

2. Se establece un plazo previsto de ejecución de la obra de 18 meses a contar desde el levantamiento de Actas Previas de Ocupación, en caso de no ser necesario el trámite anterior el plazo se contabiliza desde el día siguiente a la notificación de esta resolución.

3. El titular de la citada instalación dará cuenta de la terminación de las obras a la Delegación de Gobierno en Granada, a efectos de reconocimiento definitivo y emisión de la correspondiente autorización de explotación. Aportando la dirección técnica de obra y resto de documentación y certificaciones reglamentarias.

4. Se cumplirán las condiciones técnicas y de seguridad dispuestas en los reglamentos vigentes que le son de aplicación durante la ejecución del proyecto y en su explotación.

5. La Administración dejará sin efecto la presente resolución en cualquier momento en que constate el incumplimiento de las condiciones impuestas en la misma. En tales supuestos la Administración, previo el oportuno expediente, acordará la revocación de la autorización, con todas las consecuencias de orden administrativo y civil que se deriven según las disposiciones legales vigentes.

6. Esta autorización se concede únicamente para la modalidad de autoconsumo sin excedentes. El cambio de modalidad de autoconsumo sin excedentes a la de autoconsumo con excedentes requerirá de los correspondientes permisos de acceso y conexión por parte del gestor de la red, así como autorización administrativa previa por parte de esta Delegación.

TERCERO. A tenor de lo prescrito en el artículo 53.6 de la Ley 24/2013 esta autorización se concede sin perjuicio de las concesiones y autorizaciones que sean necesarias de acuerdo con otras disposiciones que resulten aplicables y en especial las relativas a ordenación del territorio y al medio ambiente.

CUARTO. Notifíquese esta resolución al peticionario y publíquese en Boletín Oficial de la provincia de Granada.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso de alzada, ante el Excmo. Sr. Consejero de Hacienda y Financiación Europea, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a la notificación de este acto o de la publicación del mismo, de conformidad con lo establecido en los artículos 40, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 115.1 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

Granada, 12 de abril de 2022.-El Delegado del Gobierno, fdo.: Pablo García Pérez.

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES. GRANADA

Convenio colectivo de la empresa Cervezas Alhambra, S.L.U.

EDICTO

Resolución de 25 de abril de 2022, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CERVEZAS ALHAMBRA, S.L.U.

VISTO el texto del convenio colectivo de la empresa Cervezas Alhambra, S.L.U., (con código de convenio nº 18002092012007), adoptado entre la representación de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 22 de abril de 2022 ante esta Delegación Territorial, 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 la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

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

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

Granada, 28 de abril de 2022.-Delegada Territorial, fdo.: Virginia Fernández Pérez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CERVEZAS ALHAMBRA, S.L. Año 01.01.2021 - 31.12.2024

ÍNDICE

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1º. Ámbito territorial y personal.

Artículo 2º. Vigencia, prorroga y denuncia

Artículo 3º. Incrementos salariales, absorción y compensación

Artículo 4º. Vinculación a la totalidad

CAPÍTULO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 5º. Grupos y categorías profesionales.

Artículo 6º. Movilidad funcional

CAPÍTULO III. CONTRATACIÓN.

Artículo 7º. Trabajadores Fijos Discontinuos.

Artículo 8º. Ocupación de vacantes

CAPÍTULO IV. JORNADA, HORARIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 9º. Jornada laboral

Artículo 10º. Jornada continuada

Artículo 11º. Turnos y horarios de trabajo

Artículo 12º. Horas extraordinarias

Artículo 13º. Servicio de mantenimiento nocturno

Artículo 14º. Turnos de servicios mínimos

Artículo 15º. Privación de carné de conducir a conductores de vehículos

Artículo 16º. Movilidad geográfica

CAPÍTULO V. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 17º. Vacaciones

Artículo 18º. Permisos y licencias con sueldo

Artículo 19º. Permisos y licencias sin sueldo

CAPÍTULO VI. RETRIBUCIONES Y CONDICIONADO ECONÓMICO

Artículo 20º. Salario base y plus convenio

Artículo 21º. Plus personal 1978

Artículo 22º. Plus de jornada continuada

Artículo 23º. Plus trabajo en días no laborables

Artículo 24º. Nocturnidad

Artículo 25º. Plus atraso jornada laboral nocturna

Artículo 26º. Plus de disponibilidad

Artículo 27º. Pluses varios

Artículo 28º. Gratificaciones extraordinarias

Artículo 29º. Gratificación especial Corpus

Artículo 30º. Gratificación de permanencia "Carlos Bouvard"

