

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

14408 *Resolución de 5 de junio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Heineken España, SA.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Heineken España, SA (código de Convenio número 90102792012017), que fue suscrito con fecha 26 de enero de 2026, 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 las personas trabajadoras afectadas, y que ha sido finalmente subsanado mediante acuerdo de 12 de mayo de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 citado 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, 5 de junio de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

III CONVENIO COLECTIVO HEINEKEN ESPAÑA, SA

Capítulo I. Disposiciones generales.

- Artículo 1. Ámbito de aplicación personal y territorial.
- Artículo 2. Ámbito de aplicación temporal: vigencia, denuncia y prórroga.
- Artículo 3. Vinculación a la totalidad.
- Artículo 4. Comisión Paritaria de Convenio.
- Artículo 5. Resolución extrajudicial de conflictos.
- Artículo 6. Incrementos salariales.

Capítulo II. Organización del trabajo.

- Artículo 7. Jornada.
- Artículo 8. Turnos de trabajo.
- Artículo 9. Horarios generales.
- Artículo 10. Horas extraordinarias.
- Artículo 11. Trabajo en sábados, domingos y festivos.
- Artículo 12. Registro de jornada.
- Artículo 13. Desconexión digital.
- Artículo 14. Vacaciones.
- Artículo 15. Días de descanso o no laborables.

- Artículo 16. Licencias.
Artículo 17. Movilidad funcional.
Artículo 18. Movilidad funcional por diversidad funcional sobrevenida.
Artículo 19. Trabajos de superior e inferior nivel.
Artículo 20. Condiciones económicas de los traslados.
Artículo 21. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
Artículo 22. Excedencias.
Artículo 23. Trabajo a distancia.
- Capítulo III. Ingresos y ceses.
- Artículo 24. Ingresos.
Artículo 25. Cese e indemnización del personal fijo-discontinuo.
Artículo 26. Período de prueba.
Artículo 27. Baja voluntaria.
- Capítulo IV. Clasificación, formación profesional, cobertura vacantes y ascensos.
- Artículo 28. Clasificación profesional.
Artículo 29. Cobertura de vacantes y ascensos.
Artículo 30. Plantilla y escalafones.
Artículo 31. Formación profesional y continua.
- Capítulo V. Sistema retributivo.
- Artículo 32. Estructura salarial.
Artículo 33. Salario.
Artículo 34. Complementos personales.
Artículo 35. Complementos de puesto de trabajo.
Artículo 36. Complementos de calidad o cantidad de trabajo.
Artículo 37. Pagas extraordinarias.
Artículo 38. Complemento de las prestaciones por incapacidad temporal y maternidad.
Artículo 39. Percepciones no salariales.
Artículo 40. Nóminas y anticipos.
- Capítulo VI. Beneficios sociales.
- Artículo 41. Bolsa flexible de beneficios sociales.
Artículo 42. Cajas de cerveza.
Artículo 43. Préstamos al personal.
Artículo 44. Ayudas a familiares con diversidad funcional.
Artículo 45. Reconocimiento por años de servicio (fidelidad).
Artículo 46. Plan de pensiones y coberturas de riesgo.
Artículo 47. Otras prestaciones: prendas de equipo.
- Capítulo VII. Garantías de empleo.
- Artículo 48. Subcontratación.
Artículo 49. Despidos objetivos.
Artículo 50. Garantías en caso de pérdida del carnet de conducir.
Artículo 51. Sustitución de ausencias.
Artículo 52. Garantía de ocupación efectiva.
Artículo 53. Garantía en los centros de trabajo de producción.
- Capítulo VIII. Igualdad.
- Artículo 54. Promoción de la igualdad de género.

Capítulo IX. Derechos sindicales.

- Artículo 55. Derecho sindical individual.
- Artículo 56. Comités de empresa y delegados/as de personal.
- Artículo 57. Comité Intercentros.
- Artículo 58. Comité Intercentros de Seguridad y Salud.
- Artículo 59. Secciones Sindicales.
- Artículo 60. Asambleas de personal.
- Artículo 61. Transmisión de empresa.

Capítulo X. Régimen disciplinario.

- Artículo 62. Principios de ordenación.
- Artículo 63. Graduación de las faltas.
- Artículo 64. Sanciones.
- Artículo 65. Gradualidad de las faltas.
- Artículo 66. Prescripción de las faltas.
- Artículo 67. Procedimiento sancionador.

CAPÍTULO I

Disposiciones generalesArtículo 1. *Ámbito de aplicación personal y territorial.*

1. El presente III Convenio Colectivo de la Empresa Heineken España, SA (en adelante el «Convenio» o «Convenio Colectivo») tiene naturaleza y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el actual título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante, «ET»), siendo las partes firmantes la Empresa Heineken España y Comité Intercentros de la Empresa al encontrarse debidamente legitimado a estos efectos de conformidad con lo establecido en el actual artículo 87.1 del ET, en relación con el artículo 55.5 del II Convenio Colectivo de la empresa Heineken España, SA (código de Convenio número 90102792012017), que fue suscrito con fecha 19 de febrero de 2021 (en adelante el «II Convenio Colectivo»).

2. A partir de su entrada en vigor, el presente convenio sucede al II Convenio Colectivo previamente vigente en la Empresa, aplicándose íntegra y exclusivamente lo aquí regulado y la legislación vigente en lo no contemplado.

3. El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales entre la Empresa Heineken España, SA, y todos/as sus trabajadores/as de cualquiera de sus centros de trabajo, salvo quienes tengan legalmente la consideración de personal de alta dirección.

4. Sin perjuicio de su integración en el convenio a todos los efectos, para aquellos/as trabajadores/as que tengan reconocido un nivel 9 o superior, la Empresa podrá pactar condiciones distintas en materia de sistema retributivo y/o de tiempo de trabajo vinculadas a su especial dedicación, flexibilidad y responsabilidad, siempre con carácter voluntario para el/la trabajador/a, garantizándole en todo caso, como mínimo, las previsiones que contiene este convenio en materia de retribución bruta anual, número de días de vacaciones y jornada máxima anual, así como las restantes disposiciones del convenio no relacionadas con las condiciones antes mencionadas (sistema retributivo y de tiempo de trabajo).

5. Cualquiera de las partes podrá renunciar voluntariamente a las condiciones pactadas conforme al párrafo anterior y optar por la aplicación del convenio colectivo a todos los efectos respetándose, en tal caso, el salario fijo que tuviese vigente en el momento de dicha opción. En ningún caso el personal sufrirá trato discriminatorio por esta causa. Dicha opción podrá ejercerse en dos periodos dentro de cada año natural. La renuncia será efectiva en julio para las personas trabajadoras que comuniquen su elección entre el 1 de enero y el 30 de junio de ese mismo año y será efectiva en enero

del siguiente año para aquellas personas trabajadoras que comuniquen su opción entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de cada año.

6. Anualmente se dará conocimiento a los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras, de las personas trabajadoras que pacten condiciones en los términos referidos en el artículo 1.4 y de aquellas que, teniendo esas condiciones, opten por el cambio referido en el artículo 1.5.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación temporal: vigencia, denuncia y prórroga.*

1. El presente convenio colectivo tendrá una vigencia comprendida desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028, salvo las excepciones que en este convenio prevean una fecha de efectos diferente.

2. El presente convenio se entenderá prorrogado por años naturales si no media denuncia escrita de cualquiera de las partes dentro de los tres meses de antelación a la expiración del plazo de vigencia; en tal caso quedará prorrogado en todo su contenido normativo y obligacional y los conceptos económicos y retributivos quedarán incrementados en el mismo porcentaje del IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística del año anterior.

3. La denuncia se deberá efectuar mediante comunicación escrita a la otra parte con copia a la autoridad laboral competente.

4. En caso de ser denunciado, ambas partes deberán negociar de buena fe en aras de la consecución de un acuerdo, y mientras tanto el contenido del convenio colectivo mantendrá su vigencia durante un máximo de dos años desde la fecha prevista para su finalización, 31 de diciembre de 2028.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones pactadas en este convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

2. En el supuesto de que la Administración o Jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los contenidos incluidos en el presente convenio no afectará al resto del contenido del convenio colectivo, en cuyo caso dicho contenido anulado o invalidado decaerá, y se iniciará un nuevo proceso negociador en el que las partes se comprometen a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre el o los artículos anulados, o declarados contrarios a derecho, y aquellas otras materias que se vean directamente afectadas para restablecer el equilibrio interno del convenio colectivo. El acuerdo que se obtuviese se incorporará a convenio.

Artículo 4. *Comisión Paritaria de Convenio (Comisión de Interpretación, Vigilancia y Administración del Convenio-CIVAC).*

1. Se constituye una Comisión Paritaria integrada por 16 miembros, que serán designados por mitad por cada una de las partes firmantes del convenio.

No obstante a lo anterior, la Representación Empresarial quedará válidamente constituida en todo caso con la presencia de tres de sus miembros, quienes ostentarán a todos los efectos la representación de los restantes.

2. Serán cometidos y funciones de esta Comisión Paritaria:

- a) Vigilar, interpretar y hacer cumplir lo acordado en el presente convenio.
- b) Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones colectivas que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este convenio.
- c) La mediación, en cuantas cuestiones puedan suscitarse relativas a este convenio, previa solicitud de las partes legitimadas en relación con la cuestión suscitada.
- d) La elaboración de criterios en relación con los contenidos del presente convenio en aquellos aspectos en los que así se prevea expresamente en el presente convenio.

3. Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante esta Comisión se formularán por escrito y en su contenido se expondrán con claridad los hechos para que la Comisión pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa.

4. Las cuestiones que se puedan suscitar ante la Comisión Paritaria se dirigirán a cualquiera de las partes integrantes de la misma, debiendo la receptora dar traslado a la otra parte a fin de que la Comisión se reúna dentro del plazo máximo de quince días desde la recepción, salvo el supuesto en el intervenga en un procedimiento de inaplicación del convenio colectivo, en cuyo caso el plazo aplicable será el establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, ajustándose a lo dispuesto en dicha normativa.

5. Ambas partes, de común acuerdo, establecerán las reuniones necesarias a fin de tratar aquellos asuntos que se hubieran planteado a la Comisión Paritaria, debiendo señalarse fecha de la reunión, orden del día y el carácter de la reunión, y remitiéndose por el conducto más rápido posible los antecedentes del/los asunto/s objeto de debate. Las reuniones podrán celebrarse por medios telemáticos siempre que ambas partes estén de acuerdo.

6. La celebración de las reuniones debidamente convocadas se efectuará siempre que concurran a la misma al menos la mitad más uno de cada una de las partes (presente o representada).

7. Cada una de las partes podrá estar asistida por sus asesores/as. La Comisión Paritaria podrá recabar asesoramiento especializado, así como, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente.

8. En los supuestos en los que no se alcance acuerdo en la Comisión Paritaria o en los que ésta no se reúna en el período máximo indicado en el punto 4 o transcurrido el plazo de quince días hábiles desde la recepción de la solicitud o reclamación, se dará por cumplimentado este trámite y quedará expedita la vía judicial o administrativa. En este sentido se estará a lo regulado en el presente convenio en materia de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales.

9. Al término de cada reunión de la Comisión Paritaria se levantará Acta de los acuerdos alcanzados y se consignarán en la misma las materias o asuntos en los que no ha habido acuerdo, y se procederá a su firma por parte de los asistentes.

10. La intervención de la Comisión Paritaria no impedirá al ejercicio de las acciones judiciales que a cualquiera de las partes corresponda una vez concluido este trámite.

11. Los gastos generados por los miembros de la Comisión respecto a los desplazamientos, alojamientos y manutención serán a cargo de la Empresa, e idénticos a los miembros del Comité Intercentros. Los gastos de asesoramiento se consensuarán por la Comisión en atención a la materia y alcance del asesoramiento.

Artículo 5. *Resolución extrajudicial de conflictos.*

1. En los supuestos de conflictos de carácter colectivo, tanto de intereses como jurídicos, las partes someterán la cuestión a la Conciliación/Mediación del Organismo de Solución Autónoma de Conflictos Colectivos Laborales con competencia en el ámbito del conflicto suscitado (ASAC vigente, en el caso de conflictos cuyo ámbito exceda de una Comunidad Autónoma, o el correspondiente a cada Comunidad Autónoma, en su caso). En aquellas Comunidades en las que no esté constituido el organismo indicado las partes se dirigirán al SIMA.

2. A estos efectos, Empresa y Representación Legal de Trabajadores se adhieren expresamente a aquellos sistemas de solución extrajudicial en los que esta manifestación de voluntad sea necesaria para su aplicación y vigencia en el ámbito de Heineken España, SA. Cualquiera de las partes está facultada para comunicar esta decisión al Organismo competente en la materia y en los términos previstos en este convenio.

3. La intervención mediadora del Órgano de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales tendrá en todo caso carácter previo al ejercicio de medidas extrajudiciales de

conflictos colectivos. En este sentido, la decisión de cierre patronal, así como la convocatoria de huelga en el ámbito de Heineken España, SA, cualquiera que sea el sujeto convocante, deberá venir precedida de la solicitud de mediación/conciliación ante dicho Organismo de Solución Extrajudicial de Conflictos.

4. En caso de que en el proceso de resolución de conflictos se llegue a un acuerdo, la Empresa abonará los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención que se hayan generado a los miembros del Comité Intercentros, así como los de un/a asesor/a por cada uno de los sindicatos intervinientes, en los importes previstos en este convenio. Si no hubiere acuerdo la Empresa abonará dichos gastos a los miembros de la Comisión Paritaria que hayan incurrido en los mismos, con un límite máximo de 3 veces al año; este límite numérico no se aplicará durante el primer año desde la firma del presente convenio.

5. En supuesto de huelga, el desacuerdo entre las partes en el establecimiento de los servicios a que se refiere el artículo 6.7 del Real Decreto-ley de Relaciones de Trabajo se someterá igualmente a la mediación del Organismo de Solución Extrajudicial de Conflicto.

6. La posibilidad de someter a arbitraje un conflicto o controversia entre las partes quedará condicionada en cada caso concreto a la concurrencia de la voluntad conforme y expresa de ambas partes tanto respecto a esta decisión, como respecto a la persona/s del/los árbitros y las condiciones y objeto del arbitraje.

Artículo 6. *Incrementos salariales.*

Para todos los/as trabajadores/as de Heineken España, SA, incluidos en el ámbito de este convenio, excepto para el personal con condiciones salariales superiores a que se refiere el artículo 1.4 del presente convenio colectivo, se establecen los siguientes incrementos salariales:

Año 2025: un incremento salarial por el valor del IPC de 2024, 2,8%, más un 0,7%, es decir de 3,5%, consolidable, sobre tablas y demás valores económicos y retributivos del año 2024.

Año 2026, 2027 y 2028: las partes se comprometen a negociar los incrementos salariales de cada año, si es que no fuera que en alguno de esos años se pactase incremento salarial para más de un ejercicio anual.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Jornada.*

1. Jornada semanal:

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la jornada de trabajo ordinaria será de cuarenta horas semanales, a razón de ocho horas diarias, de lunes a viernes, con un descanso intermedio diario de treinta minutos que será considerado como tiempo de trabajo efectivo. La Empresa renuncia expresamente a la posibilidad establecida en el actual artículo 34.2 ET (o aquel que en el futuro contemple la misma posibilidad), de la distribución irregular del 10% de la jornada anual de trabajo.

2. Tipos de jornada:

Se establecen dos tipos de jornada normal: Jornada continuada y jornada partida.

Jornada continuada: Cuando haya de trabajarse en dos o más turnos rotativos y cuando se trabaje en un solo turno, en ambos casos con el descanso intermedio de treinta minutos diarios.

