Empresa, nombrado por la Dirección entre una terna presentada por la Representación Legal de los/as Trabajadores/as..
- Dos vocales designados por la Representación Legal de los/as Trabajadores/as.

- 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 9º. Jornada laboral

La jornada anual a realizar por los/as Trabajadores/as de la empresa, una vez descontadas las vacaciones anuales, los descansos acordados y otras que puedan estar convenidas será de 1.776 horas anuales y efectivas de trabajo.

Se acuerda el disfrute de un máximo de un día adicional de reducción de jornada, únicamente cuando alguno de los festivos anuales quede fijado en el calendario laboral oficial en sábado o domingo.

El régimen de días de convenio incluyendo éste, quedará de la siguiente forma:

Los días de convenio por exceso de jornada, serán fijados en el calendario laboral en “días de puente” a fin de evitar paradas de producción. En caso de que, una vez agotados los días de convenio por exceso de jornada, quedasen días festivos en martes o jueves, se podrá trasladar éstos a lunes o a viernes, evitando así paradas y arranques ineficientes, previo acuerdo con los Representantes de los/as Trabajadores/as.

La jornada se distribuirá de lunes a viernes, a razón de ocho horas diarias, salvo lo dispuesto en el último párrafo del artículo 11º. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre prestando sus servicios en el puesto de trabajo.

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

Todos los/as Trabajadores/as de la Empresa tienen jornada continuada de trabajo, salvo pacto en contrario, que deberá comunicarse a la Representación Legal de los/as Trabajadores/as.

Para las nuevas contrataciones se podrán efectuar contratos laborales en régimen de jornada continuada o de jornada partida para el personal de los departamentos de Administración, Expediciones e IAI, así como para los/as jefes/as de primera y jefes/as de segunda, los jefes/as de área y el director/a del centro. Los/as Trabajadores/as que actualmente tengan jornada partida mantendrán dicha jornada.

Artículo 10º. Jornada continuada

Se establece un período de descanso de veinte minutos para los/as Trabajadores/as que realicen la jornada completa continuada, considerándose dicho periodo de descanso como tiempo efectivamente trabajado.

Dicho descanso tendrá lugar entre las 9:00 y 10:30 horas de la mañana, 18:00 y 19:30 de la tarde y 0:00 y 01:30 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 11º. Turnos y horarios de trabajo

Se establecen los siguientes horarios:

- En jornada continuada. -

Con carácter general: de 06 a 14, de 07 a 15, de 14 a 22, de 22 a 06 y de 23 a 07 horas.
En Departamento de Logística, además, de 16 a 24 horas.

En Departamento de Operaciones, además, de 15 a 23 horas.
En Departamento de Administración, solo de 07 a 15 y de 14 a 22 horas.

- En jornada partida:

De lunes a jueves:

Horario de mañana:

Entrada: Entre las 08:00 y las 08:30, a elección del trabajador

Salida: A las 14:00

Posibilidad de un descanso de no más de 20 minutos, 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 minutos 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 de la Representación Legal de los/as Trabajadores/as para incluir cualquier otro no contemplado anteriormente.

Los días 5 de enero y 3 de mayo, la jornada laboral finalizará a las 18:00 horas.

Los/as Trabajadores/as de los departamentos que, por necesidades de la actividad productiva, adelanten la jornada del turno nocturno de la semana empezando la misma a las 22:00 horas del domingo o de cualquier festivo que caiga entre semana, o que atrasen la jornada del turno nocturno de la semana, de forma que aquella termine a las 6:00 horas del sábado o a las 6:00 horas de cualquier día festivo que caiga entre semana, tendrán derecho a la compensación económica que se establece en el artículo 25.

Artículo 12º. Horas extraordinarias

Las horas que excedan de la jornada normal de trabajo de este Convenio se compensarán con un incremento sobre el valor de las horas ordinarias normales, del 30%, si se realizan en días laborables, 40% si se realiza en sábados y del 50%, si se realizan en domingos y festivos.

No obstante, las horas extraordinarias realizadas en sábado y domingo que no permitan el disfrute del descanso del fin de semana legalmente establecido, serán compensados con un incremento sobre el valor de las horas ordinarias normal del 75%.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, según lo previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los/as Trabajadores/as, se podrá acumular el descanso semanal en un periodo de catorce días.

Artículo 13º. 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 Ingeniería de Activos Industriales (en adelante, IAI"), uno de la especialidad de mecánica y otro de la de electricidad/electrónica, que deberán estar localizados y a disposición de la Empresa para llevar a cabo con prontitud las reparaciones de las averías que se produzcan en los mencionados turnos nocturnos y para las que hayan sido requeridos.

