

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

18928 *Resolución de 22 de agosto de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, SLU.*

Visto el texto del VIII Convenio colectivo de Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, SLU (COLEBEGA) (código de Convenio n.º 90010632011996), que fue suscrito con fecha 26 de junio de 2023, 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 afectados, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del VIII Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 22 de agosto de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

VIII CONVENIO COLECTIVO COMPAÑÍA LEVANTINA DE BEBIDAS GASEOSAS, SLU (COLEBEGA)

CAPÍTULO I

Extensión y ámbito

El presente convenio colectivo de empresa se concierta entre la Dirección de Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, SLU, y el Comité Intercentros de la misma, y se estructura en los capítulos, artículos y disposiciones que se detallan a continuación:

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, SLU, en adelante Colebega.

Artículo 1.2 *Ámbito personal.*

Quedan comprendidas en el ámbito de este convenio todas las personas que tengan la condición de trabajador/a por cuenta de esta Empresa, con excepción de las

relaciones a que hacen referencia los artículos 1.3 y 2.a) y f) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 1.3 *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2022 y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2024. El incremento salarial establecido en la disposición transitoria sexta se aplicará con efectos retroactivos del 1 de enero de 2022.

Artículo 1.4 *Denuncia y plazos de negociación.*

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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, sino que tenderán a mejorar las condiciones de éstas.

La empresa tiene como principio básico el máximo respeto a la condición de la persona trabajadora, 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 las personas trabajadoras.

Artículo 2.2 *Clasificación profesional.*

Las personas trabajadoras afectadas 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: Las personas trabajadoras 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 otras personas trabajadoras.

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 las personas trabajadoras, 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 se recogen 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 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa 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, la persona trabajadora podrá ser libremente destinada 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 una persona trabajadora, en el ejercicio de la movilidad funcional, sea trasladada 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 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, la persona trabajadora 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, casos estos en que 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.

Ninguna persona trabajadora podrá realizar funciones de grupo profesional superior, por un período mayor de seis meses durante un año y ocho meses 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 la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora 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, la persona trabajadora que lo ocupaba tendrá preferencia para cubrir la nueva vacante producida.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora más idónea, 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, 17.890,62 euros brutos.
 - Y por cada ascendiente o descendiente en primer grado, de la persona trabajadora o su cónyuge, dependientes de éste y que convivan en el domicilio familiar, 2.394,94 euros brutos.

Alternativamente a las indemnizaciones del apartado b) anterior, la persona trabajadora podrá optar por alguna de las siguientes posibilidades:

1. Doce meses de alquiler por un importe de hasta 1.449,12 euros, más 214,86 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 1124,40 euros, más 158,76 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 955,22 euros, más 144,28 euros por cada uno de los familiares definidos en b), siempre importes brutos y mensuales.

Para el cobro de las anteriores cantidades la persona trabajadora deberá justificar documentalmente el alquiler.

La Dirección de la empresa, al objeto de determinar la identidad de la persona trabajadora afectada, 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. Las personas trabajadoras 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. La persona trabajadora trasladada será la más idónea a criterio de la Dirección y a igualdad de idoneidad, la de menor antigüedad en el grupo profesional, departamento o área funcional.

– Desplazamiento. La persona trabajadora 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 a la persona trabajadora un viaje a su domicilio de origen cada dos semanas.

La persona trabajadora afectada por un traslado geográfico no podrá ser trasladada 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras todas las contrataciones que tenga previsto realizar, con suficiente antelación a su realización, especificando el número de personas trabajadoras 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.

2. Personal fijo-discontinuo. Con carácter general, la compañía podrá formalizar el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo para los supuestos previstos en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes reconocen que en la compañía existen necesidades productivas y organizativas que justifican el recurso a la modalidad de contratación del personal fijo-discontinuo para la realización de los trabajos que se encuentran vinculados a las actividades propias de la temporada o campaña tradicional en el sector de bebidas refrescantes y cuya duración se encuentra comprendida con carácter general entre el 1 de marzo y el 31 de octubre de cada año y tres semanas antes de Navidad.

Por necesidades productivas y/o razones organizativas, la compañía podrá modificar las fechas de inicio y terminación de la campaña por un tiempo no superior a 1 mes, respetando, en todo caso, una duración máxima de ocho meses y tres semanas. A estos efectos, la fecha de inicio y terminación de la campaña se determinará cada año por la Compañía con una comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras con al menos quince días antes del comienzo. En el caso de que se produzcan

llamamientos fuera de campaña, los mismos deberán hacerse con, al menos, ocho días hábiles de antelación a la fecha de incorporación. La persona trabajadora puede rechazar incorporarse a la empresa en dicho llamamiento, sin alterar por ello su puesto en el orden de llamada de futuras ocasiones. El tiempo máximo de contratación será de diez meses por año natural.

La compañía elaborará un censo del personal fijo-discontinuo que será actualizado anualmente en función de las altas y bajas durante el periodo, en el que figurarán la fecha antigüedad; el puesto de trabajo y el grupo profesional; el centro de trabajo, el departamento, área y/o sección de pertenencia así como el número de días trabajados a la fecha de publicación del censo, y el ordinal asignado, pudiendo formar parte de varios listados según su capacitación (esta lista se efectuará teniendo en cuenta el número de días trabajados en Colebega de manera eventual, interina y con contrato fijo discontinuo).

La extinción del contrato de trabajo del personal fijo-discontinuo por cualquier causa prevista en el Estatuto de los Trabajadores determinará que dicha persona trabajadora cause baja igualmente del censo del personal fijo-discontinuo.