En aquellos departamentos o secciones donde sea necesaria la no interrupción de la actividad, dicho descanso se tomará de forma rotativa, durante las tres horas centrales del turno, estableciéndose, en su caso, los relevos que técnica u organizativamente sean necesarios. Cada trabajador/a descansará a la misma hora durante una misma semana salvo que la organización del trabajo no lo permita.

La Empresa informará de la aplicación o supresión de la rotación del descanso con una antelación de diez días naturales a la fecha de aplicación, siendo la duración mínima de esta medida de una semana natural (de lunes a viernes, a sábado y/o a domingo), independientemente del sistema de turnos que se realice (1, 2, 3, 4, o 5 turnos). Sin perjuicio de ello, en cada centro se podrá ampliar por acuerdo entre las partes el periodo mínimo de esta medida.

En aquellos departamentos en que, por la índole del trabajo, no exista posibilidad de interrupción de la actividad y no pueda ser técnicamente sustituido con personal de relevo, los treinta minutos de descanso se llevarán a efecto en el mismo puesto de trabajo, manteniendo la atención y la responsabilidad del mismo. En este caso los/las trabajadores/as afectados/as percibirán el Plus de Jornada Ininterrumpida que se regula en el artículo 35.3 de este convenio. Lo dispuesto en este párrafo no podrá contravenir las disposiciones legales y reglamentarias en materia de prevención de riesgos laborales y sanidad alimentaria.

Jornada partida: Cuando se trabaje en un solo turno, con un descanso intermedio diario, como norma general, de una hora, y de hasta dos horas de descanso según se acuerde o esté acordado en cada centro; en ambos casos treinta minutos de dicho descanso intermedio serán considerados como tiempo de trabajo efectivo.

En aquellos supuestos en los que, por necesidades organizativas, técnicas y/o productivas de la Empresa, la duración del descanso intermedio haya de ser de dos horas, se abonará al/la trabajador/a afectado un Plus de Transporte adicional, calculado por día efectivamente trabajado, y siempre que la prestación de servicios se desarrolle en modalidad de trabajo presencial, respetándose a título personal aquellas condiciones más beneficiosas que se vinieran disfrutando en esta materia antes de la firma del presente convenio, en tanto se mantengan las condiciones de jornada a que respondan. Igualmente se mantendrán aquellas situaciones específicas en materia de descanso intermedio que se vinieran aplicando de forma consensuada por necesidades empresariales, sin perjuicio de su retribución conforme a lo dispuesto en este párrafo.

La ampliación, por encima de dos horas, del tiempo de descanso intermedio por necesidades empresariales deberá ser acordada con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras del centro de trabajo afectado.

La firma del presente convenio no supondrá la modificación de los tipos de jornada (continuada o partida) que se vinieran realizando antes de la firma del mismo, salvo acuerdo entre las partes en cada centro.

El personal con jornada partida realizará jornada continuada (adelantando la hora de salida el tiempo equivalente al descanso intermedio diario que no se tome) todos los viernes del año o el último día laborable de la semana si el viernes fuera festivo, y todos los días del mes de agosto, en aquellos centros y/o departamentos en los que la organización del trabajo lo permita, y sin que ello suponga una reducción de la jornada de trabajo semanal. No obstante, este personal se compromete a trabajar en jornada partida cuando sea necesario por razones objetivas debidamente acreditadas por la Empresa a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras del centro.

En estos casos de jornada continuada las partes consensuarán el momento de disfrute del descanso de treinta minutos (tiempo de bocadillo).

3. Reducción de la Jornada nocturna:

El personal que trabaje en turnos rotativos, cuando lo haga en turnos de noche, tendrá una reducción de cuatro horas semanales que podrá aplicarse a razón de ocho horas en semanas nocturnas alternas.

Esta reducción por razones técnicas, organizativas o productivas podrá acumularse mensual o anualmente o compensarse económicamente, siempre que en ambos supuestos se razone y documente a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras del centro de trabajo.

En el caso de compensación económica, las cantidades a percibir serán las establecidas en el artículo 35.6 del capítulo V sobre Sistema Retributivo.

En los supuestos en que el/la trabajador/a no trabaje toda la semana en turno de noche, la compensación económica o la reducción de jornada lo será en proporción al tiempo semanal en turno de noche. Dicha proporcionalidad no se aplicará y, por lo tanto, se percibirá íntegramente, en los supuestos en que no se trabaje en turno de noche la semana completa por el disfrute de algún festivo, vacaciones o descanso programado (días de reducción de jornada), así como en caso de disfrute de licencias y asuntos propios en las que el/la trabajador/a no sea sustituido por algún/a compañero/a que no viniera percibiendo el mencionado plus durante la semana en curso.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable al personal sujeto a Turno Total o a Cuarto Turno.

4. Jornadas especiales:

a) Turno Total (5.º turno).

Es aquel sistema que por necesidades técnicas, organizativas o productivas requiere trabajar de forma continuada las veinticuatro horas del día de lunes a domingo de forma temporal o durante todo el año (permanente), con un descanso intermedio diario en cada turno de treinta minutos, que será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Turno Total Permanente.

Las secciones o departamentos que a la firma del presente convenio tienen implantados el sistema de Turno Total Permanente, o aquellas secciones o departamentos en los que durante la vigencia del presente convenio se acuerde con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras su implantación con dicho carácter permanente, se registrarán por los cuadrantes para el Turno Total que figuran en el anexo II.

La supresión del Turno Total Permanente deberá ser negociada y acordada con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Turno Total Temporal.

Por razones de producción y/o exigencias del mercado, debidamente acreditadas, la Dirección de la Empresa podrá implantar Turno Total Temporal en cualquier unidad organizativa de fábrica (departamento, área, sección o línea).

Cuando exista un Turno Total Temporal, la Empresa proveerá de los servicios médicos y de cafetería o comedor, donde los hubiere, atendidos de forma adecuada al número de personas que presten servicio en dicho Quinto Turno.

Para la implantación del Turno Total Temporal se abrirá un proceso previo de información y consulta entre la Empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras para analizar las causas, circunstancias del mercado, necesidades de producción, duración, plantillas y el cuadrante nominativo de trabajo. Dicho proceso deberá concluir con más de cinco días laborables de antelación a su implantación y deberá preavisarse al empleado con la misma antelación.

Cuando se implante el Turno Total Temporal, este se ajustará a un ciclo mínimo de treinta días, que deberá ser siempre completado, y se ajustará a los cuadrantes para el Turno Total que figuran en el anexo II.

En caso de que se implante el Turno Total Temporal para más de un ciclo, la supresión de los ciclos no iniciados deberá ser notificada previamente a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras con más de cinco días laborables de antelación al cese y deberá preavisarse al/la empleado/a con la misma antelación, teniendo que finalizar obligatoriamente el ciclo iniciado. Asimismo, cuando por probadas razones la Dirección determine la necesidad de instaurar nuevamente dicho sistema de turnos en estos departamentos, se abrirá un proceso previo de información y consulta entre la Empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, para analizar las causas, circunstancias del mercado, necesidades de producción, duración, plantillas y cuadrante nominativo. Dicho proceso deberá concluir con más de cinco días laborables de antelación a su implantación, debiendo la Empresa preavisar al/la empleado/a con la misma antelación.

En el anexo I y II quedan recogidas los diferentes sistemas de rotaciones y descansos semanales de este sistema de turnos y en sus modalidades anti estrés que se implantarán, en su caso, por decisión mayoritaria de los/as trabajadores/as afectados/as. Este Turno anti estrés se podrá aplicar tanto al Cuarto Turno como al Quinto Turno.

En cualquier caso, entre la finalización por cualquier motivo de la aplicación del Turno Total y el comienzo en la aplicación de otro sistema de turnos, deberá existir un descanso mínimo entre jornadas de dieciséis horas. No obstante, se podrá modificar el cuadrante del último ciclo que se realice a fin de posibilitar un descanso mínimo entre jornadas de veinticuatro horas, siempre que: a) dicha modificación sea aceptada por el personal afectado, b) no suponga pérdida para ningún/a trabajador/a del número de días de trabajo dentro del cuadrante/ciclo y c) se cubran cada uno de los días del ciclo los turnos de mañana, tarde y noche con el personal incluido en dicho cuadrante.

b) Cuarto Turno.

Es aquel sistema que por necesidades técnicas, organizativas o productivas requiere trabajar de forma continuada las veinticuatro horas del día, seis días a la semana, de lunes a sábado, con un descanso intermedio diario en cada turno de treinta minutos, que será considerado como tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con el cuadrante de rotaciones que se detalla en el anexo I. Se podrá implantar este régimen de trabajo en cualquier unidad organizativa.

Las condiciones de su implantación, así como, en su caso, su suspensión o supresión seguirán los mismos criterios que los previstos para el Turno Total Temporal.

Cuando exista Cuarto Turno, la Empresa proveerá de los servicios médicos y de cafetería o comedor, donde los hubiere, atendidos de forma adecuada al número de personas que presten servicio en dicho Cuarto Turno.

En ningún caso se podrá trabajar el domingo dentro del ciclo de veintiocho días del Cuarto Turno en la línea o sección donde esté implantado el mismo, salvo en caso de averías o reparaciones urgentes en que podrá trabajar el personal estrictamente necesario para resolver dicha reparación o avería.

c) Normas comunes para el Turno Total y Cuarto Turno:

El personal incluido en estas jornadas especiales deberá ser preferentemente voluntario y rotativo eligiéndose, en principio, de entre los/las que se inscriban anualmente en la correspondiente lista o bolsa creada para tal efecto. El personal inscrito tendrá preferencia para la realización tanto de Jornadas Especiales como de festivos extraordinarios. En defecto de personal voluntario suficiente, o cuando no exista en la lista o bolsa personal capacitado para los puestos a cubrir, o el personal voluntario tenga vacaciones programadas de más de una semana dentro del ciclo previsto y su inclusión en estas jornadas suponga la no aceptación por el/la trabajador/a de la modificación de las fechas de vacaciones previstas, la Empresa designará al personal que haya de realizar estas Jornadas Especiales con carácter rotativo.

El personal, una vez incorporado al Cuarto Turno, podrá ser adscrito a otra línea en caso de que concurren causas técnicas, productivas u organizativas que lo justifiquen. Estos cambios se podrán realizar también en sábado o festivo siempre que:

- a) Se realice entre líneas del mismo Clúster.
- b) Se realice entre líneas de diferentes Clústers y exista acuerdo con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.
- c) Se realice entre líneas de diferentes Clústers, sin necesidad de acuerdo con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, cuando se trate de una causa técnica (avería) que impida trabajar en el Clúster de origen, siempre que en la línea de destino no se haya programado el trabajo en sábado o festivo.

El personal sujeto a Turno Total o Cuarto Turno tendrá los derechos que, con carácter general, tienen todos/as los/las trabajadores/as de la Empresa referidos a días de vacaciones y días de reducción de jornada, así como al 24 y 31 de diciembre y Día Heineken. A estos efectos, se entenderán como días laborables los días de trabajo correspondientes según el cuadrante de Turno Total o Cuarto Turno. Para días de reducción de jornada colectivos, los días no laborables pactados y los festivos que tengan lugar entre semana (de lunes a viernes) que coincidan con un día de trabajo o de descanso de su cuadrante se trasladará su disfrute individual a otra fecha acordada con el/la trabajador/a.

Por cada sábado, domingo, festivo o día no laborable trabajado, se percibirá un Plus de Turno Total según lo establecido en el artículo 35.5. En los supuestos de trabajo los días 24 y 31 de diciembre, y Día Heineken, se abonará adicionalmente un Plus de Turno Total por cada uno de estos días.

La elección de los cuadrantes del anexo I se elegirá, opcionalmente, por elección de la mayoría de los/as trabajadores/as afectados del departamento, área o sección.

El Comité de Empresa recibirá la información necesaria para el seguimiento de este Turno.

- d) Calendario especial.

Durante seis meses al año se podrá implantar un calendario especial, con un sistema de trabajo que permita fijar la jornada de trabajo de lunes a sábado, con una regulación diferente a la que existe actualmente en el Cuarto Turno, con un promedio máximo de cuarenta horas semanales durante la vigencia de cada ciclo de calendario especial, y un descanso intermedio de treinta minutos diarios que será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

A estos efectos, se computará como un mes la implantación de dicho calendario durante cuatro semanas, independientemente de cómo sea su distribución. Estas semanas se podrán fijar en cualquier momento del año sin necesidad de que sean consecutivas. En todo caso, si los descansos determinados por la Empresa coinciden con días inmediatamente anteriores o posteriores a fin de semana, si se programan descansos en la semana posterior al último sábado del ciclo trabajado esta no computará a efecto del número de meses máximos de calendario especial al año. Si por el contrario, se establecen descansos en la semana posterior al último sábado del ciclo trabajado pero los descansos del conjunto del ciclo no coincidieran con días inmediatamente anteriores, o posteriores, esa semana posterior al último sábado del ciclo trabajado computará a efecto de número máximo de meses al año.

El calendario especial tendrá carácter preferentemente voluntario, se podrá implantar en cualquier Unidad Organizativa y estará sujeto a los siguientes requisitos:

- a. Se establecerá por ciclos mínimos de dos semanas.
- b. Con carácter general, solo se realizarán un máximo de dos sábados concatenados por trabajador/a con esta regulación. No obstante, si excepcionalmente resultase necesario concatenar tres sábados, se realizará con personal preferentemente voluntario, argumentando y justificando la situación a la representación social del centro.

El trabajo por concatenación del tercer sábado se compensará con un descanso adicional de medio día.

c. Estará sujeto a una programación de trabajo máxima de dos turnos de trabajo en sábado. Solo se podrá usar en uno o en los dos turnos siguientes a la finalización de la jornada semanal. Sevilla y Madrid (Mañana y Tarde), Jaén y Valencia (Noche, Mañana).

d. Cada trabajador/a podrá realizar, como máximo, doce sábados al año derivados del calendario especial.

e. El sábado trabajado no podrá coincidir con el fin de semana inmediatamente anterior o posterior al período de vacaciones del/la trabajador/a.

f. Si el calendario especial se realiza en turno de noche, se trabajarán 6 jornadas de noche, compensándose la prolongación según lo establecido en el presente convenio.

g. Los descansos deberán organizarse para asegurar dos días consecutivos de descanso, pudiendo ser estos lunes-martes, miércoles-jueves y viernes (el trabajador/a que libre en viernes no trabajará el sábado siguiente), buscando siempre un equilibrio en el reparto. No obstante, en caso de que toda la dotación de la unidad organizativa opte por ello, se podrán acumular hasta 5 jornadas de descanso planificándose su disfrute fuera del ciclo.

h. Una vez iniciada la aplicación del calendario especial, y mientras éste esté vigente, no se podrán realizar sábados a disposición de la Empresa en la misma unidad organizativa.

La implantación del calendario especial deberá ser notificada previamente a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras con más de cinco días laborables de antelación y deberá preavisarse al/la empleado/a con la misma antelación.

La modificación o supresión del calendario especial deberá ser notificada previamente a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras con más de siete días laborables de antelación y deberá preavisarse al/la empleado/a con la misma antelación.

En ningún caso se considerarán horas festivas aquellas horas que, aunque se trabajen en sábado, correspondan al inicio o finalización de la jornada laboral semanal ordinaria dentro de este calendario especial.

Se establece una compensación derivada de la prestación de servicios en sábado, en el marco de la jornada establecida por el calendario especial, equivalente al Plus de Cuarto Turno por sábado, según lo recogido en el artículo 35.5.

Cuando en un ciclo coincida un festivo entre semana será compensado en los términos previstos para el trabajo en sábados, domingos o festivos.