La duración máxima de los turnos de guardia nocturnos será semanal, en los días laborables de la semana, de lunes a viernes, incluyendo los sábados o festivos afectados por el retraso de la jornada nocturna a que hace alusión el artículo 11 (Turnos y horarios de trabajo) de este convenio y se señalarán teniendo en cuenta el sistema de rotación entre los componentes de las especialidades de mecánica y electricidad /electrónica de la sección de IAI de la

Empresa.

Artículo 14º. Turnos de servicios mínimos

Los/as Trabajadores/as de la Empresa prestarán sus servicios en determinados días no laborables, en número máximo de ocho días al año, con arreglo a las siguientes condiciones:

1. Se establecerá un turno de servicios mínimos, que se atenderá preferentemente con los/as Trabajadores/as de la sección afectada y que será rotativo cuando la necesidad de la prestación laboral no alcance a todos los/as Trabajadores/as 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/as Trabajadores/as afectados y a la Representación Legal de los/as Trabajadores/as 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; en ésta condición excepcional se informará a la Representación Legal de los/as Trabajadores/as de dichas razones.

3. Como norma general cada trabajador realizará como máximo tres servicios mínimos consecutivos de forma obligatoria en el período de un mes natural.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa trabajará en la organización de los turnos con el objetivo de reducir en lo posible el número de Servicios Mínimos consecutivos por trabajador.

4. 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 a la Representación Legal de los/as Trabajadores/as.

5. A partir del año 2026 el número máximo de servicios mínimos será de 10 días al año. En el año 2026 estas jornadas excepcionales se retribuirán con un incremento del 50 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo, para el año 2027 con un incremento del 60% y para el año 2028 con un incremento del 70% sobre el valor de la hora ordinaria, si los trabajos se realizan en sábado, 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 la Representación Legal de los/as Trabajadores/as. No obstante, cuando en una misma semana se realicen dos servicios mínimos, el segundo se retribuirá con un incremento de un 10% adicional.

Artículo 15º. 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 16º. Movilidad geográfica

Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores (R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre). No obstante, en el supuesto de que el trabajador no aceptase el traslado que implique un cambio permanente de residencia a otra localidad y optará 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.

Titulo V

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 17º. Vacaciones

El período de vacaciones anuales retribuidas para todos los/as Trabajadores/as de la Empresa vinculados a este Convenio será de veintiún días laborables, más dos días que serán el 24 y 31 de diciembre. Los/as Trabajadores/as que ingresen o cesen dentro de cada año natural tendrán derecho a la parte proporcional al tiempo trabajado.

Se considerará época estival la comprendida entre mediados de junio y mediados de septiembre. A partir de la firma del presente Convenio, se determinarán las fechas exactas para habilitar 6 periodos de vacaciones, por quincenas

completas cada uno. La asignación a los turnos de época estival se efectuará por la empresa, atendiendo al interés organizativo y productivo, siendo el reparto proporcional de los/as Trabajadores/as en los 6 periodos de vacaciones.

La asignación a los turnos en época no estival (resto del año), reducirá al menos a la mitad el número de personas en cada uno de ellos, siendo igualmente asignados de acuerdo al interés organizativo y productivo.

Los períodos de vacaciones, que se seguirán rigiendo por los sistemas de proporcionalidad, de rotación anual y de no superposición de unos turnos con otros dentro de cada sección de los distintos departamentos de la Empresa, se procurará señalarlos completos cuando se programen fuera de la época estival.

Se establece con carácter general, para todas las categorías, un plus de vacaciones de un importe de 113,03€ para el año 2025, que se abonará bajo el concepto Plus General Vacaciones, proporcionalmente a los días de vacaciones a disfrutar en el año y preferentemente al inicio de las vacaciones en período estival.

Adicionalmente, los/as Trabajadores/as que perciban variables a lo largo del año, durante el periodo de vacaciones, tendrán derecho al percibo de un plus que se denominará "Plus variables vacaciones", el cual incluirá el promedio de los siguientes pluses: Plus de Jornada Continuada, Plus de Nocturnidad, Plus por Atraso o adelanto de Jornada Laboral Nocturna y Plus de Disponibilidad.

Dicho plus, que se abonará en el mes de Julio, se calculará tomando como referencia el promedio de los pluses variables mencionados y que el trabajador hubiera percibido de manera habitual, es decir, cuando los mismos hubieran sido percibidos durante seis meses o más dentro del periodo de doce meses anteriores al inicio de las vacaciones.

Se mantiene el Plus Adicional de Vacaciones, en la cantidad de 508,58€ para el año 2025, para aquellos/as Trabajadores/as 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 periodo en época estival.