El llamamiento del personal fijo discontinuo se realizará según los siguientes criterios objetivos y formales:

a) El llamamiento únicamente podrá producirse entre el personal fijo-discontinuo que forme parte del censo.

b) El llamamiento se realizará en función de las necesidades que existan de dicho personal en tiempo y número. La finalización del llamamiento se producirá según disminuyan y/o terminen las necesidades de dicho personal durante la campaña.

c) El orden de llamamiento se producirá entre el personal fijo-discontinuo del grupo profesional que se necesite, a cuyos efectos se tendrán en cuenta la antigüedad de la persona trabajadora, las exigencias técnicas del puesto de trabajo a cubrir y las necesidades productivas y organizativas del centro de trabajo, departamento y/o sección (Siendo los diferentes departamentos: Logística, Producción, y las diferentes secciones para producción; Laboratorio o Calidad, Jarabes, Mantenimiento, Líneas de Producción, Calderas, Soplado).

d) El llamamiento del personal fijo discontinuo se efectuará con una antelación mínima de quince días naturales mediante comunicación escrita dirigida a la persona trabajadora con las condiciones de su incorporación, pudiendo éstas figurar con carácter estimado y orientativo en aquellos aspectos en los que no sea posible su concreción exacta.

Dicha comunicación se remitirá mediante carta certificada al domicilio de la persona trabajadora que conste en la compañía y, alternativamente, a través del correo electrónico enviado a la dirección facilitada por la persona trabajadora o cualquier otro medio del que quede constancia de la debida notificación a la persona interesada, como puede ser el teléfono móvil.

A tal efecto, la persona trabajadora que sea contratada bajo esta modalidad deberá facilitar a la compañía los datos actualizados de su domicilio, correo electrónico y teléfono. La persona trabajadora se encuentra obligada a comunicar por escrito a la compañía cualquier cambio en los datos proporcionados, siendo la única responsable de la no recepción del llamamiento por no haber comunicado dichos cambios.

En todo caso, la persona trabajadora deberá contestar por escrito a la comunicación de llamamiento de la compañía confirmando o rechazando su incorporación, con una antelación mínima de setenta y dos horas a la fecha prevista.

e) Para el caso de que, una vez producido su llamamiento, la persona trabajadora no confirme su incorporación en el plazo anteriormente indicado o no se incorpore a su puesto de trabajo en la fecha del llamamiento, se producirá la extinción de su contrato de trabajo por baja voluntaria, salvo que dicha falta de incorporación obedezca a una IT-AT (incapacidad temporal-accidente de trabajo) justificada, permiso por nacimiento, permiso por lactancia o permiso de matrimonio debidamente comunicadas y justificadas a la Compañía o si habiéndose modificado el inicio de la campaña habitual de marzo a

octubre, la persona trabajadora está trabajando en otra empresa en el momento del llamamiento, ésta podrá decidir no incorporarse hasta el mes de marzo.

En este último caso, la persona trabajadora tendrá derecho a incorporarse a su puesto de trabajo en la siguiente llamada que se produzca para personas trabajadoras de su mismo grupo profesional conforme a los criterios objetivos y formales de llamamiento previstos en el presente artículo, una vez haya finalizado la causa impeditiva y siempre que dicha finalización se haya puesto en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos de la Compañía de forma fehaciente.

La compañía trasladará a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, así como los datos de las altas efectivas y/o bajas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley y en el convenio colectivo.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia. Dentro de estas últimas condiciones, se incluyen las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo por cualquier causa del personal fijo-discontinuo que, en todo caso, se calcularán atendiendo exclusivamente al tiempo de servicios efectivamente prestados.

En la campaña de Navidad la empresa priorizara el llamamiento de los fijos discontinuos con menor tiempo trabajado en el transcurso de la campaña, siempre que se reúnan los requisitos de capacitación en las vacantes que se originen.

En igualdad de condiciones, la empresa priorizara la conversión a fijo-discontinuo a aquellas personas con contrato eventual que cumplan el perfil requerido y presenten su candidatura para la cobertura de la vacante. Del mismo modo, en igualdad de condiciones, la empresa priorizara la conversión a contratos indefinidos a tiempo completo a aquellas personas con contrato fijo discontinuo que cumplan el perfil requerido y presente su candidatura para cobertura de la vacante.

En caso de observarse cualquier incidencia en la aplicación del presente redactado, en primera instancia se recurrirá a la Comisión Paritaria regulada en la disposición final tercera de este convenio colectivo.

3. Personal temporal por circunstancias de la producción.

a) El contratado por el incremento ocasional, imprevisible y toda aquella oscilación que, aun siendo actividad normal, genera un desajuste temporal.

b) El contratado por el incremento ocasional, previsible y con una duración reducida/limitada.

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 una persona trabajadora 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 la persona trabajadora. 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) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial cuya jornada de trabajo sea igual o superior a diez horas semanales en cómputo anual, de acuerdo con lo establecido en el artículo 12.5.b) del Estatuto de los Trabajadores.

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, la persona trabajadora 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 sustituto en virtud de un contrato de duración determinada por sustitución de personas trabajadoras.—Es la persona contratada por la empresa para sustituir a la persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Se especificará en el contrato del personal interino el nombre, apellidos y grupo profesional de la persona trabajadora sustituida y la causa de la sustitución.

6. 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 alguna persona trabajadora relacionada 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 la representación de las personas trabajadoras 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 una persona trabajadora 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, 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/as candidatos/as 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 esta 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 las personas trabajadoras que lo deseen, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3.2.1, que señala el derecho preferente de las personas trabajadoras fijas discontinuas y fijas 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 aquellas personas trabajadoras 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 la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras.
- 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 las personas trabajadoras.

