

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
Comercio y Trabajo**
Dirección Territorial de Valencia

*Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible,
Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del
convenio colectivo de trabajo de la empresa Font Salem,
SL (código: 46006412012004).*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa FONT SALEM, SL para la fábrica de El Puig.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo señalado anteriormente, cuyo texto definitivo fue suscrito el día 2 de febrero de 2021 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación empresarial y, de la otra, por la sección sindical de UGT, debe señalarse que el texto final ha sido consensuado atendiendo las observaciones realizadas por la autoridad laboral a excepción de la referida a la clasificación profesional, pese a que la disposición adicional 9ª de la Ley 3/2012, de 6 de julio, concedía el plazo de un año para proceder a adaptar el sistema de clasificación profesional a grupos profesionales en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 22.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Esta circunstancia es especialmente relevante en relación a lo dispuesto en el artículo 22 del texto convencional referido a la movilidad funcional, que deberá ponerse en concordancia con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, según dispone la disposición derogatoria única del Decreto 175/2020, de 30 de octubre, del Consell, que establece la vigencia de regulación del nivel administrativo hasta la aprobación de la correspondiente orden de desarrollo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así como el depósito del texto del convenio.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, 1 de marzo de 2021.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Santiago García Gallego.

V CONVENIO COLECTIVO 2020 - 2023

DISPOSICIÓN PRELIMINAR

Se concierta el presente Convenio Colectivo entre la representación legal de los trabajadores (Comité de Empresa) y la Dirección de Font Salem S.L., para el centro de trabajo ubicado en El Puig de Santa María (Valencia), Camino al Mar N.º 11, dedicado a la fabricación de Cerveza.

Ambas partes se han reconocido mutuamente la legitimación y capacidad suficiente para negociar el contenido del presente Convenio Colectivo y que, a continuación, se especifica.

CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. - Ámbito Territorial, Funcional y Personal.

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en la fábrica de El Puig (Valencia) desde la

fecha de firma del Convenio, quedando fuera de dicho ámbito las personas cuyas actividades estén excluidas de relación laboral ordinaria y las actividades comprendidas en los niveles de dirección, por basarse fundamentalmente en el factor confianza.

Artículo 2. - Entrada en vigor, efectos económicos, vigencia y denuncia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor una vez inscrito y registrado por la Autoridad Laboral, sin perjuicio de su aplicación íntegra provisional desde la firma del Convenio. La duración del mismo será, a todos los efectos, desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023, y sus normas serán de obligado cumplimiento tanto para la Empresa como para el personal a que hace referencia el artículo anterior.

El mismo se entenderá prorrogado por un año si ninguna de las partes lo denunciara dentro de los tres últimos meses de vigencia. La denuncia se deberá efectuar mediante comunicación escrita a la Delegación de Trabajo u Organismo correspondiente. Denunciado el convenio éste mantendrá su vigencia provisional hasta que fuera sustituido por un nuevo convenio.

Artículo 3. - Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas con olvido u omisión del resto, sino que, a todos los efectos, ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Artículo 4. - Comisión paritaria.

En el supuesto de conflicto colectivo o individual derivado de contencioso relativo al cumplimiento, aplicación e interpretación del contenido del Convenio, deberá someterse a la consideración de la Comisión Paritaria como requisito previo a la intervención de la jurisdicción competente.

La Comisión Paritaria que se instituye en el presente Convenio Colectivo velará por la correcta aplicación, cumplimiento e interpretación del mismo y se constituirá en el plazo de 7 días a partir de su firma.

La Comisión Paritaria estará compuesta por ocho miembros a saber: cuatro designados por el Comité de Empresa de entre sus miembros y otros cuatro designados por la Dirección.

La Comisión Paritaria se reunirá tantas veces como la situación lo exija, y las reuniones serán convocadas a instancia de cualquiera de las partes mediante escrito con especificación de orden del día y cuestiones a estudiar. De estas reuniones se levantará acta tanto si hay acuerdo como si no lo hay. En los casos que la cuestión formulada se ajuste a las del procedimiento de conflicto colectivo, las partes acuerdan someter sus diferencias interpretativas o de aplicación a la conciliación, mediación, o en su caso arbitraje del Tribunal Laboral de la Comunidad Valenciana.”

El procedimiento para iniciar la inaplicación del presente Convenio Colectivo será el siguiente:

1.- La empresa que decida iniciar la inaplicación del presente convenio deberá comunicar a la Comisión Paritaria del presente convenio la apertura del procedimiento, al tiempo de iniciar el periodo de consultas, remitiendo la documentación económica pertinente y la justificación económica de la medida que propone, siempre dirigida al mantenimiento del empleo. En la propuesta de inaplicación deberán figurar claramente las nuevas condiciones de trabajo y su duración, que serán revisables anualmente, salvo pacto en contrario, y tendrán como máximo la duración del presente Convenio Colectivo.

2.- El periodo de consultas deberá tener una duración mínima de 15 días. Este periodo versará de las causas motivadoras de la propuesta empresarial y de la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus efectos para los trabajadores afectados, teniendo siempre como motivación última el mantenimiento de los puestos de trabajo. Se deberá documentar la causa mediante memoria explicativa de la misma y relacionando las medidas de carácter general que se tenga previsto tomar, en función de la causa que se alegue.

3.- La interlocución para esta negociación será la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras, el comité de empresa. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

4.- Tras el periodo de consultas el acuerdo deberá remitirse a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo dentro de los siete días

siguientes a su consecución, con la relación expresa de las nuevas condiciones de trabajo a aplicar en la empresa.

5.- Si no existe acuerdo, tras la realización del periodo de consultas, se deberá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que dispondrá de un máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde el día del requerimiento. Si existe acuerdo de la Comisión Paritaria todas las partes negociadoras estarán sometidas al mismo.

6.- En caso de discrepancia, se someterá a los mecanismos recogidos en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana o posteriores, acordando las partes que no será obligatorio el arbitraje.

Artículo 5. - Garantía "Ad Personam".

Se respetarán a título estrictamente personal las condiciones acordadas en contratos individuales, existentes a la entrada en vigor del presente Convenio, siempre y cuando excedan del mismo en su conjunto, con carácter global y en cómputo anual. Esta garantía incluye cualquier otro derecho adquirido o condición más beneficiosa que conste reconocida, expresamente, antes de la firma del anterior I Convenio Colectivo, por causa de las condiciones sociales, económicas y laborales que tuvieran reconocidas los trabajadores que pertenecieron a Heineken España S.A.

Todo el personal que, al aplicar las nuevas tablas de convenio, vengan percibiendo retribución superior a la misma, el diferencial entre ambas cuantías se consolida dentro del concepto "ad personam". Ello incluye al personal con contrato de duración determinada hasta la terminación de sus contratos.

La Dirección de la Empresa manifiesta que respetará tal y como dispone el Convenio Colectivo, las condiciones acordadas en los contratos individuales. Asimismo, no se harán propuestas individuales sobre la eliminación y reducción de dicha garantía.

CAPITULO II - CLASIFICACION DEL PERSONAL.

Artículo 6.- Clasificación Funcional.

Esta regulación del sistema de clasificación profesional, agrupan las capacidades y experiencias profesionales en grupos homogéneos más amplios, favoreciendo la polivalencia y el enriquecimiento del trabajo.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifican en grupos profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideran homogéneas, sin perjuicio del mayor o menor grado de autonomía y responsabilidad en el ejercicio de las mismas. Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo I Dirección.

Grupo II Jefes, Mandos y Responsables de Área.

Grupo III Administrativos/as.

Grupo IV Técnicos/as.

Grupo V Oficiales de la Industria Cervecera.

