

Convenio Colectivo de la Empresa Cervezas Alhambra, S.L. (Boletín Oficial de Granada núm. 75 de 20/04/2018)

EDICTO

Resolución de 9 de abril de 2018, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo 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.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CERVEZAS ALHAMBRA S.L., (con código de convenio nº 180020182012007), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 7 de febrero de 2018 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 1/1995, de 24 de marzo, 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 Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

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

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

El Delegado Territorial, fdo.: Juan José Martín Arcos.

Convenio Colectivo de la empresa CERVEZAS ALHAMBRA, S.L.

Año 01.01.2018 -31.12.2020

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, prórroga y denuncia

Este Convenio surtirá efectos plenos desde el día 1 de enero del 2018 y tendrá vigencia hasta el 31

de diciembre de 2020.

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 los años 2018, 2019 y 2020, se pacta un incremento salarial del 1% fijo para todas las percepciones económicas, salvo para los conceptos que se haya pactado expresamente otra cantidad.

En caso de que el IPC real registrado por el Instituto Nacional de Estadística a final de cada año, sea superior al 1% referido, se efectuará una revisión salarial por la diferencia entre el 1% y el IPC real a final de año, con un tope máximo de incremento salarial total anual del 1,5%, siendo por tanto la revisión máxima total anual salarial del 0,5%.

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 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 2. ADMINISTRATIVOS 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 3. OBREROS 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 8°. 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. A partir del año 2018 y durante la vigencia del Convenio, 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 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 9:00 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 06:00 a 14:00, de 07:00 a 15:00, de 14:00, a 22:00, y de 22:00 a 06:00 horas.

En Departamento de Logística, además, de 16:00 a 24:00 horas.

En Departamento de Operaciones, además, de 15:00 a 23:00 horas.

En Departamento de Administración, solo de 07:00 a 15:00 y de 14:00 a 22:00 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 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 26.

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.
3. En principio, estas jornadas excepcionales se retribuirán con un incremento del 40 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo si los trabajos se realizan en sábado y con un incremento del 50 por 100 si los trabajos se realizan en domingos o festivos. Todo ello sin perjuicio de que, en su caso, pudieran pactarse otros modos de compensación y/o retribución, de los que tendrá conocimiento previo el Comité 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 97,63 euros, 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 439,33 euros, 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) 4 días naturales por nacimiento de hijo/a, ampliables excepcionalmente en uno o dos días, a petición del trabajador y a juicio de la Empresa y justificándolo documentalmente.
- c) 5 días naturales por fallecimiento del cónyuge.
- d) 2 días naturales en los casos de fallecimiento o enfermedad grave u hospitalización de familiares hasta segundo grado de consaguinidad o afinidad. Si el evento se produce en provincia distinta a la de residencia del trabajador se ampliará a 4 días naturales, pudiendo ser ampliado este plazo a juicio de la Empresa y a petición del trabajador.
- e) 1 día por matrimonio de hijos.
- f) Permiso por el tiempo indispensable para asistencia a la ceremonia nupcial de los padres del trabajador.
- g) 1 día por defunción de tío/a carnal o sobrino/a carnal del trabajador o de su cónyuge.
- h) Por el tiempo indispensable para asistir al entierro o funeral en caso de fallecimiento de tío/a político/a o sobrino/a político/a.
- i) 1 día por traslado del domicilio habitual dentro de la misma localidad y 2 si es fuera de la localidad.
- j) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes de cursos regulares encaminados a la obtención de un título académico o profesional.
- k) Por el tiempo indispensable para cumplimentar una citación pública, judicial o administrativa.
- l) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica de la Seguridad Social, exigiéndose el documento que acredite la asistencia.
- m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso a la Empresa y justificando la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo.
- n) En todos aquellos supuestos no contemplados en este artículo y recogidos en el artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 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 del ConTABLA ANEXA venio.

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 con la cantidad de 3,87 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 períodos de descanso que les correspondan, con un máximo de ocho días al año, y una compensación económica de 37,09 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 de 3,60 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 atrase los turnos nocturnos de la semana de forma que su jornada laboral termine a las 6,00 horas del sábado o a las 6,00 horas de cualquier día festivo que caiga entre semana, recibirá una compensación económica de 27,68 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 9,75 euros cada una, que se abonará por el concepto de Plus de Disponibilidad. Asimismo, en caso de llevarse a cabo la personación del trabajador para atender la avería, se aumentará en una hora el tiempo real de prestación de servicios, cuyo tratamiento económico en su conjunto será el de las horas extraordinarias y el de las horas nocturnas.

Artículo 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 1.266,77 euros para el año 2018.