Cada sábado trabajado, cuando coincida con un día fijado como festivo nacional o local, se compensará en los términos previstos para el Cuarto Turno.

El Comité de Empresa del centro de trabajo en el que la Empresa requiera implantar este calendario especial recibirá la información necesaria para el seguimiento del mismo.

Artículo 8. *Turnos de trabajo.*

1. Normas generales:

Siempre que se trabaje a turnos, éstos serán rotativos y variarán de forma semanal, tal como se vienen realizando en los distintos centros de trabajo. Afectará a todo el personal de la sección o departamento salvo prescripción facultativa o de otra índole con amparo legal.

Para la implantación del sistema de turnos en aquellas secciones o departamentos donde no se viene realizando este sistema, así como la supresión del sistema donde esté implantado, deberá ser negociado y acordado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

El cómputo de la jornada diaria se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al final de la misma, el/la trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a éste.

Con carácter general, para que un departamento funcione a turno de noche tendrá que haber trabajado previamente en turno de mañana y tarde, salvo caso de avería o causa de fuerza mayor.

Anualmente se publicará en cada centro el calendario laboral estimado, de acuerdo con las previsiones de producción y venta y elaborándose y publicándose los cuadrantes semanales nominativos con diez días naturales de antelación a su ejecución. En la elaboración de los cuadrantes de turnos, la rotación será equilibrada y razonable entre todos los/las trabajadores/as afectados/as de cada departamento, línea o sección.

Cualquier trabajador/a podrá cambiar su turno con otro/a compañero/a de su misma categoría y sección, autorizando dicho cambio su inmediato superior.

2. Deslizamiento o escalonamiento horario:

a) Con Plus de Escalonamiento.

En cualquier unidad organizativa la Empresa podrá adelantar o atrasar el comienzo y final de la jornada, sobre los horarios fijados, con personal preferentemente voluntario y rotativo.

Si el deslizamiento se produce al inicio o final de la semana, el comienzo y final de la jornada se podrá adelantar o atrasar hasta en dos horas. Si el escalonamiento se produce durante todos los días de la semana, el comienzo y final de la jornada se podrá adelantar o atrasar una hora.

Por cada hora de adelanto o atraso, se percibirá un Plus de Escalonamiento de Jornada, regulado en el artículo 35.4 del presente convenio, sin que ello suponga la realización de horas extraordinarias.

En caso de que se realicen horas extraordinarias, éstas se compensarán en los términos establecidos en el presente convenio colectivo.

b) Sin derecho al Plus de Escalonamiento.

1. En cualquier Unidad Organizativa del Área de producción la Empresa podrá adelantar un turno (ocho horas), sin que ello suponga realización de horas extraordinarias, cuando existan razones técnicas, productivas y/o exigencias del mercado, o a solicitud de los/as trabajadores/as siempre que sea acordado con la Empresa, debiendo comunicarse al/la trabajador/a con un preaviso de una semana, en los siguientes supuestos:

i. El primer turno de noche de la semana podrá adelantarse de lunes a domingo, sin que por ello se considere trabajo en domingo/ festivo, ni horas extraordinarias. Ello supondrá finalizar la jornada ordinaria de esa semana en el turno de noche del jueves en lugar del viernes. Este deslizamiento horario requerirá acuerdo con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras o acuerdo con los/as trabajadores/as afectados/as, salvo en 2 ocasiones al año por centro de trabajo, en que no será necesario acuerdo, siempre que se produjera una caída de stock de producto terminado por debajo de 48 horas o la pérdida de un turno completo por avería.

ii. En los supuestos de arranque de instalaciones, este deslizamiento horario deberá ser con acuerdo con el/la trabajador/a, sin que por ello se considere trabajo en domingo/ festivo ni horas extraordinarias.

2. En cualquier Unidad Organizativa, de mutuo acuerdo entre la Empresa y el/la trabajador/a, se podrá adelantar o atrasar el comienzo y final de la jornada hasta en dos horas, sobre los horarios fijados, sin derecho al Plus de Escalonamiento de Jornada cuando dicho escalonamiento de jornada sea permanente.

En estos casos se intentará que no suponga una sobrecarga de trabajo para otros/as trabajadores/as.

3. Cambios de turnos:

En caso de cambio de turno programado, el carácter y contraprestación serán los que se vinieran aplicando en cada centro con anterioridad a la firma del presente convenio con los incrementos anuales pactados.

Artículo 9. *Horarios generales.*

1. Con carácter general los horarios del personal de todos los Grupos y Secciones serán los que a continuación se indican, respetándose los existentes en cada centro antes de la firma del presente convenio, siempre que los mismos respeten las normas existentes en cuanto a jornada contempladas en el presente convenio colectivo. No obstante, de mutuo acuerdo entre la Empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras se podrán acordar modificaciones de los mismos, conforme a las necesidades concretas de cada centro de trabajo, pero siempre sujeto a la jornada pactada y con el máximo respeto a los horarios que a continuación se relacionan.

– Jornada continuada rotativa (para las actividades de fábrica):

De 7 a 15 horas.

De 15 a 23 horas.

De 23 a 7 horas.

– Jornada continuada sin rotación:

De 7 a 15 horas y/o

De 8 a 16 horas.

– Jornada partida:

De 7,00 a 15,30 horas.

De 8,00 a 16,30 horas.

De 9,00 a 17,30 horas.

De 9,30 a 18,00 horas, por acuerdo entre la Empresa y el/la trabajador/a.

De 10,00 a 18,30 horas, por acuerdo entre la Empresa y el/la trabajador/a.

2. Además de la jornada y horarios generales establecidos en el apartado anterior, los/las técnicos/as comerciales que ocupen la posición de promotor podrán trabajar cinco días a la semana dentro de una jornada semanal de lunes a sábado, con un máximo de cuarenta horas semanales, y con un horario de referencia de 14,30 a 23,00 horas, en jornada partida con una interrupción de una hora, de la que treinta minutos serán considerados como tiempo de trabajo efectivo.

Cuando se trabaje el sábado, que se estima en un promedio de 2 de cada 4 sábados, se descansará preferentemente el lunes de esa semana o de la siguiente.

Asimismo, en caso de que por motivos de trabajo haya de prolongarse la jornada diaria se compensará con una menor jornada en la misma semana o en la siguiente, con respeto a la jornada máxima de cuarenta horas semanales.

En ningún caso se considerarán horas festivas aquellas horas que, aunque se trabajen en sábado, domingo o festivo, correspondan al inicio o finalización de la jornada laboral semanal ordinaria.

3. Se considera implícita en la naturaleza de la actividad comercial la flexibilidad de jornada diaria y horario. A estos efectos los horarios establecidos en este convenio tendrán la consideración de horarios de referencia. En todo caso, esta flexibilidad no supondrá un exceso de jornada semanal.

Artículo 10. *Horas extraordinarias.*

Como principio general, la Empresa se compromete a reducir al mínimo imprescindible el número de horas extraordinarias, y siempre dentro del límite de ochenta horas anuales establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

La realización de horas extraordinarias, por su propia naturaleza, es de carácter voluntario; aquéllas que sean necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes serán de carácter preferentemente voluntario y rotativo.

Se consideran horas extraordinarias todas aquéllas que excedan del cómputo de la jornada diaria o semanal.

El importe económico de las horas extraordinarias con descanso o sin descanso compensatorio, según elección del/la trabajador/a, se determina en el artículo 36.3, con base en los siguientes criterios:

a) Días laborables:

El/la trabajador/a podrá optar por la retribución de las horas extraordinarias sin descanso o con descanso compensatorio a razón de una hora y veinte minutos por cada hora realizada, acordándose con la Empresa la fecha de disfrute. En este último supuesto, las horas que hayan sido compensadas dentro de los cuatro meses siguientes a su realización no computarán a efectos del tope con carácter anual establecido en el primer párrafo del presente artículo.

Sin descanso compensatorio: 80% del valor hora de la retribución del festivo sin descanso.

Con descanso compensatorio: reducción del 33% del 80% del valor hora de la retribución del festivo con descanso.

b) Días no laborables:

Las horas extraordinarias que se realicen por prolongación de la jornada diaria coincidente en sábado, domingo, festivo o día de descanso se registrará por lo previsto, en cuanto al régimen económico, a la regulación de los trabajos en sábados, domingos y festivos, percibiéndose por cada hora 1/8 del importe del festivo con descanso (equivalente al tiempo trabajado) o sin descanso compensatorio.

Cuando se asista al trabajo en estos días sin prolongación de la jornada diaria y se trabaje por tiempo inferior o igual a cuatro horas, se percibirá el 50% de las compensaciones económicas recogidas en la regulación de los trabajos en sábados, domingos y festivos y, si el tiempo trabajado fuera superior a cuatro horas, se percibirán las compensaciones económicas en su totalidad.

La Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa o Delegado/a de personal de cada centro sobre el número de horas extraordinarias realizadas por cada empleado/a y trimestralmente se comunicará su distribución por departamentos, así como su compensación, en su caso.

Artículo 11. *Trabajo en sábados, domingos y festivos.*

Si por necesidades extraordinarias y/o imprevistas, y al amparo del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, hubiera que trabajar en sábados, domingos o festivos, el régimen de trabajo y la remuneración correspondiente, se efectuará bajo las siguientes condiciones:

1. Carácter de la jornada:

Con carácter general, la realización de estas jornadas tendrá el carácter de voluntarias para el/la trabajador/a y rotativa.

2. Sábados a disposición de la Empresa.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el Apartado 1 del presente artículo cuando concurren causas técnicas, organizativas o productivas, y siempre que no exista personal voluntario suficiente que se requiera para mantener la producción necesaria en sábado, la Empresa dispondrá, al amparo de lo dispuesto en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, de 6 sábados, por cada trabajador/a y año. Con el mismo amparo, en caso de que se produjera una caída de stock de producto terminado por debajo de 48 horas o la pérdida de un turno completo por avería, la Empresa podrá disponer de 2 sábados adicionales, siempre que se hayan agotado los 6 anteriores. En ambos casos, con las siguientes condiciones:

- a) Un límite de 1 sábado obligatorio al mes por persona.
- b) Un límite de 2 sábados obligatorios al mes por unidad organizativa.
- c) Que no coincida con el fin de semana inmediatamente anterior o posterior al período de vacaciones del/la trabajador/a.
- d) Si se opta por descanso compensatorio, la Empresa facilitará su disfrute de mutuo acuerdo dentro de los cuatro meses posteriores a su realización. En caso contrario, se establecerá el viernes o el lunes de las 4 semanas siguientes desde su realización e igualmente de mutuo acuerdo.

En estos casos la Empresa deberá comunicar a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y a la plantilla afectada la realización de estas jornadas con un preaviso de más de cinco días laborables, salvo que la causa haya surgido de manera repentina y excepcional, en cuyo caso se podrá reducir el preaviso a dos días, con carácter preferentemente voluntario y teniendo en consideración especial la conciliación familiar. En ambos casos, se podrá comunicar su cancelación con un preaviso de dos días.

La Empresa proveerá de los servicios médicos y de cafetería o comedor, donde los hubiere, atendidos de forma adecuada al número de personas que presten servicio dichos sábados.

3. Tope máximo de las jornadas:

En ningún caso se podrá superar por el/la trabajador/a el máximo legal de horas extraordinarias.

La implantación de estas jornadas no perjudicará las previsiones de empleo de hijos discontinuos.

4. Duración de la jornada y turnos posibles:

La duración será de ocho horas por jornada en turnos, con treinta minutos de descanso, que será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Estas jornadas podrán ser de hasta un máximo de cuatro turnos. El turno de noche sólo podrá llevarse a cabo siempre que, en la jornada normal de dicha semana, o sea de lunes a viernes, exista turno de noche.

5. Rotación del personal:

Para la realización de trabajos en días no laborables, se llevará a cabo un sistema de rotación del personal que esté en activo. Asimismo, formarán parte de dicha rotación el personal fijo discontinuo que en ese momento no esté en activo, siempre que se reúnan los conocimientos necesarios para el desarrollo del puesto a ocupar.

En ningún caso se excluirá en la rotación a los/las trabajadores/as que opten por el descanso compensatorio.

6. Compensación.

Se establecen dos modalidades de compensación por trabajar en días no laborables, las cuales son de libre elección por parte del/la trabajador/a:

- Compensación económica, más un día de descanso compensatorio.
- Compensación económica sin descanso compensatorio.

a) Modalidad con descanso compensatorio.

Será opción para el/la trabajador/a que la compensación de estas jornadas incluya tiempo de descanso, durante el cual se percibirán todos los conceptos económicos y retributivos que se vienen percibiendo en un día laborable de trabajo en turno de mañana excepto el plus de transporte.

De mutuo acuerdo, deberá establecerse el o los días para el disfrute del descanso compensatorio, siempre dentro del año de su realización, de no existir acuerdo deberá descansarse dentro de los cuatro meses posteriores a su realización.

Las compensaciones económicas que corresponden a esta modalidad son las que se establecen por categoría en la columna «Con descanso» del artículo 36.4, además del día de descanso compensatorio.

b) Modalidad sin descanso compensatorio.

El/la trabajador/a podrá optar por la modalidad de la compensación económica, sin día de descanso compensatorio, siempre y cuando se respeten en su caso los descansos mínimos legales establecidos. En tal caso, percibirá las compensaciones económicas que corresponda según categoría, que se establecen en la columna «Sin descanso» del artículo 36.4.

7. Compensaciones económicas:

El día que se trabaje, además de los conceptos económicos y retributivos que corresponden a todos los sábados, domingos y festivos del año no trabajados, se percibirán los importes económicos reflejados en el artículo 36.4, así como los pluses que procedan y el plus de transporte.

La Representación Legal de las Personas Trabajadoras de cada centro será informada previamente por escrito a su realización de las causas que originan la necesidad de trabajar en sábados, domingos o festivos, así como recibirá información mensual de las jornadas realizadas y de los descansos pendientes o realizados.

Artículo 12. *Registro de jornada.*

1. Ámbito de aplicación y garantía de registro de jornada.

Se establece un sistema de registro de jornada que será de aplicación a todos los/as trabajadores/as de Heineken España, SA.

El establecimiento de un sistema de registro de jornada no altera los horarios actuales, incluidos los horarios flexibles de entrada y salida que se vienen disfrutando actualmente y respetará, en todo caso, las limitaciones legales y convencionales relacionadas con descansos y tiempo de trabajo.

2. Modelo de registro.

El registro se realizará a través de una aplicación informática disponible en el ordenador, móvil, controles de presencia o tablet. Cualquier incidencia que afecte a la disponibilidad del dispositivo o de la aplicación será gestionada mediante el correspondiente procedimiento que haga constar la incidencia y la aprobación por parte del/la jefe/a directo.

El tratamiento de datos de carácter personal derivado del sistema de registro de jornada deberá respetar lo previsto en las actuales normas reguladoras de la protección de datos y, en particular, en el actual artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en los actuales artículos 87 a 90 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales.

3. Funcionamiento del registro.

El personal que trabaja en las fábricas que actualmente viene registrando su jornada mediante un control de presencia que permite el registro de la jornada, el control de presencia, gestión de incidencias, horas extraordinarias, etc., mantendrá el mismo sistema de registro.

Los/as empleados/as no contemplados en el párrafo anterior deben registrar obligatoriamente cada día de trabajo la hora de inicio y fin de la jornada. Las pausas y tiempos de trabajo no efectivo, podrán ser informados a elección de la persona, a inicio y final de cada uno de esos intervalos o a la finalización de la jornada para lo que la herramienta permitirá que el/la empleado/a registre los tiempos adicionales de trabajo o tiempos de trabajo no efectivo para que la información registrada recoja la jornada real efectiva. Los excesos de jornada, salvo lo especialmente regulado para el personal comercial, y la realización de horas extraordinarias solo serán admitidos si previamente han sido autorizadas por el/la jefe/a directo.

