

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

1865 *Resolución de 12 de febrero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, SAU.*

Visto el texto del VI Convenio colectivo de la empresa Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, S.A.U. (COLEBEGA) (Código de Convenio n.º: 90010632011996), que fue suscrito con fecha 17 de noviembre de 2015 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre –BOE del 24-, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 12 de febrero de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

VI CONVENIO COLECTIVO DE COMPAÑÍA LEVANTINA DE BEBIDAS GASEOSAS S.A.U.

CAPÍTULO I

Extensión y ámbito

Artículo 1.1 *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo de condiciones de trabajo, de ámbito interprovincial, es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado Español y regirá en todos los centros de trabajo y demás dependencias de la Compañía levantina de bebidas gaseosas, S.A.U., en adelante Colebega.

Artículo 1.2 *Ámbito personal.*

El presente convenio incluye a la totalidad del personal contratado por la Empresa, cualquiera que fuere el tipo de contrato de trabajo que les una con Colebega, así como los que puedan ser contratados durante la vigencia del convenio, sin más excepciones que el personal indicado en el apartado 3, del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 1.3 *Ámbito temporal.*

La vigencia del presente convenio comenzará el 1 de enero de 2015 y finalizará el 31 de diciembre de 2016, excepto aquellos acuerdos, si los hubiera, que se refieran a períodos de tiempo distintos. Sus efectos salariales se retrotraerán al día 1 de enero de 2015, salvo los incentivos variables y suplidos que tendrán efectos desde su firma.

Artículo 1.4. *Denuncia y prórroga.*

A partir de la fecha de finalización, el convenio se considerará denunciado automáticamente sin necesidad de comunicación formal por las partes firmantes.

Denunciado el convenio y hasta tanto no se logre un acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 2.1 *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, conforme a lo previsto en el presente convenio colectivo y a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

Sin merma de la autoridad reconocida a la Dirección, la representación legal de los trabajadores tendrá la función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a la organización y racionalización del trabajo, conforme a los fines legalmente atribuidos a los representantes sindicales. Los nuevos sistemas que se adopten no perjudicarán la situación profesional ni económica de los trabajadores, todo lo contrario, tenderán a mejorar las condiciones de los mismos.

La empresa tiene como principio básico el máximo respeto a la condición del trabajador, sin discriminación de sexo, edad, nacionalidad e ideología, tanto política como sindical, no debiendo por tanto adoptar medida discriminatoria alguna.

Facultad y responsabilidad que la Dirección de la empresa ejercerá sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 41, 64 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores en relación con las competencias de los representantes de los trabajadores.

Artículo 2.2. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio se encuadrarán en alguno de los grupos profesionales regulados en el artículo 2.3, en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Ese encuadramiento se realizará sobre la base de la ponderación conjunta de los factores y elementos que a continuación se indican:

a) Competencia, como el conjunto de conocimientos técnicos y de gestión requeridos para desempeñar adecuadamente el trabajo encomendado; valorando la amplitud y profundidad de los conocimientos, la experiencia y/o habilidades necesarias, la amplitud de la gestión a desarrollar y la necesidad o no de lograr resultados a través de otras personas.

b) Solución de problemas, como la calidad y autonomía del pensamiento requerido por el puesto para identificar, definir y encontrar soluciones a los problemas que se presentan; valorando el marco conceptual aportado por la organización para identificar, definir y encontrar soluciones pertinentes, por una parte, y por otra, la intensidad, esfuerzo y creatividad necesarios para hallar esas soluciones.

c) Responsabilidad, como la medida de la contribución de ese trabajo a los resultados de la organización; evaluando el nivel de autonomía para decidir y actuar, la magnitud económica sobre la que la función incide y el modo o manera de incidir en esa magnitud desde esa tarea.

Artículo 2.3. Grupos profesionales.

En función de los criterios anteriores, se establecen los siguientes grupos profesionales y los contenidos específicos que los definen:

Grupo A. Grupo de iniciación:

Los trabajadores se incorporarán a este grupo al ingresar por primera vez a la empresa, ascendiendo al grupo que corresponda una vez superado el periodo de prueba de treinta días naturales.

Los trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia. Las funciones requieren, preferentemente, esfuerzo físico y/o atención y no necesitan de formación específica, pero sí de un período de adaptación; en caso de dificultad, debe solicitar una nueva decisión.

Estudios de graduado escolar o formación profesional I o equivalentes, y/o conocimientos adquiridos en la práctica.

Grupo B:

Los trabajos son de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y razonamiento. Las funciones comportan, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudado por otros trabajadores.

Estudios de secundaria o 2.º ciclo de formación profesional o equivalentes, y/o conocimientos específicos desarrollados en la práctica.

Grupo C:

Realizan trabajos o funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas, pudiendo, en su caso, tener la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su función, equivalentes al BUP, 2.º ciclo de formación profesional o similares, complementada con una dilatada experiencia profesional, y/o conocimientos específicos desarrollados en la práctica.

Grupo D:

Funciones básicas dirigidas a integrar, supervisar y coordinar el trabajo de un equipo profesional, asesorando y solucionando los problemas que se le planteen. Puede realizar trabajos muy cualificados bajo especificaciones genéricas o concretas y con un notable grado de autonomía.

Estudios de primer o segundo ciclo universitario o equivalentes, y/o una gran experiencia profesional práctica.

Grupo E:

Realiza actividades complejas con objetivos definidos. Alto grado de autonomía, puede actuar sobre sectores de la empresa partiendo de directrices amplias. Puede integrar, supervisar y coordinar personas y/o equipos directamente o a través de niveles intermedios.

Estudios de segundo o tercer ciclo universitario, o equivalentes, y/o una dilatada experiencia profesional.

Grupo F:

La función primordial es la de dirección que ejerce de modo directo o por delegación, con vista al rendimiento, calidad, compromiso y obtención de objetivos. Es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia.

Estudios de segundo o tercer ciclo universitario, o equivalentes, y/o una dilatada experiencia profesional como directivo.

La Dirección de la empresa, previa consulta al órgano competente de representación de los trabajadores, podrá graduar los grupos profesionales, en función de la complejidad de la estructura, de los efectivos humanos con que cuente y de la dificultad de las tareas a afrontar, desdoblándolos en dos o más subgrupos, sin perjuicio, en todo caso, de la movilidad funcional pactada que se seguirá desarrollando en el seno de los grupos profesionales.

En el anexo I del presente convenio han quedado recogidas las adscripciones de las distintas funciones y especialidades a los distintos grupos profesionales existentes, definidos en este artículo.

Artículo 2.4. *Movilidad funcional.*

2.4.1 Movilidad funcional.

De conformidad con el artículo 39.º del Estatuto de los Trabajadores, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que son precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. En este sentido, el trabajador podrá ser libremente destinado sucesivamente a realizar distintas tareas u ocupar otros puestos dentro de su grupo profesional, asumiendo la empresa la responsabilidad de complementar la formación o entrenamiento conveniente, si resultase necesario.

2.4.2 Movilidad dentro de los grupos profesionales.

Cuando un trabajador, en el ejercicio de la movilidad funcional, sea trasladado de un puesto de trabajo a otro de distinto nivel, dentro de su grupo, percibirá el complemento de nivel salarial correspondiente desde el primer día, si el puesto es de nivel superior.

La consolidación de un complemento de nivel salarial de nivel superior tendrá lugar a los doce meses de ocuparlo de forma continuada (incluido el período de vacaciones cuando sea disfrutado en estos meses), o a los dieciocho de forma alterna en un período de seis años, salvo que la realización de esas funciones obedezca a sustituciones por incapacidad temporal, maternidad, vacaciones, excedencia o licencia (en todos estos casos no se consolidaría el nivel retributivo).

Si el puesto es de nivel inferior, el trabajador mantendrá el complemento de origen, cuando lo tenga consolidado, salvo si el cambio de puesto a un nivel inferior obedece a la voluntad de las partes, amortización del puesto de trabajo ocupado, ineptitud sobrevenida, o inadaptación a los nuevos requerimientos técnicos del puesto, el cambio supondrá el cobro del complemento de nivel salarial de la ocupación efectivamente desempeñada.

2.4.3 Movilidad funcional entre los grupos profesionales.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificase y por el tiempo imprescindible para su atención.

Ningún trabajador podrá realizar funciones de grupo profesional superior, por un periodo mayor de seis meses durante un año y ocho durante dos años, salvo que la realización de esas funciones obedezca a sustituciones por incapacidad temporal, maternidad, vacaciones, excedencia o licencia (en todos estos casos no se consolidaría el grupo profesional). En el supuesto de que se realizaran tales funciones, sin existir las salvedades relacionadas, por un período de cinco meses continuados en un año o siete alternos en dos años, la empresa vendrá obligada a convocar una promoción interna para cubrir la vacante en el puesto correspondiente, siguiendo para ello el procedimiento del artículo 3.3 de este convenio. En cualquier caso el trabajador percibirá las diferencias salariales desde el primer día.

En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores y mantendrá la retribución de origen sin merma alguna, salvo los supuestos de amortización del puesto de trabajo o

cambio voluntario pactado en cuyos casos el trabajador pasaría a percibir las retribuciones correspondientes a las nuevas funciones que desempeñe.

En el supuesto de que la empresa recuperara alguno de los puestos amortizados, el trabajador que lo ocupaba tendrá preferencia para cubrir la nueva vacante producida.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo, como ya se ha dicho, en los casos de encomiendas de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen de conformidad con lo acordado en el presente artículo.

Artículo 2.5 *Movilidad geográfica.*

Como consecuencia del natural intercambio de los recursos humanos entre los distintos centros de trabajo de la empresa, para obtener la mejor estructura organizativa y asegurar el funcionamiento y el futuro de los actuales centros de trabajo, se ha convenido que, cuando por razones de índole económica, técnica, organizativa o de producción y de acuerdo con el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, resulte necesario cubrir uno o varios puestos de trabajo en algún centro de la empresa, y ello implique la necesidad de cambiar de domicilio, la Dirección, de conformidad con el procedimiento señalado, procederá al traslado del trabajador más idóneo, si bien éste percibirá en concepto de indemnización por los gastos que se pudieran ocasionar, y por una sola vez, las siguientes cantidades:

- a) Abono de los gastos ocasionados por la mudanza, debidamente justificados.
- b) Abono de una cantidad en función de las circunstancias personales y familiares:
 - Indemnización básica, 14.959,40 euros brutos.
 - Y por cada ascendiente o descendiente en primer grado, del trabajador o su cónyuge, dependientes de éste y que convivan en el domicilio familiar, 1.994,57 euros brutos.

Alternativamente a las indemnizaciones del apartado b) anterior, el trabajador podrá optar por alguna de las siguientes posibilidades:

- 1) Doce meses de alquiler por un importe de hasta 1.201,70 euros, más 178,18 euros por cada uno de los familiares definidos en b), siempre importes brutos y mensuales.
- 2) Dieciocho meses de alquiler por un importe de hasta 932,43 euros, más 131,65 euros por cada uno de los familiares definidos en b), siempre importes brutos y mensuales.
- 3) Veinticuatro meses de alquiler por un importe de hasta 792,13 euros, más 119,65 euros por cada uno de los familiares definidos en b), siempre importes brutos y mensuales.