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, las personas trabajadoras 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 las nuevas personas trabajadoras.
- 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 de la persona trabajadora 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 vacaciones

Artículo 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 y de lunes a viernes. No obstante, durante la activación del turno de fin de semana regulado en el artículo 4.3, la jornada laboral para el personal adscrito al mismo pasará a ser de lunes a domingo, a razón de ocho horas de lunes a viernes y de doce horas en sábado, domingo/festivo, computándose las cuarenta horas antes mencionadas en cómputo promedio. El total de jornada, será de 1.768 horas anuales, fijándose anualmente en el calendario, los días de libranza (días de descanso) o de recuperación (días de trabajo), que resulten necesarios al objeto de cumplir con la mencionada jornada anual de 1.768 horas. La Dirección

programará anualmente la libranza o recuperación de las jornadas, mediante acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta en cualquier caso, como principio básico, la cobertura de las necesidades de cada departamento.

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, por lo que la jornada diaria podrá ser superior o inferior a ocho horas diarias al objeto de atender las necesidades de servicio, respetando las cuarenta horas de jornada semanal y el descanso de doce horas entre jornadas. Cuando la semana de trabajo incluya un festivo, los preventistas que lleven a cabo el adelantamiento de la tarea prevista para ese día cobrará por cada festivo recuperado el importe de 172,89 euros brutos. Este importe se actualizará conforme a lo establecido en el convenio.

Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en día laborable de lunes a viernes, se aplicará una reducción de jornada de ocho horas para cada uno de los días. No obstante se deberá garantizar la correcta atención de las necesidades existentes en esos días en los distintos departamentos como el área Comercial u otras áreas necesarias, necesidades que la Empresa argumentará. En dicho caso de no realización de la reducción de 8 horas en los días 24 y 31 de diciembre, el momento de disfrute se establecerá previo aviso con quince días. La concesión simultánea de varios permisos en un mismo departamento tendrá el límite de dos personas trabajadoras o el diez por ciento del número de las personas trabajadoras del departamento. En dicho caso el 24 y 31 se podrá requerir una jornada laboral de cuatro horas.

Con independencia de la jornada establecida, y previa notificación a los representantes de las personas trabajadoras, se podrán contratar personas trabajadoras 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 estas personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras si así lo solicitasen los interesados.

Anualmente la persona trabajadora 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 personas trabajadoras o el diez por ciento del número de las personas trabajadoras del departamento. Con el día de asuntos propios no se podrán componer puentes.

La jornada anual recogida en este artículo 4.1 es plenamente aplicable desde el 1 de enero de 2023.

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 persona trabajadora. Se disfrutarán por turnos rotativos entre todo el personal de los diferentes departamentos, hasta capacidad de turno inclusive, según lista confeccionada por los comités de centro o delegados de personal y aprobada por la Dirección, y según sistema de rotación que se haya venido haciendo en año anterior.

Aquellas personas del Área Industrial que deseen realizar las vacaciones de forma partida podrán realizarlo siempre y cuando lo hayan solicitado en el mes de noviembre del año anterior. Para ello se realizará un sistema rotativo dentro de los periodos establecidos en el párrafo primero. El personal que desee realizar las vacaciones de forma partida, deberá solicitarlo a su responsable, antes del inicio de cada año natural y hasta el 30 de noviembre. En base a las solicitudes se realizará el calendario de este

colectivo. La adscripción a este sistema será válida para un periodo completo de ciclos de vacaciones de cada una de las áreas.

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:

Grupo	Área de Administración
A	16,82 euros brutos/mes
B	19,67 euros brutos/mes

Grupo	Área Industrial
A y B	22,46 euros brutos/mes

Cuando las vacaciones coincidan con una situación de incapacidad temporal o con periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.3 *Turno de fin de semana.*

Se establece un nuevo sistema de trabajo en fin de semana, de acuerdo con la siguiente regulación:

1. Para atender los aumentos de producción que exigen los ciclos estacionales o la concurrencia de eventos circunstanciales y las necesidades de mantenimiento correctivo y preventivo de las instalaciones, se implanta el turno de trabajo en fin de semana o festivo, que se realizará hasta un máximo de veintiséis fines de semana anuales por persona entre los meses de marzo a octubre (veintiséis sábados y veintiséis domingos/ festivos) y en tres semanas que fijará la Dirección de la empresa en la precampaña de Navidad, comprendida entre el mes de noviembre y el 23 de diciembre inclusive.

2. Los turnos de fin de semana estarán integrados por equipos que prestarán servicios diurnos y nocturnos los sábados y/o domingos/ festivos en que permanezca implantado el turno de fin de semana, con la siguiente distribución horaria:

- Turno 1 sábado, de 6 a 18 horas (12 h.)
- Turno 2 sábado, de 18 a 6 horas (12 h.)
- Turno 1 domingo, de 6 a 18 horas (12 h.)
- Turno 2 domingo, de 18 a 6 horas (12 h.)

Las jornadas realizadas de lunes a viernes serán en turnos de ocho horas. Las personas trabajadoras que realicen turnos de fin de semana tendrán un tiempo de descanso compensatorio equivalente en el periodo de campaña para garantizar la media de jornada de 40 horas semanales en cómputo promedio. Dicho descanso será continuado si se programan sábado y domingo. Se generará igualmente descanso compensatorio en el caso de que se trabaje en festivo, así como, en el caso de que el festivo caiga de lunes a viernes y la persona trabajadora tenga establecido descanso en dicho día.

3. Las Secciones a las que afecta la implantación del turno de fin de semana son aquellas que conforman el Área Industrial y Almacén, y expresamente: Fabricación; Fabricación Líneas; Fabricación Auxiliares/Procesos; Almacén de Producción; Almacén Logístico; Mantenimiento y Control de Calidad.