Se podrán tomar hasta un máximo de cinco días laborables a cuenta de las vacaciones anuales fuera del período señalado en su programación por motivos suficientemente justificados y que el trabajador acreditará ante la Empresa. Los referidos días se compensarán con los equivalentes días laborables del período vacacional.

Con el mismo criterio, los/as Trabajadores/as que hayan tomado todos los días de sus vacaciones anuales correspondientes al año en curso, podrán tomar hasta un máximo de cinco días laborables a cargo de los días del año próximo.

En cuanto a los períodos de incapacidad temporal se estará a lo establecido en el Convenio nº 132 de la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.) respecto a esta materia.

El calendario y programación de las vacaciones será expuesto por la empresa en el tablón de anuncios, como forma de comunicación efectiva y previo conocimiento por la Representación Legal de los/as Trabajadores/as, 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/as Trabajadores/as tendrán derecho a anticipar el importe completo o parcial, en proporción a los días que tomen, de la gratificación extraordinaria más próxima siguiente al del inicio de su período vacacional, dentro de cada año natural.

Artículo 18º. Permisos y licencias con sueldo

Los/as Trabajadores/as, 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 o pareja de hecho
- b) 5 días laborables por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho.
- c) 2 días laborables por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en 2 días.

- d) 5 días laborables en los casos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera el cuidado efectivo de aquella.
- 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 para el día del sepelio por defunción de tío/a carnal o sobrino/a carnal del trabajador o de su cónyuge,
- h) Por el tiempo indispensable para asistir al entierro o funeral en caso de fallecimiento de tío/a político/a o sobrino/a político/a.
- i) 1 día por traslado del domicilio habitual dentro de la misma localidad y 2 si es fuera de la localidad.
- j) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes de cursos regulares encaminados a la obtención de un título académico o profesional.
- k) Por el tiempo indispensable para cumplimentar una citación pública, judicial o administrativa.
- l) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica de la Seguridad Social, exigiéndose el documento que acredite la asistencia.
- m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso a la Empresa y justificando la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo.
- n) En todos aquellos supuestos no contemplados en este artículo y recogidos en el artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los/as Trabajadores/as

Artículo 19º. 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.

Titulo VI

Retribuciones y condicionado económico

Artículo 20º. 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 21º. 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/as Trabajadores/as 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 22º. Plus de jornada continuada

A los/as Trabajadores/as, de los Departamentos de Envasado, Fabricación, Calidad e IAI, mientras las necesidades de organización productiva supediten a permanecer en su puesto de trabajo durante la totalidad de la jornada, sin

que puedan tomar el descanso a que se refiere el artículo 10º, se les compensará en el año 2025 con la cantidad de 4,48€ por cada día en que se produzca tal situación.

También serán acreedores al plus de jornada continuada los/as Trabajadores/as 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 23º. Plus trabajo en días no laborables

Se establece una compensación doble para los/as Trabajadores/as de la Sala de Máquinas (Calderas y Compresores), consistente en un día más a disfrutar en los períodos de descanso que les correspondan, con un máximo de ocho días al año, y una compensación económica en el año 2025 de 42,93€ por cualquier sábado, domingo o festivo trabajado.

Artículo 24º. Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 y las 6 horas, siempre que no obedezcan a trabajos que por su naturaleza sean nocturnos, se abonarán para todas las categorías con un complemento, para el año 2025, de 4,16€ por hora efectivamente trabajada.

Artículo 25º. Plus atraso o adelanto de jornada laboral nocturna

El Personal de los distintos departamentos, que por necesidades de la actividad productiva, adelanten la jornada del turno nocturno de la semana empezando la misma a las 22 horas del domingo o de cualquier festivo que caiga entre semana o que atrasen 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, en el año 2025, de 32,05€ por cada atraso de jornada que realice en los mencionados días.

Artículo 26º. Plus de disponibilidad

En compensación a la situación de disponibilidad, prevista en el artículo 13, los/as Trabajadores/as afectados percibirán un plus por cada noche de guardia señalada, a razón de 5 €/hora en el año 2025, 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 27º. Pluses varios

Los pluses por dedicación, complemento personal 95, conocimientos especiales y cualesquiera otros existentes, que se vienen aplicando en la actualidad, se verán incrementados en los términos pactados en el artículo 3º del presente Convenio.

Estos pluses serán abonados en un solo concepto, por la suma de todos ellos, denominado “Pluses varios (según convenio)”.

Artículo 28º. 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.

Mientras se mantengan 16 pagas, únicamente se emitirán 12 recibos salariales al final de cada uno de los meses, en los cuales incluirá el abono de las pagas extraordinarias.