Para el cobro de las anteriores cantidades el trabajador deberá justificar documentalmente el alquiler.

La Dirección de la empresa, al objeto de determinar la identidad del trabajador afectado, tendrá en cuenta necesariamente la voluntariedad entre el personal más idóneo, y, de no haber voluntarios, lo designará teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

Traslado: Tramitación del traslado forzoso de acuerdo a lo establecido en el artículo 40, apartados 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

– Preaviso: Los trabajadores que sean trasladados de su centro de trabajo de origen a otro centro de trabajo de la empresa serán preavisados, como mínimo, con cuarenta días de antelación.

– Puesto de trabajo. Será equivalente, si existiera vacante, sin perjuicio de que se modifiquen las funciones, jornada y horario, en aras a la adaptación al puesto de destino. En cualquier caso se garantizará, como mínimo, el nivel salarial de origen, salvo lo dispuesto en el artículo 2.4.2 párrafo tercero de este convenio.

– Antigüedad. El trabajador trasladado será el más idóneo a criterio de la Dirección y a igualdad de idoneidad, el de menor antigüedad en el grupo profesional, departamento o área funcional.

– Desplazamiento. El trabajador tendrá derecho al reembolso de los gastos del viaje inicial a la población de destino, y de la estancia con un máximo de siete días en las condiciones que se acuerde. Si fuera preciso dispondrá de otro viaje, en condiciones similares, de dos días, para que la familia tome contacto con la población de destino. Hasta que se traslade su familia, con un límite de tres meses, se abonará al trabajador un viaje a su domicilio de origen cada dos semanas.

El trabajador afectado por un traslado geográfico no podrá ser trasladado nuevamente en un plazo de cinco años, salvo que voluntariamente lo acepte o que el centro de trabajo en el que presta sus servicios cese en su actividad.

CAPÍTULO III

Ingreso, promoción y formación del personal

Artículo 3.1 *Ingresos.*

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre contratación, vigentes en cada momento, y a las específicas que figuran en el presente convenio.

La empresa comunicará a los representantes de los trabajadores todas las contrataciones que tenga previsto realizar, con suficiente antelación a su realización, especificando el número de trabajadores a contratar, la modalidad de los contratos y la duración de los mismos. En casos especiales podrá prescindirse del procedimiento normal, pero dando cuenta a los diferentes comités de centro o delegados de Personal, el día siguiente hábil, de las circunstancias especiales que concurren en el caso, procediéndose en consecuencia.

Artículo 3.2 *Formas de contratación.*

La empresa, sin perjuicio de las formas de contratación vigentes en cada momento, encuadrará a su personal en alguna de las siguientes modalidades contractuales:

1. Personal fijo.

Es el que presta sus servicios en la empresa de un modo permanente una vez superado el período de prueba.

Cuando la Empresa tuviera necesidad de cubrir determinados puestos de trabajo con personal fijo a tiempo completo, se cubriría con el personal fijo-discontinuo y fijo a tiempo parcial, que voluntariamente desee pasar a fijo continuo y estuviera desempeñando dichos puestos; a tal fin se realizará concurso-oposición entre dichos trabajadores para cubrir las plazas necesarias, conforme al procedimiento establecido en el artículo 3.3.

2. Personal fijo-discontinuo o de campaña.

Es aquél que figurando en el correspondiente escalafón, presta servicios en trabajos fijos con carácter discontinuo que no se repiten en fecha cierta, pero que se producen a lo largo de la temporada o campaña tradicional en el sector de bebidas refrescantes, cuya duración máxima está comprendida entre el 1.º de marzo y el 31 de octubre de cada año.

Por necesidades de la producción, coincidencia de festivos, etc., la Dirección de la empresa podrá alterar el inicio y la terminación de la campaña por un tiempo no superior al mes, respetando, en todo caso, la duración máxima de ocho meses. A estos efectos la fecha de inicio y terminación se determinará cada año por la Dirección en el calendario laboral.

Las sucesivas incorporaciones de este personal dentro de la compañía se efectuarán conforme se fuesen necesitando en tiempo y en número, y su cese se producirá según

fuesen disminuyendo las necesidades de mano de obra, respetando en todo caso, el orden y procedimiento siguiente:

El orden de llamamiento del personal adscrito al escalafón del centro de trabajo se producirá entre los trabajadores del grupo profesional que se necesite, a cuyo efecto se tendrán en cuenta las exigencias del puesto a cubrir y la antigüedad del trabajador llamado, y a la vista de las necesidades productivas del centro de trabajo, departamento o sección.

A tal efecto, anualmente se confeccionarán las relaciones de trabajadores fijos-discontinuos por centro de trabajo, entre la empresa y los comités de centro o delegados de personal, determinando la especialidad o puesto de trabajo, grupo profesional, antigüedad y el departamento o sección.

Para acceder al citado escalafón será preciso haber cubierto como eventual preferente un mínimo de dos temporadas de prestación efectiva laboral, por tiempo no inferior a ciento cincuenta días, incorporándose como fijo discontinuo en la siguiente campaña en la que sea llamado.

El llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos para incorporarse al centro de trabajo, departamento o sección se efectuará mediante carta certificada con acuse de recibo remitida al domicilio del trabajador que conste en la empresa. Si el trabajador no se incorpora, salvo caso de enfermedad justificada, perderá la condición de trabajador fijo-discontinuo una vez transcurridos ocho días hábiles desde que la carta certificada hubiera sido entregada en el domicilio señalado por el trabajador.

3. Personal eventual y eventual de campaña.

Es el contratado para la realización de trabajos exigidos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Su duración no puede ser superior a ciento ochenta días naturales en el período de los doce meses precedentes.

Eventual de campaña.—Censos de eventuales preferentes.—La empresa, a 31 de diciembre de cada año, actualizará el censo de eventuales con todos los productores que se encuentren escalafonados, por riguroso orden de antigüedad, donde constará el domicilio de los mismos a cuyo efecto los trabajadores vendrán obligados a comunicar cualquier modificación. Una copia de este censo se remitirá al comité de empresa o delegados de personal.

Para acceder al censo de eventuales (eventual preferente) será preciso haber sido contratado en la empresa, bajo esta modalidad de eventual de campaña, durante al menos una campaña por tiempo no inferior a 150 días naturales.

Los trabajadores eventuales deberán ser avisados durante la campaña con dos días laborables de antelación a la fecha de su incorporación efectiva. En caso que se avise con tiempo inferior, la empresa respetará durante dos días laborables, a contar del aviso realizado por la misma, su orden de prioridad en el censo.

En caso de contratación de eventuales por duración superior a quince días laborables perderá el trabajador que no acuda toda su vinculación con la empresa.

Los trabajadores eventuales de los censos cesarán al término de las causas que hayan motivado su ingreso, a cuyo efecto los despidos se harán con previo aviso de tres días, pero en todos los casos los despidos se harán comenzando por los más modernos.

4. Personal fijo a tiempo parcial.

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

4. Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido en el presente apartado y, en su caso, en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

La realización de horas complementarias está sujeta a las siguientes reglas:

a) El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial que al efecto será establecido.

b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

Ambas partes acuerdan que el número de horas complementarias no podrá exceder del 60 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.

d) La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en el convenio colectivo de aplicación y en el pacto de horas complementarias. Salvo que otra cosa se establezca en convenio, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de dos días.

e) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la seguridad social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la seguridad social.

5. Personal interino.

Es el contratado por la empresa para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Se especificará en el contrato del personal interino el nombre, apellidos y grupo profesional del trabajador sustituido y la causa de la sustitución.

6. Personal contratado para obra o servicio determinado.

Es el contratado para la realización de una obra o un servicio determinado.

Tienen carácter de trabajos con sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa, los correspondientes al suministro y montaje de mostradores, elementos de servicio y publicitarios de los denominados clientes de verano, playa o de ferias o acontecimientos especiales en general.

Igualmente podrá acudir a este tipo de contratación para atender las necesidades derivadas de pedidos extraordinarios de Navidad, o aquéllos otros, no previstos en la planificación anual, requeridos por compañía coca-cola o por otras empresas embotelladoras.

Tendrán la misma consideración las actividades de investigación y desarrollo, así como las de análisis e introducción de nuevos servicios o productos en el mercado.

7. Empresas de trabajo temporal.

La empresa podrá recurrir a esta modalidad de contratación, excepto en los casos en que las funciones del puesto a cubrir puedan ser desarrolladas por algún trabajador relacionado en alguno de los escalafones mencionados en el apartado 2 de este artículo que, en esos momentos, no esté prestando sus servicios en la empresa.

A efectos de una utilización mínima de esta modalidad de contratación, la empresa ampliará y mantendrá actualizadas las bolsas de trabajo temporal de común acuerdo con el comité de centro. A solicitud de cualquiera de las partes se revisará la situación de dichas bolsas de trabajo temporal.

En el supuesto de contratación a través de esta modalidad, se participará previamente a los representantes de los trabajadores para que manifiesten lo que consideren oportuno.

Artículo 3.3. *Promoción profesional interna.*

La promoción profesional interna o ascenso se produce cuando existe un puesto vacante o de nueva creación, no cubierto por movilidad funcional, y se decide ocuparlo internamente con un trabajador de un grupo profesional inferior al grupo al que está adscrito el puesto, salvo lo dispuesto en el artículo 2.4.3 del presente convenio colectivo.

La promoción profesional interna se realizará mediante alguna de las siguientes vías:

Libre designación: Se regirán por el presente sistema todos los puestos de personal técnico, y los de especial confianza de la Dirección, así como los correspondientes a los grupos profesionales D, E y F.

Concurso-oposición: Se regirán por el presente sistema las promociones profesionales internas en los puestos y grupos no contemplados en el apartado anterior, siempre que conlleven ascenso de grupo profesional o exijan un período de formación específico que deba ser revalidado mediante la correspondiente evaluación objetiva.

La participación de los representantes de los trabajadores en los concursos-oposiciones, se realizará a través de dos representantes designados por el comité de centro o delegados de personal, que actuarán como comisión de concursos-oposiciones en representación de los trabajadores, cuyo nombramiento se mantendrá durante la vigencia del presente convenio, salvo que por necesidad manifiesta deba ser sustituido, delegándoles autoridad plena en los concursos-oposiciones, con el fin de mantener su independencia e imparcialidad y fomentar su especialización técnica.

Esta comisión de concursos-oposiciones, al objeto de recabar sus propuestas, será informada previamente de la necesidad de convocar un concurso-oposición y de las bases de la convocatoria. Asimismo, previamente a la realización de las pruebas de evaluación, será informada de los baremos y criterios de idoneidad que se utilizarán en la calificación del concurso-oposición, con el fin citado de recabar sus propuestas.