El resto de secciones mantendrán sus jornadas establecidas hasta la fecha. En caso de cambio de sección o departamento el personal mantendrá su condición de jornada como más beneficiosa, es decir la adscripción voluntaria al turno de fin de semana. Se exceptúa de lo anterior, el personal que en su contrato se establezca específicamente su adscripción al sistema de turno fin de semana regulado en el presente artículo.

4. La adscripción de personal al turno de fin de semana será obligatoria para todo el personal de las áreas mencionadas en el punto anterior.

No obstante lo anterior, y en atención a la condición más beneficiosa o derecho adquirido a lo largo de los años, la adscripción al turno de fin de semana será voluntaria para el personal que se relaciona en el Anexo I del acta de acuerdo del VII Convenio colectivo de 1 de marzo de 2018. Este personal, que voluntariamente se adscriba al turno de fin de semana, deberá hacerlo con carácter anual, antes del inicio de cada año natural, y siempre que no se sobrepase el número máximo de personas que la Empresa establezca. En caso de exceso de voluntarios, se estará a la fecha de solicitud de adscripción y, en su defecto, a la mayor antigüedad en la Empresa. El personal voluntario del Anexo 1 finalmente adscrito, deberá mantener su adscripción durante todo el año y en compensación por ello percibirá un plus mensual de 104,38 euros brutos (doce pagas), en concepto de «Plus adscripción turno fin de semana». Dicho plus no será de aplicación al personal que se adscriba durante el año en curso, así como al personal no incluido dentro del anteriormente mencionado anexo I del acta de 1 de marzo de 2018.

De no existir suficiente personal para completar los equipos necesarios, la Dirección de la empresa, juntamente con el Comité de Centro, buscarán soluciones alternativas.

5. La totalidad de las personas trabajadoras adscritas al turno de fin de semana, además del disfrute del descanso compensatorio (hora por hora) percibirán un importe por día efectivamente trabajado en sábado, de 219,24 euros brutos, en concepto de «Prima 12 h. sábado» y por día efectivamente trabajado en domingo o festivo, de 250,50 euros brutos, en concepto de «Prima 12 h. domingo/ festivo»

No cabrá, por tanto, en ningún caso, la compensación del trabajo en fin de semana o festivo como si de horas extras se tratara.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en el turno 2 antes mencionado (sábado/domingo/ festivo de 18 a 06 horas), percibirán adicionalmente el plus de nocturnidad recogido en el artículo 5.7 del presente convenio.

6. La notificación a las personas trabajadoras adscritos de la puesta en marcha del turno en fin de semana se preavisará con diez días naturales de antelación.

La empresa valorará que a igual perfil y conocimiento técnico del puesto y de la tarea, se programara prioritariamente al colectivo de personal que haya manifestado su voluntad de adscribirse al turno de fin de semana, sea o no personal del anexo I del acta de 1 de marzo de 2018.

7. La planificación de los fines de semana será en turnos de 4 semanas. En el caso que por necesidades o concurrencias de la producción fuera necesario replanificar turnos, se podrá efectuar con las siguientes limitaciones:

- Sólo podrá afectar como máximo hasta un 30% del personal del departamento al que se haya planificado turno de fin de semana.

- Se tendrá en cuenta la voluntariedad para los cambios salvo que no se completen los turnos de esta forma, en cuyo caso será la empresa la que decida qué personas trabajadoras se ven afectados.

- Las horas de más o de menos que se hubieren realizado, se podrán reprogramar en el mismo año y a partir del siguiente cuadrante de 4 semanas, sin alterar el cuadrante presente publicado.

8. En el caso de que al finalizar el año natural se produjera un exceso de jornada, el mismo sería considerado como horas extraordinarias, aplicándose lo establecido en el artículo 5.11. Por el contrario, en el caso de que existiera un defecto de jornada, la persona trabajadora no deberá recuperar las horas que le faltaran para completar la jornada anual.

9. Se acuerda la constitución de una comisión de seguimiento paritaria que se reunirá a instancia de cualquiera de las partes para evaluar la aplicación de lo pactado en este artículo.

Artículo 4.4 *Entrada/salida flexible en los puestos de oficina.*

El personal de oficina contará con la opción de una hora de margen de flexibilización del horario de entrada/salida, teniendo un mínimo de 45 minutos para comer. Los viernes efectuarán una jornada de siete horas intensiva, recuperando la hora restante en el resto de días de la semana.

El horario será el siguiente:

1. Tiempo flexible de entrada: De 8:00 h a 9:00 h.
2. Tiempo fijo (de lunes a jueves): De 9:00 h a las 17:00 h.

Desde la hora de entrada a la hora de salida de lunes a jueves deberán transcurrir 8,15 horas efectivas de trabajo y siete horas efectivas el viernes. La jornada intensiva del viernes no supondrá una reducción de la jornada semanal que correspondería de no realizar la misma.

En cualquier caso, se tendrá especial consideración por el personal cuyos horarios repercutan en el desarrollo normal del trabajo, en atención a que dichos horarios deben garantizar la operativa de cada uno de los departamentos. En dichos casos, cuya necesidad será argumentada por la Empresa, la flexibilidad horaria la determinará el/la Jefe/a de Departamento.

También se respetarán aquellos horarios actuales que hasta la fecha pudiera haber en la compañía, contabilizándose en estos casos especiales, como tiempo flexible de entrada el correspondiente a la hora posterior al inicio de la jornada que actualmente tienen establecido, disponiendo igualmente de un mínimo de cuarenta y cinco minutos para comer, y siempre dentro del margen actual de flexibilidad de 8 a 9 horas.