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 día laborable anterior 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.

Entre finales del año 2025 y principios del año 2026, los/as Trabajadores/as percibirán las pagas extra de manera prorrateada en 12 pagas. La empresa comunicará a la representación de los/as Trabajadores/as la fecha definitiva de la puesta en marcha del nuevo sistema con un preaviso de al menos 1 mes.

Para aquellos/as Trabajadores/as que, a fecha de la firma del presente convenio colectivo, hubieran venido percibiendo las cuatro gratificaciones extraordinarias sin prorratear, podrán optar por: i) seguir manteniendo el actual sistema y percibir las pagas extras sin prorratear o ii) percibir las pagas extraordinarias prorrateadas en 12 mensualidades. Para el supuesto de que se opte por el prorrateo de 12 pagas extraordinarias, no se podrá optar nuevamente por percibir las sin prorratear.

En el plazo de 1 mes desde la firma del convenio colectivo, los/as Trabajadores/as comunicarán su opción respecto del prorrateo de las pagas extraordinarias. En caso de no comunicar ninguna opción se entenderá que ha optado por mantener el cobro en 16 pagas.

Artículo 29º. Gratificación especial Corpus

Todos los/as Trabajadores/as de la Empresa tendrán derecho a la gratificación que tradicionalmente se viene percibiendo con ocasión de las fiestas mayores granadinas, por importe de 2.000,02€ para el año 2025.

A partir del 1 de enero de 2026, los/as Trabajadores/as percibirán la gratificación especial de manera prorrateada en 12 pagas.

Para aquellos/as Trabajadores/as que, a fecha de la firma del presente convenio colectivo, hubieran venido percibiendo la gratificación del corpus sin prorratear, podrán optar por: i) seguir manteniendo el actual sistema o ii) percibirlo de forma prorrateada en 12 mensualidades. Para el supuesto de que se opte por el prorrateo de 12 pagas extraordinarias, no se podrá optar nuevamente por percibir las sin prorratear.

En el plazo de 1 mes desde la firma del convenio colectivo, los/as Trabajadores/as comunicarán su opción respecto del prorrateo de la paga del corpus. En caso de no comunicar ninguna opción se entenderá que ha optado por mantener el cobro en 16 pagas.

El periodo de devengo de esta gratificación extraordinaria es del 1 de junio al 31 de mayo

Artículo 30º. 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, 273,28€ y diploma.
2. Al cumplir los 20 años de permanencia en la Empresa, 428,62€ y diploma.
3. Al cumplir los 25 años de permanencia en la Empresa, 689,49 €, diploma e insignia de plata.
4. Al cumplir los 30 años de permanencia en la Empresa, 844,76€ y diploma.
5. Al cumplir los 35 años de permanencia en la Empresa, 987,63€, diploma e insignia de oro.
6. Al cumplir los 40 años de permanencia en la Empresa, 1.118,13€ 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/as Trabajadores/as acreedores a la presente gratificación en el mes de Octubre de cada año.

Artículo 31º. Plus variable de absentismo no consolidable

Todos los/as Trabajadores/as afectados por el presente Convenio, percibirán un plus variable de absentismo no consolidable, por importe de 113,26 euros brutos anuales, vinculado al índice general de absentismo del centro de producción de Granada, siempre que el índice de absentismo general sea el que se detalla a continuación:

- Objetivo de absentismo: el objetivo de absentismo medio del centro se sitúa en un 3%. Siendo éste el objetivo final a alcanzar durante la vigencia del Convenio Colectivo (año 2025). Cada año se entenderá conseguido dicho plus variable de absentismo, siempre que el índice de absentismo general del centro, se mejore a razón de 1/3 cada año, partiendo del cierre del índice de absentismo general del centro en el año
- Para este índice de absentismo se computarán todas las ausencias al trabajo, excluyendo: los casos G (enfermedades de larga duración), maternidad, paternidad y horas sindicales.

Artículo 32º. Complemento por incapacidad temporal

Todos los/as Trabajadores/as 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.

Artículo 33º. Viajes y desplazamientos

Los/as Trabajadores/as que por necesidades del servicio hayan de trasladarse fuera del municipio de su centro de trabajo verán compensados los gastos en los que incurran de acuerdo a lo previsto en el "Procedimiento para viajes y desplazamientos" de aplicación a Cervezas Alhambra s.l.u .
A efectos de cotización y retenciones de I.R.P.F. se aplicará a las compensaciones la normativa vigente en cada momento.

Artículo 34º. 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 anual 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, 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 Personas Cultura y Organización, pudiendo retirarse en un mismo mes hasta un total de seis lotes siempre que los vales sean del año en curso.