La definición de cada grupo profesional es la que se determina a continuación:

Grupo I – Dirección

Con unas orientaciones generales, asumen objetivos globales en el ámbito del trabajo de su incumbencia, y se responsabilizan de ellos, transforman esos objetivos globales en objetivos concretos de equipo, debiendo, en consecuencia, crear las normas generales necesarias para alcanzar los objetivos propuestos. Es característica principal de los trabajadores pertenecientes a este grupo su capacidad de planificar, organizar y dirigir. Los trabajadores incluidos en este grupo precisan del más alto grado de autonomía sobre el ámbito de trabajo que le haya sido encomendado. Tal desempeño se traduce en la realización de cometidos relacionados con investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza, o de organización y control de los procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de los trabajadores que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación. Los trabajadores incluidos dentro de este grupo profesional precisan de un conocimiento teórico y práctico adquirido a través de una formación del más alto nivel y/o de una experiencia dilatada. Requieren su inclusión, expresa, en el organigrama empresarial como "nivel de Dirección".

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con formación específica en el puesto de trabajo o

conocimientos profesionales equivalentes a través de una experiencia acreditada.

Grupo II - Jefes, Mandos y Responsables de Área

Con unas orientaciones generales, asumen objetivos concretos de equipo y se responsabilizan de ellos. Transforman los objetivos concretos de equipo en tareas individuales, debiendo crear normas y procedimientos para esas tareas, en consonancia con las normas y procedimientos generales de su equipo, controlando y coordinando, de forma próxima, las actividades y los resultados de un equipo de trabajo. Es característica principal de los trabajadores pertenecientes a este grupo su capacidad de gestionar, organizar y coordinar.

Los trabajadores incluidos en este grupo precisan de un amplio grado de autonomía en el equipo que le haya sido encomendado, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación. Deben seguir a estos efectos normas, directrices o procedimientos ordinarios al uso de la Empresa. Los trabajadores incluidos dentro de este grupo profesional precisan de conocimientos, no puramente teóricos, adquiridos a través de experiencia en el trabajo y/o un amplio proceso formativo. También se incluye en este grupo aquellos trabajadores a los que se les encomiendan tareas directas de organización, coordinación, supervisión o control sobre el personal operativo en las secciones de fábrica, bodegas, almacenes y otras subsecciones industriales, bajo dependencia de un Jefe o un Director. Requieren su inclusión, expresa, en el organigrama empresarial como "nivel de Jefatura" o como "nivel de Mando".

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria, formación profesional de grado medio o superior o con conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Grupo III – Administrativos/as

Con unas directrices específicas, desarrollan las tareas que le han sido asignadas y se responsabilizan de ellas. Siguiendo procedimientos establecidos, buscan la solución adecuada a cada situación. Cuando la situación sea poco usual, deberán recurrir al respectivo mando directo. Es característica principal de los trabajadores pertenecientes a este grupo, su dedicación y especialización en tareas concretas. Los trabajadores incluidos en este grupo precisan de algún grado de autonomía en el desarrollo de las tareas de su incumbencia. Los trabajadores incluidos en este grupo precisan de conocimientos generales adecuados, así como de instrucciones precisas sobre el desempeño de las tareas que le son encomendadas.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes al segundo grado de la ESO o superior, formación profesional de primer o segundo grado o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Grupo IV – Técnicos/as

Es el personal con alto o medio grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores o medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad. Precisan de algún grado de autonomía en el desarrollo de las tareas de su incumbencia. Su actividad no requiere esfuerzos manuales y habitualmente cubren actividades de control, laboratorio, calidad, investigación, informática y sistemas o equivalentes.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes titulación universitaria, formación profesional de primer o segundo grado o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Grupo V - Oficiales de la Industria Cervecera.

Con la formación adecuada y unas directrices específicas, desarrollan las tareas que les han sido asignadas y se responsabilizan de ellas. Siguiendo procedimientos establecidos, buscan la solución adecuada a cada situación. Cuando la situación sea poco usual, deberán recurrir al respectivo mando directo. Es característica principal de los trabajadores pertenecientes a este grupo, la asunción de todas las funciones o actividades propias del proceso operativo, desde la logística, mantenimiento, fabricación, envasado, etc. En suma, son los trabajadores directa o indirectamente vinculados a las operaciones industriales asumiendo los diferentes niveles de complejidad exigibles. Los trabajadores incluidos en este grupo precisan de algún grado de autonomía en el desarrollo de las tareas de su incumbencia. Precisan de conocimientos generales adecuados y habilidades específicas, así como de instrucciones precisas sobre el desempeño

de las tareas que le son encomendadas. Dentro de este grupo estará también todo aquel trabajador cuya tarea principal se ejecute con altos grados de dependencia y cuyas labores consistan en operaciones instrumentales básicas, simples, repetitivas, mecánicas o automáticas, de apoyo o complementarias, o que requieran conocimiento, destreza y habilidad en el uso de equipos o máquinas simples. La conducción de máquinas para transporte de mercancías, almacenaje, distribución, etc., también se incluye en este Grupo Profesional.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a la Educación Secundaria Obligatoria, formación profesional de primer o segundo grado o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Artículo 7.- Niveles Funcionales.

Dentro de los Grupos profesionales III, IV y V, se fijan niveles funcionales que retribuyan, diferenciadamente, el desempeño efectivo de cada posición funcional.

- Nivel A. Personal de nuevo ingreso o que no tiene formación específica en polivalencia para su respectivo grupo profesional.

- Nivel B. Personal que previa formación, supera las pruebas de polivalencia inicial.

- Nivel C. Personal que previa formación, supere las pruebas de polivalencia que dan acceso al presente nivel desde el nivel B.

Las asimilaciones que se precisen no comportarán efectos económicos de clase alguna. De existir diferencias favorables para el trabajador, se consolidará su diferencia como "Ad Personam".

Promoción y ascensos Grupo III y IV

Al año y 11 meses de antigüedad en el nivel A se realizarán las pruebas de polivalencia inicial para pasar del nivel A al nivel B.

Al año y 11 meses de antigüedad en el nivel B se realizarán las pruebas de polivalencia correspondientes para pasar del nivel B al nivel C.

Departamento de Calidad:

La Polivalencia inicial consiste en saber realizar las tareas propias del laboratorio de envasado y laboratorio fisicoquímico.

La Polivalencia que da acceso al nivel C, consiste en saber realizar las tareas propias de micro (siembra) y cromatografía.

Los trabajadores/as con contrato de prácticas que presten sus servicios en el departamento de Calidad, cuando finalice el contrato en prácticas, y a los 5 meses de su incorporación al nivel A, realizarán la correspondiente prueba de polivalencia inicial para cambiar de nivel A al nivel B. Un mes antes de cumplir los dos años en el nivel B realizarán la prueba de polivalencia correspondiente para pasar al nivel C.

Promoción y ascensos Grupo V

Al año y 11 meses de antigüedad en el nivel A se realizarán las pruebas de polivalencia inicial para pasar del nivel A al nivel B.

Al año y 11 meses de antigüedad en el nivel B se realizarán las pruebas de polivalencia correspondientes para pasar del nivel B al nivel C.

Departamento de envasado:

La polivalencia inicial consiste en saber realizar las tareas propias de 4 puestos incluido el despaletizador.

Para pasar del nivel B al nivel C, la polivalencia consistirá en saber realizar las tareas propias de 6 puestos incluido el despaletizador.

Departamento de Logística:

La polivalencia inicial consiste en saber realizar las tareas propias de trenes, carga y descarga.

Para pasar del nivel B al nivel C, la polivalencia consistirá en saber realizar las tareas propias de pie de máquina, export y retráctil.