Los miembros de esta comisión de concursos-oposiciones participarán en las pruebas de evaluación que se realicen y tendrán libre acceso a todos los datos de los candidatos que se valoren en el concurso-oposición, guardando la confidencialidad debida a este tipo de información.

La comisión de concursos-oposiciones se integrará en una comisión de calificación, compuesta, con carácter paritario, por dicha comisión de concursos-oposiciones y por los miembros designados por la empresa. Las decisiones de ésta comisión de calificación se tomarán por consenso. En caso de discrepancia, ésta se resolverá por el Director del área correspondiente o persona de su área en quién éste delegue.

Las convocatorias se publicarán como mínimo con treinta días de antelación a la fecha de realización de las pruebas de evaluación, salvo situaciones de urgencia, previo acuerdo con la comisión de concursos-oposiciones correspondiente. A las convocatorias podrán presentarse todos los trabajadores que lo deseen, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3.2.1, que señala el derecho preferente de los trabajadores fijos discontinuos y fijos a tiempo parcial a optar a las plazas de las vacantes de los puestos de trabajo fijos a tiempo completo desempeñadas por los mismos, siendo admitidos al concurso-oposición aquellos trabajadores que cumplan los requisitos mínimos exigidos, en su caso, en la convocatoria.

En la baremación que se realice, la antigüedad se valorará con 0,6 puntos por trienio, con un máximo de una proporción de 2 puntos sobre 10, que se sumarán a la puntuación media obtenida por el trabajador en el conjunto de las pruebas realizadas.

Tribunales: Cuando sea preciso para clasificación del personal o para cubrir las vacantes que se produzcan, se celebrará prueba de aptitud entre los trabajadores aspirantes a cubrir la plaza, conforme al procedimiento anterior, a cuyo efecto se constituirán tribunales integrados por:

- Dos representantes designados por la Dirección.
- Dos representantes designados por la representación legal de los trabajadores.
- Un ingeniero o titulado especialista en la materia o profesión de que se trate.

Los cinco componentes de este tribunal tendrán voz y voto, ostentando la presidencia uno de los representantes de la empresa y la secretaría uno de los elegidos por la representación legal de los trabajadores.

Artículo 3.4. *Formación.*

1. Ambas partes consideran de la máxima importancia la formación del personal para posibilitar la eficacia y la eficiencia en el desempeño de los puestos, su permanente adecuación personal a los cambios organizativos y tecnológicos, y potenciar las posibilidades de promoción y desarrollo profesional.

La empresa facilitará los medios precisos al efecto y, por su parte, los trabajadores aceptan el compromiso de adquirir los conocimientos y destrezas necesarias para actualizar su competencia profesional, tanto en el ámbito de la especialidad de su puesto de trabajo como en el de las especialidades conexas. Para ello se comprometen a acudir a los cursos que se organicen a tales fines, de conformidad con lo establecido en el punto 3 del presente artículo.

La formación interna en la empresa respetará el principio de igualdad de oportunidades e impulsará:

- a) El perfeccionamiento profesional para el mejor desempeño en el puesto de trabajo.
- b) La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos.
- c) La mejor adaptación de los nuevos empleados.
- d) Un mejor desarrollo profesional que posibilite la promoción interna.

2. Se crea la comisión de formación con la composición, competencias y normas de funcionamiento que se señalan en el anexo IV.

3. En la organización de los cursos se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Formación necesaria: Es la formación indispensable para la ejecución de las funciones del puesto de trabajo. Entre otras, se considerará formación necesaria aquella que se derive de la implantación de nuevos sistemas informáticos y nuevas tecnologías. Esta formación deberá impartirse dentro del horario laboral o, de no ser posible y tenerse que efectuar fuera del mismo, será retribuida como una hora ordinaria del salario de grupo más complemento de puesto, en estos casos la asistencia del trabajador a los mismos será de carácter voluntario, en este último caso se buscará un horario compatible con la conciliación de la vida laboral y familiar.

b) Formación voluntaria: Es la formación que se convoca con carácter voluntario y que contribuye al desarrollo de las capacidades individuales y/o profesionales en el seno de la Empresa o fuera de ella.

CAPÍTULO IV

Regímenes de trabajo, jornadas y vacacionesArtículo 4.1 *Jornadas.*

La jornada laboral durante la vigencia del convenio será de cuarenta horas a la semana, a razón de ocho horas diarias por cada día laborable de lunes a viernes.

Para el personal que efectúe jornada continuada, se incluirá dentro de dicha jornada media hora de descanso por el bocadillo, ya se trate de almuerzo, merienda o cena.

El personal del departamento comercial realizará su trabajo a tarea. El desarrollo de la misma estará de acuerdo con lo que se determina el artículo 34 del texto refundido sobre el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando los días 24 y 31 de diciembre sean laborables, se reducirán dichas jornadas en cuatro horas.

Con independencia de la jornada establecida, y previa notificación a los representantes de los trabajadores, se podrán contratar trabajadores para una jornada diferente, respetando, en todo caso el máximo de la jornada laboral, y el descanso mínimo de doce horas entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente.

Cuando estos trabajadores sean contratados para jornada continuada, tendrán derecho a los descansos establecidos en convenio.

La empresa podrá establecer una distribución distinta de la jornada mediante pactos individuales o grupales en los que podrán intervenir los representantes de los trabajadores si así lo solicitasen los interesados.

Anualmente el trabajador dispondrá de un día para asuntos propios. Para su disposición será imprescindible el previo aviso con quince días, salvo asunto urgente e imprevisible que pueda ser constatado. La concesión simultánea de varios permisos en un mismo departamento tendrá el límite de dos trabajadores o el diez por ciento del número de los trabajadores del departamento. Con el día de asuntos propios no se podrán componer puentes.

Artículo 4.2. *Vacaciones.*

Las vacaciones serán disfrutadas por todo el personal iniciándose entre los meses de marzo y octubre, ambos inclusive, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador.

Se disfrutarán por turnos rotativos entre todo el personal de los diferentes departamentos, hasta capataz de turno inclusive, según lista confeccionada por los comités de centro o delegados de personal y aprobada por la Dirección, de acuerdo con el sistema seguido para su confección en el año anterior.

El personal fijo o con contratos superiores a un año tendrá derecho a veintitrés días laborables de vacaciones a disfrutar dentro del año natural.

El personal con contrato temporal tendrá derecho, al disfrute de la parte proporcional de las vacaciones que le correspondan.

El personal contratado de forma temporal percibirá, proporcionalmente al tiempo trabajado, las siguientes cantidades en concepto de gratificación de vacaciones:

Área de Administración:

Grupo A: 14,01 euros/mes.

Grupo B: 16,38 euros/mes.

Área Industrial:

Grupos A y B: 18,70 euros/mes.

No se iniciará el disfrute de las vacaciones anuales cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad transitoria.

De acuerdo a la regulación del artículo 38.3 del ET, cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una

incapacidad temporal derivado del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.7 del vigente E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 5.1 *Retribuciones salariales.*

El personal cuya retribución fuese estipulada por trabajo a tiempo u obra, percibirá, en razón de su jornada anual completa de trabajo, el salario establecido de acuerdo a la siguiente estructura: salario base de grupo y complementos salariales

Artículo 5.2. *Salario base de grupo.*

Es la retribución fija por unidad de tiempo o de obra independientemente de cualesquiera otras circunstancias.

Los salarios anuales para los trabajadores de los distintos grupos profesionales serán los señalados en el anexo II.

Al efecto del devengo y cobro de los salarios de grupo, estas cantidades serán satisfechas en dieciséis partes o tramos iguales, doce correspondientes a los meses naturales del año y cuatro de pago periódico superior al mes (pagas extraordinarias), que se abonarán de conformidad a lo regulado en el artículo 5.10 de este convenio.

No serán de aplicación los anteriores salarios al personal contratado como aprendiz, que será retribuido con una cantidad equivalente al 85 por 100 del salario del grupo A.

Así mismo, tampoco le serán de aplicación al personal contratado en prácticas, que será retribuido con una cantidad equivalente al 85 por cien del salario del grupo profesional en el que ingrese.

Artículo 5.3 *Complementos salariales.*

Son las retribuciones vinculadas a las condiciones personales del trabajador, a su puesto de trabajo y/o a la realización del trabajo en cantidad o calidad, y que no han sido valoradas al determinar su salario base de grupo.

Artículo 5.4 *Complemento de nivel salarial.*

Tal y como se recoge en el anexo I, cada puesto de trabajo queda adscrito a uno de los trece niveles existentes que se corresponden con los complementos de nivel salarial que se señalan en el anexo II, excepción hecha del nivel 13 que es discrecional y potestativo de la Dirección general.

Al efecto del devengo y cobro de este complemento, la cantidad correspondiente será satisfecha en doce partes o tramos iguales, correspondientes a los meses naturales del año.

El personal contratado como aprendiz o en prácticas percibirá el 85 por ciento del complemento de puesto de trabajo que le pudiera corresponder durante los dos primeros años.

Artículo 5.5 *Complementos de puesto de trabajo.*

Son la parte de las percepciones salariales que remuneran la singularidad, peculiaridad o circunstancias determinadas inherentes al puesto de trabajo efectivamente desempeñado.

Estos complementos son de índole funcional y su percepción, depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tienen carácter consolidable.

Este complemento, en el momento de su aplicación, se acordará con los representantes de los trabajadores designados en el comité intercentros o de centro según corresponda, previamente a su aplicación.

Artículo 5.6 *Complementos personales.*

Son la parte de las percepciones salariales que se derivan de las condiciones personales del trabajador y que no han sido valoradas al fijar su salario base de grupo y su complemento de nivel salarial.

Estos complementos se satisfarán en dieciséis partes o tramos iguales, doce correspondientes a los meses naturales del año y cuatro de pago periódico superior al mes (pagas extraordinarias), que se abonarán de conformidad a lo regulado en el artículo 5.10 de este convenio.

Artículo 5.7 *Trabajo nocturno.*

Si por necesidades de la empresa y por el tiempo imprescindible, se estableciese un turno de noche, se abonará un suplemento del 40 por ciento para los trabajadores que realicen su trabajo durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, que se calculará sobre el salario base de grupo y el complemento de nivel salarial.

El trabajo se realizará por personal voluntario y en el supuesto de que dicho personal fuera insuficiente para completar técnicamente el turno, se incluirá al personal necesario, de acuerdo con la programación de la Dirección industrial, previa consulta al comité de centro.

El turno de noche percibirá el plus de nocturnidad a razón de cinco días semanales, aunque durante estos cinco días coincida un festivo, para compensar el exceso de trabajo en dicha semana.

El plus mensual (doce pagas) que se abona al personal del departamento de juventud por su trabajo nocturno es de doscientos treinta y dos euros con treinta y cinco céntimos (232,35 euros brutos).