Artículo 31º. Plus variable de absentismo no consolidable

Artículo 32º. Complemento por incapacidad temporal

Artículo 33º. Dietas

Artículo 34º. Entrega de cerveza al personal activo

Artículo 35º. Seguro colectivo de vida

Artículo 36º. Pago de remuneraciones

Artículo 37º. Ayuda a familiares con discapacidad

Artículo 38º. Ayuda discapacidad trabajador/a.

Artículo 39º. Fondo de préstamos.

Artículo 40º. Ayuda por estudios.

Artículo 41º. Ayuda por estudios empleados/as

Artículo 42º. Seguro médico PCF

CAPÍTULO VII. ATENCIONES AL PERSONAL PASIVO

Artículo 43º. Viudedad y orfandad

Artículo 44º. Ayudas y complementos al personal pasivo

Artículo 45º. Precio especial de cerveza para el personal pasivo

CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 46º. Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 47º. Vigilancia de la salud de los trabajadores

Artículo 48º. Equipos de trabajo

CAPÍTULO IX. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 49º. Promoción y formación profesional

CAPÍTULO X. DERECHOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 50º. Derecho de la representación colectiva

Artículo 51º. Adaptación del Comité de Empresa por reducción significativa de la plantilla

Artículo 52º. Derecho de reunión

Artículo 53º. Libertad de expresión

Artículo 54º. Inviolabilidad de la persona del trabajador

Artículo 55º: Igualdad

CAPÍTULO XI. DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

Disposición final única

Disposición transitoria primera

Disposición transitoria segunda

ANEXO 1. TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2022

ANEXO 2. MODELO VALE ENTREGA MENSUAL CERVEZA

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. Ámbito personal, territorial y funcional.

El presente Convenio afectará a la totalidad de los trabajadores 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 el Comité de Empresa y la representación de la Dirección de la Empresa.

Quedan excluidos del mismo el personal adscrito al Grupo Directivo.

Artículo 2º. Vigencia, prorrogación y denuncia

Este Convenio surtirá efectos plenos desde el día 1 de enero del 2021 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.

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 2021 no se pacta incremento salarial.

Para el año 2022 se pacta un incremento salarial del 2% 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 2022, en el que se incluye el incremento salarial del 2%.

Para el año 2023 se pacta un incremento salarial del 1,9 % fijo sin revisión para todas las percepciones económicas, salvo para los conceptos que se haya pactado expresamente otra cantidad.

Para el año 2024 se pacta un incremento salarial del 1,8% fijo sin revisión para todas las percepciones económicas, salvo para los conceptos que se haya pactado expresamente otra cantidad.

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	1.1. Titulado Grado Superior 1.2. Titulado Grado Medio 1.3. Jefe de Primera 1.4. Jefe de Segunda 1.5. Oficial de Primera 1.6. Oficial de Segunda 1.7. Auxiliar II 1.8. Auxiliar I 1.9. Subalterno	1.1. Titulado Grado Superior 1.2. Titulado Grado Medio 1.3. Jefe de Primera 1.4. Jefe de Segunda 1.5. Oficial de Primera 1.6. Oficial de Segunda 1.7. Auxiliar II 1.8. Auxiliar I 1.9. Subalterno	1.1. Oficial Primera Jefe Equipo 1.2. Oficial de Primera 1.3. Oficial de Segunda 1.4. Ayudante 1.5. Auxiliar 1.6. Subalterno

La permanencia en las categorías de Auxiliar I en los grupos profesionales Técnico y Administrativo y de Auxiliar en el Grupo Obrero tendrá, desde su inicio como trabajador fijo de plantilla, una duración máxima de 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 trabajadores.

Artículo 6º. 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 2/2015, de 23 de octubre).

TÍTULO III

CONTRATACIÓN

Artículo 7º. Trabajadores fijos discontinuos

1. Se considerarán como Trabajadores Fijos Discontinuos aquellos que ocupen plazas identificadas por la empresa para cubrir la demanda extraordinaria que, por concurrencia de la temporada de su actividad normal, se genera cada año con impacto principalmente en el área de Envasado.