Departamento de cervecería:

La polivalencia inicial consiste en saber realizar las tareas propias de 3 puestos.

Para pasar del nivel B al nivel C, la polivalencia consistirá en saber realizar las tareas propias de 5 puestos.

Departamento de mantenimiento:

La polivalencia inicial consiste en saber realizar las tareas siguientes:

Si son dos disciplinas, 9 puntos entre eléctrico y mecánico (siempre que sean del mismo grupo mecánico "o cervecería" o "envasado").

Si son de cualquier disciplina se deberán de cumplir 12 entre eléctrico, mecánico envasado, mecánico cervecería.

Eléctrico:

1-Saber cambiar contactores,

2-interpretar planos eléctricos sencillos.

3-cambiar/calibrar fotocélulas y sensores inductivos).

4-Conocimientos e interpretación de tester, y pinza amperimétrica.

5-demostrar conocimientos de donde están los cuadros eléctricos y cómo funciona el sistema de Font Salem.

6-conocimientos del loto y permisos de trabajo Font Salem.

7-Saber cambiar un variador y parametrizar un variador, cambio de velocidad en variadores.

8- uso de megger y otra herramienta eléctrica (analizador de redes, maleta de programación, cámara, térmica)

9-conocimientos de profibus (cambio de conectores) y ASI básicos. (cambios de seguridades).

10-Interpretar planos de señales eléctricas. interpretar esquemas Kronos

11-Saber comprobar señales 4-20 mA y/o 0-10V

12-saber ajustar una empaquetadora (Ocme, SMI)

Para pasar del nivel B al nivel C (Eléctrico), la polivalencia consistirá en saber realizar las siguientes tareas según el departamento.

1-Cambio de tarjetas de PLC,

2-conocimientos de profibus y ASI avanzados cambio de elementos, búsqueda de errores y problemas etc.,

3-Programación nivel medio. Comprobar señales de PLC. Cambio de equipos tarjetas etc

4-Saber calibrar válvulas reguladoras, sensores de nivel, etc.

5-saber programar un codificador o cambiar sonda de nivel de llenadora o simular un grifo de una llenadora.

6-saber convertir un variador a una versión moderna.

Mecánico:

La polivalencia inicial consiste en saber realizar las tareas siguientes:

Si son dos disciplinas, 9 puntos entre eléctrico y mecánico (siempre que sean del mismo grupo mecánico "o cervecería" o "envasado")

Si son de cualquier disciplina se deberán de cumplir 12 entre eléctrico, mecánico envasado, mecánico cervecería

Saber cambiar rodamientos, ejes, ajustes sencillos de cintas, lubricación

Cervecería:

1-Saber montar sellos mecánicos de bombas

2-alineación mediante galgas,

3-cambio de válvulas automáticas todo o nada.

4-Cambio rodamientos motores eléctricos.

5-Saber soldar con electrodo o tornear

6-conocimientos del loto y permisos de trabajo Font Salem.

Envasado:

1-Ajustes de Ferrum de rulinas y cierre, ajuste de guías.

2-Ajustes de dos máquinas Variopack, Ocme, SMI, Westrock.

3-Saber realizar la parada de una máquina sencilla (Robopack, despaletizador, CSW)

4-Ajuste de grifos, cambio de martillos, tulipas.

5-Saber sincronizar mecánicamente una llenadora y taponador/ cerradora de una línea

6-cambiar y ajusta un transporte completo, piños deslizantes, cinta

Para pasar del nivel B al nivel C (Mecánico), la polivalencia consistirá en saber realizar las siguientes tareas según el departamento.

Cervecería:

1-Alineación de bombas con relojes comparadores.

2-Saber cambiar calibrar válvulas reguladoras mecánicas

3-Saber reparar un reducto o bomba de vacío.

4-Cambio rodamientos reductores.

5-Saber reparar toftejos

6-Soldar con tic tubería o ternado de ejes complejos

Envasado:

- 1-Saber cambiar tapetes de SMI, OCME, Variopack.
- 2-Saber realizar una parada de Ferrum cambiando mandriles, rulinas, platatos, etc.
- 3-Saber realizar la parada de dos máquinas complejas (Ferrum, envolvedora, paletizador, llenadora).
- 4-Saber ajustar y reparar cabezales del taponador de vidrio.
- 5-Saber cambiar/reparar el distribuidor de una llenadora.
- 6-Saber cambiar el sistema de elevación de una llenadora y el reductor.

Si por causa imputable a la empresa, el trabajador no pudiera acceder en el término arriba señalado a los cursos de formación y/o celebración de las pruebas de polivalencia, tendrá derecho a consolidar el respectivo nivel funcional y hasta la fecha en que finalmente realice la prueba de polivalencia.

Plan de formación: La empresa informará por escrito previamente a su implantación los respectivos planes formativos de los distintos departamentos de la fábrica para acceder a los niveles B y C, diferenciando los contenidos para los diferentes grupos profesionales.

La formación de los trabajadores/as se realizará según los siguientes acuerdos:

- La hora de formación se pagará a 10 €.
- No se realizará formación cuando el trabajador vaya de turno de noche.
- No se hará formación los viernes por la tarde.
- Cuando la formación sea antes o después de la jornada laboral, la empresa pagará la comida en el comedor de la empresa.
- La formación que se realice antes o después de la jornada laboral no durará más de 3 horas.
- La formación se realizará siempre en la medida de lo posible en horario de trabajo.

Artículo 8.- Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la naturaleza del contrato y titulación, no pudiendo exceder, en ningún caso, del fijado en la siguiente escala.

- Contrato Indefinido: Titulados (12 meses) Resto (6 meses).
- Contrato Duración Determinada: Titulados (6 meses) Resto (3 meses).

CAPITULO III - CONCEPTOS ECONÓMICOS.

Artículo 9. - Conceptos económicos.

La actual estructura salarial, ya definida en anteriores convenios, responde a las especificidades de cada grupo profesional y sus niveles retributivos, fijando el conjunto de cuantías salariales que corresponde para cada uno de ellos, estableciendo una tabla y valores unitarios.

Dada la simplificación de conceptos salariales (muchos de ellos desprovistos del carácter funcional inicial, convertidos en "garantías fijas personales"), se definen y reordenan en el siguiente artículo. Además, en los anexos adjuntos al Convenio se contienen las cuantías salariales.

- 1.- Son conceptos de general aplicación, en base a sus correspondientes cuantías fijadas en los anexos salariales:

Salario Base Plus Convenio
 Plus Nocturnidad Gratificaciones Extraordinarias
 Pagas Extras Plus Funcional Coordinación
 Plus Festivo Plus Avisos
 Flexibilidad Plus de Turno Total
 Plus Bocado en puesto Horas Extras
 Plus Sábado y Domingo 4º T Preaviso 4º T
 Jornada Especial A Jornada Especial B
 Desactivación Festivo Adicional
 Plus Adelanto de Turno

- 2.- Es concepto de aplicación individual, en base a causas contractuales o personales, en sus correspondientes cuantías fijadas en el anexo salarial:

Antigüedad (A)

- 3.- Son conceptos de carácter no salarial y compensatorio, los siguientes:

Ayuda por hijos o cónyuge con diversidad funcional.

Artículo 10. – Definiciones.

Salario Base: Su importe, diario, es el que figura en las Tablas Salariales recogidas en el Anexo para los distintos grupos profesionales. A los trabajadores con contrato a tiempo parcial se les abonará en la parte proporcional que corresponda, como en el resto de los conceptos.

Plus Convenio: Se entiende por tal el que se devenga por día efectivamente trabajado y por día laborable de trabajo en vacaciones. Su importe se indica en las tablas salariales. Su cuantía no es aplicable a los permisos y complementos de I.T. El divisor anual del importe total del plus será el que resulte de sumar el total de días de trabajo y los días laborables de vacaciones.