Artículo 5.8 *Plus de asistencia.*

Se crea un plus de asistencia al trabajo en la cuantía de 105,59 euros brutos trimestrales, para todo empleado de la empresa que haya efectivamente trabajado la totalidad del trimestre natural (enero a marzo, abril a junio, julio a septiembre y octubre a diciembre), no siendo computables las faltas de asistencia como consecuencia de licencias retribuidas.

Aquellos trabajadores que hayan finalizado su contrato fijo, dentro de uno de los trimestres citados y hubieren cumplido la asistencia requerida, percibirán en su finiquito la parte proporcional del plus en vigor.

Para los trabajadores que hayan percibido el plus de asistencia los cuatro trimestres del año natural, se incrementará la cantidad total en un cinco por ciento, siempre y cuando el nivel de absentismo en la empresa no supere el tres por ciento en el citado año natural. Cualquier modificación de este porcentaje de incremento estará supeditada a la disminución del absentismo en la empresa.

Los trabajadores fijos discontinuos, fijos a tiempo parcial o con contrato de duración determinada percibirán este plus siempre que hayan efectivamente trabajado, al menos, 90 días naturales dentro del año en curso, sin causar inasistencia al trabajo que resulte computable a estos efectos. Esta cantidad se percibirá con la liquidación del último contrato formalizado en el año natural correspondiente. Cuando el contrato comience y/o finalice dentro de un trimestre y no hayan causado inasistencia al trabajo durante ese trimestre cobrarán la parte proporcional que les corresponda.

Artículo 5.9 *Prima de distribución.*

Las primas de transporte del personal de distribución se recogen en el anexo V del convenio colectivo.

Cuando algún miembro del área comercial por causas no imputables a su voluntad, por licencia retribuida o por conveniencia de la empresa, quedase sin poder desempeñar sus funciones habituales, se le respetará su salario normal, abonándosele, en concepto de comisiones variables de ese día, la media de las comisiones que haya percibido el mes inmediatamente anterior trabajado. La media será la que resulte de dividir el total de las comisiones del período computado por los días laborables de éste.

Artículo 5.10 *Pagas extraordinarias.*

Se establecen cuatro pagas extraordinarias para todo el personal de la empresa, cada una de ellas en la cuantía equivalente al salario año de grupo más complementos personales, en su caso, dividido por dieciséis.

El abono de las pagas se efectuará en los primeros quince días de marzo, junio, septiembre y diciembre, y será percibido en proporción al tiempo trabajado por quienes hayan ingresado o cesen durante el año en la empresa.

Artículo 5.11 *Horas extraordinarias.*

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

- 1.º Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- 2.º Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
- 3.º Horas extraordinarias necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural: Mantenimiento.

La Dirección de la empresa informará mensualmente a los comités de centro o delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

En ningún caso el número de horas extraordinarias podrá ser superior a ochenta al año por trabajador, salvo lo previsto en el punto 2.º de este artículo.

Las horas extraordinarias serán retribuidas conforme al valor recogido en el anexo III, salvo condiciones personales más beneficiosas que subsistan como garantía «ad personam».

No obstante lo anterior, las horas extraordinarias trabajadas podrán ser compensadas por acuerdo entre empresa y trabajador, por otras de descanso según el baremo siguiente:

- Por hora laborable y diurna: 1 hora y 15 minutos de descanso.
- Por hora festiva o nocturna: 1 hora y 30 minutos de descanso.

CAPÍTULO VI

Gastos de locomoción, manutención y estancia

Artículo 6.1 *Compensación por gastos de desplazamiento.*

En los desplazamientos que el personal tenga que realizar por motivos de trabajo a localidades distintas a las de su centro de trabajo habitual, se percibirá las compensaciones siguientes:

A partir del primero de diciembre de 2015:

- a) Gastos de locomoción:
 - Vehículo propio: 0,37 euros brutos por kilómetro recorrido, más los procedentes de peajes y, en su caso, los de aparcamiento debidamente justificados.
 - Transporte público: el gasto efectivamente realizado y justificado.

b) Gastos de alojamiento:

- El efectivamente realizado y justificado en uno de los establecimientos acordados y contratados por la empresa, incluyendo desayuno.

c) Gastos de manutención:

- Hasta 18,60 euros para la comida y 20,70 euros para la cena, aportando el justificante de pago correspondiente.

Los gastos de manutención se redondearán a múltiplos de 0,30 euros.
Las compensaciones anteriores serán igualmente aplicables a los desplazamientos de los representantes sindicales en el ejercicio de sus funciones como tales en el ámbito de Colebega y previa comunicación a la empresa.

Los gastos regulados en este artículo serán compensados o abonados a través de la nómina, sobre la base de las liquidaciones y aporte de justificantes que se realicen en el mes anterior cumplido.

CAPITULO VII

Beneficios sociales

Artículo 7.1 *Enfermedad y accidente de trabajo.*

La empresa, en los casos de enfermedad común o accidente no laboral, abonará a los trabajadores, desde el primer día de la baja al decimoquinto inclusive, el 85 por ciento de su salario base de grupo, complementos de puesto de trabajo y, en su caso, complementos personales del mes anterior a la fecha de baja, en la primera incapacidad transitoria del año natural, siendo ese porcentaje del 80 por ciento en la segunda y sucesivas.

A partir del día decimosexto de la baja, los trabajadores en situación de incapacidad transitoria percibirán, con cargo a la empresa, hasta un máximo del cien por cien calculado según lo expresado en el párrafo anterior.

En los supuestos de baja por incapacidad transitoria con hospitalización, y mientras ésta se mantenga, o derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará a sus trabajadores el citado cien por cien de su salario normal desde el primer día de la misma.

Para los trabajadores de distribución, los porcentajes establecidos en los párrafos precedentes se aplicarán sobre su base de cotización del mes anterior.

Si por modificación legal se variase el actual sistema de abono de las prestaciones por incapacidad transitoria, la empresa satisfará los porcentajes y conceptos aquí recogidos, pudiendo compensar las cantidades que con cargo a la seguridad social u organismo similar, se abonen al trabajador.

Artículo 7.2. *Jubilación.*

De conformidad con la legislación vigente (Ley 14/05) y con la doctrina jurisprudencial del tribunal constitucional, y a los fines en ella establecidos de desarrollo de políticas de protección del empleo, se fija la edad de 65 años como la máxima para trabajar, siempre que los trabajadores afectados tengan cubierto el período mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje de un 80 por ciento a la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión, o el porcentaje mínimo que legalmente sea exigido en cada momento, y cumplir los demás requisitos establecidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

En aras al cumplimiento de los objetivos de protección del empleo a que hace referencia la norma citada anteriormente, la empresa se compromete a que los trabajadores con contrato de relevo sean incorporados desde el primer día a tiempo completo superándose así el 85% de la jornada, mínimo exigible.

Asimismo la empresa transformará en indefinido a un contratado bajo la modalidad de relevo por cada trabajador de 65 años que vea extinguido su contrato por aplicación de lo previsto en el párrafo primero. Caso de no existir relevistas la obligación de sostenimiento del empleo la formalizará la empresa, bien incorporando a un fijo, discontinuo o no, bien transformando un temporal en fijo.

Los representantes legales de los trabajadores conocerán de los contratos que al efecto se celebren, de manera que se garantice el cumplimiento de los compromisos que aquí se adquieren.

Los trabajadores que por imperativo legal o por no reunir los requisitos establecidos en el presente convenio, no pudieran acceder a la jubilación anticipada, percibirán cinco mensualidades de su salario de grupo que tengan en el momento de producirse la jubilación a los 65 años.

Los trabajadores que cumpliendo los requisitos y exigencias legales para jubilarse anticipadamente optaran por jubilarse a los 65 años se les abonará la cantidad de 1.621,78 euros brutos de una sola vez.

El trabajador que teniendo derecho a ello, opte por jubilarse anticipadamente a partir de los 60 años, podrá hacerlo percibiendo las siguientes cantidades que serán revisadas anualmente al I.P.C. real de los años de vigencia del presente convenio:

- A los 60 años: cinco anualidades de 9.173,73 euros brutos la primera, y las cuatro restantes actualizadas con el incremento que experimente el IPC.
- A los 61 años: cuatro anualidades de 9.173,73 euros brutos la primera, y las tres restantes actualizadas con el incremento que experimente el IPC.
- A los 62 años: tres anualidades de 9.173,73 euros brutos la primera, y las dos restantes actualizadas con el incremento que experimente el IPC.
- A los 63 años: dos anualidades de 9.173,73 euros brutos la primera, y la restante actualizada con el incremento que experimente el IPC.
- A los 64 años: una anualidad de 9.173,73 euros brutos.

Estas anualidades se abonarán: la primera en el momento en que se produzca la jubilación, y las restantes durante los meses de enero de los años sucesivos.

Para tener derecho a las cantidades acordadas de jubilación que se establecen en el presente artículo, será preceptivo que el operario tenga al menos quince años de antigüedad en la empresa.

Solamente podrá acogerse a estas cantidades anualmente un cinco por ciento de la plantilla fija de la empresa. En el supuesto que se produzcan solicitudes de jubilación anticipada, acogiéndose a las cantidades estipuladas en el presente artículo superiores al cinco por ciento de la plantilla, la comisión paritaria establecerá quién tiene acceso a las mismas, siguiendo criterios de antigüedad en la empresa, cargas familiares o similares. A los efectos de determinar los aspirantes a estas cantidades, los trabajadores que durante el año natural cumplan las edades establecidas en el presente artículo y piensen acogerse al mismo, deberán solicitarlo a la empresa por escrito antes del 31 de diciembre anterior.

En caso de fallecimiento del trabajador jubilado anticipadamente, las cantidades pendientes de cobro serán percibidas por sus herederos legales, en los plazos establecidos.

Las anteriores cantidades se entienden por años completos, lo que implica que si la jubilación se solicita con la edad cumplida, la cantidad se reducirá proporcionalmente al tiempo transcurrido desde que cumplió la edad, en el primer año que tenga efecto la solicitud.

Jubilación parcial. Las partes firmantes hacen suyo el acuerdo sobre materia de seguridad social suscrito entre el Ministerio de Trabajo, CEOE-CEPYME, CCOO y UGT el 13 de julio de 2006, en el sentido de seguir, durante la vigencia del convenio, rigiéndose la empresa, en lo que a los compromisos sobre jubilación parcial se refiere, por las previsiones contenidas en el Real Decreto 1.131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la seguridad social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

Artículo 7.3 Seguro de vida y accidentes.

La empresa mantendrá concertados, para toda la vigencia de este convenio, los seguros necesarios para cubrir las contingencias expresadas en el presente artículo, para los trabajadores que permanezcan ininterrumpidamente durante un año en la empresa, mientras esté vigente la relación laboral:

- a) Invalidez profesional total y permanente: 11.287,80 euros.
- b) Invalidez permanente y absoluta por accidente (sumando el capital de a): 28.219,51 euros.
- c) Fallecimiento por cualquier causa: 11.287,80 euros.
- d) Fallecimiento por accidente (sumando el capital de c): 39.507,32 euros.
- e) Fallecimiento por accidente de circulación (sumando el capital de c y d): 11.287,80 euros.