Teniendo en cuenta que se encuentra implícita en la naturaleza de la actividad comercial la flexibilidad de jornada diaria y horario, el personal comercial podrá realizar ocasionalmente una jornada diaria superior a la ordinaria (exceso de jornada) que, en caso de que no pueda compensarlo dentro de la misma semana deberá fijarse de mutuo acuerdo entre empleado/a y jefe/a directo/a su disfrute en un plazo máximo de cuatro meses. La Dirección de la Empresa definirá una política para que los/las managers gestionen de forma homogénea la compensación de estos excesos.

La jornada ordinaria diaria es de ocho horas, que incluye un descanso mínimo de treinta minutos que se considera tiempo de trabajo efectivo. Por tanto, no habrá que registrar los treinta minutos de descanso para la comida, pero si se consumiera un tiempo superior deberá registrarse este tiempo concreto adicional a los treinta minutos.

Cuando el personal comercial aproveche ese tiempo para realizar durante el almuerzo actividad comercial con clientes y distribuidores el/la jefe/a podrá autorizar como tiempo efectivo de trabajo ese periodo.

Con carácter exclusivo para las personas que realizan actividad comercial en el exterior de forma habitual se considerará como tiempo de trabajo efectivo el desplazamiento que realicen directamente desde su domicilio a su primer cliente y desde el último cliente a su domicilio.

Los desplazamientos que estos colectivos realicen entre el domicilio y el centro de trabajo y en sentido contrario no podrán tener la consideración de tiempo de trabajo. Este apartado no será de aplicación a aquellos/as empleados/as que por el cierre de su centro de trabajo sean o hayan sido asignados a centros en provincias distintas.

Asimismo, el cambio de domicilio de una persona, si supone un mayor tiempo de desplazamiento a su zona de trabajo tampoco podrá tener la consideración de mayor tiempo de trabajo.

Las tareas administrativas, formación o de gestión que los comerciales puedan realizar desde su domicilio (bien preparando reuniones, la agenda o tramitando documentación, etc.) se considerará tiempo efectivo de trabajo siempre que quede acreditada dicha actividad.

Cuando un/a empleado/a deba realizar desplazamientos fuera de su localidad habitual de trabajo y durante toda la jornada por razón de su actividad laboral, formación, se considerarán cumplidas las horas de trabajo efectivas habituales, registrándose la incidencia como «viaje de trabajo», respetándose en todo caso los descansos legales establecidos entre la llegada a su domicilio y el inicio de jornada al día siguiente, no alterando el horario de finalización de la misma.

4. Accesibilidad, información y seguimiento del registro de jornada.

Los/las trabajadores/as podrán acceder a su registro diario de jornada a través de la aplicación puesta a su disposición para consultar los datos a que se ha hecho referencia en los apartados anteriores.

La Empresa facilitará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, mediante soporte informático el contenido del registro de jornada de las personas trabajadoras del centro de trabajo en el que ejerzan su representación.

El sistema de registro proporcionará una mayor y mejor información que podrá ser usada por la Compañía y, por supuesto, individualmente por cada empleado/a para mejorar su propia organización. Los tiempos y momentos que se registren como tiempo efectivo de trabajo, podrán ser analizados, no solo por los/las empleados/as sino también por la Dirección de la Empresa para mejorar la seguridad, la organización del trabajo y para el control de jornada de sus equipos. Esta información se verificará respetando escrupulosamente la normativa vigente, con la información de la que la Dirección de la Empresa disponga a través de las herramientas y dispositivos que facilite a los empleados, incluida la geolocalización.

Asimismo, se deposita una gran confianza en los/as empleados/as de la Compañía al permitir el ajuste de los tiempos realizados fuera de sus instalaciones y manteniendo la actual flexibilidad en la organización de las jornadas, por lo que la Dirección de la Empresa podrá disponer de los sistemas y el cruce de la información recogida en el punto anterior para confirmar, que los registros informados como tiempo de trabajo efectivamente lo son.

La geolocalización, solo podrá ser revisada para los periodos informados como de tiempo efectivo de trabajo. Debido a la actual recomendación del EWC los dispositivos telemáticos instalados actualmente en los vehículos no serán utilizados para estos fines. La Empresa hará los esfuerzos necesarios para automatizar, dentro de las posibilidades técnicas que existan, la deshabilitación de los sistemas de ubicación de los dispositivos en periodos informados como de no actividad profesional. En todo caso, lo que si se garantiza es que los sistemas posibilitan que el/la empleado/a pueda desconectar durante los periodos informados como tiempo personal los sistemas de ubicación de los dispositivos.

Los datos recabados del sistema de geolocalización solo podrán ser conservados el tiempo que recoja la legislación vigente en cada momento.

Se acuerda constituir una Comisión de Seguimiento que analizará y velará por el cumplimiento de lo acordado en el presente artículo, que estará formada por 5 miembros designados por el Comité Intercentros y una representación de la Dirección de la Empresa.

Artículo 13. *Desconexión digital.*

Las partes reiteran su compromiso, con el derecho a la desconexión digital de los/las empleados/as de la Compañía expresado en el Manifiesto sobre Desconexión Digital de Heineken España, SA, recogido en el anexo IV. No pudiendo suponer ningún perjuicio para los empleados el ejercicio de este derecho y la aplicación de los principios recogidos en el citado manifiesto.

Corresponderá a la Comisión de Seguimiento regulada en el artículo 12 del presente convenio analizar y velar por el cumplimiento de lo acordado en el presente artículo.

Artículo 14. *Vacaciones.*

1. Todo el personal afectado por el presente convenio, disfrutará sin distinción, de un periodo anual de vacaciones retribuidas de veinticinco días laborables o de la parte proporcional correspondiente al período de alta en la Empresa si fuera inferior al año.

2. Opciones para el disfrute:

El personal podrá optar por cualquiera de las tres opciones o modalidades para el disfrute de las vacaciones que a continuación se detallan:

Opción 1: Un máximo de once días laborables continuados se disfrutarán dentro del período de verano (15 de junio a 15 de septiembre).

Opción 2: Un máximo de veintidós días laborables en verano (15 de junio a 15 de septiembre) en años naturales alternos. Esta opción no será aplicable en el supuesto de que se acuerde por un departamento o sección la aplicación de la opción 3.

La elección por esta opción deberá mantenerse por periodos de dos años naturales consecutivos.

Opción 3: De mutuo acuerdo entre las partes, se podrá establecer con carácter global para un departamento o sección un sistema de fraccionamiento de vacaciones con base en semanas completas, considerando como verano del 1 de julio al 15 de septiembre, y disfrutándose como máximo dos semanas consecutivas.

En relación a las opciones 1, 2 y 3, se establecerá en todo caso una distribución homogénea en cada departamento o sección del número de personas de vacaciones a lo largo del periodo de verano, salvo las excepciones a solicitud de los/las trabajadores/as que podrán ser autorizadas siempre que la organización del trabajo lo permita.

3. La diferencia entre los días disfrutados en el período estival y los veinticinco días laborables establecidos como vacacionales, se disfrutarán con arreglo a los siguientes criterios:

a) El/la trabajador/a podrá disfrutar de hasta tres días de asuntos propios a cargo de vacaciones. En el caso de que los días solicitados como asuntos propios coincidieran con un puente de uno, dos o tres días, deberá ser autorizada por la Dirección de la Empresa. En todo caso, el disfrute de estos permisos deberá comunicarse a la Empresa con cuarenta y ocho horas de antelación, salvo casos urgentes inaplazables o fuerza mayor.

Los/las trabajadores/as que no permanezcan de alta en la Empresa un año natural completo tendrán derecho a la parte proporcional de estos días.

b) El resto de días se disfrutarán, en fechas acordadas con la Empresa, por semanas completas (de lunes a viernes) fuera del período de verano; excepto cuando quede un resto menor que no podrá dividirse para su disfrute.

4. Cualquier fraccionamiento diferente deberá ser de mutuo acuerdo entre trabajador/a y Empresa.

5. Programación y condiciones generales de disfrute:

La programación anual de las vacaciones se fijará, entre el/la trabajador/a y la dirección de la Empresa, dándole traslado a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y siendo publicada en el último trimestre del año natural anterior. Sin perjuicio de lo anterior, el personal que vaya a disfrutar vacaciones en los meses de enero o febrero deberá conocer dicho calendario con dos meses de antelación a la fecha del inicio de su disfrute.

Se podrá permutar el disfrute entre personal del departamento, siempre que ambos cubran los requisitos de los puestos de trabajo.

La baja por I.T. interrumpirá el inicio del periodo de vacaciones; en este caso los días de vacaciones planificados coincidentes con los días de baja serán nuevamente planificados de común acuerdo entre el/la trabajador/a y la Empresa.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión de contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores,

se tendrá derecho a disfrutar esas vacaciones en fecha distinta, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Si la situación de incapacidad temporal derivase de contingencias distintas a las señaladas en el apartado anterior y coincidiese con las vacaciones, imposibilitando al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice la incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del año en que se hayan originado.

Las vacaciones pendientes de mutuo acuerdo por necesidades de la Empresa o por incapacidad temporal del/la trabajador/a, se podrán disfrutar, con carácter excepcional, en el primer mes del año siguiente al de su devengo, no siendo susceptibles de ser compensadas económicamente ni de disfrutarse total o parcialmente más allá del 31 de enero del año siguiente al que correspondan.

6. La retribución del/la trabajador/a durante las vacaciones será, respecto a los conceptos fijos, la misma que se viniera percibiendo en su jornada normal de trabajo; en cuanto a los conceptos variables se abonará el promedio de lo percibido por estos conceptos en los doce meses anteriores (excluyendo los conceptos de devengo y abono superior al mes; las retribuciones por horas extraordinarias y por trabajos en sábados, domingos y festivos extraordinarios, así como la compensación económica por no reducción de jornada nocturna. Se excluirán del cómputo los meses en que haya existido una baja por I.T. o situación de nacimiento y cuidado de menor).

7. Incentivo de vacaciones.

Aquellos/as trabajadores/as que disfruten los once días laborales o la quincena natural de vacaciones a que se refieren las Opciones 1 y 3 de la regulación de vacaciones en los meses de enero, febrero y noviembre, renunciando consecuentemente a su disfrute en período de verano, percibirán por dichos períodos de vacaciones desplazados el importe establecido en artículo 36.2 del capítulo retributivo.

Análogo derecho económico tendrá los/as trabajadores/as que, en el supuesto de la opción 2 (veintidós días laborales en verano en años alternos), renuncien al disfrute en el período de verano en el año que le corresponda y lo hagan en los meses de enero, febrero o noviembre.

8. Vacaciones del personal fijo discontinuo:

El personal fijo discontinuo disfrutará fuera del período de verano las vacaciones devengadas. No obstante, cuando se prevea una contratación superior a seis meses (independientemente de la modalidad de contratación empleada) disfrutará cinco días laborales de vacaciones durante dicho período de verano, debiendo establecerse una distribución homogénea y escalonada en su disfrute entre los/las trabajadores/as afectados a lo largo de todo el periodo de verano. En casos excepcionales, y siempre que la organización del trabajo lo permita podrán ser superiores a los cinco días.

9. Vacaciones del personal con contrato temporal:

Este personal disfrutará sus vacaciones antes de finalizar el contrato siempre que la organización del trabajo y/o la propia naturaleza del contrato así lo permitan.

Artículo 15. *Días de descanso o no laborables.*

Todos los/as trabajadores/as disfrutarán de:

1. Cuatro días laborales de reducción individual de jornada por centro de trabajo o Unidad Organizativa (departamento, área, sección o línea de producción), cuyo disfrute se establecerá por la Empresa, debiendo coincidir dos de ellos con puentes.

En caso de que la Empresa no establezca la fecha de disfrute de los días de reducción de jornada, o los establecidos coincidan con una IT del trabajador/a, el disfrute

individual será acumulado a los días de vacaciones que, en su caso, se disfruten fuera de la campaña.

Los/as trabajadores/as que no permanezcan de alta en la Empresa un año natural completo tendrán derecho a la parte proporcional de estos días.

Los cuatro días laborables de reducción de jornada deberán disfrutarse dentro del año natural de su devengo.

2. Un día laborable que coincidirá con el segundo viernes de septiembre (Día Heineken). En caso de coincidir con festivo se trasladará su disfrute al viernes de la semana anterior o posterior a criterio de la Empresa o en otra fecha alternativa en caso de acuerdo en el centro a iniciativa de la Empresa.

3. Los días 24 y 31 de diciembre serán no laborables. En el caso de que coincidan en sábado o domingo serán trasladados al anterior o posterior día hábil.

Artículo 16. *Licencias.*

A) Licencias con sueldo:

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los mismos términos que durante los periodos de vacaciones referidos en el artículo 14.6 del presente convenio colectivo, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Matrimonio o pareja de hecho legalmente reconocida del/la trabajador/a: quince días naturales.

b) Matrimonio de familiares de primer grado y hermanos/as: un día natural.

c) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento de hijo: suspensión de contrato prevista legalmente en cada momento, más cuatro días naturales, con un mínimo de tres días laborables.

d) Fallecimiento de hijo o cónyuge: cuatro días naturales, con un mínimo de tres días laborables.

e) Fallecimiento de otros familiares de primer grado: tres días naturales, con un mínimo de dos días laborables.

f) Fallecimiento de familiares de segundo grado: dos días laborables.

g) Fallecimiento de familiares de tercer grado y primos/as hermanos/as: un día natural.

h) Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: cinco días.

i) Atención en Urgencias de un familiar de primer grado: el tiempo indispensable con un límite máximo de dieciséis horas anuales.

j) Intervención quirúrgica sin hospitalización ni reposo domiciliario de parientes hasta el primer grado: un día coincidente con el de la intervención.

k) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo: Por el tiempo indispensable.

l) Para acudir a los exámenes previstos en el artículo 23.1.a) ET: el tiempo indispensable.

m) Traslado del domicilio habitual: dos días naturales.

n) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

o) Lactancia: el/la trabajador/a tendrá derecho a un permiso retribuido de una hora diaria de ausencia del trabajo, al comienzo o al final de la jornada, hasta que el menor cumpla diez meses, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cada una, o acumularlo en jornadas completas computándose para su cálculo como una hora diaria. En caso que se opte por la no acumulación en jornadas completas, el/la trabajador/a tendrá derecho a extender el permiso hasta que el menor cumpla doce meses.

p) Fuerza mayor: el/la trabajador/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. El/la trabajador/a tendrá derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

q) Actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos: el/la trabajador/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

r) Permiso climático: Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

A los efectos del presente artículo se entenderá por hospitalización el periodo de estancia en centro hospitalario, con o sin pernocta.

Cuando por los motivos referidos anteriormente el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de su provincia de residencia, el plazo se incrementará en dos días naturales.

El/la trabajador/a vendrá obligado a presentar documentos o justificantes legales o médicos que acrediten la existencia de las circunstancias alegadas para la solicitud de las licencias. En todo caso el disfrute de estas licencias habrá de comunicarse con la mayor antelación posible a la fecha pretendida para dicho disfrute y por los medios más rápidos de que disponga el/la trabajador/a, la duración prevista para cada licencia iniciará su computo el día del hecho causante o el siguiente, a petición del/la trabajador/a.

En caso de los permisos del apartado h) y k) el/la trabajador/a podrá solicitar su disfrute en cualquier momento siempre que se mantenga el hecho causante y sea en días consecutivos. Estos días se podrán fraccionar por mutuo acuerdo entre la Empresa y el/la trabajador/a.