Plus Funcional de Coordinación: Se percibirá este Plus por parte del personal de Grupo V, cuando realice tareas adicionales a las funciones de su puesto, como coordinación y supervisión al resto de compañeros de línea o sección, y sólo en el tiempo que efectivamente realicen dicha función adicional, cobrando en el mes de vacaciones si está consolidado durante 6 meses continuos, en un importe de 158,4185 € / Mes.

Gratificaciones extraordinarias: Tendrán la consideración de tales las dos que, anualmente, abona la empresa a los trabajadores en fechas 30 de Junio y 30 de Noviembre. Su cuantía está constituida por el importe de 30 días de salario base y de antigüedad (quienes la perciban). Se devengarán en proporción al tiempo trabajado. Para tener derecho a percibir el importe íntegro de estas pagas será preciso encontrarse al servicio de la empresa durante doce meses consecutivos como mínimo en la fecha señalada para hacer efectiva cada una de ellas. Tanto el personal de nuevo ingreso en la plantilla en calidad de fijo como el personal eventual o interino quedará sujeto para el percibo de estas pagas al régimen de proporcionalidad, según el tiempo trabajado en cada año.

Antigüedad: Se entiende por tal el concepto devengado en función a los años trabajados en la empresa por quienes han venido percibiendo este concepto en Heineken España, S.A., no siendo extensible a otro personal ni a las nuevas contrataciones, al tratarse de un derecho reconocido preexistente y que deviene en derecho individual. Su tabla se adjunta en el Anexo.

Plus Trabajo Nocturno: Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22:00 y las 6:00, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. Quien en el periodo indicado trabaje por tiempo inferior o igual a cuatro horas percibirá este plus únicamente sobre las horas trabajadas. Si el tiempo trabajado en el periodo indicado excediera de cuatro horas, lo percibirá por todo el tiempo o por el total de la jornada realizada. Los importes expresados retribuyen en su totalidad el trabajo en horario nocturno, constituyendo un valor unitario que se abona íntegramente en la respectiva nómina, y que será de 3,4008 €.

Horas Extraordinarias: Las horas extraordinarias tendrán carácter voluntario, considerándose como tales las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, y no excedan de los topes legales. La Dirección facilitará al Comité de Empresa y Delegados Sindicales, un listado cada mes con las horas extras realizadas el mes anterior. Se entiende por horas extras las realizadas después de la jornada normal diaria o semanal, o en descanso intersemanal. El periodo de descanso, por compensación de horas extras, se disfrutará de mutuo acuerdo entre la Empresa y el Trabajador, a razón de 1,75 horas en jornada normal de trabajo por cada hora extraordinaria realizada, el importe será de 18,4027 €.

Plus Sábado y Domingo en 4º Turno: Se entiende por tal el que perciben aquellos trabajadores que, por razón de su puesto de trabajo, asisten al mismo, reglamentariamente los sábados y domingos, al realizar el cuarto turno, y el importe será de 11,5209 € / Hora.

Plus Festivos Adicionales: La representación Social de los trabajadores se compromete a que cada trabajador trabaje cinco días no laborables o festivos, cuando, por ser necesario, lo notifique la Dirección de la empresa al trabajador y al Comité de Empresa con una semana de antelación. A cambio se considerarán festivo y computarán como trabajados a todos los efectos los días 24 y 31 de diciembre. Si éstos coinciden con sábado, domingo o festivo, se sustituirán por el respectivo siguiente día hábil. Los cinco días citados se abonarán, cada uno de ellos, a razón de 269,1069 € o bien si el trabajador lo prefiere, dos días de disfrute por festivo adicional trabajado más

64,1523 €. Los festivos intersemanales no computan en el 4º turno (se saltan del cuadrante) como laborables ordinarios.

La desactivación de un festivo adicional conllevará el pago de 10 € por día de falta de preaviso, siendo el máximo de 5 días y un total de 50 €.

Avisos: Se considerará como “aviso” todo servicio realizado en fábrica, una vez acabado el turno correspondiente o antes del mismo, siempre que el trabajador se encuentre ausente de la misma, y su presencia sea requerida por persona autorizada para ello. Todo servicio realizado como continuación de turno, tendrá el tratamiento exclusivo de horas extraordinarias y no el de “aviso”. Si la prolongación es de ocho horas se compensará con un día de descanso retribuido. No se considerará “aviso” cualquier cambio que por fuerza mayor se realizase con 24 horas de antelación a su cumplimiento. La atención de los “avisos” se remunerará con un importe de 27,8983 €, abonándose las horas trabajadas, por este motivo, con el valor de horas extraordinarias.

Plus Flexibilidad: Es el que se devenga por jornada completa cuando se trabaja en sábado o domingo, por causa de modificación de la jornada en aplicación de la flexibilidad pactada en este convenio, en base a día completo trabajado en las fechas señaladas. Siendo los importes, de 65,4803 € para la Flexibilidad Estructural, 72,0284€ para la Flexibilidad Urgente y 68,7543€ para la Flexibilidad Coyuntural.

Plus de Turno Total: Se establece para el personal que perteneció a Heineken España, S.A. que por cada festivo, domingo y sábado que trabaje el personal cuya jornada habitual es de lunes a domingo en las secciones que se trabajen tres turnos de 8 horas durante los 365 días al año (Sala de Máquinas), la percepción de un plus cuya cuantía será de 135,4307 €. Este Plus se devengará cuando al menos 2 horas de la jornada se encuentren en día festivo, y será incompatible con el Plus de Sábados y Domingos 4 turno, Plus de Sábados y Domingos o con el Plus de Festivos adicionales, plus de flexibilidad, etc...

Plus Bocado en Puesto: Se mantiene el sistema de cálculo del importe que se devenga hasta la fecha por disfrutar del tiempo de bocado sin abandonar la vigilancia y atención en el puesto de trabajo en la sección de cervecería, sala de máquinas y tratamiento de aguas, con un importe de 10,1403 € / Día.-

Ayuda por hijos y cónyuge con diversidad funcional: Se establece por el presente Convenio una ayuda de 12 mensualidades de 234,0279€/Mes, por cada hijo o cónyuge con diversidad funcional. Para la percepción de esta ayuda será preciso presentar los justificantes necesarios de acuerdo con los baremos que el Ministerio de Sanidad, Trabajo y Seguridad Social tengan establecidos. Dichas ayudas se perderán por trabajar por cuenta ajena, contraer matrimonio (los hijos), perder la condición de cónyuge, o pasar a depender de otras personas o instituciones.

Jornada Especial A: Se establece este tipo de Jornada aplicable a los Departamentos de Cervecería y Mantenimiento, y de carácter obligatorio cuando sea necesario trabajar algún turno adicional, por diferentes motivos.

La DE podrá activar el sábado mañana, sábado tarde o domingo noche como laborable, siendo el pago de 200,6567 € en caso de darse el aviso entre el lunes y miércoles, y siendo el pago de 221,7859 € en caso de darse el jueves o viernes.

Este tipo de jornada será inicialmente de adscripción voluntaria, en caso de no tener suficiente personal voluntario, será obligatorio y con un criterio rotativo, siendo su aplicación máxima de 5 jornadas anuales por trabajador, sin poder utilizar esta jornada en los Festivos de calendario.

Los trabajadores del Departamento de Logística cobrarán la Jornada Especial A cuando deban venir a realizar cargas los sábados en el turno de mañana.

Jornada Especial B: Será de aplicación a los siguientes puestos y departamentos: Mantenimiento (1 Eléctrico + 1 Mecánico) Cervecería (1 Operador BBT) Calidad (1 Analista) Logística (1 Carretillero) + Envasado (1 Operario por Línea + 1 Jefe de Línea).