Artículo 4.5 *Publicación de turnos de trabajo en las áreas de fabricación y logística.*

Los turnos de trabajo serán publicados con al menos treinta días de antelación.

En el caso que por necesidades o concurrencias de aumento de la producción fuera necesario replanificar turnos, se podrá efectuar con las siguientes limitaciones: Primará la voluntariedad para los cambios, salvo que no se completen los turnos de esta forma, en cuyo caso la empresa podrá modificar como máximo hasta un 15% del personal de las líneas que estén en funcionamiento.

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 las personas trabajadoras 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 5.9 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 de la persona trabajadora, 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 las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras 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 setenta y ocho con noventa y ocho euros brutos (278,98 euros brutos).

Artículo 5.8 *Plus de asistencia.*

Se crea un plus de asistencia al trabajo en la cuantía de 42,26 euros brutos mensuales, para toda persona trabajadora de la Empresa que haya efectivamente trabajado la totalidad del mes natural, no siendo computables las faltas de asistencia como consecuencia de licencias retribuidas.

Aquellas personas trabajadoras que hayan finalizado su contrato fijo, antes de la finalización del mes, y hubieren cumplido la asistencia requerida, percibirán en su finiquito la parte proporcional del plus en vigor.

Para las personas trabajadoras que hayan percibido el plus de asistencia los doce meses 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.

Las personas trabajadoras fijos discontinuos, fijos a tiempo parcial o con contrato de duración determinada percibirán este plus siempre que hayan efectivamente trabajado, al menos, noventa 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 después del primer día de mes y/o finalice antes del último día del mes y no hayan causado inasistencia al trabajo durante ese periodo cobrarán la parte proporcional que les corresponda.

El plus de asistencia al que se refiere este artículo 5.8, resulta plenamente aplicable desde el 1 de enero de 2023, de manera que para el año 2022 mantendrá vigencia el redactado de este artículo del VII Convenio colectivo de Colebega.

Artículo 5.9 *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 5.10 *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 persona trabajadora, 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 persona trabajadora, por otras de descanso según el baremo siguiente:

Por hora laborable y diurna: Una hora y quince minutos de descanso.

Por hora festiva o nocturna: Una hora y treinta 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 enero de 2022:

a) Gastos de locomoción:

- Vehículo propio: 0,46 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 21,41 euros para la comida y 24,60 euros para la cena, aportando el justificante de pago correspondiente.

Se acuerda para el apartado c) que durante la vigencia del presente convenio, el precio de gastos de manutención, no se verá alterado con los incrementos establecidos en la disposición transitoria sexta del convenio.

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.

CAPÍTULO 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 las personas trabajadoras, 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 situaciones de incapacidad temporal en las que incurra la persona trabajadora.

A partir del día decimosexto de la baja, las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras el citado cien por cien de su salario normal desde el primer día de la misma.

Para las personas trabajadoras adscritas al equipo 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 a la persona trabajadora.

Artículo 7.2 *Jubilación.*

Las personas trabajadoras que cumpliendo los requisitos y exigencias legales para jubilarse anticipadamente optaran por jubilarse al alcanzar la edad establecida en cada momento para acceder a la jubilación ordinaria, se les abonará la cantidad de 1.941,49 euros brutos de una sola vez.

La persona trabajadora que, teniendo derecho a ello, opte por jubilarse anticipadamente, podrá hacerlo percibiendo las siguientes cantidades que serán revisadas anualmente al IPC real de los años de vigencia del presente convenio:

- A los 63 años: Dos anualidades de 10.982,22 euros brutos la primera, y la restante actualizada con el incremento que experimente el IPC.
- A los 64 años: Una anualidad de 10.982,22 euros brutos.

Estas anualidades se abonarán: la primera en el momento en que se produzca la jubilación, y las restantes durante el mes de enero del segundo año.

Para tener derecho a las cantidades acordadas de jubilación que se establecen en el presente artículo, será preceptivo que la persona trabajadora 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, las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora jubilada 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. En materia de jubilación parcial se estará a lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social.

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 las personas trabajadoras que permanezcan ininterrumpidamente durante un año en la empresa, mientras esté vigente la relación laboral:

- a) Invalidez profesional total y permanente: 19.715,40 euros.
- b) Invalidez permanente y absoluta por accidente: [sumando el capital de a)]: 33.782,64 euros.
- c) Fallecimiento por cualquier causa: 19.715,40 euros.
- d) Fallecimiento por accidente: [sumando el capital de c)]: 53.498,04 euros.
- e) Fallecimiento por accidente de circulación: [sumando el capital de c) y d)]: 19.715,40 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 persona trabajadora 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/as con diversidad funcional.

La empresa abonará una ayuda equivalente a 216,58 euros brutos, durante doce meses al año, por cada hijo/a con diversidad funcional, independientemente de las prestaciones de la seguridad social.

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

Artículo 7.6 Préstamos.

Colebega creará un fondo de ciento treinta mil euros (130.000) cuya finalidad estará destinada a atender las peticiones que las personas trabajadoras, que permanezcan durante un año en la empresa y mientras esté vigente la relación laboral, puedan realizar en materia de préstamos personales.

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

1. Cuantía: Hasta un máximo de 5.000 euros.
2. Devolución: Veinticuatro meses con tres meses de carencia y sin intereses, deduciéndose de su nómina mensual en veinticuatro partes iguales. Todo ello sin perjuicio de la aplicación de la normativa fiscal que considera como ingresos de la persona trabajadora, 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/la propio jefe/a 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 en activo que lleve diez años de servicio ininterrumpido en la empresa percibirá un premio especial de 399,91 euros brutos y por una sola vez, a los veinte años de 799,81 euros brutos también por una sola vez, y a los treinta años 1.199,72 euros brutos también por una sola vez, importes los cuales se percibirán en el mes de diciembre.