La retribución en especie contemplada en este artículo 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, con un límite anual de 50 cajas por empleado y un máximo mensual de 8 cajas.

Artículo 35º. 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 35.981,34€ para el año 2025, para todas las contingencias. Cuando sean derivadas de accidentes la mencionada indemnización se incrementará en un 25%.

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

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

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

En compensación a haberse suprimido el seguro colectivo de vida que cubría al Personal jubilado de la Empresa, todo trabajador fijo de plantilla que se encuentre en activo, una vez haya causado baja por jubilación, percibirá la cantidad de 1.287,06€.

Artículo 36º. Seguro colectivo de jubilación

Se establece un Plan de Previsión Social Empresarial regulado en su Reglamento y en el condicionado de la póliza. La aportación será a partir del año 2026, de 1% del salario pensionable. Para el salario pensionable se tendrá en cuenta los importes establecidos en el convenio colectivo de aplicación para los siguientes conceptos: salario base, plus convenio, gratificación extraordinaria, gratificación especial corpus y plus de vacaciones.

Artículo 37º. Pago de remuneraciones

El pago de las remuneraciones comprenderá para cada mes los conceptos fijos de dicho mes y los conceptos variables referidos al mes anterior.

El pago de las remuneraciones se hará mediante transferencia por medio de la entidad de crédito que cada trabajador elija libremente a comienzo de cada ejercicio económico, con entrega de la respectiva hoja salarial según lo previsto en el 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, podrá percibir como anticipo la cantidad de 984,97€ a cuenta de la gratificación extraordinaria más próxima.

Artículo 38º. Ayuda a familiares con discapacidad.

El/la trabajador/a activo en la empresa en el momento del abono de dicha ayuda, que tenga a su cargo un familiar con un grado de discapacidad oficialmente reconocido, igual o superior al 33%, percibirá una ayuda de 66,70€ brutos en cada una de las pagas ordinarias, como valor definitivo. En el caso de trabajadores eventuales se abonará la parte proporcional al tiempo en activo.

Para la percepción de esta ayuda, exclusivamente serán tenidos en cuenta: los hijos/a, padres y hermanos/as del/la trabajador/a, así como su cónyuge, con la condición de dependientes del trabajador.

Artículo 39º. Ayuda discapacidad trabajador/a.

El trabajador/a en activo en la empresa en el momento del abono de dicha ayuda y que acredite discapacidad, conforme al certificado oficial, igual o superior al 33%, percibirá una ayuda de 250euros brutos anuales. Asimismo, la compañía reintegrará un máximo de 277,94euros brutos anuales por el abono de medicinas siempre y cuando, según criterio del servicio médico, dichos medicamentos sean necesarios para el tratamiento de la discapacidad manifestada. En el caso de trabajadores eventuales se abonará la parte proporcional al tiempo en activo.

Artículo 40º. Fondo de préstamos.

Se crea un fondo de préstamos de 51.500€ que, gestionado por la empresa, ofrece la posibilidad de concesión de préstamos personales, Con las siguientes condiciones:

- Importe máximo del préstamo individual: 6.180euros.
- Motivos de solicitud: Para hacer frente a causas de necesidad del/la trabajador/a.
- Plazo máximo de amortización: 24 meses

Si el préstamo solicitado fuera devuelto dentro del ejercicio en el que se concede, se considerará anticipo personal.

Si el préstamo solicitado es devuelto en un periodo que supere el ejercicio en el que se concede, se aplicará el Interés Legal del dinero fijado en cada ejercicio, bien cobrándolo directamente junto con el préstamo o bien imputado como salario en especie en la nómina del/la trabajador/a.

Artículo 41º. Ayuda por estudios hijos.

Se establece para los/as Trabajadores/as que estén en activo en el momento del abono y para el año 2025, una ayuda por estudios de los hijos/as a cargo del/la trabajador/a, o del propio trabajador/a, en las siguientes cuantías con valores definitivos:

- Hijos/as de hasta 3 años: 120€ al año. Se requerirá justificación documental de matriculación en guardería
- Hijos/as de 4 a 16 años (a.i.): 150€ al año. Se requerirá justificación documental de matriculación que justifique la escolarización.
- Hijos/as de 17 a 24 años (a.i.) y que justifiquen el que cursan estudios: 170€ al año. Para estudios universitarios hasta los 24 años 200 €.

Los/as interesados/as entregarán la justificación documental en el Departamento de Personas, Cultura y Organización, en los plazos que se establezcan, que acredite el derecho a percibir la correspondiente ayuda a estudios por curso y año. En el caso de trabajadores eventuales se abonará la parte proporcional al tiempo en activo.