Esta cantidad se incrementará 150 euros brutos anuales consolidables en el año 2019, y 150 euros brutos anuales consolidables en el año 2020.

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, 236,07 euros y diploma.
2. Al cumplir los 20 años de permanencia en la Empresa, 370,26 euros y diploma.
3. Al cumplir los 25 años de permanencia en la Empresa, 595,61 euros, diploma e insignia de plata.
4. Al cumplir los 30 años de permanencia en la Empresa, 729,74 euros y diploma.
5. Al cumplir los 35 años de permanencia en la Empresa, 853,16 euros, diploma e insignia de oro.
6. Al cumplir los 40 años de permanencia en la Empresa, 965,88 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 100 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. De dicho complemento salarial se excluye de forma expresa el plus de asistencia. Este complemento no se abonará en ningún caso durante más de 18 meses por un mismo proceso de incapacidad temporal.

Artículo 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 com. binables, con las siguientes limitaciones:

Máximo dos unidades de embalaje, si son de cer. veza

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 27.831,26 euros para el año 2018, para todas las contingencias. Cuando sean derivadas de accidentes la mencionada indemnización se incrementará en un 25%.

A partir del 2018, y durante la vigencia del convenio, la indemnización garantizada se revalorizará en un 10% al principio de cada año.

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

Ninguna responsabilidad alcanzará a la Empresa fuera de los supuestos y condiciones aquí recogidas, ni en caso de incumplimiento por la aseguradora. No obstante, cuando el trabajador por su estado de salud no estuviera asegurado según el presente artículo, la Empresa abonará las cuantías que se contemplan en el mismo. Las primas individualizadas correspondientes al seguro que se contempla en este artículo, por tener la consideración de retribución en especie, se encuentran sometidas tanto al régimen jurídico tributario de aplicación como al de cotización a la Seguridad Social.

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 1.100,80 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 850,86 euros a cuenta de la gratificación extraordinaria mas próxima.

Artículo 37º. Ayuda a familiares con discapacidad.

El/la trabajador/a que tenga a su cargo un familiar con un grado de discapacidad oficialmente reconocido, igual o superior al 33%, percibirá una ayuda de 60 euros brutos en cada una de las pagas ordinarias, como valor definitivo.

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 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 250 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.

Artículo 39º. Fondo de préstamos.

Se crea un fondo de préstamos de 30.000 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: 18 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 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: 80euros al año. Se requerirá justificación documental de matriculación en guardería
- * Hijos/as de 4 a 16 años (a.i.): 105 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: 130 euros al año.

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.

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

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

3. A las mencionadas asambleas podrán asistir asesores que ejerzan sus funciones en el marco de los

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

Artículo 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.

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 y a alcanzar la igualdad plena y efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, a través de una serie de medidas que propicien la posibilidad de armonizar la vida personal, familiar y laboral

Ambas partes acuerdan impulsar el compromiso de la Compañía con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como principio básico y transversal, en todos los ámbitos y áreas de la organización de la empresa y como principio rector de la política de gestión de las personas.

Para hacer efectivas todas estas medidas, ambas partes acuerdan:

- ' Fomentar acciones de comunicación para sensibilizar en materia de conciliación e igualdad.
- ' Garantizar un sistema retributivo claro y transparente, asegurando desde la incorporación a la empresa la igualdad retributiva entre hombres y mujeres para puestos de igual o similar naturaleza (funciones y responsabilidades).
- ' Continuar utilizando un lenguaje no sexista en las comunicaciones y documentos de la empresa.
- ' Asegurar que los procedimientos y protocolos de selección contienen criterios objetivos y no existen requisitos que puedan tener directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.

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 interpretación 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.

Para el cálculo de los cuatrienios generados se tendrá en cuenta la fecha de antigüedad reconocida a la que se le deducirán 1.460 días.

En fecha 1 de enero de 2018 se reiniciará el devengo del complemento de antigüedad, reduciéndose por tanto el periodo de suspensión del complemento ad personam 95, a 1.460 días, iniciándose por tanto el devengo del siguiente cuatrienio, una vez completado cada empleado un periodo de suspensión de 4 años.

Aquellos empleados/as que perciban el complemento ad personam 95 y que no se encuentren o alcancen el sexto cuatrienio, transcurridos para cada uno de ellos los 1.460 días de suspensión (4 años), empezarán a percibir además, el importe correspondiente al cuatrienio que se hubiera generado en el periodo de suspensión, a razón de 33% el primer año, 66% el segundo año y 100% el tercero., quedando en tal momento consolidado dicho cuatrienio.

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 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 2018 a 2020 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.