Artículo 7.8 *Ayuda por estudios.*

La empresa abonará una ayuda de 144,97 euros brutos anuales por curso escolar e hijo/a de la persona trabajadora, con edades comprendidas entre los cero y los veintitrés años ambos inclusive (edad cumplida a 31 de diciembre), y que cursen sus estudios oficiales en centro reconocido, quedando incluidas como excepción las guarderías reconocidas. Dicha ayuda podrá solicitarla el personal fijo de plantilla, el personal fijo discontinuo en alta y en proporción al tiempo trabajado al año, y el personal con contratos temporales en alta y en proporción al tiempo trabajado en virtud del año de solicitud.

La solicitud de ayuda escolar se realizará del 1 de septiembre al 10 de octubre y se tendrá que adjuntar Certificación Escolar Oficial o documento análogo expedido por el centro en el que el hijo/a curse los estudios y se percibirá en la nómina de octubre.

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.

Las personas trabajadoras, 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, tres días laborables. Cuando con tal motivo la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora dentro de su jornada laboral; avisando con la debida antelación y entregando el justificante oportuno de la gestión realizada.
- f) Por el tiempo imprescindible y hasta un máximo de dieciséis horas anuales por acompañamiento al médico de hijos/as menores de dieciséis años, dependientes

reconocidos y ascendientes mayores de 65 años que no se valgan por sí mismos justificadamente. Se deberá preavisar con al menos veinticuatro horas de antelación. Para poder acogerse a este permiso, la consulta médica debe estar dentro del horario de trabajo de la persona trabajadora.

g) 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 se disfrutarán desde la fecha en que se produzca la necesidad y mientras dure el hecho causante.

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.*

Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo/a 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 nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple. Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre biológica o el progenitor distinto de la madre biológica, en caso de que ambos trabajen.

Previo aviso no inferior a un mes, las personas trabajadoras podrán acumular al periodo de baja por maternidad un máximo de catorce días naturales, en compensación al no disfrute de este derecho de reducción de la jornada diaria.

Artículo 8.3 *Guarda legal.*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 37.6 del vigente Estatuto de los Trabajadores, quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al 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 las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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, el permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la ley de igualdad y demás normativa concordante.

Artículo 8.5 *Licencias especiales sin retribución.*

Se establece la posibilidad de solicitar un permiso no retribuido de un mínimo de treinta días y un máximo de sesenta en los siguientes casos:

- Por cuidado por enfermedad grave cuando se justifique un grado de dependencia total de padres, hijos/as, cónyuges, que convivan con la persona trabajadora.
- Exámenes oficiales (Cursos Universitarios o Formación Profesional), por una vez al año.
- Fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguineidad en el caso de que éste se produzca fuera del país y por ello conlleve un desplazamiento.

Para la concesión del permiso deberá acreditarse debidamente la concurrencia de alguno de los supuestos establecidos, aportando la documentación oportuna para ello.

El disfrute del permiso conllevará la suspensión de la cotización en el periodo del disfrute y no computará a efectos de antigüedad.

En el caso que en el mismo puesto hubiera más de una solicitud, se concederá por orden de solicitud y la persona Responsable deberá valorar la posibilidad del permiso simultáneo.

Artículo 8.6 *Excedencias.*

Las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora, 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 las personas trabajadoras fijas 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 las personas trabajadoras 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/as y subordinados/as, simular la presencia de otra persona trabajadora fichando por ella, 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/las compañeros/as 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/las compañeros/as o subordinados/as; el acoso sexual; la deslealtad; el abuso de confianza; la violación de secretos de la empresa; la embriaguez habitual o toxicomanía cuando incida 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras en la empresa. Derechos sindicales.*

La empresa reconoce a las personas trabajadoras elegidas, conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, como legítimas representantes de todas las personas trabajadoras adscritos a los centros de trabajo, y tienen, como fundamental misión, la

defensa de los intereses de sus representadas, 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 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 todas las personas trabajadoras 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/as 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/a presidente/a y un/a secretario/a.

6. El Comité Intercentros, para el desarrollo normal de su trabajo, podrá estar asistido por asesores/as 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 las personas trabajadoras. 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 las personas representantes de las personas trabajadoras 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/as.

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 quince 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/las representantes elegidos/as se obligan a preavisar a la Dirección de personal con cuarenta y ocho 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/la representante o representantes que vayan a cedérselas.

No obstante lo anterior, si por cualquier circunstancia los/las 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/las nuevos/as 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/las representantes sindicales y no consumidas por éstos podrán igualmente ser cedidas.

Artículo 10.4 *Secciones sindicales de empresa.*

Las personas trabajadoras afiliadas 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/Las representantes de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras afiliadas, el correspondiente descuento en las nóminas de las cuotas de afiliación.

4. Los/Las delegados/as 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 del Estatuto de los Trabajadores, en la resolución de los problemas más importantes de carácter colectivo.

5. Los/Las representantes sindicales tienen derecho a la excedencia forzosa, siempre que resultaran elegidos/as para cargos dentro del sindicato de relevancia comarcal, provincial, autonómica o estatal, de conformidad con el artículo 9.1.b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

6. Los/Las representantes sindicales designados/as 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/as 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/as 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/las representantes de las personas trabajadoras y delegados/as 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.*

Las personas trabajadoras 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/las delegados/as de personal o por un número de personas trabajadoras no inferior al 33% de la plantilla del centro en cuestión.