Cuando la DE lo requiera, la entrada será a las 05:00 horas de la mañana, en el primer turno de la semana y en el primer turno después de cada festivo, con un pago de 30 € brutos en concepto de Plus. Por esta hora adicional, el trabajador puede optar por trabajar hasta las 14:00 horas con pago de esa hora con el importe de Hora Extra + 50%, o bien salir a las 13:00 horas.

Jornada a Cuarto Turno: Se establece un plus de 30 € por día por falta de preaviso en la activación o la desactivación del cuarto turno, siendo el máximo de 5 días y un total de 150 €. El aviso de inicio del cuarto turno se dará el martes anterior al inicio o finalización de este (siendo que los cuartos turnos se inician en lunes).

Por otro lado, a efectos de compensación cómputo de Cuarto Turno, se abonarán 149,044 €.

Y finalmente, el Plus por D - Festivo en Cuarto Turno será de 92,1672 €.

Artículo 11. - Incrementos salariales.

Sobre las tablas pactadas para el 2020, fijadas en el Anexo, se aplicarán los siguientes incrementos a todos los conceptos salariales, salvo aquellos que tengan un importe o incremento expresamente pactado:

Año 2020: 2%

Año 2021: 2%

Año 2022: 2%

Año 2023: 2%

En aquellos casos en los que exista un acuerdo de incremento diferente, se estará a lo pactado en las actas de negociación del presente convenio. En concreto las del 13 y 20 de julio de 2020

CAPITULO IV.- CONDICIONES DE TRABAJO, JORNADA, HORARIOS, DESCANSOS Y VACACIONES.

Artículo 12. - Jornada laboral.

Con carácter general, la jornada teórica será de 40 horas semanales distribuida de lunes a domingo, a razón de 8 horas diarias. Salvo jornadas de mayor o menor duración que se acuerden expresamente entre las partes para días festivos, sábados o domingos o las que se establecen en este convenio.

El descanso diario, que se considera trabajo efectivo, será de 30 minutos, así como 15 minutos para el personal en reducción de jornada. Además, el cálculo de la jornada anual de trabajo vendrá determinada por la siguiente fórmula:

Días naturales del año, menos el nº anual de sábados y domingos, menos festivos oficiales o convenidos intersemanales, y menos vacaciones que individualmente correspondan (días laborables)

Los horarios, modalidad de jornada y turnos serán los que rijan en la sección o departamento de destino y la jornada del personal de oficinas, salvo los directamente vinculados a los turnos de producción trabajará normalmente en régimen de jornada partida.

El día 18 de marzo será festivo y tendrá la consideración de trabajado a todos los efectos.

Por otro lado, la fiesta patronal del sector, “Virgen de las Viñas”, será día inhábil a todos los efectos con abono del plus convenio. El día de disfrute será marcado por la empresa en el calendario laboral, preferentemente un viernes. La conmemoración se realizará con una comida para los trabajadores.

Artículo 13. - Horarios de trabajo.

Anualmente se fijarán los horarios que regirán en cada sección o departamento.

En función de las necesidades productivas se trabajará a cinco, cuatro, tres, dos o un turno continuo, respetando el descanso intersemanal que, en todo caso, será al menos de cuatro días en periodos de catorce días, salvo en “cuarto turno” que se ajustará a un cuadrante sin retornos y que se anexa a este texto de convenio.

Incidir que, en el cuadrante de cuarto turno, deben respetarse los periodos de vacaciones que puedan estar disfrutando los implicados, en la entrada y salida del mismo, además será de adscripción voluntaria, siempre y cuando el Responsable de Departamento, considere que cumple sus necesidades. En caso contrario, ya sea por no disponer de voluntarios suficientes, así como, por considerar que no cumple sus expectativas, será de obligado cumplimiento. En el cuarto turno, no será de aplicación en el fin de semana anterior y posterior al periodo de disfrute de vacaciones, excepto por voluntad del trabajador.

El horario será de lunes a domingo –siempre con dos días de descanso intersemanal- en los departamentos que así lo tengan pactado con carácter general (todo el año). Salvo excepciones puntuales y justificadas, se debe respetar la rotación de turnos semanal. Por otro lado, excepto en los supuestos de jornada partida, turnos especiales,

cuarto y quinto turno, y contratos individuales específicos, los horarios serán los siguientes:

Departamento de Cervecería: Se realizarán tres turnos diarios de Lunes a Domingo, con el horario siguiente: Mañana de 06 a 14 / Tarde de 14 a 22 / Noche de 22 a 06.

Departamento de Envasado: Se realizarán tres turnos diarios de Lunes a Domingo, con el horario siguiente: Mañana de 06 a 14 / Tarde de 14 a 22 / Noche de 22 a 06.

Departamento de Expediciones: La jornada laboral se realizará de Lunes a Domingo, con el horario siguiente:

- Carretileros de Mañana de 06 a 14 / Tarde de 14 a 22 / Noche de 22 a 06 / Mañana y Tarde de 10 a 18.

- Personal de Almacén de Mañana de 06 a 14 / Tarde de 14 a 22.

- Personal de Administración de Mañana de 06 a 14 / Tarde de 14 a 22 / Noche de 22 a 06 / Mañana y Tarde de 10 a 18

Personal de Almacén de Aprovisionamiento: La jornada laboral será de lunes a domingo de Mañana de 07 a 15 / Mañana y Tarde de 10 a 18 y Turno Especial Viernes de 06 a 14.

Departamento de Laboratorio: La jornada laboral será de lunes a domingo de Mañana de 06 a 14 / Mañana y Tarde de 08 a 16:30 / Tarde de 14 a 22 / Noche de 22 a 06.

Departamento de Mantenimiento: La jornada laboral será de Lunes a Domingo de Mañana de 06 a 14 / Tarde de 14 a 22 / Noche de 22 a 06.

Sala de Máquinas y Calderas: La jornada laboral será de Lunes a Domingo de Mañana de 06 a 14 / Tarde de 14 a 22 / Noche de 22 a 06. El personal de esta sección trabajará según el cuadrante que facilitará el Jefe de Departamento.

Departamento de Administración: La jornada partida de Lunes a Domingos, de 8 a 17 horas, con una hora de descanso intermedio, para el personal que a la firma del presente convenio, viniera realizando la mencionada jornada.

Artículo 14.- Empresas de Trabajo Temporal.

Se podrá recurrir, para cubrir la temporalidad y estacionalidad, a Contratos de Puesta a Disposición mediante Empresas de Trabajo Temporal, siendo el 12% del total de personal de la Fábrica, el porcentaje tope máximo de contratación.

Artículo 15.- Flexibilidad.

La empresa dispondrá de una flexibilidad de 10 días, todo ello respetando la jornada de trabajo anual. Hasta ese límite la empresa está facultada para realizar una variación de los días en que está ubicada la jornada ordinaria del trabajador establecida en el calendario laboral. La realización y compensación de las jornadas laborales trabajadas, deberá realizarse a razón de jornadas completas. La compensación de las jornadas laborales trabajadas se realizará con carácter general anexo a sus respectivos descansos semanales.

Quedan excluidos de la flexibilidad los festivos de calendario, los trabajadores a cuarto turno, con licencias o permisos retribuidos solicitados antes de la activación, así como el fin de semana anterior y posterior del periodo de vacaciones. La flexibilidad, una vez activada, no se podrá desactivar.

Flexibilidad Estructural: Con el fin de adecuar la capacidad productiva con la carga de trabajo existente en cada momento, la empresa, previa negociación con el Comité, elaborará un calendario –dos meses antes del inicio del respectivo año natural- con la distribución irregular de la jornada anual a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el máximo de días de flexibilidad no podrá superar 6 días.