Artículo 42º. Ayuda por estudios empleados/as

Asimismo, aquellos/as Trabajadores/as/as que cursen estudios que mejoren su capacitación en la empresa y de duración inferior al tipo de contrato que les vincule con la misma, y con aprovechamiento justificado, se le reembolsará el 50% del coste de la matrícula con un máximo de 1.050€ brutos anuales durante la vigencia del convenio. Se requerirá justificación documental de matriculación en estudios de ESO, FP o universitarios.

Artículo 43º. Seguro médico a través del plan de compensación flexible

La empresa facilitará la posibilidad de la incorporación del trabajador a la póliza de seguro médico que en cada momento sea contratada por la Compañía, mediante un plan de compensación flexible (PCF), asumiendo el coste de la prima del seguro, el propio trabajador.

Título VII

Atenciones al personal pasivo

Artículo 44º. 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 45º. 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 46º. 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 47º. 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/as Trabajadores/as.

Artículo 48º. Vigilancia de la salud de los/as Trabajadores/as

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/as Trabajadores/as 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 49º. 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 realizada por los Servicios de Prevención, se entregarán los equipos de protección individual estimados como necesarios. Todos los/as Trabajadores/as 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 50º. Promoción y formación profesional

1. Los/as Trabajadores/as inscritos en cursos organizados en centros oficiales para la obtención de un título académico o profesional, tendrán derecho a:
 - a) Preferencia a elegir turnos de trabajo dentro de los existentes en la organización productiva de la Empresa, siempre que al término de los estudios que realice le permitan pasar al ciclo siguiente.
 - b) La reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un número de horas iguales a la mitad de las que dedique a la asistencia a clase, con reducción proporcional de sus retribuciones económicas.
 - c) Concurrir, sin pérdida de retribución económica, a los exámenes para la obtención del permiso de conducir, cuando éstos sean superados favorablemente.
2. Todos los cursos de interés general que la Empresa organice serán informados a través del tablón de anuncios, antes de que se impartan. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Empresa organizará por sí o a través de los medios que estime convenientes cursos de formación profesional, con el objeto de facilitar la promoción laboral de sus trabajadores, a cuyo efecto atenderá las sugerencias de la Representación Legal de los/as Trabajadores/as..

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/as trabajadores/as

Artículo 51º. Derecho de la representación colectiva

Se reconoce un crédito horario mensual de 20 horas, para los miembros de Representación Legal de los/as Trabajadores/as y Delegados de Prevención.

Asimismo, con carácter trimestral, la Representación Legal de los/as Trabajadores/as 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 de la Representación Legal de los/as Trabajadores/as o de al menos de un 33 por 100 de los/as Trabajadores/as 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 la Representación Legal de los/as Trabajadores/as.
4. La Dirección de la Empresa se reunirá con la Representación Legal de los/as Trabajadores/as 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.
5. La Representación Legal de los/as Trabajadores/as recibirá una asignación económica para sus gastos consistente en 20 € al mes. Dicha cantidad se emitirá en un único pago en el mes de enero por todo el año.

Artículo 52º. Adaptación de la Representación Legal de los/as Trabajadores/as por reducción significativa de la plantilla

En el supuesto que durante el mandato electoral de los representantes legales de los/as Trabajadores/as se produzca una disminución significativa de la plantilla y de conformidad con lo previsto en el RDL 2/2015, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los/as Trabajadores/as, se acomodará el número de representantes legales a lo que efectivamente determine el número de trabajadores de la plantilla

La disminución significativa deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Tratarse de una reducción igual o superior al 10% de la plantilla
- Registrarse durante un periodo continuado de 4 meses o 8 alternos en 12.

En tal caso, se producirá cesando los sobrantes de la siguiente forma:

- En función del colegio o colegios electorales donde se haya producido la reducción
- En primer lugar, en caso de haber ocurrido, el miembro elegido por redondeo de resultados y en orden

- inverso a su aparición en lista.
- En caso de igualdad de representantes, uno de cada lista, comenzando por la lista de menor número de votos registrados.
- El orden de los miembros cesantes vendrá determinado por el orden inverso de su aparición en las listas de cada candidatura.

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

Artículo 53º. Derecho de reunión

La Representación Legal de los/as Trabajadores/as 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.

La Representación Legal de los/as Trabajadores/as 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 Empresa.

El personal dispondrá de un máximo de cuatro horas anuales para la asistencia a las Asambleas dentro del horario de trabajo. Las asambleas se registrarán por lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los/as Trabajadores/as.