La asamblea será presidida por los comités o delegados/as 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/a coordinador/a 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 laboralesArtículo 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 (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero), y animada por una clara voluntad de proteger la salud e integridad de todas sus personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras para que adquieran un conocimiento del alcance real de los riesgos derivados de su trabajo y de la forma de prevenirlos y evitarlos.

2. La persona trabajadora 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 la persona trabajadora de sus obligaciones tendrá la consideración de falta laboral.

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

Una vez elegidos los/las delegados/as 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/las delegados/as de prevención, de una parte, y por los/las 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 alguna persona trabajadora 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, la persona trabajadora afectada 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 59,86 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 1 de enero de 2017.

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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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/as gestores/as de cuentas, los/as supervisores/as y los/as técnicos/as, 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 las personas trabajadoras y tres representantes de la empresa, designados/as de entre los miembros de la mesa negociadora del convenio, pudiendo ser además nombrados hasta dos personas 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 la representación legal de las personas trabajadoras y la representación de la empresa Colebega, se adhieren expresamente al VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales.

Así mismo 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/as de personal, y la Dirección, si así lo solicita la persona trabajadora afectada. 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 las personas trabajadoras 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 alguna persona trabajadora, 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.*

Aquellas personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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.*

Para los años 2022, 2023 y 2024, el incremento salarial sobre todas las cuestiones de índole económica del Convenio Colectivo, se calcularán de la siguiente forma:

a) Para el año 2022, las cuestiones de índole económica del Convenio se incrementarán en el 5,7 %, consolidándose en las tablas salariales siendo la base de cálculo para los incrementos del año siguiente.

b) Para el año 2023, las cuestiones de índole económica del Convenio se incrementarán en el 2 %. No obstante, en el caso de que el IPC real a 31 de diciembre de 2023 superase el 2 %, el incremento para el año 2023 será el correspondiente al mencionado IPC, aplicándose una vez conocido éste. Se consolidará en las tablas salariales siendo la base de cálculo para los incrementos del año siguiente.

c) Para el año 2024, las cuestiones de índole económica del Convenio se incrementarán en el 1 %. No obstante, en el caso de que el IPC real a 31 de diciembre de 2024 superase el 1 %, el incremento para el año 2024 será el correspondiente al mencionado IPC, aplicándose una vez conocido éste. Se consolidará en las tablas salariales siendo la base de cálculo para los incrementos del año siguiente.

d) En el caso de tener que realizar algún ajuste en los años 2023 y 2024, una vez conocido el IPC real a 31 de diciembre de cada año, el diferencial resultante se aplicará a las tablas correspondientes de cada año, abonándose la diferencia en una sola paga en el mes de marzo de los años 2024 y 2025.

Se exceptúa del sistema de incremento anterior los conceptos económicos reflejados en convenio 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 la persona trabajadora esté bien clasificada en su grupo profesional.
- b) Que la persona trabajadora esté clasificada en un grupo profesional diferente y por debajo del que le corresponde.
- c) Que la persona trabajadora esté clasificada 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) La persona trabajadora a partir de la entrada en vigor de este Convenio será debidamente clasificada 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 aquellas personas trabajadoras 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/las representantes de las personas trabajadoras 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.

Las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora afectada.

Disposición final.

Las Comisiones derivadas del presente convenio que se encarguen de su gestión y desarrollo estarán formadas por las partes firmantes del convenio.

ANEXO I

Clasificación profesional

Grupo/Nivel	Industrial	Comercial	Adtvo.-Financiera	Dirección/RR.HH.
A1	ADMINISTRATIVO/A N1.	ADMINISTRATIVO/A N1.	ADMINISTRATIVO/A N1.	ADMINISTRATIVO/A N1.
	AYUDANTE INDUSTRIAL.	AYUDANTE COMERCIAL.		AYUDANTE LIMPIEZA.
	MAQUINISTA N1.			VIGILANTE/A.
	OPERARIO/A LIMPIEZA PRODUCCIÓN.			
B2	ADMINISTRATIVO/A N2.	ADMINISTRATIVO/A N2.	ADMINISTRATIVO/A N2.	ADMINISTRATIVO/A N2.
	CARRETERO/A.	G.P.V. N2.		ORDENANZA.
	MAQUINISTA N2.	REPONEDOR/A.		RECEPCIONISTA.
	OPERARIO/A SERVICIO LIMPIEZA.			
B3	ADMINISTRATIVO/A N3.	ADMINISTRATIVO/A N3.	ADMINISTRATIVO/A N3.	ADMINISTRATIVO/A N3.
	ALMACENISTA.	ALMACENISTA.	LIQUIDADOR/A.	TELEFONISTA.
	CARRETERO/A B.	COBRADOR/A.		
	CONDUCTOR/A.	CONDUCTOR/A.		
	OPERARIO/A LAVADOR/A-ENGRASADOR/A.	DISPATCHER.		
	MAQUINISTA N3.	G.P.V. N3.		
	MECÁNICO/A ENGRASADOR/A.	MECÁNICO/A VENDING.		
	PLANCHISTA.	MONTADOR/A PUBLICIDAD.		
	RELACIONES EXTERNAS N3.			