Cuando se produzca cualquiera de los casos que cubre el presente seguro y se haya presentado la documentación exigida por la compañía aseguradora, y ésta se muestre conforme con el abono de la prestación concertada, si en el transcurso de treinta días a contar desde el cumplimiento de estos requisitos, la compañía aseguradora no hiciera efectivo el importe de la referida prestación, la empresa adelantará el mismo al beneficiario del seguro, recuperándolo cuando efectúe el pago la compañía aseguradora

Artículo 7.4 Revisión médica.

La empresa, a través de los servicios médicos que designe, realizará una vez al año un examen médico a cada trabajador que lo desee, entregándose por escrito al mismo el resultado de dicho examen. Los exámenes médicos se realizarán de acuerdo con las normas y disposiciones vigentes y cuantos requisitos sean sugeridos, de manera razonada, por el comité de seguridad y salud y los servicios médicos competentes.

Cuando al efectuar la revisión anual del personal que trabaja con pantalla de ordenador, el facultativo detectara anomalías en la vista, derivadas del uso de la pantalla, y se procediera al cambio de cristales graduados o lentes de contacto no desechables, el gasto consiguiente correrá por cuenta de la empresa.

Artículo 7.5 Ayuda por hijos disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales.

La empresa abonará una ayuda equivalente a 180,37 euros, durante doce meses al año, por cada hijo disminuido físico, psíquico o sensorial, independientemente de las prestaciones de la seguridad social.

Para la percepción de esta ayuda, los trabajadores que lo soliciten deberán presentar los justificantes necesarios, de acuerdo con el baremo exigido por la seguridad social que acredite una minusvalía de al menos un 33 por ciento.

Artículo 7.6 Préstamos.

Colebega creará un fondo de cien mil euros (100.000) cuya finalidad estará destinada a atender las peticiones que los trabajadores, que permanezcan durante un año en la empresa y mientras esté vigente la relación laboral, puedan realizar en materia de préstamos personales. El reparto del fondo se realizará a partes iguales entre las zonas norte y sur de la empresa.

Estas peticiones se ajustarán a las siguientes normas durante toda la vigencia del convenio:

1. Cuantía: Hasta un máximo de 3.000 euros.
2. Devolución: quince meses con tres meses de carencia y sin intereses, deduciéndose de su nómina mensual en quince partes iguales. Todo ello sin perjuicio de la aplicación de la normativa fiscal que considera como ingresos del trabajador los intereses legales dejados de percibir por la empresa.

3. Solicitudes: Las peticiones se harán por escrito y se dirigirán a la jefatura de personal correspondiente, en ellas se reflejarán los motivos por los que se solicita el préstamo y la documentación necesaria que acredite la veracidad de los motivos expuestos.

La jefatura de personal comunicará la petición a la comisión de estudio, constituido por dos representantes del comité de centro o delegados de personal y el propio jefe de personal. La comisión de estudio informará a la Dirección que procederá a decidir sobre los préstamos solicitados.

Artículo 7.7 *Premio especial por años de servicio.*

El personal que lleve veinticinco años de servicio ininterrumpido en la empresa, percibirá un premio especial de 792,01 euros brutos y por una sola vez.

Artículo 7.8 *Becas de estudio.*

Anualmente se concederán veinte becas destinadas a los hijos de los trabajadores, por un importe cada una de 721,48 euros anuales.

Para acceder a tal beneficio será requisito indispensable haber prestado servicio efectivo en la empresa, en forma consecutiva o alterna, un mínimo de un año.

Igualmente, para el caso de los trabajadores con contrato de duración determinada la percepción de la beca lo será en forma proporcional al tiempo de duración del contrato.

Las becas van destinadas a cubrir los estudios universitarios y módulo superior de formación profesional, a razón de quince para estudios universitarios y cinco para formación profesional. Si quedaran plazas desiertas en uno de los dos tipos de estudios las restantes podrán destinarse a cubrir las solicitudes del otro tipo hasta cubrir el total general de veinte.

Su adjudicación se producirá entre los mejores expedientes académicos presentados que acrediten una calificación media en el curso precedente igual o superior al aprobado.

Una comisión mixta paritaria creada al efecto analizará y resolverá las solicitudes.

CAPÍTULO VIII

Licencias, permisos y excedencias

Artículo 8.1 *Licencias retribuidas.*

El régimen de licencias retribuidas se regulará con carácter general por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y con carácter especial por lo regulado en el presente convenio.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) En caso de matrimonio, veintiún días naturales.
- b) En los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y en el nacimiento de un hijo, tres días laborables. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a setenta y cinco kilómetros, la licencia será de seis días naturales.
- c) Dos días en caso de traslado de domicilio.
- d) Un día natural para asistir a la ceremonia de matrimonio de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Por el tiempo imprescindible y hasta un total de ocho horas anuales, para la firma de contratos públicos de carácter privado que requieran la presencia ineludible del trabajador dentro de su jornada laboral; avisando con la debida antelación y entregando el justificante oportuno de la gestión realizada.
- f) A partir de la firma del IV convenio, las situaciones previstas a favor de los cónyuges se extenderán a los supuestos de las parejas de hecho de todo tipo, inscritas en el registro correspondiente, con la única excepción del permiso por matrimonio.

Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produzca la necesidad, no pudiendo ser trasladados a días hábiles, resultando irrelevante que se produzcan en período de disfrute de vacaciones.

Asimismo disfrutarán del permiso correspondiente para la visita al médico y centros de la seguridad social, por el tiempo imprescindible, avisando a la empresa con la debida antelación, si ello fuera posible, y entregando el justificante oportuno de la visita realizada.

Los permisos retribuidos por las licencias lo serán sobre los siguientes conceptos: salario de grupo, complementos de nivel salarial y complementos personales, en su caso.

Artículo 8.2 *Lactancia.*

Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Previo aviso no inferior a un mes, quien ejerza este derecho podrá acumular al periodo de baja por maternidad un máximo de catorce días naturales, en compensación al no ejercicio del derecho de reducción de la jornada diaria».

Artículo 8.3 *Guarda legal.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, el menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 8.4 *Varios.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el convenio, la maternidad y paternidad se regirán por lo dispuesto en la ley de igualdad.

Artículo 8.5 *Licencias especiales sin retribución.*

Será potestativo de la dirección otorgar licencias especiales, sin retribución, cuando medien causas discrecionales valorables por la misma, en el supuesto de que el trabajador no disponga ni de licencias retribuidas ni de días de vacaciones.

Artículo 8.6 *Excedencias.*

Los trabajadores tendrán acceso al régimen de excedencias regulado en el Estatuto de los Trabajadores, pero, además, aquéllos que tengan una antigüedad de al menos un año en la empresa, podrán solicitar excedencia voluntaria por una duración no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años, no computando el tiempo en dicha situación a ningún efecto.

En el transcurso del primer periodo o año y cursada la petición de reingreso por parte del trabajador, la empresa vendrá obligada a su readmisión en el mismo grupo profesional en el que venía desempeñando sus tareas con anterioridad. La readmisión obligatoria en estas condiciones sólo será aplicable a las excedencias voluntarias mientras no coincidan simultáneamente en número superior al 3% de los trabajadores fijos en plantilla. A partir de dicho umbral las excedencias pasarán a regirse, en cuanto a los derechos de reingreso y readmisión, por lo establecido al respecto en el artículo 46.5 del ET.

En las excedencias no contempladas en el convenio colectivo se estará, sin límite alguno, a lo dispuesto en la Ley de Igualdad.

Artículo 8.7 *Preaviso.*

En lo no regulado en el presente convenio y concretamente las licencias recogidas en la ley de igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar exigirán para su concesión el preaviso con quince días de antelación.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 9.1 *Faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores se considerarán leves, graves o muy graves, en atención a su naturaleza.

Se considerarán como leves las faltas de puntualidad, las discusiones violentas con compañeros de trabajo, la falta de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquiera otra de naturaleza análoga.

Serán consideradas como faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros y subordinados, simular la presencia de otro trabajador fichando por él, ausentarse del centro de trabajo sin permiso dentro de la jornada, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, inobservar las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, la falta de asistencia injustificada, las de naturaleza análoga y, en general, la reincidencia o reiteración en faltas leves, dentro del término de seis meses.

Se considerarán faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo; los malos tratos de palabra u obra, o la falta grave de respeto y consideración a los superiores o a sus familiares, y/o a los compañeros o subordinados; el acoso sexual; la deslealtad; el abuso de confianza; la violación de secretos de la empresa; la embriaguez habitual y/o toxicomanía cuando incidan negativamente en el trabajo; el abuso de autoridad; las de naturaleza análoga, y, en general, la reincidencia o reiteración en faltas graves, dentro del término de un año.

Artículo 9.2 *Graduación de sanciones.*

Las sanciones que puedan imponerse en cada caso, según la falta, serán las siguientes:

- Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación escrita y/o suspensión durante un día de empleo y sueldo.
- Por faltas graves: amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días; inhabilitación para el ascenso durante un año.
- Por faltas muy graves: amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo por más de quince días y hasta sesenta; inhabilitación para el ascenso durante cuatro años; despido.

Artículo 9.3 *Procedimiento y prescripción.*

El régimen disciplinario se aplicará de conformidad con la legislación vigente. Para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será precisa la tramitación de expediente sancionador, de cuya incoación será notificado el comité de empresa o delegado de personal del centro y, en su caso, el delegado de la sección sindical correspondiente.

La empresa anotará en el expediente personal de los trabajadores las sanciones por faltas graves o muy graves que les fueran impuestas, pudiendo hacer constar, asimismo, la reincidencia en faltas leves.

Las sanciones impuestas serán consideradas para su cancelación en los siguientes grados: seis meses para las faltas leves, un año para las faltas graves y dos años para las faltas muy graves, si éstas últimas no hubieran sido sancionadas con despido. Será indispensable para la cancelación de las notas desfavorables, la no reincidencia durante aquellos períodos de tiempo.

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 Dirección tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X

Acción sindical en la empresa

Artículo 10.1 *Representación de los trabajadores en la empresa. Derechos sindicales.*

La empresa reconoce a los trabajadores elegidos, conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, como legítimos representantes de todos los trabajadores adscritos a los centros de trabajo, y tienen, como fundamental misión, la defensa de los intereses de sus representados, la negociación de sus condiciones colectivas ante el empresario, y la colaboración con la empresa en el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en el convenio colectivo.

La Dirección, de conformidad con lo establecido en el artículo 64.º del Estatuto de los Trabajadores, informará, con carácter previo a su ejecución, de las decisiones adoptadas en relación con las siguientes cuestiones: reestructuraciones de plantilla y ceses totales, parciales, definitivos o temporales de la misma, reducción de la jornada, traslado total o parcial de las instalaciones, planes de formación profesional, implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos, y valoración de puestos de trabajo.