A efectos de lo dispuesto en este artículo se equiparán al cónyuge la pareja de hecho con la que se conviva habitualmente. La acreditación de la existencia de la pareja de hecho o pareja con la que se conviva habitualmente se realizará mediante la presentación de la correspondiente certificación de la inscripción en cualquiera de los registros creados al efecto por Administraciones Públicas en el ámbito nacional o, en su defecto, certificación de convivencia emitida por la Autoridad Pública.

En los supuestos de reducción de jornada que estipula el artículo 37.7 del ET, los/as trabajadores/as tendrán derecho a acumularlo en jornadas completas.

A efectos de las licencias establecidas en el presente artículo las referencias a grado de parentesco se entienden hechas tanto a parentesco por consanguinidad como por afinidad.

En caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho del/la trabajador/a con hijos menores de edad, podrá éste disfrutar de una licencia, con reserva del puesto de trabajo, no superior a un mes, con una retribución económica equivalente al 50% de su salario mensual.

Para los casos de licencias con sueldo no detallados expresamente en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes en cada momento.

B) Licencias sin sueldo:

Para los casos de licencias sin sueldo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes en cada momento.

Artículo 17. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otros límites que los establecidos en el artículo 39 E.T. y tendrá carácter preferentemente voluntario.

No obstante, la asignación de funciones distintas, dentro del mismo Grupo/Familia, que impliquen cambio de departamento deberá ser negociada con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras cuando la misma se prevea que va a superar los tres meses de duración. Si fuera inferior a tres meses se informará previamente y de forma razonada a Representación Legal de las Personas Trabajadoras del centro.

Para el personal de mantenimiento, calidad o energías, el cambio para realizar funciones distintas a aquellas que tenga encomendadas tendrá la consideración de cambio de grupo profesional y movilidad funcional, excepto para aquellos trabajadores/as que adquieran o consoliden la posición de T2 tras la firma del presente convenio cuando sean para realizar funciones de operación, en cuyo caso no tendrán consideración de cambio de grupo profesional ni movilidad funcional.

La Dirección de la Empresa se obligará en todo caso a proveer de la formación necesaria a que haya lugar debido a la movilidad funcional.

Artículo 18. *Movilidad funcional por discapacidad.*

En los supuestos de discapacidad la Empresa procurará, en la medida de lo posible, la adscripción de este personal a funciones o puestos compatibles con dicha discapacidad, con el asesoramiento del Servicio Médico y los/as Delegados/as de Prevención del centro, e informando de ello a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras del mismo. La asignación de un nuevo puesto de trabajo no implicará pérdida de nivel profesional reconocido, percibiéndose la retribución variable del puesto que efectivamente desempeñe con los importes establecidos para el nivel que tenga reconocido el/la trabajador/a.

Artículo 19. *Trabajos de superior e inferior nivel.*

Si un puesto de trabajo es cubierto por uno/a o varios/as trabajadores/as, con abono de diferencia de nivel, durante más de 120 días en el año civil o 160 o más días en un periodo de dos años consecutivos, la Empresa deberá crear y/o cubrir la vacante correspondiente, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 29 sobre cobertura de vacantes.

Se exceptúan para el cómputo de los días los casos en que se cubran los puestos por excedencia con reserva de puesto de trabajo, enfermedad, accidente, nacimiento y cuidado del menor y vacaciones.

No obstante, la Empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras podrán acordar el ascenso automático del/la trabajador/a que haya venido desempeñando esas funciones de nivel superior con percibo de la retribución correspondiente, y siempre que fuera el único candidato.

Artículo 20. *Condiciones económicas de los traslados.*

Los trabajadores/as afectados/as por un cambio de centro de trabajo, instado por la Empresa, que implique la necesidad de cambiar de residencia a otra provincia de forma indefinida, tendrán derecho a:

a) Licencia retribuida de diez días para realizar gestiones particulares en relación con la búsqueda de vivienda y traslado.

b) Abono de 18.804,08 euros brutos, como compensación global por el traslado. Dicha cantidad se abonará de manera prorrateada durante los treinta y seis meses siguientes a la fecha de efectos del traslado.

c) En los casos en los que el traslado se produzca a una ciudad con un coste de vida superior al de la ciudad de origen, adicionalmente a lo recogido en el apartado anterior, se abonará la cantidad de 216,98 euros brutos mensuales, durante los sesenta meses siguientes a la efectividad del traslado.

d) La Empresa abonará a cada trabajador/a diez días de dietas y alojamiento para dos personas en el lugar de destino para realizar las gestiones necesarias relacionadas con su traslado.

e) Concesión, si el afectado lo solicita en el plazo de un año, de un préstamo al tipo de interés Euribor a un año, por un importe máximo de 47.007,67 euros, que se amortizará en el plazo máximo de nueve años desde la fecha de su concesión.

f) Abono de los gastos de mudanza y traslado del/la afectado/a y sus familiares.

Aquellos/as trabajadores/as que habiendo optado por el traslado no consiguieran adaptarse a su nuevo lugar de trabajo durante su primer año de permanencia en éste, podrán solicitar la baja en la Empresa preavisando con un mes de antelación y percibiendo una indemnización compensatoria equivalente a la indemnización legal por despido improcedente.

A la indemnización que le corresponda se le descontará la parte líquida realmente percibida del abono referido en el artículo 20.b).

En aquellos traslados de centro de trabajo situados en distinto municipio, entre los que medie una distancia superior a 15 kilómetros y no suponga un cambio de residencia, si en el plazo máximo de un año, después del traslado definitivo, se comunicara la intención de cambio de residencia a un municipio más cercano, motivado por el traslado, estos/as trabajadores/as percibirán los gastos de mudanza, tendrán derecho a una semana de permiso retribuido, y asimismo podrán solicitar el préstamo en las mismas condiciones del punto anterior.

Asimismo, la Empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras del centro acordarán las acciones formativas necesarias a realizar, para el reciclaje de los/las trabajadores/as que cambien de puesto de trabajo.

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

Respecto a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes.

No obstante lo anterior, si el/la trabajador/a no aceptase la modificación sustancial de las condiciones de trabajo por sentirse perjudicado por la misma, tendrá derecho, dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización compensatoria equivalente a la indemnización legal por despido improcedente.

Artículo 22. *Excedencias.*

Todos los/las trabajadores/as con, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año, tienen derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa, dentro del período de excedencia voluntaria y durante un plazo máximo de tres años, reconocerá al/la trabajador/a fijo-discontinuo/a la conservación a todos los efectos de su número de orden en su escalafón. Una vez agotados los tres años y hasta el período máximo legal de excedencia, ocupará el orden que le corresponda según el número de campañas efectivamente trabajadas.

Aunque el personal fijo discontinuo sólo podrá disfrutar un único período de excedencia en un año, podrá repetir las solicitudes de excedencias hasta un máximo de tres años conservando a todos los efectos su número de orden en su escalafón.

Para lo no contemplado en el presente convenio en materia de Excedencias, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes.

Artículo 23. *Trabajo a distancia.*

Con el objetivo de modernizar la compañía y dar una mayor autonomía en la organización de sus tareas y el cumplimiento de sus objetivos a las personas trabajadoras en ella, las partes acuerdan el establecimiento de modelos adecuados de trabajo que permitan la prestación de la actividad laboral en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa, considerando las partes que esa modalidad de trabajo es idónea para promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

La modalidad de trabajo a distancia será de aplicación a todas las personas empleadas en Heineken España cuyo puesto de trabajo sea susceptible de ser realizado de manera no presencial, según los criterios que la empresa facilitará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras. A tal efecto, la empresa establecerá, en cada momento, la concreción de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados en modalidad de trabajo a distancia, sea cual sea la duración o modalidad de éste. En ningún caso, el trabajo realizado por los equipos comerciales tendrá la consideración de trabajo a distancia, sin perjuicio de que la Compañía facilite los medios necesarios para desarrollar su trabajo.

Para todas las personas y posiciones susceptibles de realizar su trabajo a distancia la empresa suscribirá un acuerdo individual que incluirá todo lo indicado en la normativa actual o futura en relación con el contenido mínimo del referido acuerdo y en concreto lo siguiente: inventario de medios, enumeración de los gastos y forma de compensación de los mismos, horario de trabajo, porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, centro de trabajo asignado, lugar de trabajo a distancia elegido, duración del preaviso para el ejercicio de la reversibilidad, medios de control de la compañía para su actividad en concreto, procedimiento a seguir en caso de dificultades técnicas, instrucciones en términos de protección de datos y de seguridad de la información así como la duración del acuerdo de trabajo a distancia.

Se establecen dos situaciones diferenciadas respecto a las opciones de trabajo a distancia.

a) Trabajo a distancia permanente para las personas residentes en lugares donde la Compañía no cuente con un centro de trabajo. Las personas trabajadoras en régimen de trabajo a distancia permanente percibirán una compensación económica, con base en su no presencia en ningún centro de trabajo, equivalente a 5,18 euros brutos por cada día en régimen de trabajo a distancia.

Adicionalmente estas personas podrán solicitar hasta cinco jornadas de trabajo al año, presenciales, con su manager o equipo.

Igualmente, en aquellos departamentos en los que la organización del trabajo lo permita, y mediante acuerdo con el manager, se podrá flexibilizar/desplazar una hora y media de trabajo a otra franja horaria por el empleado dentro del mismo día.

En este colectivo, se incluirá a las personas que ocupan actualmente las posiciones de Revenue Management y a las personas para las que, en un futuro, la Empresa pudiese establecer algún tipo de sistema que limite la asistencia a su centro de trabajo.

b) Las personas que disfruten de la posibilidad de realizar su trabajo a distancia a pesar de existir centro de trabajo físico, por permitirlo así las características propias de su puesto, a criterio de la Compañía, por tiempo superior al 30% de su jornada en el cómputo de tres meses, tendrán el derecho a percibir la compensación de 4,14 euros brutos diarios por cada día completo de trabajo a distancia.

Para el personal de niveles 9 o superior, con los que según el art 1 del presente convenio la Empresa podrá pactar condiciones diferentes, al tener incluida en su mayor retribución la compensación por desplazamiento al centro de trabajo, éste concepto será el que compense los gastos en los que pueda incurrir por el teletrabajo.

El desempeño de funciones, en cualquier día, a través de las diferentes modalidades de trabajo a distancia resultará incompatible con el derecho a percibir cualquier plus de transporte o manutención, compensación o subvención por el almuerzo. Sin perjuicio de que, si se trabaja presencialmente de manera parcial, cuando la parte proporcional de tiempo de trabajo presencial coincida con el horario de comida, se percibirá la manutención.

Adicionalmente, los trabajadores que desarrollen cualquier modalidad de prestación de servicios no presencial (trabajo a distancia y/o teletrabajo) tendrán los mismos derechos que los trabajadores que prestan servicios en alguno de los centros de trabajo de la Empresa.

CAPÍTULO III

Ingresos y ceses

Artículo 24. *Ingresos.*

Para las nuevas contrataciones el personal deberá estar en posesión como mínimo de:

- Para puestos en los que exista titulación reglada: titulación de Ciclo formativo de grado medio o equivalente.
- Para puestos de carretillero: permiso de conducción y experiencia, con prevalencia de formación.
- Para el resto de puestos: FP1 o su equivalente, con prevalencia de quienes tengan titulación de ciclo formativo de grado medio o su equivalente.

A) Personal fijo.

La cobertura de plazas vacantes de personal de carácter indefinido a tiempo completo se regirá por las siguientes reglas:

1. Los puestos de Nivel 9 o superior, personal de Grupo/Familia comercial y personal de marketing, auditores, apoderados/as y secretarios/as de dirección serán de libre designación por la Empresa.
2. Para cubrir cualquier otra vacante de puestos no contemplados en el párrafo anterior se estará a lo dispuesto en el artículo 29 sobre cobertura de vacantes.

B) Personal fijo-discontinuo.

1. El personal con la consideración de fijo-discontinuo, tendrá regulados sus derechos y obligaciones, ingreso, cese y escalafones por lo dispuesto en el presente convenio; y, en su defecto, por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.
2. El contrato por tiempo indefinido de fijo-discontinuos se concertarán para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la Empresa.
3. Los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as que permanezcan en alta en la Empresa en su condición de fijos discontinuos más de 315 días naturales, incluido el correspondiente período de vacaciones, dentro del año natural (1 de enero a 31 de diciembre), con independencia de la duración de la jornada de trabajo, pasarán automáticamente a ser trabajadores/as fijos/as de carácter continuo.

a. Escalafones:

Se establecen dos tipos de escalafones por centro:

a) Escalafón general: integrado y ordenado por antigüedad para la cobertura de aquellos puestos que no exijan alguna de las especialidades que dan lugar a escalafón propio en términos del apartado siguiente;

b) Escalafones de especialidades: se podrá establecer un escalafón propio para cada una de las siguientes especialidades donde exista o se acuerde su creación:

- Cocimiento.
- Fermentación.
- Bodega y filtro.
- Cervecería.
- Operario de envasado.
- Almacenes.
- Carretillas.
- Mantenimiento mecánico y/o eléctrico.
- Sala de máquinas/energía.
- Administrativos.
- Laboratorio/calidad.
- Mecatrónico.
- Instrumentista.

El personal se integrará en cada uno de estos escalafones de especialidades con arreglo a los siguientes criterios:

- Puestos desempeñados en campañas anteriores, así como el grado de desempeño, no siendo requisito imprescindible.
- Especialidad que tiene reconocida, mediante titulación académica o profesional o carné homologado en su caso.
- Capacidad y aptitud para desempeñar funciones de la especialidad.
- Cursos de formación o especialización realizados en la Empresa.

El orden de ingreso en el escalafón de la especialidad será por orden del escalafón general, en el caso de existir, y se posicionará en el último lugar de especialidad para el caso de existir este último.

A partir del día de la firma del presente convenio se incorporará un criterio de mérito y capacidad que podrá influir en el orden de llamamiento de los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as.

- i. El criterio de mérito deberá ser objetivo y medible.
- ii. Si se da 1 evaluación negativa en una campaña, podrá suponer la pérdida de una posición en el orden de llamamiento.

b. Ingresos.

Los llamamientos se producirán teniendo en cuenta en primer lugar el orden en el escalafón de la especialidad si existiera en el Departamento al que corresponde el puesto a cubrir y si no existiera dicho escalafón de especialidad, se ingresará por el orden en el escalafón general.

Los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as en período de inactividad tendrán preferencia para cubrir cualquier necesidad de contratación temporal que existiera o pudiera surgir, siempre que tengan experiencia en el puesto a cubrir y respetando el orden del escalafón correspondiente. Esta contratación temporal en ningún caso extinguirá la relación contractual fija discontinua, que se mantendrá sin cambio una vez finalizada la temporal.

El período de esta contratación temporal no computará a los efectos de la adquisición de la condición de fijo a tiempo completo prevista en el artículo 24.B).3.

El periodo trabajado con contratos de sustitución y por circunstancias de la producción computará para el cálculo de la indemnización que corresponda para los contratos fijos discontinuos, según la normativa vigente en cada momento. De dicha indemnización se detraerá el importe que, en su caso, se haya percibido por la finalización de los contratos de duración determinada indicados.

Con objeto de respetar en la medida de lo posible la no distorsión tanto en el orden de ingreso como en el de ceses de los distintos escalafones, el/la trabajador/a fijo/a discontinuo/a contratado con carácter temporal en periodo de inactividad podrá optar, cuando le corresponda su incorporación como fijo discontinuo conforme al escalafón, por:

1. Resolver la relación temporal comunicándolo a la Empresa cuando esta le notifique su incorporación como fijo discontinuo; a estos efectos no será aplicable el preaviso regulado en el artículo 27.