Artículo 54º. 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/as Trabajadores/as de la Empresa el derecho a expresar libremente sus opiniones dentro de su centro de trabajo, tanto de palabra como por escrito, sin perturbar en ningún momento el desarrollo normal de las tareas. El indicado derecho incluye el ejercicio de crítica por los/as Trabajadores/as a la gestión empresarial.

La Representación Legal de los/as Trabajadores/as 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 legal de los/as Trabajadores/as/as.

La información escrita que la Representación Legal de los/as Trabajadores/as pueda facilitar a los/as Trabajadores/as/as que representan 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 55º. Inviolabilidad de la persona del trabajador

Solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador/a, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador/a y se contará con la asistencia de un representante legal de los/as Trabajadores/as o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

Título XI

Igualdad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Artículo 56º. Igualdad

Ambas partes se comprometen a fomentar la difusión y aplicación del Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres de la empresa Cervezas Alhambra, S.L.U. cuya vigencia data desde el 24 de enero del 2022 hasta el 24 de enero del 2026.

Título XII

Régimen disciplinario

Artículo 57º. Régimen disciplinario

Faltas

Las normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresarios.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable del trabajador/a, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Título.

Toda falta cometida por los/as Trabajadores/as/as se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador/a.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los/as Trabajadores/as/as, si los hubiere.

Graduación de las faltas.

Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2. Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.
- e) La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la

empresa.

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

n) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1, d) y e), del presente artículo.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

p) El abuso de autoridad por quienes desempeñen funciones de mando.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) Las derivadas de los apartados 1, d), y 2, f), 1) y m), del presente artículo.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal pactado.

j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

l) El acoso sexual o por razón de sexo, las violencias sexuales, el acoso y la violencia contra las personas LGTBI y cualquier otra forma de acoso discriminatorio, así como la simulación o denuncia falsa por acoso

ll) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, y/o despido disciplinario.

Título XIII

Disposiciones finales y transitorias

Disposición final primera. Comisión de interpretación del Convenio

Para la interpretación del presente Convenio se crea una Comisión Mixta integrada por dos representantes de la Representación Legal de los/as Trabajadores/as, elegidos de entre sus miembros, y otras dos personas designadas por la Dirección de la Empresa. En caso de desacuerdo en su interpretación o inaplicación en los términos previstos en el artículo 82 del ET, el tema deberá ser sometido a la mediación o conciliación en del Servicio 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/as Trabajadores/as será de 2, si el órgano de representación es menor o igual a 5 y 3 si es superior a 5.

Disposición final segunda. Acceso a la jubilación

La empresa ofrecerá la jubilación parcial a las personas nacidas entre los años 1963 a 1967 (ambos inclusive) susceptibles de acogerse al Real Decreto de la Industria Manufacturera antes del 31 de diciembre de 2028.

Disposición transitoria primera. Complemento de antigüedad

Para todo el personal con la condición de fijo en plantilla a fecha 31 de diciembre de 2013, 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 20,41€, importe que se multiplicará por el coeficiente de cada categoría profesional indicados en la tabla salarial, por el tanto por ciento que acumulen los cuatrienios acreditados y por 485 días, y el resultado de esta operación se dividirá entre las 16 pagas.

Para incorporaciones posteriores a 31 de diciembre de 2013, se mantiene la eliminación del complemento de antigüedad.

Disposición transitoria segunda. Garantía de empleo

Durante los años 2025 a 2028 inclusive, la Empresa mantendrá al menos el mismo número de plantilla con contrato indefinido existente a la firma de éste, excluyendo en su cómputo las amortizaciones que se produzcan como consecuencia de inversiones.

Así mismo serán excluidas, siempre que la empresa decida amortizar el puesto, las bajas que puedan producirse por motivos ajenos a la voluntad de la empresa, entre otras y con carácter no excluyente se entenderán como tales las siguientes: las jubilaciones ordinarias, anticipadas y parciales, así como, las derivadas de un despido procedente con sentencia firme, traslados y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