La recuperación por no trabajar un día (“puente por festivo intersemanal”) se efectuará, en principio, en las dos semanas anteriores o posteriores a la fecha de disfrute.

Flexibilidad Urgente: Hasta un total de 4 días, para atender situaciones urgentes, imprevistas o sobrevenidas por causas productivas no programadas, previa notificación al Comité. Para este tipo de flexibilidad se requerirá un preaviso mínimo de cinco días, salvo situaciones de riesgo inminente.

Flexibilidad Coyuntural: Hasta completar los 10 días de flexibilidad total “10-(Est.+Urg.)”. Este tipo de flexibilidad atiende a situaciones específicas y puntuales del proceso productivo, para adecuarlo a la carga de trabajo existente en cada momento. En este caso, el

preaviso será de un mínimo de ocho días naturales, sin contar el día de flexibilidad y contando el día de activación, para el descanso así como para recuperar o realizar el día de trabajo.

La retribución de la flexibilidad, se devengará por el trabajo efectivo en tales días, según se recoge en el Artículo N° 10.

Su regularización, en su caso, será dentro de los tres meses siguientes al del día descansado o trabajado, salvo en el supuesto de Flexibilidad Estructural. Para las flexibilidades activadas en los meses de Noviembre y Diciembre, la regularización se hará antes del 28 de Febrero del año siguiente.

Transcurrido dicho término si no se ha producido la recuperación por causa imputable a la empresa, el trabajador quedará liberado de su obligación. Si no se ha producido el descanso por causa imputable a la empresa, el trabajador comunicará si disfrutará el descanso en fecha dentro de los siguientes tres meses o si opta por su percepción como horas extras.

Cuando se trabaje como consecuencia de la “flexibilidad” más de 40 horas a la semana, el período de descanso semanal será de día y medio ininterrumpido, y no habrá rotación de turnos.

Artículo 16. Jornadas Especiales.

La empresa podrá establecer, cuando la organización lo requiera, turnos de trabajo especiales en régimen de 12 horas en sábados, domingos y festivos durante todo el año o parte de éste. El personal de las respectivas secciones o instalaciones podrán solicitar voluntariamente su adscripción a esa modalidad a tiempo parcial. Si no se cubre el turno con voluntarios, se realizarán los contratos precisos y se retribuirá la parte proporcional del plus de cuarto turno.

Se autoriza a la empresa para realizar contratación a tiempo parcial o completa, con distribución irregular de la jornada y sobre la base de jornadas de 12 horas en días festivos, sábados y domingos, que podrán complementarse con jornadas de 8 horas. La rotación de turnos, incluso entre semana, respetará el descanso entre jornadas.

Se establece un turno de Mantenimiento para sábados y domingos, de 6 a 14 horas, compuesto por un electricista y un mecánico. Por el trabajo en dichos días se tendrá derecho al descanso en el lunes y martes siguientes al primer sábado y domingo en que corresponda no trabajar, percibiendo 11,1558 Euros/hora en el año 2020, por el número de horas trabajadas.

Artículo 17.- Descansos.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un descanso semanal de dos días ininterrumpidos que, en régimen de trabajo de lunes a viernes, serán el sábado y el domingo para el trabajo hasta tres turnos. Para aquellos trabajadores adscritos a otro régimen de turnos y, en consecuencia, a otro régimen de descansos o cubran turnos de lunes a domingo, cuarto turno, etc., el descanso será intersemanal. Los descansos en “cuarto turno” se ajustarán al cuadrante sin corretornos que se anexa a este texto de convenio.

Artículo 18.- Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables. Se respetarán las vacaciones de mayor duración y condiciones especiales que tuvieran reconocidas los trabajadores que pertenecieron a Heineken España, S.A. con anterioridad a este Convenio.

Se tomarán como base los Cuadrantes de Vacaciones definitivos y acordados para Año 2015, del Departamento de Cervecería, Calidad, Mantenimiento, Logística y el cuadrante definitivo y acordado para Envasado en el año 2020, estableciendo el periodo de verano del 01 de Junio al 30 de Septiembre.

El calendario de vacaciones, mediante sistema rotativo durante los 12 meses del año, quedará elaborado al 31 de Octubre y deberá ser comunicado el disfrute de las mismas al personal afectado, con una antelación mínima de dos meses al inicio de su disfrute.

Se tiene la opción, previo pago de 316,84 €, y siempre que exista acuerdo entre Empresa y Trabajador, por el cambio de las vacaciones a disfrutar en el periodo de verano, al periodo de invierno, acordándose en el mismo acto entre las partes, cuándo será el nuevo disfrute.

CAPÍTULO V. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIA

Artículo 19. - Licencias.

Serán retribuidas en los siguientes supuestos:

- Matrimonio: 15 Días Naturales.

- Acompañamiento de Hijos para acudir al Servicio Público de Salud por el tiempo indispensable.

- Por 3 días laborables en caso de fallecimiento, intervención quirúrgica o enfermedad grave de cónyuge, o hijo, y 5 días naturales si se produce fuera de la provincia donde se trabaja, y a distancia superior a 100 kilómetros del centro de trabajo. En caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad se dispondrá de 2 días naturales.

- Por 1 día natural, en caso de fallecimiento de familiar de tercer grado, y dos días naturales, en caso de tener que realizar un desplazamiento mayor de 300 kilómetros por trayecto.

- Por tres días naturales (como mínimo 2 laborables) en caso de fallecimiento, intervención quirúrgica o enfermedad grave del padre, madre, de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos, hermanos, y hermanos políticos si cualquiera de las causas antes indicadas se produce en la provincia donde radica, y 5 días naturales si se produce fuera de la provincia y a distancia superior a 100 kilómetros del centro de trabajo.

- Cumplimiento de un deber de carácter público y personal, por el tiempo necesario.

- Traslado de Domicilio Habitual, 1 Día Laborable.

Atendiendo a la realidad social los permisos de los apartados anteriormente citados, se entienden también referidos al compañero/a del trabajador/a, siempre que la empresa tenga constancia fehaciente de ello y además, todas estas licencias podrán ser ampliadas, previa solicitud del trabajador, y por cuenta del mismo.

Los trabajadores/as, tendrán derecho en caso de maternidad/paternidad, a lo que disponga, en cada momento, la legislación vigente. Y quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con diversidad funcional, tendrá derecho a lo que establezca en su momento la ley vigente que lo regule.

Excepto en los casos que no resulten de derecho mínimo necesario, la distancia mínima de 100 km será orientativa, que no limitativa y serán estudiadas las circunstancias en cada caso particular.

En cualquier caso, se estará y respetará como derecho mínimo y sin ser acumulativo, a lo dispuesto en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. - Excedencias.

Las excedencias se regirán por lo dispuesto en el art. 46 del T.R.L.E.T. en sus estrictos términos.

CAPÍTULO VI. OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 21. – Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Cualquier modificación sustancial en las condiciones de trabajo se realizará de mutuo acuerdo entre el Comité y la Dirección de la Empresa, siendo informados previamente los interesados. En caso de desacuerdo, las partes se ajustarán a los procedimientos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22.- Movilidad Funcional.

La movilidad funcional del personal, dentro de su departamento o a otros cuando el afectado sea polivalente, no tendrá más limitaciones que la que se establece en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Así mismo, la movilidad funcional no supondrá perjuicio para la formación profesional del trabajador, quién conservará su categoría laboral y mantendrá la remuneración correspondiente a su grupo profesional y, en ningún caso, podrá responder a criterios subjetivos que lesionen derechos fundamentales o que resulte discriminatorio, observándose siempre las previsiones mínimas establecidas en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores

En los demás casos la movilidad del personal se ajustará al siguiente procedimiento:

1. La movilidad afectará de forma rotativa a los trabajadores del Departamento que sean idóneos para el lugar de destino y que sean sustituibles en el de origen.