2. Temporada: Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, la temporada o campaña durante la que prestarán sus servicios los trabajadores fijos discontinuos es incierta, pues su inicio y finalización responden a circunstancias ajenas a la voluntad de la empresa.

Antes del final de la primera quincena de diciembre, la empresa informará al Comité de Empresa del periodo/s de campaña previsto/s

3. Llamamiento:

3.1. Orden:

El trabajador fijo discontinuo será llamado cada vez que sea necesario y vayan a realizarse las actividades y

funciones para las que fue contratado, dentro de la temporada o campaña definida en el anterior apartado.

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

3.2. Forma:

Se realizará un primer llamamiento telefónico.

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

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

4. Salida:

4.1. Orden:

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

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

4.2. Liquidación

A los trabajadores 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.

5. Preferencia

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

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

Artículo 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 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 9º. Jornada laboral

La jornada anual a realizar por los trabajadores 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 jor-

nada, quedasen días festivos en martes o jueves, se trasladarán éstos a lunes o a viernes, evitando así paradas y arranques ineficientes.

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 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 10º. 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 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 horas y de 23 a 07 h.

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 del Comité de Empresa para incluir cualquier otro no contemplado anteriormente.

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

Los trabajadores de los departamentos que, por necesidades de la actividad productiva, 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 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.

De acuerdo con la legislación vigente en la materia, para el Personal que presta sus servicios en Sala de Máquinas en régimen de turnos, incluidos sábados, domingos, y festivos inhábiles para el trabajo en este Convenio, la Empresa mantendrá el actual régimen, consistente en la prestación de aquellos servicios ininterrumpidos durante tres semanas y el descanso compensatorio correspondiente, sin perjuicio de la posibilidad que tiene la Empresa de incorporar a aquellas tareas otros trabajadores de la misma o contratar Personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

Artículo 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 por 100, si se realizan en días laborables y en sábados, y del 40 por 100, si se realizan en domingos y festivos.

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 mantenimiento, uno de la especialidad de mecánica y otro de la de electricidad/electrónica, que deberán estar localizados y a disposición de la Empresa para llevar a cabo con prontitud las reparaciones de las averías que se produzcan en los mencionados turnos nocturnos y para las que hayan sido requeridos.

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

Artículo 14º. Turnos de servicios mínimos

Los trabajadores de la Empresa prestarán sus servicios en determinados días no laborables, en número

máximo de ocho días al año, con arreglo a las siguientes condiciones:

1. Se establecerá un turno de servicios mínimos, que se atenderá preferentemente con los trabajadores de la sección afectada y que será rotativo cuando la necesidad de la prestación laboral no alcance a todos los trabajadores de una determinada sección o servicio. En caso de que se ofrezcan trabajadores de forma voluntaria para atender este servicio se les dará preferencia en la organización de los turnos que se determinen.

2. Se informará a los trabajadores afectados y al Comité de Empresa con una antelación mínima de una semana, salvo que la necesidad de la jornada excepcional obedezca a razones de urgencia no previsibles con ese plazo; en esta condición excepcional se informará al Comité de Empresa de dichas razones.

3. Como norma general cada trabajador realizará como máximo tres servicios mínimos consecutivos de forma obligatoria.

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 el Comité de Empresa.

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 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 17º. Vacaciones

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

Se considerará época estival la comprendida entre mediados de junio y mediados de septiembre. A partir de la firma del presente Convenio, se determinarán las fechas exactas para habilitar 6 periodos de vacaciones, por quincenas completas cada uno. La asignación a los turnos de época estival se efectuará por la empresa, atendiendo al interés organizativo y productivo, siendo el reparto proporcional de los trabajadores en los 6 periodos de vacaciones.

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

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

Se establece con carácter general, para todas las categorías, un plus de vacaciones de un importe de 101,79 euros para el año 2022, que se abonará bajo el concepto Plus General Vacaciones, proporcionalmente a los días de vacaciones a disfrutar en el año y preferentemente al inicio de las vacaciones en período estival.