Artículo 10.2 *Comité intercentros.*

1. Se constituye el comité intercentros de Colebega, como el órgano colegiado y unitario de representación de todos los trabajadores de la empresa.
2. La composición del comité intercentros será de nueve miembros, excepción hecha de lo señalado en el apartado 7.A) de este artículo.
3. En su constitución se guardará la debida proporcionalidad obtenida por los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente; correspondiendo la designación de sus miembros al órgano competente, de entre los componentes de los distintos comités de centro y/o delegados de personal.
4. El mandato de los miembros del comité intercentros vendrá determinado por las elecciones sindicales en los distintos centros de trabajo.
5. Una vez constituido el comité intercentros se elegirá, de entre sus miembros, un presidente y un secretario.
6. El comité intercentros, para el desarrollo normal de su trabajo, podrá estar asistido por asesores de las centrales sindicales representadas en el mismo.
7. Las funciones y competencias del comité intercentros serán:

A) La negociación colectiva en el marco global de la empresa y de cualquier otro tipo de pactos de carácter general, que afecte al conjunto de los trabajadores. Todo ello sin perjuicio de las competencias y cometidos, que en sus respectivos ámbitos puedan tener los comités de centro, delegados de personal y delegados sindicales.

A los efectos de la negociación colectiva este Comité se podrá ampliar hasta doce miembros, designándose por y entre los representantes de los trabajadores los titulares y suplentes, respetando la proporcionalidad obtenida por los sindicatos.

B) Recibir información periódica sobre la marcha general de la empresa, tal y como recoge el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. El comité Intercentros deberá observar el debido sigilo profesional en la forma que se regula en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

C) Elegir de entre sus miembros y cesar, en su caso, a los componentes de la comisión de formación.

Aprobar los planes de formación anuales, siempre y cuando se soliciten subvenciones públicas para llevarlos a efecto.

Ser informado de la política general de la empresa en relación a la formación profesional de sus empleados.

8. Sin perjuicio del reglamento interno que el comité intercentros elabore y apruebe, las reuniones ordinarias con la Empresa serán trimestrales y las extraordinarias se realizarán cuando existan motivos para ello, de común acuerdo entre ambas partes. La parte convocante lo hará por escrito con una antelación mínima de 15 días para las reuniones ordinarias y toda la posible para las extraordinarias.

Artículo 10.3 *Crédito horario.*

Los miembros de los comités de centro, así como los delegados de personal, dispondrán del crédito horario para el cumplimiento de sus deberes de representación que establece el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. En este crédito quedan incluidas las horas que se empleen en las reuniones o sesiones que celebre el comité intercentros constituido en la Empresa.

No serán computables, dentro del máximo legal de horas, las que se produzcan con motivo de su designación y participación en la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa, o aquéllas que se utilicen en reuniones por convocatoria de la empresa.

El anterior crédito horario reconocido a cada representante, podrá ser acumulado anualmente de forma parcial o total por cada uno de los miembros de los comités de centro o delegados de personal, en otro u otros representantes de esos mismos comités o delegados de personal. Para la disposición del crédito los representantes elegidos se obligan a preavisar a la Dirección de personal con 48 horas, siempre que sea posible.

En el caso de coincidir en una misma persona el cargo de delegado sindical y miembro del comité de empresa o delegado de personal, su crédito en horas quedará duplicado.

De la acumulación del crédito horario se dará cuenta a la Empresa por años naturales y por escrito, tanto del representante o representantes que vayan a acumular más horas de las que anualmente les correspondan según el citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores como del representante o representantes que vayan a cedérselas.

No obstante lo anterior, si por cualquier circunstancia los representantes sindicales se vieran en la necesidad de variar la citada acumulación horaria podrán hacerlo, pero avisando a la empresa por escrito y con quince días de antelación de los nuevos representantes que vayan a acumular las horas así como de los que vayan a cedérselas. En estos supuestos las horas acumuladas con anterioridad por los representantes sindicales y no consumidas por éstos podrán igualmente ser cedidas.

Artículo 10.4 *Secciones sindicales de empresa.*

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales, de conformidad con el Título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 10.5 *Otros derechos sindicales.*

1. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho, fuera de sus horas de trabajo, a distribuir información sindical en la empresa, siempre que no perturbe el normal desarrollo del trabajo en la misma.

2. Igualmente, los comités de centro y las secciones sindicales tendrán derecho a un tablón de anuncios.

3. Las centrales sindicales con presencia en la empresa, conforme con lo señalado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, podrán gestionar ante la Dirección, previa manifestación de voluntad de los trabajadores afiliados, el correspondiente descuento en las nóminas de las cuotas de afiliación.

4. Los delegados sindicales que acrediten un 10% de votos en las elecciones sindicales en los centros en los que correspondiera elegir comité de empresa, dispondrán de las mismas garantías, y recibirán idéntica información que los comités de centro y/o delegados de personal, y deberán ser oídos previamente, de conformidad con el artículo 64.º del Estatuto de los Trabajadores, en la resolución de los problemas más importantes de carácter colectivo.

5. Los representantes sindicales tienen derecho a la excedencia forzosa, siempre que resultaran elegidos para cargos dentro del sindicato de relevancia comarcal, provincial, autonómica o estatal, de conformidad con el artículo 9.º.1.b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

6. Los representantes sindicales designados por sus centrales para participar en negociación colectiva de ámbito superior al de empresa, siempre que la misma fuera afectada directamente por la negociación en cuestión, tendrán derecho al correspondiente permiso retribuido mientras dure tal negociación.

7. Si se produjera una baja en una plaza determinada y existiera necesidad tecnológica de amortizar la misma, la Dirección de la empresa informará al comité de centro o delegados de personal, en su caso, para que éstos puedan emitir sus razones a favor o en contra de tal decisión.

8. Para asistir en su misión a los comités de centro o delegados de personal, podrán tener acceso al recinto de la empresa los asesores que los sindicatos estimen conveniente, previa solicitud a la Dirección de la empresa.

9. La empresa informará previamente a los representantes de los trabajadores y delegados sindicales de las concesiones de actividades a terceros que actualmente realice por cuenta propia, siempre que afecte al mantenimiento de los puestos de trabajo de su plantilla actual.

Artículo 10.6 *Derecho de reunión y asamblea.*

Los trabajadores de la empresa, en cualquiera de sus centros de trabajo, tienen derecho a reunirse en asamblea.

Esta podrá ser convocada por los comités de centro, los delegados de personal o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla del centro en cuestión.

La asamblea será presidida por los comités o delegados mancomunadamente, siendo responsables del normal desarrollo de la misma, así como de las personas, si las hubiera, no pertenecientes a la empresa.

En la asamblea sólo podrán tratarse asuntos que figuren previamente en el orden del día.

La presidencia comunicará a la Dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas, no pertenecientes a la empresa, que vayan a asistir a la asamblea,

acordando con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

El lugar de reunión será el centro de trabajo y la asamblea tendrá lugar fuera de la jornada de trabajo, salvo acuerdo con la Dirección de la empresa y siempre que se produzcan circunstancias excepcionales y urgentes. En estos casos, se facilitará la celebración de la asamblea causando el mínimo perjuicio a la actividad productiva.

Artículo 10.7 *Coordinador sindical.*

Cada central sindical con representación unitaria en más de un centro, podrán nombrar un coordinador que actúe sobre los distintos centros de la empresa en aquellas cuestiones que por su índole tengan afectación general.

Para el cumplimiento de su misión las centrales sindicales firmantes podrán recibir por acumulación las horas sindicales que precise el coordinador para el desempeño de sus funciones de entre los miembros de su misma central y de entre los distintos centros de la empresa.

CAPÍTULO XI

Prevención de riesgos laborales

Artículo 11.1 *Seguridad y salud.*

1 La empresa, de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) y el Reglamento de los Servicios de Prevención (R.D. 39/1997, de 17 de enero), y animada por una clara voluntad de proteger la salud e integridad de todos sus empleados asume el compromiso de dotarse de los medios personales y materiales necesarios y suficientes que le permitan desarrollar una política preventiva eficaz.

Por ello la empresa se compromete a planificar la prevención, realizando una evaluación inicial de riesgos y a su actualización periódica; a elaborar un plan de medidas concretas de acción preventiva, adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados, y a asegurarse de que dichas medidas son efectivas para el conjunto de los fines propuestos; y, por último, a informar y formar a los trabajadores para que adquieran un conocimiento del alcance real de los riesgos derivados de su trabajo y de la forma de prevenirlos y evitarlos.

2 El trabajador tiene la obligación de velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo, y la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario. El incumplimiento por el trabajador de sus obligaciones tendrá la consideración de falta laboral.

Los comités de centro o los delegados de personal designarán entre sus miembros a los delegados de prevención que les corresponda en función de la plantilla del centro, de conformidad con el artículo 35.º de la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Una vez elegidos los delegados de prevención, se formarán los comités de seguridad y salud donde así proceda, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los comités de seguridad y salud estarán formados por los delegados de prevención, de una parte, y por los representantes de la empresa, de forma paritaria, de la otra. Sus competencias serán las señaladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO XII

Disposiciones variasArtículo 12.1 *Privación del permiso de conducir.*

En aquellos casos en que algún trabajador de la empresa cuyo desempeño de su puesto de trabajo conlleve la tenencia de permiso de conducir y éste le sea retirado, por un motivo distinto de una incapacidad física o psíquica, la empresa deberá proporcionarle otro puesto de trabajo en tanto dure la privación, manteniéndole la misma categoría profesional y salario (salvo conducción temeraria o bajo los efectos de sustancias que hagan perder la capacidad de conducción en cuyo caso el salario cubierto será el del puesto que se le asigne) y reintegrándole en su puesto de trabajo anterior una vez recuperado el citado permiso.

En el caso de que la privación del permiso de conducir fuese decretada por sentencia firme dictada por un juzgado de lo penal, derivada de un acto cometido en horario laboral y/o conduciendo un vehículo de la empresa, el compromiso pactado en este artículo tendrá una duración máxima de un año; si bien, en un supuesto superior y una vez cumplida la sanción de retirada del permiso de conducir, el trabajador afectado tendrá derecho a reincorporarse a la empresa en el puesto de trabajo que ésta le proporcione, considerándose a todos los efectos esta situación como una excedencia.

En caso de pérdida de puntos por conducción en horas de trabajo, la empresa se hará cargo de los cursos de recuperación pertinentes, salvo que su pérdida se deba a conducción temeraria, bajo los efectos del alcohol o sustancias estupefacientes, etc.

Artículo 12.2 *Prendas de trabajo.*

Cada año la empresa facilitará a todo el personal de los grupos profesionales A, B y C (excluyendo al personal administrativo) afecto a las áreas industrial y comercial, de forma alternativa, un uniforme de verano y uno de invierno compuesto por las siguientes prendas:

– Para el área industrial:

Uniforme de verano: seis polos y tres pantalones.