2. Mantener el contrato temporal hasta su finalización.

En cualquier de los dos casos anteriores, una vez finalizada la contratación temporal, el trabajador/a fijo/a discontinuo/a mantendrá el orden de escalafón que tenía antes de dicha contratación, y ésta no afectará a los derechos consolidados hasta ese momento.

El personal que no pueda incorporarse por encontrarse en situación de Incapacidad Temporal (I.T.) o situación de nacimiento y cuidado de menor, conservará su número de orden y derechos a todos los efectos.

El personal fijo-discontinuo podrá participar en las pruebas que se realicen para cubrir plazas vacantes en los términos regulados en el artículo 29 de este convenio.

C) Personal con contratos de naturaleza temporal.

La contratación y cese del personal con cualquier contrato de naturaleza temporal se ajustará a lo dispuesto a la legislación vigente, así como a lo establecido en este convenio.

El contrato de sustitución se utilizará atendiendo al principio de causalidad.

Se podrá utilizar la contratación a través de Empresas de trabajo temporal sólo con carácter subsidiario para cubrir necesidades coyunturales no permanentes, por el tiempo mínimo imprescindible y fundamentalmente para puestos de oficio o de especialidad que requieren de trabajadores/as con la titulación específica y siempre que no existan fijos/as discontinuos/as con los requisitos necesarios y en situación de no actividad en la Empresa.

Artículo 25. *Cese e indemnización del personal fijo-discontinuo.*

1. Cese:

La finalización de los trabajos será comunicada por la Empresa a cada trabajador/a con, al menos, cinco días laborables de antelación.

Cuando la terminación de los trabajos de este personal se produzca escalonadamente en el tiempo y en el número de los/as trabajadores/as, la Empresa deberá respetar que los ceses sean por orden inverso al de ingreso en dicha campaña; de modo que los primeros en ingresar, en esa campaña, serán los últimos en cesar en el trabajo.

No obstante, se establece un plazo de tolerancia, de hasta siete días, en el orden para las bajas en la Seguridad Social de los fijos discontinuos, siempre que el retraso en la baja venga motivado por el disfrute de vacaciones pendientes al final de su período de trabajo, en cuyo caso, el tiempo que permanezca en alta por el retraso no computará a efectos de número y posición en el escalafón. Esta alteración en el orden de salida no podrá ser considerada como despido.

2. Indemnización por cese:

Este personal percibirá anualmente y en concepto de indemnización por cese, el importe de 6,35 días de Salario día, incrementándose dicha indemnización en 1,05 día más de Salario día por cada mes o fracción de mes que exceda de los tres primeros trabajados de cada año civil. Igualmente, percibirán el 53% del Salario día por el sábado y el domingo devengados en la semana del cese.

Artículo 26. *Período de prueba.*

Se establece un periodo de prueba de seis meses para los Titulados de Grado Superior y Grado Medio y de dos meses para el resto.

Si durante el periodo de prueba, se produjera la resolución de la relación laboral, se dará conocimiento al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

El período de prueba se reflejará expresamente en cada contrato de trabajo.

Artículo 27. *Baja voluntaria.*

Todo/a trabajador/a de la Empresa, podrá causar baja libremente, solicitándolo a la Dirección con cinco días naturales de antelación si se trata de personal no cualificado y con quince días el resto, salvo directores, titulados, jefes y comerciales que será con treinta días de antelación.

CAPÍTULO IV

Clasificación y formación profesional, cobertura de vacantes y ascensos

Artículo 28. *Clasificación profesional.*

El sistema de clasificación profesional quedará definido de la siguiente forma:

Grupos:

Tres Grupos profesionales o Familias, dentro de los cuales se agrupan las funciones que se consideran homogéneas, concretamente:

1. Soporte.
2. Comercial.
3. Producción.

Niveles:

Niveles transversales, iguales para los 3 Grupos Profesionales, en función de las capacidades, complejidad, autonomía y responsabilidad, definidos en anexo III.

Se creará antes del 31 de diciembre de 2025 una Comisión de Clasificación Profesional paritaria de 6 miembros por cada parte, para resolver consultas y recibir propuestas de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y los empleados sobre las posiciones reguladas de acuerdo a la Clasificación Profesional definida en el convenio. En el seno de dicha Comisión, la Representación de la Empresa, cuando sea solicitado, argumentará documentalmente cuales son las funciones de cada puesto que motivan el nivel designado para el mismo.

La Empresa facilitará anualmente la información de adscripción de puestos de convenio y Fuera de Tablas a niveles en dicha Comisión, además de en la Comisión de Igualdad.

La Empresa informará en el seno de esa Comisión, previamente a su implementación, de la creación de nuevos puestos de trabajo, así como los cambios de grupo o familia y/o nivel asignado respecto de los puestos de trabajo ya existentes.

Artículo 29. Cobertura de vacantes y ascensos.

1. Definición de vacante: A estos efectos, se considera vacante la existencia de un puesto de trabajo de los referidos en el artículo 24.a).2. del convenio, cuya cobertura responda a necesidades Empresariales de carácter indefinido.

2. La Empresa dará preferencia a la promoción interna como criterio principal en los procesos de cobertura de vacantes a que se refiere el artículo 24.a).2 siempre que se cumplan con los requisitos establecidos en cada convocatoria y los criterios de selección.

3. Los procesos cobertura de vacantes se iniciarán con la publicación de la convocatoria, la cual será facilitada a la Representación legal de los Trabajadores, en la que se especificarán:

- a) Los requerimientos y el perfil del puesto a cubrir.
- b) Las normas que regularán el proceso de selección.
- c) Las pruebas a realizar durante el mismo.
- d) Los criterios de selección a los que se refiere el apartado anterior.

4. Los procesos para la cobertura de las vacantes en el área de producción, logística y soporte en las fábricas, que no sean de libre designación, se regirán por los siguientes criterios:

a) Se iniciará un periodo de información y consulta con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras sobre la convocatoria de vacantes con el contenido establecido en el punto anterior, de duración no inferior a siete días naturales. Pudiendo emitir informe previo no vinculante como máximo hasta tres días antes del inicio establecido por la Empresa para el inicio del proceso.

b) Una vez finalizada la consulta la Empresa hará pública la convocatoria.

c) La Representación Legal de las Personas Trabajadoras podrá designar a 2 representantes de los trabajadores que podrán estar presentes y participar en la valoración de los tres primeros criterios del proceso, sin que su incomparecencia suspenda los mismos.

d) Se valorarán los 4 criterios de selección definidos a continuación. Cada uno de ellos tendrá una puntuación que se detalla a continuación:

– Formación: se tendrá en cuenta si el/la candidato/a cumple con la formación requerida en el perfil de la vacante: 20%, con el siguiente orden de puntuación:

- Formación en Grado Superior o FPII de las especialidades acordes al puesto: 20 puntos.
- Formación en Grado Medio o FPI de las especialidades acordes al puesto: 15 puntos.
- Formación en Grado Superior o FPII de otras especialidades: 10 puntos.
- Formación en Grado Medio o FPI de otras especialidades: 5 puntos.
- Formación universitaria reglada: de valorarse quedará encuadrada en alguno los criterios anteriores.

– Experiencia previa en las funciones propias de la vacante mediante la acreditación del tiempo real dedicado al desempeño en la Compañía de las citadas funciones. 20%.

– Prueba técnica y/o polivalencia contrastada mediante un examen o prueba técnica práctica diseñada por la Empresa para valorar el nivel de desempeño real de los/as candidatos/as en el puesto de trabajo a cubrir. 30%. En los supuestos de combinar una prueba teórica y otra práctica, cada una de ellas puntuará un 15%.

– Entrevista con el/la Jefe/a del departamento al que corresponda la vacante y el/a Jefe/a de RRHH donde, además, se valorarán factores de motivación, actitud, expectativas profesionales, iniciativa, trabajo en equipo, etc. 30%.

e) En el momento de la publicación de la cobertura, se proporcionará a los candidatos una relación clara, precisa y completa, con una descripción detallada de los

conocimientos y contenidos que serán objeto de evaluación, así como la forma de acceder a ellos.

f) Se reconocerá una bonificación de 0,5 puntos por cada 365 días cotizados en la empresa, con un máximo de 10 puntos.

g) Se considerará aprobado al personal que haya superado las pruebas con una valoración de al menos el 60 sobre 100.

h) La Empresa se compromete a ofrecer al personal los cursos de cualificación oportunos.

Artículo 30. *Plantilla y escalafones.*

1. Plantilla.

La Dirección de la Empresa confeccionará el listado de la plantilla actualizada de la Empresa y de cada centro de trabajo con la siguiente información:

- Grupo profesional y nivel.
- Posición y departamento.
- Antigüedad en el nivel.
- Antigüedad en la Empresa y tiempo trabajado para los fijos discontinuos.

El listado de la plantilla se redactará cada año y no tendrá efecto alguno contrario a la situación y derechos adquiridos por todos y cada uno de los/as trabajadores/as, que, como fijos/as y fijos/as discontinuos/as, formen parte de la Empresa.

Se entregará en el mes de enero de cada año a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras de cada centro y al Comité Intercentros, en formato electrónico, informando de forma razonada las necesidades reales de cada centro y de la Empresa en su conjunto.

El/la trabajador/a y/o la Representación Legal de las Personas Trabajadoras podrán reclamar al objeto de subsanar cualquier error u omisión. Caso de ser denegada su petición por la Dirección, podrá acudir ante la jurisdicción social correspondiente, formulando las alegaciones que estime oportunas.

2. Escalafones de personal fijo discontinuo.

La Empresa redactará y entregará anualmente a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras los escalafones de personal fijo discontinuo por Centro de trabajo, con la siguiente información:

- Grupo profesional y nivel.
- Posición.
- Antigüedad en el nivel.
- Antigüedad en la Empresa como fijo discontinuo.
- Orden de puntuación en la posición o nivel según el año anterior.

La Dirección de la Empresa publicará anualmente los escalafones de personal fijo discontinuo antes del 1 de febrero para conocimiento del personal y de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras. El/la trabajador/a y/o la Representación Legal de las Personas Trabajadoras podrán reclamar al objeto de subsanar cualquier error u omisión.

Caso de ser denegada su petición por la Dirección, podrá acudir ante la jurisdicción social correspondiente, formulando las alegaciones que estime oportunas.

Se remitirá copia de los escalafones de fijos discontinuos a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras de cada centro y al Comité Intercentros, en formato electrónico.

Artículo 31. *Formación profesional y continua.*

1. Objeto y finalidad.

La formación es un objetivo estratégico para aumentar tanto la empleabilidad y promoción profesional de los/as trabajadores/as, como la productividad y competencia de la Empresa.

En Heineken España tiene carácter prioritario y esencial el desarrollo y actualización de las capacidades profesionales de sus trabajadores/as, con el fin de contribuir a la determinación y mejora de sus cualificaciones y competencias, promoviendo la adquisición y actualización de conocimientos a través de la formación.

Para ello, la Empresa se compromete a instrumentar planes de formación dotados de acciones formativas orientados hacia las necesidades de cualificación que requieren los procesos productivos de la Empresa y los propios del mercado en el que opera, así como en materia de seguridad y salud en el trabajo. Así mismo, se compromete a fomentar la formación profesional y continua de todos/as los/as trabajadores/as con participación de la Representación Legal de estos/as.

Los fines del sistema de formación profesional tendrán como objetivos principales:

- a) Favorecer la formación a lo largo de la vida laboral de los/as trabajadores/as para mejorar sus competencias profesionales, así como su desarrollo profesional y personal.
- b) Proporcionar a los/as trabajadores/as las competencias, conocimientos y prácticas adecuados para atender las necesidades de la empresa y de el/la trabajador/a.
- c) Mejorar la empleabilidad de todos los/as trabajadores/as, especialmente de los/as fijos/as discontinuos/as.
- d) Promover que las competencias profesionales adquiridas por los/as trabajadores/as, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

2. Impulso y promoción de la formación.

La negociación colectiva será el instrumento de desarrollo del sistema de formación profesional, así como la participación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en el diseño, planificación y programación de la oferta formativa dirigida a los/as trabajadores/as de Heineken España.

Los planes de formación podrán ser promovidos tanto por la Dirección de la Empresa como por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en las distintas Comisiones mixtas de los distintos centros de trabajo y por la Comisión Mixta Nacional de Formación de Heineken España.

La Empresa dispondrá un sistema para recoger toda la información acerca de las actividades formativas que se desarrollen en todos los centros de trabajo, que permita un seguimiento, actualizándose permanentemente toda la información sobre la formación.

3. Requisitos de los planes.

Las propuestas de Planes de Formación deberán especificar los siguientes puntos:

- a) Objetivos y contenido del Plan de Formación y de las acciones a desarrollar.
- b) Colectivo destinatario por categorías o grupos profesionales y número de participantes.
- c) Calendario tentativo de ejecución.
- d) Lugar de impartición de las acciones formativas.

Como condición indispensable para su aprobación, deberá posibilitarse capacidad organizativa, técnica y económica para su realización.

Las organizaciones signatarias establecerán los procedimientos y competencias para la colaboración en el desarrollo de dichas acciones de formación y cualificación profesional.

4. Instrumentos de colaboración y funciones.

Para la colaboración en los aspectos recogidos en los apartados anteriores, la Empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras acuerdan crear las Comisiones mixtas de formación en los centros de trabajo y una Comisión mixta nacional de formación compuesta paritariamente por 6 miembros del Comité Intercentros y la Empresa, que contribuirá al desarrollo de todo tipo de actividades formativas, de prospección y orientación, encaminadas a fomentar la cualificación de los/as trabajadores/as y su adaptación a las necesidades de la Empresa.

Dicha Comisión propondrá planes de formación y participará en el establecimiento de criterios orientativos para su elaboración en las siguientes materias:

- a) Propuesta de prioridades con respecto a las iniciativas de formación a desarrollar en la Empresa.
- b) Orientación respecto a los colectivos de trabajadores/as destinatarios/as de las acciones.
- c) Identificación de los centros afectados por la impartición de la formación.
- d) Régimen de los permisos individuales de formación que, en todo caso, deberá ajustarse a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.
- e) Analizar los planes acordados en los centros de trabajo.
- f) Ayudar a detectar las necesidades de formación por puesto de trabajo, cualificación profesional, promoción, etc.

La CMNF se dotará de los instrumentos necesarios para garantizar la información, difusión y promoción de los derechos y obligaciones de la Empresa y de los/as trabajadores/as en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como de los programas de actuación que se lleven a cabo en todo lo referente en materia de formación.

No obstante, en cada centro de trabajo se creará una Comisión Mixta de Formación, constituida por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa y/o Delegados/as de Personal, que estudiará y propondrá los Cursos de formación a impartir anualmente para todo el personal, para formación profesional, ocupacional y reciclaje. Esta Comisión podrá confeccionar su propuesta anualmente y posteriormente la elevará a la Comisión Mixta Nacional de Formación.

La Comisión Mixta de Formación de Centros estará constituida de la siguiente manera:

- En Centros de menos de 50 trabajadores/as: Un representante de los/as trabajadores/as.
- En Centros de 50 o más trabajadores/as: Tres representantes de los/as trabajadores/as.

La Comisión de Centro se reunirá semestralmente, para llevar el seguimiento y velar por el cumplimiento de los cursos programados. Si por cualquier causa, una de las partes lo considerase conveniente y así lo solicitase, deberá reunirse la Comisión, aunque no haya transcurrido el semestre desde la última reunión. Las reuniones podrán celebrarse por medios telemáticos siempre que ambas partes estén de acuerdo.

Igualmente, las Comisiones de Formación podrán acordar aquellas acciones formativas necesarias no relacionadas directamente con los puestos de trabajo. (Estudios formación profesional, etc.) En este caso la formación se llevará a cabo fuera del horario de trabajo, salvo que se realicen mediante permisos individuales de formación (PIF).