Se mantiene el Plus Adicional de Vacaciones, en la cantidad de 458,03 euros para el año 2022, para aquellos trabajadores de cualquier departamento de la Empresa que, teniendo programadas sus vacaciones en el periodo de verano, no pudieran tomarlas durante el mismo por necesidades puntuales de la Empresa. Abonándose proporcionalmente a los días no disfrutados del período en época estival.

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

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

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

El calendario y programación de las vacaciones será expuesto por la empresa en el tablón de anuncios, como forma de comunicación efectiva y previo conocimiento por el Comité de Empresa, siempre antes del mes de noviembre del año precedente. Posteriormente la empresa entregará a cada trabajador el calendario de las fechas que le corresponden para el comienzo y fin de sus vacaciones, y la de incorporación al trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho a anticipar el importe completo o parcial, en proporción a los días que tomen, de la gratificación extraordinaria más próxima siguiente al del inicio de su período vacacional, dentro de cada año natural.

Artículo 18º. 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) 5 días laborables por fallecimiento del cónyuge.

c) 2 días laborables 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 laborables, pudiendo ser ampliado este plazo a juicio de la Empresa y a petición del trabajador.

d) 1 día por matrimonio de hijos.

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

f) 1 día para el día del sepelio por defunción de tío/a carnal o sobrino/a carnal del trabajador o de su cónyuge,

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

h) 1 día por traslado del domicilio habitual dentro de la misma localidad y 2 si es fuera de la localidad.

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

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

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

l) 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.

m) 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 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.

TÍTULO 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 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 22º. 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 Pre-llenado, 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 2022 con la cantidad de 4,03 euros por cada día en que se produzca tal situación.

También serán acreedores al plus de jornada continuada los trabajadores de los restantes departamentos de la Empresa que, trabajando en jornada continuada, por justificadas necesidades del servicio no puedan tomar el descanso de veinte minutos a lo largo de la jornada de ocho horas, siempre con el consentimiento del trabajador.

Artículo 23º. 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 en el año 2022 de 38,67 euros 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 2022, de 3,75 euros por hora efectivamente trabajada.

Artículo 25º. Plus atraso jornada laboral nocturna

El Personal de los distintos departamentos, excluyendo al de Sala de Máquinas (Calderas y Compresores), 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 2022, de 28,86 euros 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 trabajadores afectados percibirán un plus por cada noche de guardia señalada,

a razón de 10,16 euros cada una en el año 2022, 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.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 29º. Gratificación especial Corpus

Todos los trabajadores de la Empresa tendrán derecho a la gratificación que tradicionalmente se viene percibiendo con ocasión de las fiestas mayores granadinas, por importe de 1.691,77 euros para el año 2022.

Asimismo, para los años 2023 y 2024 se incrementará la Gratificación de Corpus en 125 euros brutos anuales consolidables para cada uno de los dos años.

El periodo de devengo de esta paga 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, 246,11 euros y diploma.

2. Al cumplir los 20 años de permanencia en la Empresa, 386,01 euros y diploma.

3. Al cumplir los 25 años de permanencia en la Empresa, 620,96 euros, diploma e insignia de plata.

4. Al cumplir los 30 años de permanencia en la Empresa, 760,79 euros y diploma.

5. Al cumplir los 35 años de permanencia en la Empresa, 889,47 euros, diploma e insignia de oro.

6. Al cumplir los 40 años de permanencia en la Empresa, 1006,99 euros y diploma.

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

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

Artículo 31º. Plus variable de absentismo no consolidable

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán un plus variable de absentismo no consolidable, por importe de 102 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 2020). 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 2017.

- 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 trabajadores afectados por el presente Convenio que se encuentren de alta en la Empresa y en situación de incapacidad temporal con derecho a las correspondientes prestaciones económicas de la Seguridad Social, percibirán un complemento salarial resultante de la diferencia entre el importe del pago delegado reconocido por la entidad gestora en razón de la mencionada incapacidad temporal y el 100 por 100 de las retribuciones salariales fijas.

Artículo 33º. Viajes y desplazamientos

Los trabajadores que por necesidades del servicio hayan de trasladarse fuera del municipio de su centro de trabajo verán compensados los gastos en los que incurran de acuerdo a lo previsto en el "Procedimiento para viajes y desplazamientos" de Grupo Alhambra.