Uniforme de invierno: dos polos, dos sudaderas, cuatro pantalones y una cazadora.

– Para el área comercial:

Uniforme de verano: cuatro camisas y dos pantalones.

Uniforme de invierno: cuatro camisas y dos pantalones más una cazadora o americana más dos corbatas.

Además recibirán dos pares de zapatos todos los años, y una prenda de abrigo y/o de resguardo de lluvia cuando resulte necesaria.

El personal mencionado al que la empresa no le facilite el calzado, percibirá la cantidad de 49,31 euros dos veces al año, en las mismas fechas que se reciban las prendas de vestuario. La empresa podrá exigir los comprobantes necesarios para controlar que estas cantidades efectivamente se destinan a tal fin.

El personal de laboratorio recibirá sus batas blancas cuando éstas resulten necesarias.

La empresa, junto con los miembros del comité intercentros designados por éste, determinará las clases y características de las prendas de trabajo mencionadas en este artículo, dentro de la partida presupuestaria destinada a tal fin.

Todas las prendas de vestuario se entregarán en la primera quincena de los meses de abril y octubre.

Disposición final primera. *Disposición derogatoria.*

El presente convenio colectivo deroga expresa y completamente el anterior de fecha 21 de marzo de 2012.

Las condiciones pactadas en el convenio constituyen un todo que no podrá ser modificado por disposiciones posteriores, salvo que en cómputo global y atendiendo a todas y cada una de las disposiciones por este convenio implantadas, aquéllas resulten más beneficiosas, en cuyo caso se aplicarán con exclusión absoluta de todos y cada uno de los conceptos pactados en el presente convenio.

Disposición final segunda. *Garantías económicas y excepciones.*

A partir de la firma del presente convenio, a los trabajadores de los grupos A, B y C, que ostenten complemento personal no les será absorbido ni compensado en caso de promoción profesional interna ni en ningún otro supuesto. No están incluidos en esta limitación los empleados que perteneciendo a los grupos profesionales D, E ó F detenten responsabilidad o jefatura de un departamento, tengan personal a su mando o sean de especial confianza de la Dirección, no están incluidos en esta relación los gestores de cuentas, los supervisores y los técnicos, salvo que voluntariamente aceptaran ser incluidos en alguna forma de retribución variable.

Disposición final tercera. *Comisión paritaria.*

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, se constituye una comisión paritaria para entender de las diferencias que hubiere en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este convenio colectivo.

La comisión estará compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la empresa, designados de entre los miembros de la mesa negociadora del convenio, pudiendo ser además nombrados hasta dos suplentes por cada una de las partes.

La función de la comisión paritaria será solucionar, de forma negociada, las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este convenio.

La comisión paritaria, una vez convocada al efecto, estudiará el caso para el cual se reunió, debiendo dictaminar la solución del mismo en un plazo máximo de treinta días.

Si en el plazo señalado no se llegara a un acuerdo, se podrá plantear la cuestión ante los organismos competentes.

De las sesiones que celebre la comisión se levantará acta en la que se reflejarán los acuerdos que se alcancen.

Ambas representaciones podrán designar asesores que actuarán con voz, pero sin voto.

Disposición final cuarta. *Procedimiento de solución de conflictos.*

Por medio del presente convenio los representantes de los trabajadores y de la empresa Colebega, se adhieren expresamente al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales.

Asimismo para la solución de conflictos individuales, las partes acuerdan que éstos se negociarán, en cada centro de trabajo, entre el comité de centro o delegados de personal, y la Dirección, si así lo solicita el trabajador afectado. Ambas partes podrán estar asistidas por los asesores que estimen convenientes.

Disposición final quinta. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación en vigor.

Disposición transitoria primera. *Estructura salarial.*

La redistribución de los salarios de los trabajadores entre los conceptos de la estructura salarial se hará de la siguiente manera: La diferencia entre el salario real (excluidos, en su caso, los conceptos variables y la antigüedad consolidada) y el salario base de grupo más el complemento de puesto de trabajo que corresponda figurará, en su caso, bajo el

concepto de complemento personal como garantía «ad personam», no siendo compensable ni absorbible. Estos complementos personales se incrementarán en lo que se pacte en sucesivos convenios o revisiones salariales.

Disposición transitoria segunda. *Antigüedad consolidada.*

Las cantidades que a la fecha de la firma de este convenio se vienen percibiendo en concepto de «antigüedad consolidada» (complemento personal específico y diferenciado), no serán absorbibles ni compensables, siendo revalorizadas con el incremento que se pacte en los sucesivos convenios colectivos o revisiones salariales.

Disposición transitoria tercera. *Retribución variable y movilidad funcional.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 2.4.2, tercer párrafo, si algún trabajador, en virtud de la movilidad funcional, fuera cambiado de un puesto de trabajo con algún tipo de concepto variable, en función de la tarea que realice, a otro sin ese tipo de remuneración, el concepto variable se transformará en un complemento personal absorbible y compensable que se calculará conforme al promedio percibido en los doce meses anteriores efectivamente trabajados.

Disposición transitoria cuarta. *Derechos de jornada y horario.*

Aquellos trabajadores que a la firma del presente convenio tuviesen reconocida, y así la viniesen disfrutando, una jornada laboral inferior a la pactada, y en horario determinado, la mantendrán como condición más beneficiosa «ad personam».

Se respetarán los beneficios colectivos en materia de jornada que disfruten por la anterior regulación los trabajadores de la antigua Colebega.

Disposición transitoria quinta. *Derechos por jubilación.*

La Ley 30/1995, en su disposición adicional undécima, impuso a las empresas la obligación de instrumentar los compromisos por los derechos de jubilación, recogidos en el artículo 7.2 de este convenio, mediante la formalización de un plan de pensiones, un contrato de seguro o a través de una mutualidad de previsión social voluntaria.

La empresa asume el compromiso de cumplir el mandato de la Ley, reservándose expresamente el derecho a optar por la alternativa que le resulte más conveniente.

Disposición transitoria sexta. *Incrementos salariales.*

En el año 2015 y el 2016 el incremento salarial sobre todas las cuestiones de índole económica del Convenio Colectivo, se calculará de la siguiente forma:

a) Para el año 2015, las cuestiones de índole económica del Convenio se incrementarán con el IPC real resultante a final de año, regularizándose durante el primer mes del año 2016, con el límite máximo del 0,7%, por tanto, el porcentaje máximo de incremento no podrá superar dicho porcentaje, y de acuerdo a las siguientes especialidades o reglas de devengo y pago:

1 A cuenta del IPC de 2015 y con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2015, las tablas actuales se incrementarán un 0,4%. Dicha actualización se aplicará en la nómina del mes siguiente a la firma del Acta de Acuerdo y Convenio Colectivo. A efectos aclaratorios, en el caso de que el IPC real del 2015 fuera negativo o inferior a 0,4%, dicha actualización del 0,4% se consolidará en las tablas salariales y será la base de cálculo de los salarios para el ejercicio 2016.

2 En el caso de que el IPC del año 2015 no fuera superior a 0,7%, en ese caso se abonará el 0,3% restante (previsto en la letra a)), si bien, no se abonaría de forma retroactiva, sino que incrementaría las bases resultantes de aplicar las reglas del punto 1., con efectos a partir del 1 de enero de 2016. Dicha actualización del 0,3% se consolidaría

en las tablas salariales con efectos desde enero de 2016, y sería la base de cálculo para los incrementos salariales previstos en la letra b).

b) Para el año 2016, las tablas salariales se verán incrementadas con el IPC real que resulte a final de año, procediéndose a abonar durante el primer mes del año 2017, y una vez sea conocido el IPC real del año 2016, los atrasos que en su caso correspondieran, con efectos desde el 1 de enero de 2016. El importe que resulte será la base de cálculo de los salarios para el ejercicio posterior. A efectos aclaratorios, en el caso de que el IPC real de 2016 fuera negativo, la revisión salarial final quedará sin incrementos ni decrementos.

Se exceptúa del sistema de incremento anterior las siguientes:

a) Las indemnizaciones por premios de jubilación, vales de compras de calzado, tendrán una revisión del IPC real constatado de cada uno de los años de vigencia del Convenio, salvo que el IPC fuera negativo, en cuyo caso será del 0%.

b) Se excluyen de tales revisiones los conceptos económicos reflejados en el Convenio Colectivo que tengan un procedimiento de revisión específico.

Disposición transitoria séptima. Disposición transitoria histórica relativa a la aplicación de los antiguos complementos de puesto de trabajo, actualmente complementos de nivel salarial.

Como consecuencia de la valoración de puestos de trabajo se producen tres situaciones posibles:

- a) Que el trabajador esté bien clasificado en su grupo profesional.
- b) Que el trabajador esté clasificado en un grupo profesional diferente y por debajo del que le corresponde.
- c) Que el trabajador esté clasificado en un grupo profesional diferente y por encima del que le corresponde.

En cada uno de estos casos se procederá de la siguiente manera:

a') Se aplicará el complemento de puesto de trabajo que le corresponda tal y como se ha descrito en la disposición transitoria primera, y demás artículos o disposiciones concordantes.

b') El trabajador a partir de la entrada en vigor de este Convenio será debidamente clasificado y la diferencia entre su nuevo salario base de grupo y el anterior se detraerá de su complemento personal si lo hubiere, además de aplicársele el complemento de puesto de trabajo que le corresponda tal y como se ha descrito en la disposición transitoria primera y artículos y disposiciones concordantes.

c') Procederá la reclasificación profesional de conformidad con el grupo que le corresponda; no obstante ello y sin renunciar a lo que posteriormente se indica, la empresa, a aquellos trabajadores que a la firma del presente convenio pudiera afectarles, les mantendrá su salario base de grupo de acuerdo con su clasificación profesional anterior, por lo que el complemento de puesto de trabajo que se les aplique será de un importe que sea tal que sumado a su salario base de grupo no supere el sumatorio que arrojaría el salario base de grupo que les correspondería por su puesto de trabajo y el complemento del puesto que efectivamente desempeñan.

Idéntico tratamiento se le aplicaría en el supuesto de que fuese cambiado de puesto de trabajo dentro del grupo al que efectivamente perteneciera de no aplicársele esta excepción, no suponiendo en este caso encomienda de funciones de grupo inferior a los efectos prevenidos en este Convenio.

En todo caso, el puesto de trabajo en sí, objetivamente, tendrá la clasificación profesional que corresponda de acuerdo con los anexos I y II, de tal forma que si fuese ocupado por persona distinta a la que actualmente está adscrita, no le sería de aplicación esta excepción.

Disposición transitoria octava. *Definición de puestos de trabajo.*

La Dirección de recursos humanos definirá y propondrá al comité intercentros, todos y cada uno de los puestos de trabajo del Anexo I, incorporándose de pleno derecho al texto del presente convenio cuando así quede acordado entre los representantes de los trabajadores y la empresa.