2. La movilidad requerirá preaviso de 48 horas al afectado y al Comité de Empresa, así como las razones de esta.

3. En esta modalidad de movilidad (más de 2 días) el trabajador no podrá verse nuevamente afectado hasta que no transcurran 2 meses desde el anterior cambio funcional.

4. En la movilidad prevista en este procedimiento tampoco supondrá perjuicio para la formación profesional del trabajador, quién conservará su grupo profesional y mantendrá la remuneración correspondiente a su categoría en caso de movilidad descendente.

Artículo 23.- Garantía de Puestos de Trabajo

La empresa se obliga durante la vigencia de este Convenio a no reducir la plantilla, pero esta norma no se aplicará en los casos de jubilación ordinaria, anticipada, defunción, invalidez total o absoluta, baja voluntaria o despidos debidamente confirmados, pues en estos casos se negociará con el Comité de Empresa la necesidad de cubrir o no las bajas que se produzcan. Igualmente, y para los supuestos de expediente de despido colectivo del artículo 51 E.T. las partes formulan las siguientes manifestaciones:

El Comité ratifica su compromiso con el personal, de mantener el criterio del orden inverso de antigüedad para supuestos de afectación en expediente de despido colectivo, excepto jubilaciones anticipadas, bajas voluntarias, etc.

La Dirección reitera que en el supuesto de extinción de contrato de trabajo por causas objetivas tanto individual como colectiva se excluye como criterio de selección el de mayor coste salarial entre trabajadores del mismo colectivo que pudiera ser afectado, y los criterios de inclusión del personal afectado, serán acordados entre la empresa y el comité.

CAPITULO VII.- BENEFICIOS ASISTENCIALES

Artículo 24. - Pensión a hijos con diversidad funcional.

La Empresa se compromete a mantener su aportación a la aseguradora actual, para ayuda a personas con diversidad funcional, que garantice la percepción por los beneficiarios con diversidad funcional de una pensión vitalicia anual de 1.050 € euros en caso de muerte o incapacidad absoluta del trabajador.

El compromiso de la Empresa se extiende mientras el trabajador forme parte de su plantilla y durante el tiempo en que permanezca en situación de jubilado.

Dichas ayudas se perderán por trabajar por cuenta ajena, contraer matrimonio o pasar a depender de otras personas o instituciones.

Para tener derecho deberá solicitarlo formalmente a la Empresa, y ésta le acusará recibo y no tendrá efectividad hasta tanto la aseguradora acepte la solicitud.

Artículo 25.- Seguro de Accidentes

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo disfrutarán de los beneficios de una póliza de Seguro colectivo de Accidentes de trabajo que garantice las siguientes coberturas e importes:

- Fallecimiento por accidente de trabajo.....50.000.- €
- Invalidez total y permanente derivada de A.T.50.000.- €

La empresa podrá suscribir con una compañía de seguros la póliza correspondiente que cubra estos riesgos, siendo el pago de la prima de dicho seguro por cuenta de la misma, actuando la empresa en calidad de tomador y siendo computable su importe de cualquier responsabilidad empresarial con motivo de accidente, salvo que legalmente sea no asegurable.

El presente artículo será de obligado cumplimiento a partir de los 30 días de la publicación del texto del convenio en el "Boletín Oficial" de la provincia, quedando en vigor mientras tenga vigencia el propio convenio colectivo.

Artículo 26. - Ayuda por Incapacidad Laboral.

La empresa complementará la prestación de I.T. hasta alcanzar el 100 por 100 del Salario Base, y, en su caso, antigüedad.

Artículo 27. - Ayuda por Accidente Laboral.

Se establece un complemento en caso de Baja por Accidente de Trabajo. El trabajador percibirá el 100% de la Base de Cotización por Contingencias Profesionales del mes anterior a la Baja Médica a partir del día 31 de baja y desde el primer día en caso de accidente laboral in itinere. Dichos complementos se abonarán hasta el día 180 de incapacidad por contingencias profesionales.

Artículo 28. - Premio por Antigüedad.

El personal que cumpla los 15, 20, 30 y 35 años de antigüedad en la Empresa, percibirá un premio consistente en las cantidades siguientes:

261,41 euros al cumplir los 15 años.

290,39 euros al cumplir los 20 años.

339,84 euros al cumplir los 30 años.

444,41 euros al cumplir los 35 años.

Artículo 29. - Préstamos al personal Adquisición de Primera Vivienda.

El actual fondo para adquisición de primera vivienda queda establecido por la Empresa en 36.000 euros, siendo el límite máximo de concesión de 9.000 euros.

La gestión de concesión de préstamos con cargo a este fondo, que será reintegrado en el plazo máximo de 5 años, se realizará de acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Este préstamo devengará el interés legal establecido anualmente por la Ley General de Presupuestos del Estado.

La Empresa podrá solicitar al personal que se le conceda este préstamo, las garantías suficientes para hacer frente a la amortización de este préstamo en caso de que fuera baja en la Empresa.

Artículo 30. - Préstamos al personal por Asuntos Varios.

La Empresa destinará 48.000 euros, para la concesión de préstamos para asuntos varios. La cuantía máxima a conceder por persona será de 3.000 euros, no pudiéndose solicitar nuevo préstamo hasta haber cancelado totalmente el anterior.

Se efectuarán descuentos mensuales de los salarios de los beneficiarios, para la cancelación de los préstamos concedidos cuyo límite máximo de devolución es de dos años.

Este fondo es independiente del fondo actual de ayuda para adquisición de primera vivienda y devengará el interés legal establecido anualmente por la Ley General de Presupuestos del Estado.

Artículo 31.- Ropa de Trabajo.

Uniforme de verano:

2 Polos / Camisa Manga Corta. (Nueva Incorporaciones 3).

2 Pantalones y 1 par de Zapatos de Seguridad Homologados.

Uniforme de invierno:

1 pantalón de invierno (Con algo de acolchado cada dos años).

2 polos o camisas manga larga.

1 sudadera

1 polar cada 3 años.

1 anorak cada 4 años.

1 chubasquero 6 años.

Aparte, el personal que por uso y costumbre utilice botas de agua y otro calzado similar, seguirá percibiendo dicha prenda. Por otro lado, si alguna prenda estuviera muy defectuosa, podrá entregarse y solicitar una nueva, sin esperar a los plazos arriba indicados.

Se fija como fecha de entrega de la Ropa de Trabajo, la segunda quincena del mes de abril, para la ropa de verano, y la segunda quincena del mes de octubre, para la ropa de invierno.

CAPITULO VIII.- ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA.

Artículo 32. - Funciones del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1.- Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece La Empresa, sobre la situación de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

2.- Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria, y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

3.- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario, de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuración de plantilla, y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

- Planes de formación profesional de la Empresa.

- Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

- Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de prima o incentivos, y valoración de puestos de trabajo.

4.- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecta al volumen de empleo.

5.- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa; así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6.- Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

7.- Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral, y los mecanismos de prevención que se utilizan.

8.- Ejercer una labor:

- De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los Organismos o Tribunales competentes.

- De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del E.T. y por la Ley de prevención de riesgos laborales.

9.- Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

10.- Colaborar con la Dirección de la Empresa, para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.