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 euros, para 1 sola unidad de embalaje

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

* Máximo dos unidades de embalaje, si son de cerveza

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

* Máximo tres unidades de embalaje, si son de agua

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

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

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

B) Cerveza CON cargo

Asimismo, el Personal activo tendrá derecho a la compra de cualquier tipo y formato de cerveza al precio medio que resulte de la tarifa aplicada a los Clientes Industriales, siempre que no supere, en su conjunto y en cómputo anual los 264 litros.

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 33.675,81 euros para el año 2022, 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 1.159,14 euros.

Artículo 36º. Pago de remuneraciones

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

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

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

El Personal de la Empresa tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de las cantidades que tenga devengadas, los cuales serán descontados en el mismo mes o paga en que se anticipen. Asimismo, podrá percibir como anticipo la cantidad de 887,07 euros a cuenta de la gratificación extraordinaria más próxima.

Artículo 37º. 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 62,43 euros 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 38º. 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 250 euros brutos anuales. Asimismo, la compañía reintegrará un máximo de 260,13 euros 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 39º. Fondo de préstamos.

Se crea un fondo de préstamos de 50.000 euros que, gestionado por la empresa, ofrece la posibilidad de

concesión de préstamos personales, Con las siguientes condiciones:

* Importe máximo del préstamo individual: 6.000 euros.

* 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 40º. Ayuda por estudios hijos.

Se establece para los trabajadores que estén en activo en el momento del abono y para el año 2022, 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: 95 euros al año. Se requerirá justificación documental de matriculación en guardería

* Hijos/as de 4 a 16 años (a.i.): 120 euros 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: 145 euros al año. Para estudios universitarios hasta los 24 años 170 euros.

Los/as interesados/as entregarán la justificación documental en el Departamento de Recursos Humanos, 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 41º. Ayuda por estudios empleados/as

Asimismo, aquellos trabajadores/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 1.000 euros brutos anuales. Se requerirá justificación documental de matriculación en estudios de ESO, FP o universitarios.

Artículo 42º. 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

ATENCIÓNES AL PERSONAL PASIVO

Artículo 43º. 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 44º. 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 45º. 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 46º. 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 47º. 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 48º. Equipos de trabajo

Con las lógicas exclusiones impuestas por la naturaleza del cometido a desempeñar, se facilitará al Personal que lo necesite el juego de prendas adecuado para realizar su labor. La determinación de estas prendas se recogerá en el acta correspondiente por la Comisión de Vestuario constituida al efecto y se realizará con antelación suficiente para que la entrega de las mismas se cumpla durante el mes de mayo de cada año.

Igualmente, y de acuerdo con las indicaciones que se incluyan en la evaluación de cada puesto de trabajo realizada por los Servicios de Prevención, se entregarán los equipos de protección individual estimados como necesarios. Todos los trabajadores quedan obligados al

uso de los indicados Equipos de Protección Individual. La negativa a su uso será considerado como falta laboral. Para medir el grado de la misma se tendrá en cuenta si dicha negativa puede poner en peligro la integridad del propio trabajador, la de sus compañeros o las instalaciones.

TÍTULO IX

PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 49º. Promoción y formación profesional

1. Los trabajadores inscritos en cursos organizados en centros oficiales para la obtención de un título académico o profesional, tendrán derecho a:

a) Preferencia a elegir turnos de trabajo dentro de los existentes en la organización productiva de la Empresa, siempre que al término de los estudios que realice le permitan pasar al ciclo siguiente.

b) La reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un número de horas iguales a la mitad de las que dedique a la asistencia a clase, con reducción proporcional de sus retribuciones económicas.

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

2. Todos los cursos de interés general que la Empresa organice serán informados a través del tablón de anuncios, antes de que se impartan. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Empresa organizará por sí o a través de los medios que estime convenientes cursos de formación profesional, con el objeto de facilitar la promoción laboral de sus trabajadores, a cuyo efecto atenderá las sugerencias del Comité de Empresa.

3. La Empresa, cuando los cursos sean obligatorios para algunos trabajadores o grupos de trabajadores, estará obligada a que la asistencia se realice dentro de su jornada de trabajo.