Disposición transitoria novena.

El personal de comercial que deba trabajar con vehículo de empresa recibirá un sistema telefónico de manos libres.

Disposición transitoria décima.

Los trabajadores de los grupos A, B y C que en el año 2003 y anteriores, que como consecuencia de su reclasificación profesional en nivel superior vieron compensado salarialmente su ascenso, percibirán una cantidad equivalente al 40% del importe absorbido el año en que se produjo la absorción, que se incorporará a su salario como complemento personal. Para percibir tal cuantía será condición imprescindible la conformidad expresa del trabajador afectado.

ANEXO I

Clasificación profesional
(Provisional)

GRUPO	NIVEL	INDUSTRIAL	COMERCIAL	ADTVO.-FINANCIERA	DIRECCIÓN / RR.HH.	
A	1	ADMINISTRATIVO N1 AYUDANTE INDUSTRIAL MAQUINISTA N1 OPERARIO LIMPIEZA PRODUCCIÓN	ADMINISTRATIVO N1 AYUDANTE COMERCIAL	ADMINISTRATIVO N1	ADMINISTRATIVO N1 AYUDANTE LIMPIEZA VIGILANTE	
B	2	ADMINISTRATIVO N2 CARRETERO MAQUINISTA N2 OPERARIO SERVICIO LIMPIEZA	ADMINISTRATIVO N2 G.P.V. N2 REPONEDOR	ADMINISTRATIVO N2	ADMINISTRATIVO N2 ORDENANZA RECEPCIONISTA	
B	3	ADMINISTRATIVO N3 ALMACENISTA CARRETERO B CONDUCTOR LAVADOR-ENGRASADOR MAQUINISTA N3 MECÁNICO ENGRASADOR PINTOR TRANSPORTES PLANCHISTA	ADMINISTRATIVO N3 ALMACENISTA COBRADOR CONDUCTOR DISPATCHER G.P.V. N3 MECÁNICO VENDING MONTADOR PUBLICIDAD RELACIONES EXTERNAS N3	ADMINISTRATIVO N3 LIQUIDADOR	ADMINISTRATIVO N3 TELEFONISTA	
B	4	ADMINISTRATIVO N4 CAPATAZ N4 CHECKER ELECTRICISTA INDUSTRIAL ELECTRICISTA TRANSPORTES MAQUINISTA N4 MECÁNICO MANTENIMIENTO MECÁNICO TRANSPORTES OPERARIO CALDERAS SANITIZADOR TÉCNICO JARABISTA TÉCNICO LABORATORIO	ADMINISTRATIVO N4 G.P.V. N4 INSPECTOR CALIDAD PREVENTISTA N4 RELACIONES EXTERNAS N4	ADMINISTRATIVO N4 OPERADOR INFORMÁTICO	ADMINISTRATIVO N4	
C	5	ADMINISTRATIVO N5 CAPATAZ N5 ELECTRÓNICO INSTRUMENTISTA	ADMINISTRATIVO N5 PREVENTISTA N5 RESPONSABLE ALMACÉN	ADMINISTRATIVO N5 PROGRAMADOR/ANALISTA RESPONSABLE TÉCNICO	ADMINISTRATIVO N5	
C	6	ADMINISTRATIVO N6 CAPATAZ N6 COORDINADOR N6 JEFE LABORATORIO SECRETARÍA DIRECCIÓN	ADMINISTRATIVO N6 ADJUNTO A RELACIONES EXTERNAS COORDINADOR N6 MERCHANDISER PREVENTISTA N6 PROMOTOR N6 RESPONSABLE SERVICIO TÉCNICO SECRETARÍA DIRECCIÓN	ADMINISTRATIVO N6 COORDINADOR N6 RESPONSABLE ADMINISTRACIÓN SECRETARÍA DIRECCIÓN	ADMINISTRATIVO N6 COORDINADOR N6 SECRETARÍA DIRECCIÓN	
D	7	CAPATAZ SUPERVISOR ENCARGADO N7 TÉCNICO RESPONSABLE N7	COORDINADOR N7 GESTOR CUENTAS N7 RESPONSABLE N7 SUPERVISOR ALIMENTACIÓN MODERNA TÉCNICO	CONTABLE COORDINADOR N7 JEFE EXPLOTACIÓN RESPONSABLE N7 TÉCNICO	COORDINADOR N7 RESPONSABLE N7 TÉCNICO	
D	8	COORDINADOR N8 ENCARGADO N8 RESPONSABLE N8	COORDINADOR N8 DELEGADO RESPONSABLE N8	COORDINADOR N8 JEFE N8 RESPONSABLE N8	COORDINADOR N8 JEFE N8 RESPONSABLE N8	
D	9	JEFE N9 ENCARGADO N8	JEFE N9 COORDINADOR N9	JEFE N9 JEFE DEPARTAMENTO N9	JEFE DEPARTAMENTO N9 JEFE N9	
E	10	JEFE DEPARTAMENTO N10	COORDINADOR N10 GERENTE ÁREA N10 JEFE DEPARTAMENTO N10 JEFE N10	JEFE DEPARTAMENTO N10	JEFE DEPARTAMENTO N10	
E	11	GERENTE N11 JEFE DEPARTAMENTO N11	GERENTE ÁREA N11 JEFE DEPARTAMENTO N11	JEFE DEPARTAMENTO N11	JEFE DEPARTAMENTO N11	
E	12	GERENTE N12 JEFE DEPARTAMENTO N12	GERENTE N12 JEFE DEPARTAMENTO N12	JEFE DEPARTAMENTO N12	JEFE DEPARTAMENTO N12	
F	13	D I R E C T I V O S				

ANEXO II

Salarios convenio 2015 (incremento 0,4%)

Grupo Prof.	Nivel	Salario base grupo			Complemento de nivel salarial			Salario de ingreso		
		Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año
A	1	46,02	1.380,70	22.091,21	1,60	47,89	574,69	47,62	1.428,59	22.665,90
B	2	50,62	1.518,65	24.298,41	1,66	49,70	596,38	52,28	1.568,35	24.894,78
B	3	50,62	1.518,65	24.298,41	7,91	237,35	2.848,15	58,53	1.756,00	27.146,55
B	4	50,62	1.518,65	24.298,41	15,41	462,34	5.548,10	66,03	1.980,99	29.846,51
C	5	55,68	1.670,46	26.727,28	18,15	544,57	6.534,84	73,83	2.215,02	33.262,12
C	6	55,68	1.670,46	26.727,28	29,55	886,43	10.637,18	85,23	2.556,89	37.364,46
D	7	61,25	1.837,62	29.401,94	31,45	943,36	11.320,30	92,70	2.780,98	40.722,24
D	8	61,25	1.837,62	29.401,94	42,77	1.283,11	15.397,34	104,02	3.120,73	44.799,28
D	9	61,25	1.837,62	29.401,94	56,46	1.693,95	20.327,39	117,72	3.531,57	49.729,32
E	10	67,40	2.021,96	32.351,29	64,80	1.943,94	23.327,34	132,20	3.965,90	55.678,63
E	11	67,40	2.021,96	32.351,29	85,02	2.550,56	30.606,74	152,42	4.572,52	62.958,03
E	12	67,40	2.021,96	32.351,29	109,59	3.287,60	39.451,18	176,99	5.309,55	71.802,47
F	13	74,08	2.222,25	35.556,06	109,62	3.288,50	39.462,02	183,69	5.510,76	75.018,08

ANEXO III

Horas extraordinarias

Administración	Euros hora
Nivel 1.	19,03
Nivel 2.	19,03
Nivel 3.	20,04
Nivel 4.	21,10
Nivel 5 y 6.	22,08

Industrial	Euros hora
Nivel 1.	19,03
Nivel 2.	19,03
Nivel 3.	20,04
Nivel 4.	21,10
Nivel 5 y 6.	22,08

ANEXO IV

Comisión de Formación

Estando de acuerdo ambas partes en la importancia que la formación profesional tiene para los intereses de la empresa y sus trabajadores, se constituye la Comisión de Formación como instrumento de trabajo para el desarrollo y potenciación de la misma.

Esta Comisión estará compuesta por cinco miembros, tres nombrados por la empresa y dos designados por el Comité Intercentros entre los representantes de los Trabajadores en la Empresa, quienes realizarán sus funciones en la Comisión dentro de las que les son propias y con el límite del crédito horario legalmente establecido para su actividad representativa.

Funciones

La Comisión de Formación, tendrá las siguientes competencias:

Ayudar a detectar las necesidades de formación de todo el personal incluido en este convenio.

Proponer a la Dirección los planes de formación, en base a las necesidades detectadas en la organización, contemplado en esos planes:

El programa y las acciones formativas.

Los participantes en las acciones, por grupos profesionales y centros de trabajo, concretando los criterios de selección de los participantes.

El calendario de ejecución de los planes (lugar, fecha y horario), de acuerdo con las circunstancias de cada caso.

Los recursos y medios necesarios para la realización de las acciones formativas.

Informar a todos los trabajadores del Plan de Formación.

Solicitar las subvenciones que legalmente fuesen procedentes.

Colaborar en el seguimiento y resultado de los planes, de acuerdo con los objetivos establecidos, y valorar la adecuación del contenido, resultados e incidencias en su realización.

Funcionamiento

La Comisión de Formación se reunirá con carácter ordinario cada cuatro meses, y con carácter extraordinario cuantas veces sea necesario, si existiera motivo para ello.

Esta comisión elegirá de entre sus miembros un Presidente

El Presidente convocará las reuniones, fijará el orden del día y moderará el desarrollo de las mismas.

Los acuerdos serán adoptados por mayoría absoluta de sus miembros.

De los acuerdos alcanzados se levantará el acta correspondiente, llevándose para su control y registro el correspondiente libro de actas.

La Comisión se podrá convocar con carácter extraordinario por cualquiera de las partes, la cual comunicará al Presidente el objeto de la convocatoria y los temas a tratar que se proponen.

ANEXO V

Prima de distribución

Distribuidores antigua Colebega

	Mercadona	A	B	C	Fleteros
Camión pequeño	21,55	23,79	41,92	52,13	16,87
Camión mediano	25,22	27,43	49,29	61,19	17,92
Camión 16 Tn.	27,20	29,49	52,71	65,04	18,98

Gaseoseros con carretilla: 23,79.

Gaseoseros sin carretilla: 73,67.

Delegaciones camión pequeño: 61,19.

Delegaciones camión mediano: 73,67.

Delegaciones camión 16 Tn.: 79,32.

Sector (trabajadores con incentivos variables):

Vendedor: 144,55.

Ayudante: 134,63.

Distribuidores antigua Cebega

Camión pequeño: 26,71.

Camión mediano: 34,87.

Camión 16 Tn.: 40,05.

Quando el trabajador (distribuidor antigua Cebega) no pueda realizar un segundo viaje como consecuencia de la distancia y circunstancias que concurren, la prima a cobrar se verá incrementada en 17,43 euros.