5. Desarrollo y condiciones de la formación.

Podrá participar en la formación todo el personal fijo, fijo-discontinuo y con contrato temporal que lo desee, siempre que reúna los requisitos que se acuerden para dicha formación.

Los cursos que se programen serán de 2 tipos:

- a) Los que tiendan a formar o capacitar al personal, a la vista de las necesidades actuales o futuras en su puesto de trabajo.
- b) Los que tienden a una formación permanente que capaciten para optar en su día a las vacantes que pudieran producirse.

Los cursos a impartir se llevarán a cabo dentro de las horas de trabajo y el coste de los mismos será por cuenta de la Empresa. Como regla general la formación de los/as fijos/as discontinuos/as se impartirá durante el período de actividad en la Empresa, salvo las excepciones en periodos de inactividad que así se acuerde. Previamente a la realización de los cursos de formación en cada centro se informará a la Comisión de Centro y a la CMNF de los participantes, fecha, horario, lugar de realización, material pedagógico, etc.

La Empresa se compromete a dar las facilidades necesarias para poder asistir a los cursos al personal seleccionado, así como llevar a cabo las sustituciones o cambios pertinentes.

En aquellos casos en que no sea posible la realización de los cursos dentro de la jornada laboral, serán compensadas en los mismos términos previstos para las horas extraordinarias en este convenio, debiéndose respetar los descansos obligatorios entre jornadas legalmente establecidos.

Las partes se comprometen a informar y desarrollar el derecho individual de formación de los/as trabajadores/as establecido en la legislación vigente, facilitando la aplicación de los permisos individuales de formación recogidos en los acuerdos nacionales.

Las partes velarán por el cumplimiento de los objetivos formativos de las prácticas académicas y de las prácticas no laborales (becarios).

La realización de cursos no supondrá merma en los haberes de los participantes, por lo que se abonará en nómina la misma retribución, tanto en conceptos fijos como variables que le corresponda durante la realización del curso.

CAPÍTULO V

Sistema retributivo

Artículo 32. *Estructura salarial.*

Las retribuciones de los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio se clasifican en los siguientes grupos y conceptos:

- A. Percepciones salariales:
 1. Salario.
 2. Complementos:
 - a) Personales:
 1. Condiciones o compensaciones particulares.
 - b) De puesto de trabajo:
 1. Plus de nocturnidad.
 2. Plus de tarde.

3. Plus de jornada Ininterrumpida.
 4. Plus de escalonamiento de jornada.
 5. Plus de Cuarto o Quinto turno y Calendario Especial.
 6. Plus de prolongación de jornada nocturna.
- c) De cantidad y Calidad de trabajo:
1. Incentivos Comerciales y/o Comisiones por Ventas.
 2. Incentivo de vacaciones.
 3. Horas Extraordinarias.
 4. Trabajos en sábados, domingos y Festivos.
 5. Variable vinculado a objetivos.
- d) De vencimiento periódico superior a un mes:
1. Pagas extraordinarias.
- B. Percepciones no salariales:
1. Plus de transporte.
 2. Dietas.
 3. Gastos de representación.
 4. Kilometraje.
- C. Complemento de las prestaciones por incapacidad temporal y nacimiento y cuidado del menor.

Artículo 33. *Salario.*

1. Salario.

Se establecen los siguientes salarios para los distintos niveles a percibir por cada día natural. Estos importes se cobrarán proporcionalmente en los supuestos de contrato a tiempo parcial:

Niveles salariales	Salario anual	Salario día
9	46.580,00	93,16
8	45.205,00	90,41
7	42.410,00	84,82
6	37.745,00	75,49
5	35.720,00	71,44
4	29.445,00	58,89

2. Condición más beneficiosa.

Los/as trabajadores/as que vinieran percibiendo un salario superior al que les corresponda en función del Nivel de adscripción según los nuevos criterios de clasificación profesional, consolidarán, como condición más beneficiosa a título individual, el salario que perciban a la fecha de la firma del presente convenio, percibiendo la diferencia mediante un complemento personal que será revalorizable con los incrementos de convenio, no compensable ni absorbible, se percibirá en todas las pagas, incluidas las extraordinarias y formará parte del salario pensionable a efectos del plan de pensiones.

3. Salario de entrada.

Debido a la complejidad del proceso productivo, de la labor comercial específica y de la organización interna de esta Compañía, con carácter general, el personal de nuevo ingreso necesita estar cierto tiempo realizando el trabajo para poder adquirir la experiencia, formación y rendimiento necesarios para un adecuado desarrollo de las funciones profesionales que integran el puesto de trabajo y el nivel profesional.

Por esta razón, se acuerda que dicho personal de nuevo ingreso percibirá durante los primeros años de prestación de servicios, un salario porcentualmente inferior al salario de referencia del Nivel que le corresponda en los siguientes términos:

- 80% del salario los primeros doce meses.
- 85% del salario los siguientes doce meses.
- 90% del salario los siguientes doce meses.
- 95% del salario los siguientes doce meses.

Consolidando el 100% de la retribución del nivel a partir de ese momento.

Lo dispuesto en el apartado anterior podrá ser de aplicación en casos de promoción interna, por cuanto resulta necesaria la adquisición de la experiencia, formación y rendimiento requeridos para desarrollar adecuadamente las funciones profesionales y capacidades exigidas, en los siguientes casos, sin que ello pueda suponer en ningún caso reducción de la retribución previa a la promoción:

- Cuando un/a trabajador/a promocióne a un puesto de otro Grupo Profesional y al menos 2 niveles de diferencia con su nivel de origen.
- Cuando el/la trabajador/a promocióne dentro del Grupo Comercial 2 o más niveles desde el Nivel 4.

Lo contemplado en el presente artículo no será de aplicación a quienes accedan con Nivel 4, para quienes se reconocerá el 90% de salario los primeros doce meses y la consolidación del 100% de la retribución a partir de ese momento.

Artículo 34. Complementos personales.

Condiciones o compensaciones particulares.

Artículo 35. Complementos de puesto de trabajo.

1. Plus de nocturnidad.

A todo el personal que trabaje entre las 23.00 horas y las 7.00 horas o entre las 22,00 horas y las 6,00 horas, se le abonará por cada hora trabajada un Plus equivalente a:

Niveles salariales	Plus nocturnidad
9	4,42
8	4,42
7	4,02
6	3,49
5	3,21
4	2,59

Quien en el turno de noche trabaje cuatro horas o menos percibirá este plus por las horas realmente trabajadas en dicho turno, y si trabaja más de cuatro horas en el turno de noche lo percibirá por la jornada completa.

2. Plus de Tarde:

A todo el personal a turnos que trabaje entre las 15.00 horas y las 23.00 horas o entre las 14,00 horas y las 22,00 horas, se le abonará por cada hora trabajada un Plus equivalente a:

Niveles salariales	Plus tarde
9	2,20
8	2,20
7	2,00
6	1,75
5	1,61
4	1,29

Quien en el turno de tarde trabaje cuatro horas o menos percibirá este plus por las horas realmente trabajadas en dicho turno, y si trabaja más de cuatro horas en el turno de tarde lo percibirá por la jornada completa.

3. Plus de Jornada Ininterrumpida.

El importe por día efectivamente trabajado en régimen de jornada ininterrumpida previsto en el artículo 7.2 del capítulo II, es de:

Niveles 7, 8 y 9.	13,77
Nivel 6.	11,93
Niveles 4 y 5.	11,63

4. Plus de Escalonamiento de Jornada:

El importe de este Plus según lo regulado en el artículo 8.2 del capítulo II es de 10 euros por cada hora de adelanto o atraso.

5. Plus de 4.º y 5.º Turno y calendario especial:

El importe de este Plus según lo regulado en el artículo 7.4 del capítulo II es de:

Niveles salariales	Plus 4.º y 5.º Turno y Cal Espec
9	194,67
8	186,89
7	179,08
6	171,31
5	163,53
4	150,13

6. Plus de Prolongación de jornada nocturna:

El importe de este Plus, correspondiente a cuatro horas de reducción de la jornada nocturna según lo regulado en el artículo 7.3 del capítulo II, es de:

Niveles salariales	Plus Prol. Jor. Noc.
9	162,24
8	155,26
7	148,31
6	141,39
5	134,43
4	120,63

Artículo 36. *Complementos de calidad o cantidad de trabajo.*

1. Incentivos comerciales y/o comisiones por ventas:

Los incentivos comerciales son aplicables solo a los empleados de posiciones comerciales siendo estas las directamente relacionadas con la actividad comercial dentro de la organización de Heineken España, que tienen impacto directo en los resultados de Ventas (responsabilidad e impacto directo sobre Volumen, Contribución Bruta o Cuota de mercado) y/o realizan actividad comercial desde la función de vender, negociar condiciones comerciales y ejecutar en el punto de venta.

Los incentivos se determinarán de acuerdo con la política establecida por la Empresa para estas materias, conforme a los siguientes términos, y siempre que se cumpla con los requisitos del párrafo anterior:

(i) Para las personas que ocupan una posición de Nivel 4 dentro del grupo comercial se reconocerá un incentivo de hasta 9.500 euros anuales.

(ii) Para las personas que ocupan una posición de Nivel 7 u 8 dentro del grupo comercial se reconocerá un incentivo de hasta 12.265 euros anuales.

Las partes acuerdan expresamente que los incentivos establecidos en el presente artículo no serán objeto de actualización y revisión con las revisiones salariales.

La Empresa se compromete a analizar las sugerencias y observaciones o propuestas previas que pudiera aportar al respecto el Comité Intercentros.

2. Incentivo de vacaciones:

El importe de este incentivo según lo regulado en el artículo 14.7 del capítulo II es de 23,73 euros brutos/día.

3. Horas extraordinarias.

El importe a percibir por cada hora extraordinaria según lo regulado en el artículo 10 del capítulo II es de:

a) Horas extraordinarias en días laborables:

Niveles salariales	Horas ext. D.lab SD	Horas ext. D.lab CD
9	32,46	21,70
8	31,05	20,80
7	29,64	19,86

Niveles salariales	Horas ext. D.lab SD	Horas ext. D.lab CD
6	28,26	18,92
5	26,87	18,02
4	24,12	16,16

b) Horas extraordinarias en días no laborables:

Niveles salariales	Horas ext. D.N.lab SD	Horas ext. D.N.lab CD
9	40,51	28,97
8	38,83	27,82
7	37,09	26,65
6	35,35	25,49
5	33,62	24,31
4	30,15	22,36

4. Festivos:

El importe a percibir por cada festivo trabajado según lo regulado en el artículo 11 del capítulo II es de:

Niveles salariales	Festivo CD	Festivo SD
9	231,73	324,45
8	222,49	310,54
7	213,19	296,64
6	203,94	282,72
5	194,67	268,81
4	178,72	241,24

5. Retribución variable vinculada a objetivos:

Todo el personal de la Empresa de Producción, Soporte y Comercial, excepto el personal con condiciones salariales superiores a que se refiere el artículo 1.4 del presente convenio colectivo, tendrá derecho a una retribución variable, no consolidable, cuyo importe total dependerá del nivel de consecución del objetivo del EBIT fijado por la compañía para cada uno de estos años con tres grados de consecución (Mínimo/Target/Extra-target), así como objetivos de área/departamento e individuales, que sean medibles objetivamente y alcanzables.

Para los años 2025 a 2028, siempre que se alcance el nivel mínimo de EBIT, los porcentajes de devengo de variable serán:

Mínimo: del 0,3% al 2,3% sobre salario de tabla de cada nivel.

Target: del 0,5% al 4,6% sobre salario de tabla de cada nivel.

Extra-Target: del 0,8% al 6,8% sobre salario de tabla de cada nivel.

Estos objetivos y su valoración se determinarán de acuerdo con la política establecida por la Empresa, si bien se compromete a analizar las sugerencias y observaciones o propuestas previas que pudiera aportar al respecto la Representación Social.

El abono se realizará, en su caso, dentro del primer trimestre del año siguiente al que corresponda.

Las partes muestran su compromiso con el problema del absentismo, así como la protección y garantía de los/las empleados/as en situación de incapacidad temporal y su voluntad de que se haga un uso adecuado de las garantías a este respecto establecidas en el presente convenio. En este sentido, la Empresa podrá:

- (i) Establecer objetivos vinculados a absentismo.
- (ii) Establecer el no devengo de la parte proporcional de la retribución variable regulada en el presente artículo correspondiente a los periodos de incapacidad temporal (baja) por contingencias comunes.

Los objetivos y resultados oficiales de los indicadores para el devengo de la retribución variable se comunicarán documentadamente a la Representación Social dentro del primer trimestre de cada año.

Artículo 37. *Pagas extraordinarias.*

Todo el personal de la Empresa disfrutará de 4,5 pagas extraordinarias que se abonarán en las nóminas de los meses de enero, marzo, junio, agosto y noviembre, y consistirán cada una de ellas en treinta días de salario excepto la correspondiente al mes de enero que consistirá en quince días de salario, cuyo devengo corresponde desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Para tener derecho a percibir el importe íntegro de estas pagas extraordinarias, será necesario estar al servicio de la Empresas los doce meses consecutivos anteriores a la fecha de hacer efectiva cada una de ellas. Las pagas se devengarán por doceavas partes, computándose como meses completos la fracción residual inferior a treinta días. El personal con contrato temporal percibirá la parte proporcional a los días de alta en la Empresa.

No obstante, lo dispuesto en los párrafos anteriores todo el personal podrá optar individualmente por percibir las 4,5 pagas extras entre las 12 mensualidades.

En el abono o liquidación de las pagas extraordinarias a los fijos discontinuos se deben computar como meses completos la fracción residual inferior a treinta días, y no por la parte proporcional a los días de alta, sin que eso signifique que se pueda computar más de una doceava parte en un mismo mes, independientemente de los días trabajados en dicho mes.

Artículo 38. *Complemento de las prestaciones por incapacidad temporal y nacimiento y cuidado del menor.*

1. Situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional, accidente laboral y nacimiento o acogimiento de hijo.

Todo el personal afectado por este convenio, en caso de encontrarse en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional, accidente laboral y nacimiento o acogimiento de hijo, percibirá desde el primer día de ausencia justificada un complemento hasta alcanzar el 100% de la retribución que viniera percibiendo en su jornada normal de trabajo y, en cuanto a los conceptos variables, el promedio de lo percibido por estos conceptos en los doce meses anteriores (excluyendo los conceptos variables de devengo y/o abono superior al mes –sin perjuicio de su abono en la periodicidad y fecha que corresponda–, las retribuciones por horas extraordinarias y por trabajos en sábados, domingos y festivos extraordinarios, así como la compensación económica por no reducción de jornada nocturna. Se excluirán del cómputo los meses en que haya existido una baja por I.T. o situación de nacimiento y cuidado de menor).

Durante los tres primeros días de cada período de ausencia justificada, el 100% de dichas retribuciones (conceptos fijos y variables) será a cargo de la Empresa.

2. Situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, ausencia médica justificada sin baja excepto las promovidas por los servicios médicos por situaciones derivadas del desarrollo del trabajo, o accidente no laboral.