11.- Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

En el caso de imposición de falta muy grave, que no tenga el despido como resultado de la sanción, antes que la sanción adquiera firmeza, dos miembros de la Representación Legal de los Trabajadores/as se reunirán con el Jefe de RRHH y quien este considere necesario para el esclarecimiento de los hechos para discutir sobre la sanción impuesta y ver si hay posibilidad de reducirla o incluso retirarla.

Artículo 33. - Crédito-horario de los Representantes de los Trabajadores.

Los miembros del Comité de Empresa, durante la vigencia del presente convenio, dispondrán de 40 horas retribuidas al mes, para tratar exclusivamente de temas laborales y sindicales.

Estas horas podrán ser acumulables mensualmente por sindicato o candidatura cuando sea necesario para asistencia a congresos, cursos de capacitación, elecciones sindicales y similares actuaciones de carácter excepcional o para ocupar cargos de representación en su sindicato, pudiendo quedar relevado de su trabajo en la empresa, sin perjuicio de sus retribuciones.

Así mismo, el Comité de Empresa, tendrá los siguientes derechos y garantías:

- Local proporcionado por la Empresa.

- Derecho de reunión dentro de las 40 horas retribuidas al mes.

- Derecho de información a los trabajadores, dentro de las 40 horas retribuidas al mes, sin perturbar la marcha normal de trabajo.

- Garantía frente a medidas disciplinarias.

- Derecho a realizar colectas fuera de las horas de trabajo.

- Derecho a asamblea dentro de la jornada de trabajo, siendo 8 anuales que se distribuirán por el comité de empresa a lo largo de los doce meses del año según su criterio. Una hora cada mes.

Artículo 34. - Secciones Sindicales.

Quedan reconocidas las secciones sindicales que tengan representación en el Comité de Empresa, y cualquier otra cuyo número de afiliados supere el 10% de la plantilla.

Tendrá por objeto representar y defender los intereses de los afiliados al Sindicato que represente, y servir de instrumento de comunicación entre dicho Sindicato y la Dirección de la Empresa.

Cada Central, reconocida, designará un Delegado Sindical, que disfrutará de las mismas garantías y tratamiento que los miembros del Comité de Empresa, si bien serán de 20 horas mensuales las reservadas para sus actividades sindicales y sin perjuicio del mayor crédito que pudiera fijarse legalmente o por decisión judicial.

Su nombramiento, así como su cese, deberán ser comunicados a la Dirección por la Central Sindical correspondiente. Previa petición por escrito de cualquier afiliado de Central Sindical a la Empresa, ésta procederá al descuento de su cuota sindical en la correspondiente nómina.

En todo lo que no esté previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto por la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPITULO IX – FALTAS Y SANCIONES

Artículo 35. – Régimen Disciplinario.

La empresa podrá sancionar a los trabajadores que incumplan sus obligaciones laborales, de acuerdo con la calificación de faltas que se establece en el presente Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores, clasificándose las faltas en leves, graves y muy graves.

Faltas Leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que no lleguen a tres en un mes.
2. Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con permiso del superior inmediato siempre que no exceda de una hora, y que no afecte gravemente al servicio.
3. El trato incorrecto o descortés a los compañeros de trabajo, mandos o, en su caso, clientes o público.
4. No comunicar a la Empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como variaciones en la situación familiar que pueden tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligacional de la Empresa.
5. No informar a los superiores, en la primera hora de la jornada, de las causas de inasistencia al trabajo, salvo que haya motivos justificados que lo impidan.
6. Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o deriven perjuicio a los intereses de la Empresa.
7. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
8. Pequeños descuidos en la conservación del material.
9. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

Faltas Graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en un período de treinta días.
2. La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio a los intereses de la Empresa.
3. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que excedan de tres en un mes; o que se reiteren en un período de tres meses superando su número el de cinco, previa advertencia al trabajador; o que la suma de aquéllos supere las horas de una de sus jornadas laborales en un trimestre.
4. Interrumpir o perturbar el servicio, sin justificación legal, realizando o permitiendo en el centro de trabajo cualquier actividad ajena a la de la Empresa.
5. No comunicar a la Empresa hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la Empresa.
6. La ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio a la Empresa.
7. La retención, sin autorización del Jefe competente, de documentos, cartas, datos, informes, etc., o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean precedentes.
8. Registrar la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o alterando los controles de entrada y salida del trabajo.

9. La reincidencia o reiteración en tres faltas leves, dentro de un período de tres meses, cuando haya mediado sanción por escrito, salvo las reguladas en el punto 1 de faltas leves, que se regirán por lo establecido en el punto 3 de este apartado de graves.

10. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

11. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

12. El incumplimiento de cambiarse de ropa de trabajo en el vestuario, antes de entrar a trabajar, y una vez se finalice el trabajo. No es posible, acudir al centro de trabajo o salir de él, con la ropa a utilizar o utilizada en el puesto de trabajo, en base a la Normativa de Seguridad Alimentaria. En la primera ocasión, no se aplicarán días de suspensión de empleo y sueldo, pero en la segunda ocasión, aparte de la Falta Grave, se aplicarán los días que se estimen oportunos, en base a la graduación recogida en este Convenio.

13. La utilización de Internet en el puesto de trabajo, para fines distintos a los profesionales o cuya actividad laboral así lo requiera. En cuanto a su aplicación, será idéntico al punto anterior.

14. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

Faltas Muy Graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
2. El fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de clientes. Asimismo, la realización de estos últimos hechos sobre cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa.
3. La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.
4. El quebranto o violación de secretos de obligada reserva.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
6. La infracción a las normas de la Empresa, cometida con el propósito de ocultar, falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados contables o de los riesgos contraídos.
7. El abuso de autoridad será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.
8. El acoso sexual en los términos establecidos en la Ley.
9. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
11. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.
12. La reiteración o reincidencia en falta grave en un período de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.
13. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
14. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos en la empresa.
15. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
16. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
17. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

Régimen de Sanciones. Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, que deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos.

No obstante lo establecido en este capítulo, la Empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que la disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

El Comité de empresa será informado, previamente, sobre posibles sanciones por supuestas faltas graves y muy graves, y en especial en supuestos de despido.

Sanciones Máximas. Las sanciones máximas que podrá, imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta veinte días.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días.
2. Despido.

Medidas Cautelares. La Empresa, cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, podrá decretar cautelarmente la suspensión de empleo del trabajador afectado por un plazo máximo de un mes, estando éste a disposición de la Empresa durante el tiempo de suspensión.

Prescripción. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO X – DISPOSICIONES ADICIONALES

Artículo 36. – Ley de Igualdad y medidas de protección frente a la violencia de género.

El plan de igualdad contempla en todo caso los contenidos mínimos que establece el artículo 46.2 de la L.O. 3/2007 y sus posteriores modificaciones.

El plan de igualdad fija los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos a través de la Comisión de Igualdad, ya constituida y de la cual forman parte.

A propuesta de la Comisión de Igualdad, se acuerdan y desarrollan aquellas medidas que, en el ámbito de la empresa, faciliten la protección de las trabajadoras en relación con la violencia de género.

Artículo 37. – Acta de fecha 16 de abril de 2004.

Se mantiene la naturaleza y contenido del “Acta de aclaración y acuerdos no estatutarios” de fecha 16 de abril de 2004. No obstante, las cuantías que en el mismo se señalan quedan actualizadas en los siguientes valores:

- Kilometraje: 0,19 €. -

Del acta del 16 de abril de 2004, se mantiene en vigor únicamente los puntos relativos a movilidad geográfica, plus bocadillo en Puesto y devengo pagas extras, el resto queda derogado.

Se mantienen en vigor el contenido de las actas de 16 de abril de 2009, 19 de noviembre de 2009, 28 de enero de 2010, 22 de septiembre de 2010 y 3 de Junio de 2016.