TÍTULO X

DERECHOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 50º. Derecho de la representación colectiva

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

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

Además, se reconocen los siguientes derechos:

1. A instancias del Comité de Empresa o de al menos de un 33 por 100 de los trabajadores de la plantilla, la Empresa deberá facilitar un local adecuado en el Centro de Trabajo para la celebración de asambleas de trabajadores, bien de la totalidad de éstos o de una parte de aquélla, previa comunicación escrita a la Dirección de la Empresa por quienes la promuevan, con una antelación mínima de 48 horas. Dicha comunicación escrita con-

tendrá fecha, hora, orden del día y nombre de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir a las asambleas y de las personas que las fomenten. Los promotores de las asambleas velarán por el buen orden y desarrollo de las mismas.

2. Las asambleas de trabajadores podrán realizarse por cuestiones de urgencia por el tiempo que media entre la terminación de un turno de trabajo y el comienzo de la jornada del turno siguiente, con una duración máxima de 30 minutos, adecuándose los horarios, si fuera preciso, en los necesarios para el desarrollo de dichas asambleas. En todo caso, la Dirección de la Empresa conocerá, previamente a su celebración, el contenido de las mismas y de las razones de urgencia que las motiven. Se entiende por razones urgentes aquellas situaciones en las que el aplazamiento de las asambleas provoque daños irreparables.

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

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

Artículo 51º. Adaptación del Comité de Empresa por reducción significativa de la plantilla

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

La disminución significativa deberá cumplir los siguientes requisitos:

* Tratarse de una reducción igual o superior al 10% de la plantilla

* Registrarse durante un periodo continuado de 4 meses o 8 alternos en 12.

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

* En función del colegio o colegios electorales donde se haya producido la reducción

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

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

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

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

Artículo 52º. 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.

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

Artículo 53º. Libertad de expresión

En los términos que ampara el artículo 20 de la Constitución Española y por lo que se refiere al ámbito de las relaciones laborales, se reconoce a los trabajadores de la Empresa el derecho a expresar libremente sus opiniones dentro de su centro de trabajo, tanto de palabra como por escrito, sin perturbar en ningún momento el desarrollo normal de las tareas. El indicado derecho incluye el ejercicio de crítica por los trabajadores a la gestión empresarial.

El Comité de Empresa dispondrá de un tablón de anuncios cuyo destino sea exponer en aquél cuantas comunicaciones o informaciones dimanen de las relaciones propias y específicas de su condición de representante de los trabajadores.

La información escrita que el Comité de Empresa pueda facilitar a los trabajadores que representa podrá ser distribuida dentro del centro de trabajo, sin que en ningún caso pueda ocasionar perturbaciones que impidan el normal desarrollo de las tareas.

Artículo 54º. 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

IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Artículo 55º. 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

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 en su interpreta-

ción o inaplicación en los términos previstos en el artículo 82 del ET, 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. 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 17,1997 euros, importe que se multiplicará por el coeficiente de cada categoría profesional indicados en la tabla salarial, por el tanto por ciento que acu-

mulen 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 2021 a 2024 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. Sin perjuicio de ello, en el caso de la inversión prevista de la sala de cocción, la amortización de puestos que se produzcan no supondrán reducción de plantilla fija del personal operativo.