Grupo/Nivel	Industrial	Comercial	Adtvo.-Financiera	Dirección/RR.HH.
B4	ADMINISTRATIVO/A N4.	ADMINISTRATIVO/A N4.	ADMINISTRATIVO/A N4.	ADMINISTRATIVO/A N4.
	CAPATAZ N4.	G.P.V. N4.	OPERADOR/A INFORMÁTICO.	
	CHECKER.	INSPECTOR/A CALIDAD.		
	ELECTRICISTA INDUSTRIAL.	PREVENTISTA N4.		
	ELECTRICISTA TRANSPORTES.	RELACIONES EXTERNAS N4.		
	MAQUINISTA N4.			
	MECÁNICO/A MANTENIMIENTO.			
	MECÁNICO/A TRANSPORTES.			
	OPERARIO/A CALDERAS.			
	SANITIZADOR/A.			
	TÉCNICO/A JARABISTA.			
	TÉCNICO/A LABORATORIO.			
C5	ADMINISTRATIVO/A N5.	ADMINISTRATIVO/A N5.	ADMINISTRATIVO/A N5.	ADMINISTRATIVO/A N5.
	CAPATAZ N5.	PREVENTISTA N5.	PROGRAMADOR/A ANALISTA.	
	ELECTRÓNICO/A INSTRUMENTISTA.	RESPONSABLE ALMACÉN.	RSBLE. TÉCNICO/A.	
C6	ADMINISTRATIVO/A N6.	ADMINISTRATIVO/A N6.	ADMINISTRATIVO/A N6.	ADMINISTRATIVO/A N6.
	CAPATAZ N6.	ADJUNTO/A A RELACIONES EXTERNAS.	COORDINADOR/A N6.	COORDINADOR/A N6.
	COORDINADOR/A N6.	COORDINADOR/A N6.	RESPONSABLE ADMÓN.	SECRETARIA DIR.
	JEFE/A LABORATORIO.	MERCHANDISER.	SECRETARIA DIR.	
	SECRETARÍA DIRECCIÓN.	PREVENTISTA N6.		
		PROMOTOR/A N6.		
		RESP. SERVICIO TÉCNICO.		
	SECRETARIA DIR.			
D7	CAPATAZ SUPERVISOR/A.	COORDINADOR/A N7.	CONTABLE.	COORDINADOR/A N7.
	ENCARGADO/A N7.	GESTOR CUENTAS N7.	COORDINADOR/A N7.	RESPONSABLE N7.
	TÉCNICO/A.	RESPONSABLE N7.	JEFE/A EXPLOTACIÓN.	TÉCNICO/A.
	RESPONSABLE N7.	SUPERVISOR/A ALIMENTACIÓN MODERNA.	RESPONSABLE N7.	
		TÉCNICO/A.	TÉCNICO/A.	
D8	COORDINADOR/A N8.	COORDINADOR/A N8.	COORDINADOR/A N8.	COORDINADOR/A N8.
	ENCARGADO/A N8.	DELEGADO.	JEFE/A N8.	JEFE/A N8.
	RESPONSABLE N8.	RESPONSABLE N8.	RESPONSABLE N8.	RESPONSABLE N8.
D9	JEFE/A N9.	JEFE/A N9.	JEFE/A N9.	JEFE/A DEPTO. N9.
	ENCARGADO/A N8.	COORDINADOR/A N9.	JEFE/A DEPTO N9.	JEFE/A N9.

Grupo/Nivel	Industrial	Comercial	Adtvo.-Financiera	Dirección/RR.HH.
E10	JEFE/A DEPTO N10.	COORDINADOR/A N10.	JEFE/A DEPTO N10.	JEFE/A DEPTO N10.
		GERENTE ÁREA N10.		
		JEFE/A DEPTO N10.		
E11	GERENTE N11.	GERENTE ÁREA N11.	JEFE/A DEPTO N11.	JEFE/A DEPTO N11.
	JEFE/A DEPTO N11.	JEFE/A DEPTO N11.		
E12	GERENTE N12.	GERENTE N12.	JEFE/A DEPTO N12.	JEFE/A DEPTO N12.
	JEFE/A DEPTO N12.	JEFE/A DEPTO N12.		
F13		DIRECTIVOS/AS.		

ANEXO II

Salario convenio 2022 en euros brutos (incremento 5,7 %)

Grupo	Nivel	Salario base grupo			Complemento de nivel salarial			Salario de ingreso		
		Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año
A	1	55,27	1657,84	26525,39	1,92	57,49	689,88	57,19	1715,33	27215,27
B	2	60,79	1823,50	29175,93	1,99	59,67	716,08	62,77	1883,17	29892,02
B	3	60,79	1823,50	29175,93	9,49	284,99	3419,94	70,28	2108,49	32595,87
B	4	60,79	1823,50	29175,93	18,50	555,15	6661,83	79,28	2378,65	35837,76
C	5	66,85	2005,77	32092,32	21,80	653,88	7846,52	88,65	2659,65	39938,84
C	6	66,85	2005,77	32092,32	35,48	1064,37	12772,38	102,33	3070,14	44864,70
D	7	73,55	2206,48	35303,73	37,75	1132,72	13592,62	111,30	3339,20	48896,35
D	8	73,55	2206,48	35303,73	51,36	1540,67	18488,08	124,91	3747,16	53791,81
D	9	73,55	2206,48	35303,73	67,80	2033,97	24407,63	141,35	4240,45	59711,36
E	10	80,93	2427,82	38845,11	77,80	2334,16	28009,93	158,73	4761,98	66855,03
E	11	80,93	2427,82	38845,11	102,09	3062,54	36750,45	183,02	5490,36	75595,56
E	12	80,93	2427,82	38845,11	131,58	3947,51	47370,12	212,51	6375,33	86215,22
F	13	88,95	2668,33	42693,22	131,62	3948,60	47383,22	220,57	6616,93	90076,44

ANEXO III

Horas extraordinarias

Nivel	Administración e Industrial
1	22,85 euros brutos.
2	22,85 euros brutos.
3	24,07 euros brutos.
4	25,34 euros brutos.
5 y 6	26,51 euros brutos.

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 personas trabajadoras, 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 todas las personas trabajadoras 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/a Presidente/a.

El/la Presidente/a 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/la Presidente/a el objeto de la convocatoria y los temas a tratar que se proponen.