ANEXO 1

GRUPO	CATEGORIA	SALARIO BASE			PLUS COMINO + PLUS ASISTENCIA			GUARICACION NOCTURNAS	PLUS GENERAL VACACIONES	IMPORTE ANUAL SE-PC (x-485)	BASE DARS	
		DARS	MENSUAL	ANUAL	DARS	MENSUAL	ANUAL				AD PERSONAM	
		EUROS	EUROS	(x-485)	EUROS	EUROS	(x-485)				20,05	* COEF
TECNICO	Titulado Grado Superior	56,19	1.703,36	27.253,70	19,08	578,42	9.254,69	1.941,77	111,02	38.561,19	50,13	
	Titulado Grado Medio	46,59	1.412,18	22.594,94	19,08	578,42	9.254,69	1.941,77	111,02	33.902,43	42,11	
	Jefe de Primera	45,52	1.379,71	22.075,37	19,08	578,42	9.254,69	1.941,77	111,02	33.382,85	38,10	
	Jefe de Segunda	42,87	1.299,64	20.794,17	19,08	578,42	9.254,69	1.941,77	111,02	32.101,66	33,09	
	Oficial de Primera	41,01	1.243,08	19.889,32	19,08	578,42	9.254,69	1.941,77	111,02	31.196,80	30,08	
	Oficial de Segunda	39,09	1.184,85	18.957,55	19,08	578,42	9.254,69	1.941,77	111,02	30.265,03	26,07	
	Auxiliar II	38,11	1.155,17	18.482,76	19,08	578,42	9.254,69	1.941,77	111,02	29.790,25	24,06	
	Auxiliar I	35,12	1.064,46	17.031,33	19,08	578,42	9.254,69	1.941,77	111,02	28.338,82	20,05	
	Subalterno	35,12	1.064,46	17.031,33	19,08	578,42	9.254,69	1.941,77	111,02	28.338,82	20,05	
ADMINISTRATIVO	Titulado Grado Superior	56,19	1.703,36	27.253,70	19,08	578,42	9.254,69	1.941,77	111,02	38.561,19	50,13	
	Titulado Grado Medio	46,59	1.412,18	22.594,94	19,08	578,42	9.254,69	1.941,77	111,02	33.902,43	42,11	
	Jefe de Primera	45,52	1.379,71	22.075,37	19,08	578,42	9.254,69	1.941,77	111,02	33.382,85	38,10	
	Jefe de Segunda	42,87	1.299,64	20.794,17	19,08	578,42	9.254,69	1.941,77	111,02	32.101,66	33,09	
	Oficial de Primera	41,01	1.243,08	19.889,32	19,08	578,42	9.254,69	1.941,77	111,02	31.196,80	30,08	
	Oficial de Segunda	39,09	1.184,85	18.957,55	19,08	578,42	9.254,69	1.941,77	111,02	30.265,03	26,07	
	Auxiliar II	38,11	1.155,17	18.482,76	19,08	578,42	9.254,69	1.941,77	111,02	29.790,25	24,06	
	Auxiliar I	35,12	1.064,46	17.031,33	19,08	578,42	9.254,69	1.941,77	111,02	28.338,82	20,05	
	Subalterno	35,12	1.064,46	17.031,33	19,08	578,42	9.254,69	1.941,77	111,02	28.338,82	20,05	
OBRERO	Oficial de Primera Jefe Eq.	41,01	1.243,08	19.889,32	19,08	578,42	9.254,69	1.941,77	111,02	31.196,80	30,08	
	Oficial de Primera	39,09	1.184,85	18.957,55	19,08	578,42	9.254,69	1.941,77	111,02	30.265,03	26,07	
	Oficial de Segunda	38,11	1.155,17	18.482,76	19,08	578,42	9.254,69	1.941,77	111,02	29.790,25	24,06	
	Ayudante	36,74	1.113,74	17.819,77	19,08	578,42	9.254,69	1.941,77	111,02	29.127,26	22,06	
	Auxiliar	35,12	1.064,46	17.031,33	19,08	578,42	9.254,69	1.941,77	111,02	28.338,82	20,05	
	Subalterno	35,12	1.064,46	17.031,33	19,08	578,42	9.254,69	1.941,77	111,02	28.338,82	20,05	

ANEXO 2. MODELO VALE ENTREGA MENSUAL CERVEZA

							
			CERVEZAS ALHAMBRA, S.L CERVEZA SIN CARGO AÑO 2025				
			FECHA DE RETIRADA:				
	Solo puedes marcar las casillas en blanco						
	En las casillas para combinar con agua debes marcar solo el formato de cerveza						
	CÓDIGO	FORMATO	1 CAJA	2 CAJAS (pueden ser diferentes)	1 CERVEZA + 2 AGUA	1 CERVEZA + 4 AGUA	
	24132	1/3 RESERVA 1925 CLUSTER					
	24153	1/3 ALH. ESPECIAL N.R					
	24388	ALHAMBRA RESERVA ROJA CLUSTER					

	25051	1/4 ALHAMBRA ESPECIAL					
	21029	1/4 ALHAMBRA TRADICIONAL N.R					
	21075	1/4 ALH. SIN N.R					
	21034	ALHAMBRA TRADICIONAL LATAS					
	24206	ALHAMBRA ESPECIAL LATA					
	21074	ALHAMBRA SIN LATA					
	CÓDIGO	FORMATO	8 CAJAS				
	26007	AGUA MINERAL 6 X1,5 LITROS					