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

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2022

GRUPO	CATEGORIA	SALARIO BASE			PLUS CONVENIO + PLUS ASISTENCIA			GRATIFICACION CORPUS	PLUS GENERAL VACACIONES	MORTE ANUAL SB+PC (x485)	BASE DIARIA	
		DIARIO EUROS	MENSUAL EUROS	ANUAL (x485)	DIARIO EUROS	MENSUAL EUROS	ANUAL (x485)				18,38	* COEF
TECNICO	Titulado Grado Superior	51,52	1.561,67	24.986,67	17,49	530,30	8.484,86	1.691,77	101,79	35.265,10	45,96	
	Titulado Grado Medio	42,71	1.294,72	20.715,44	17,49	530,30	8.484,86	1.691,77	101,79	30.993,86	38,61	
	Jefe de Primera	41,73	1.264,94	20.239,08	17,49	530,30	8.484,86	1.691,77	101,79	30.517,51	34,93	
	Jefe de Segunda	39,31	1.191,53	19.064,46	17,49	530,30	8.484,86	1.691,77	101,79	29.342,88	30,33	
	Oficial de Primera	37,60	1.139,68	18.234,87	17,49	530,30	8.484,86	1.691,77	101,79	28.513,30	27,58	
	Oficial de Segunda	35,84	1.086,29	17.380,61	17,49	530,30	8.484,86	1.691,77	101,79	27.659,03	23,90	
	Auxiliar II	34,94	1.059,08	16.945,32	17,49	530,30	8.484,86	1.691,77	101,79	27.223,74	22,06	
	Auxiliar I	32,20	975,91	15.614,62	17,49	530,30	8.484,86	1.691,77	101,79	25.893,04	18,38	
ADMINISTRATIVO	Subalterno	32,20	975,91	15.614,62	17,49	530,30	8.484,86	1.691,77	101,79	25.893,04	18,38	
	Titulado Grado Superior	51,52	1.561,67	24.986,67	17,49	530,30	8.484,86	1.691,77	101,79	35.265,10	45,96	
	Titulado Grado Medio	42,71	1.294,72	20.715,44	17,49	530,30	8.484,86	1.691,77	101,79	30.993,86	38,61	
	Jefe de Primera	41,73	1.264,94	20.239,08	17,49	530,30	8.484,86	1.691,77	101,79	30.517,51	34,93	
	Jefe de Segunda	39,31	1.191,53	19.064,46	17,49	530,30	8.484,86	1.691,77	101,79	29.342,88	30,33	
	Oficial de Primera	37,60	1.139,68	18.234,87	17,49	530,30	8.484,86	1.691,77	101,79	28.513,30	27,58	
	Oficial de Segunda	35,84	1.086,29	17.380,61	17,49	530,30	8.484,86	1.691,77	101,79	27.659,03	23,90	
	Auxiliar II	34,94	1.059,08	16.945,32	17,49	530,30	8.484,86	1.691,77	101,79	27.223,74	22,06	
OBRERO	Auxiliar I	32,20	975,91	15.614,62	17,49	530,30	8.484,86	1.691,77	101,79	25.893,04	18,38	
	Subalterno	32,20	975,91	15.614,62	17,49	530,30	8.484,86	1.691,77	101,79	25.893,04	18,38	
	Oficial de Primera Jefe E	37,60	1.139,68	18.234,87	17,49	530,30	8.484,86	1.691,77	101,79	28.513,30	27,58	
	Oficial de Primera	35,84	1.086,29	17.380,61	17,49	530,30	8.484,86	1.691,77	101,79	27.659,03	23,90	
	Oficial de Segunda	34,94	1.059,08	16.945,32	17,49	530,30	8.484,86	1.691,77	101,79	27.223,74	22,06	
	Ayudante	33,69	1.021,09	16.337,48	17,49	530,30	8.484,86	1.691,77	101,79	26.615,90	20,22	
Auxiliar	32,20	975,91	15.614,62	17,49	530,30	8.484,86	1.691,77	101,79	25.893,04	18,38		
Subalterno	32,20	975,91	15.614,62	17,49	530,30	8.484,86	1.691,77	101,79	25.893,04	18,38		

ANEXO 2. MODELO VALE ENTREGA MENSUAL CERVEZA**CERVEZAS ALHAMBRA, S.L**
CERVEZA SIN CARGO AÑO 2022**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	

NÚMERO 1.918

AYUNTAMIENTO DE ARENAS DEL REY (Granada)*Modificación de la ordenanza fiscal del IIVTNU***EDICTO**

Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Arenas del Rey en sesión extraordinaria celebrada el día 29 de abril de 2022, por el que se aprueba definitivamente la modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora del Impuesto sobre el Incremento del Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana.

Habiéndose aprobado definitivamente el expediente de modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora del Impuesto sobre el Incremento del Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana en cumplimiento del artículo 17.4 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DEL IMPUESTO SOBRE EL INCREMENTO DE VALOR DE LOS TERRENOS DE NATURALEZA URBANA

En uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución y por el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 15 y siguientes, y en el Título II del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se establece el Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana, que se regirá por la presente ordenanza fiscal.

I.- FUNDAMENTO Y NATURALEZA**Artículo 1.**

El Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana es un tributo directo que grava el incremento de valor que experimenten los terrenos de naturaleza urbana, en los términos establecidos en los artículos 104 a 110 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y en los establecidos en esta ordenanza de conformidad con aquél.