Todo el personal afectado por este convenio, en caso de encontrarse en situación de enfermedad común, ausencia médica justificada sin baja excepto las promovidas por los servicios médicos por situaciones derivadas del desarrollo del trabajo, o accidente no laboral:

a) Durante las tres primeras bajas o ausencias médicas justificadas sin baja, excepto las promovidas por los servicios médicos por situaciones derivadas del desarrollo del trabajo, en un periodo de referencia de doce meses anteriores a contar desde el primer día de la última baja o ausencia médica justificada sin baja, percibirá un complemento hasta alcanzar el 100 % de la retribución que viniera percibiendo en su jornada normal de trabajo y, en cuanto a los conceptos variables, el promedio de lo percibido por estos conceptos en los doce meses anteriores (excluyendo los conceptos variables de devengo y/o abono superior al mes –sin perjuicio de su abono en la periodicidad y fecha que corresponda–, las retribuciones por horas extraordinarias y por trabajos en sábados, domingos y festivos extraordinarios, así como la compensación económica por no reducción de jornada nocturna). Se excluirán del cómputo los meses en que haya existido una baja por nacimiento de hijo.

b) A partir de la cuarta baja o ausencia médica justificada sin baja, excepto las promovidas por los servicios médicos por situaciones derivadas del desarrollo del trabajo en un periodo de referencia de doce meses anteriores a contar desde el primer día de la última baja o ausencia médica justificada sin baja: no percibirá ningún complemento. No obstante, esta limitación podrá ser revisable por los servicios médicos de la empresa (quienes valoraran si es una intervención quirúrgica con hospitalización, una recaída de un proceso previo o no, si es una enfermedad crónica, y/o una patología grave), a propuesta del/la empleado/a.

A los efectos de lo previsto este apartado 2, las recaídas no serán consideradas nuevos procesos de baja.

Artículo 39. *Percepciones no salariales.*

1. Plus de Transporte:

Se establece un Plus de transporte de 4,14 euros brutos para todos los niveles salariales del presente convenio, por día efectivamente trabajado en régimen de trabajo presencial, con independencia de la duración de la jornada.

Este plus será incompatible con vehículo de Empresa y transporte colectivo.

2. Dietas:

El personal que haya de estar o permanecer fuera del municipio de su centro de trabajo y del de su domicilio habitual, ya sea por necesidades del servicio o a requerimiento o convocatoria de la Empresa, tendrá derecho a percibir una dieta cuya cuantía y desglose de la misma es la siguiente:

Dieta	Valor
Desayuno.	3,66
Almuerzo.	23,45
Cena.	26,93

Normas para el abono de las dietas:

- a) Se tendrá derecho al importe designado para desayuno, cuando se salga antes de las 8 de la mañana.
- b) Se tendrá derecho al importe de la comida cuando haya de estar fuera entre las 13 y las 15 horas.
- c) Se tendrá derecho al importe de la cena cuando se encuentre fuera más allá de las 21 horas.

Este régimen de dietas será incompatible con un régimen compensatorio de gastos a justificar que haya sido autorizado por la Empresa.

En caso de que no fuera aplicable este régimen de dietas, pero por necesidades del servicio y a instancias, requerimiento o convocatoria de la Empresa el/la trabajador/a hubiera de incurrir de forma autorizada en gastos propios de manutención, la Empresa reembolsará los gastos debidamente justificados que en ningún caso superarán el valor de una dieta.

3. Alojamiento:

En caso de necesidad de pernoctar, la Empresa se encargará de la reserva de los hoteles (de 3 o 4 estrellas, según la política de la Empresa establecida para sus empleados), y que podrá incluir el desayuno. En caso de imposibilidad de reserva, la cuantía del alojamiento será reembolsada al/la trabajador/a bajo los mismos criterios de justificación.

4. Desplazamientos:

La Empresa igualmente se encargará de la reserva de los billetes de tren o avión en los supuestos de desplazamiento.

5. Comisión de Servicio:

A partir de la firma del presente convenio, en caso de empleados/as que tengan que desplazarse en Comisión de Servicio por necesidades de la Empresa, fuera de su centro de trabajo habitual, y la duración sea de varias semanas completas, previa petición justificada al departamento de Compensación y Beneficios y con su visto bueno, se establece una compensación económica diaria bruta de 17,12 euros, sin necesidad de justificación, los cuales serán abonados a través de nómina, independientemente de los gastos o las dietas que tuviese derecho a percibir.

Dicha compensación dejará de percibirse cuando finalicen las causas que la motivaron, para lo cual la Dirección correspondiente deberá notificar al departamento de Compensación y Beneficios esta circunstancia.

6. Gastos de representación:

Los/as trabajadores/as que pertenezcan al Grupo Profesional Comercial, tengan un Nivel 7, 8 o 9 y desarrollen funciones comerciales en el exterior de forma habitual, dada la índole especial de su función y la representación que ello implica, tendrán derecho a una cantidad 2.361,30 euros al año, a razón de 214,66 euros en 11 mensualidades, en el supuesto de que se disfrutaran vacaciones en un mes completo, en concepto de gastos de representación, gastos que deberán ser justificados cada mes documentadamente.

7. Kilometraje:

Cuando el empleado haya de hacer uso de su vehículo propio para efectuar desplazamientos con motivo de su prestación laboral con la correspondiente autorización, la Empresa abonará en concepto de kilometraje el importe de 0,41 euros/kilómetro. Este concepto se actualizará a principios de cada año según el IPC real del

año anterior. No se producirán ajustes a la baja en el supuesto de que el IPC real en cualquiera de los años fuera negativo.

Para la revisión económica del kilometraje se mantendrán los tres decimales a los efectos exclusivos de la aplicación de los porcentajes de revisión anual y posterior redondeo a dos para su abono.

8. Servicio cafetería-comedor:

La Empresa mantendrá el servicio de Cafetería-Comedor que viene funcionando en los centros en que actualmente esté establecido. En el resto de los centros, se mantendrán las formas de compensación por gastos de almuerzo que actualmente existen.

Artículo 40. *Nóminas y anticipos.*

1. Nómina.

En el recibo correspondiente al cobro de cada nómina, deberán aparecer claramente especificados y desglosados todos los conceptos devengados y las correspondientes deducciones, siendo el mencionado recibo firmado y sellado por la Empresa, garantizando la Empresa las percepciones de haberes como máximo el último día laborable de cada mes.

La periodicidad en el pago para todo el personal será mensual y la nómina contendrá los conceptos tanto fijos como variables.

2. Anticipos mensuales.

Cualquier día del mes, quien lo solicite al menos con veinticuatro horas de antelación, podrá recibir a cuenta de sus devengos totales del mes correspondiente una cantidad, que como máximo, será el 90% de lo devengado.

CAPÍTULO VI

Beneficios sociales

Artículo 41. *Bolsa flexible de beneficios sociales.*

Todos los/las trabajadores/as con contrato indefinido dispondrán de una «bolsa flexible» para elegir los beneficios sociales que más se adecuen a sus necesidades, dentro de los productos o servicios que se puedan ofrecer por la Empresa anualmente.

La Dirección de la Empresa realizará sus mejores esfuerzos para que los empleados en zonas con menor número de empleados tengan una oferta, en la medida de lo posible, lo más similar posible a los de aquellos empleados en zonas con mayor número de empleados.

Los fondos que la Empresa destinará a tales beneficios sociales serán tales que garanticen a cada trabajador/a con contrato indefinido una «bolsa flexible» de 425,79 euros anuales que incluirá una opción de pago en nómina o tarjeta regalo.

Adicionalmente, los/as trabajadores/as podrán destinar parte de su salario hasta el límite legalmente establecido a la adquisición de los bienes o servicios que se puedan ofrecer por parte de la Empresa anualmente, mediante acuerdo individual entre Empresa y trabajador/a, como retribución en especie, sin alteración de su salario bruto anual.

El personal con contrato fijo discontinuo tendrá derecho a una «bolsa flexible» proporcional al tiempo trabajado en el año anterior.

Artículo 42. *Cajas de cerveza.*

Todos los/as trabajadores/as tendrán derecho a 20 cajas de cerveza anuales o las que correspondan en función del tiempo trabajado en contrataciones de duración inferior a un año.

Artículo 43. *Préstamos al personal.*

Los/as trabajadores/as con antigüedad superior a un año, podrán solicitar a la Empresa la concesión de un préstamo, de acuerdo con las siguientes normas:

1. Motivo: adquisición o reforma de primera vivienda y gastos familiares urgentes, adquisición de vehículo, enfermedad de familiares de primer grado, formación de las personas trabajadoras o de familiares de primer grado, situaciones de violencia de género para cubrir gastos relacionados con esa situación – asistencia jurídica, psicológica, sanitaria, cambio de domicilio, etc–.

2. Importes y amortizaciones máximas:

- Hasta 6.000 euros a amortizar en un periodo máximo de 36 mensualidades.
- De 6.001 euros hasta 15.000 euros, a amortizar en un periodo máximo de 60 mensualidades.
- En el caso de los trabajadores con contrato temporal, el importe máximo y el plazo de devolución no podrán exceder del salario neto y duración restantes del contrato temporal vigente.

3. Interés: se aplicará el interés legal del dinero.

Una Comisión formada por dos personas de la Empresa y dos miembros de la Representación Legal de los/as Trabajadores/as podrá revisar los motivos por los que se solicita el préstamo en caso de que haya alguna incidencia. En el seno de esta Comisión de Préstamos se acordarán las cantidades atribuibles a cada concepto y las amortizaciones que deberán establecerse.

Los intereses generados por dichos préstamos serán destinados a fines sociales. Por ello, los mismos se ingresarán en un fondo que será administrado conjuntamente entre la Empresa y el Comité Intercentros.

La Empresa se reserva el derecho a exigir las garantías que estime convenientes para la concesión del préstamo.

No podrá excederse en ningún momento un saldo vivo pendiente global de 580.000 euros por este concepto. Se mantendrá un fondo de reserva de 15.000 euros para situaciones graves o de extrema urgencia para asignación a criterio de la Comisión de Préstamos incluidos en el saldo vivo global. Una vez que se haga uso de todo o parte del fondo de reserva, se priorizará su reposición al realizarse las siguientes amortizaciones de préstamos.

Artículo 44. *Ayudas a familiares con discapacidad.*

Se establece una ayuda por cada hijo/a o esposa/esposo con discapacidad que conviva y esté a cargo del/la trabajador/a por los siguientes importes:

1. Grado de discapacidad del 33% al 40%: 351,05 euros al mes.
2. Grado de discapacidad de 41% al 64%: 435,98 euros al mes.
3. Grado de discapacidad de 65% o más: 628,49 euros al mes.

Se entiende que están a cargo del trabajador/a aquellos/as familiares con discapacidad, con un grado de discapacidad reconocido de al menos el 33%, que no tengan un trabajo remunerado, ni perciban rentas, ayudas o pensiones superiores al Salario Mínimo Interprofesional. En ningún caso la suma de estos ingresos y la ayuda de la Empresa será superior al importe del Salario Mínimo Interprofesional.

Para la percepción de esta ayuda será preciso presentar una declaración jurada y los justificantes necesarios que avalen la misma ante los Servicios Médicos de Empresa.

Artículo 45. *Reconocimiento por años de servicio (fidelidad).*

Los/as trabajadores/as recibirán de la Empresa un reconocimiento honorífico por su permanencia mediante un Diploma, al cumplir 20 y 30 años de servicio en la Empresa.

Artículo 46. *Plan de pensiones y coberturas de riesgo.*

Los/as trabajadores/as de la Empresa con un mes de antigüedad tendrán derecho a un Plan de Pensiones, del sistema de empleo y de aportación definida, cuyo sistema de aportaciones y prestaciones se establece en el reglamento del «Plan de pensiones del sistema de empleo de Heineken España, SA», de acuerdo con las siguientes características:

– Jubilación: aportación lineal anual del salario pensionable hasta la jubilación o salida de la Compañía de 4%.

Adicionalmente, y durante todos los periodos de vigencia del convenio, si el/la trabajador/a voluntariamente aporta, al menos, un 0,5% de su salario al plan de pensiones, la Empresa aportará un 0,5% adicional en el mismo año.

– Fallecimiento, incapacidad total o incapacidad absoluta (Riesgo) con una cobertura de 2 anualidades de salario pensionable, 4 si es por accidente y 6 si es por accidente tráfico, sin descontar el derecho consolidado.

Se entiende por salario pensionable el salario de tablas más, para las personas que lo generaron en 2017, el complemento personal por supresión de antigüedad y deslizamiento de plus convenio, y el complemento personal por adaptación al sistema de clasificación del I Convenio Colectivo.

Artículo 47. *Otras prestaciones: prendas de equipo.*

La Empresa proveerá a cada uno de los/as trabajadores/as de la Familia/Grupo de Producción, de la ropa, calzado y elementos de seguridad suficientes y adecuados, cuyo uso será obligatorio, necesarios para el desempeño de su función.

Se acuerda un periodo transitorio de prueba, donde se pueda evaluar la demanda y poner en valor la gestión responsable en el consumo de las prendas de equipo, revisable, con la finalidad de ver si se ajusta a la necesidad de las dos partes. El periodo transitorio de prueba se consolidará por acuerdo de ambas partes, o podrá darse por finalizado cuando alguna de las partes así lo estime conveniente, volviendo en este caso a estar vigente la regulación contenida en el artículo 47 del II Convenio de Heineken España.

Se acuerda que la calidad y el tipo de prendas de equipo sean determinados en los Comités de Seguridad y Salud en cada centro de trabajo.

CAPÍTULO VII

Garantías de empleo

Artículo 48. *Subcontratación.*

La Empresa informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, previamente a cualquier subcontratación de la propia actividad, sobre:

- Nombre o razón social, domicilio y NIF de la contratista.
- Objeto y duración de la contrata.
- Lugar de ejecución de la contrata.

– En su caso, número de trabajadores/as que serán ocupados en el centro de trabajo de la Empresa y medidas previstas para la coordinación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

La Empresa reconocerá expresamente a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras del centro de trabajo, la tutela de los derechos de los/as trabajadores/as de contratas y subcontratas de dicho centro de trabajo, siempre y cuando dichos trabajadores/as no cuenten con su propia Representación Legal de los Trabajadores.

La Empresa velará por que los/as trabajadores/as de la contrata/subcontrata se limiten a la realización de tareas correspondientes con el objeto de la misma. Si la Representación Legal de las Personas Trabajadoras advierte una situación irregular en esta materia, deberá ponerlo en conocimiento de la Dirección del Centro quien informará razonadamente y en caso de constatarse la irregularidad, procederá a su corrección.

Artículo 49. *Despidos objetivos.*

La Empresa renuncia a la aplicación de los despidos objetivos por las causas previstas en el artículo 52.a) y b) del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se mejora la indemnización para los casos de despido basados en las causas previstas en el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, que darán derecho a una indemnización equivalente a la que corresponda según el Estatuto de los Trabajadores por un despido improcedente.

Artículo 50. *Garantías en caso de pérdida del carnet de conducir.*

En caso de pérdida del carnet de conducir, cuando éste fuese necesario para la prestación del trabajo, se aplicará una de las siguientes opciones:

1. Si la pérdida del carnet es por un período de hasta tres meses: se mantendrá en activo al/la trabajador/a, adaptando el puesto de trabajo sin que se apliquen los límites de la movilidad funcional.

2. Si la pérdida del carnet es por un período superior a tres meses: se suspenderá el contrato de trabajo por ineptitud temporal para el trabajo hasta que recupere la licencia de conducir, por el/la propio/a trabajador/a, previo disfrute obligatorio de las vacaciones devengadas hasta ese momento.

De mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador/a podrá alcanzarse una solución alternativa a esta suspensión.

3. Si el/la trabajador/a no pone la diligencia debida en la obtención de la recualificación, se considerará falta laboral muy grave.

Se exceptúan de las previsiones anteriores los supuestos en los que la causa de la pérdida del carnet sea de extrema gravedad a consideración de la Empresa, en cuyo caso la Empresa se reserva la posibilidad de aplicar las medidas disciplinarias que correspondan.

Artículo 51. *Sustitución de ausencias.*

Para el personal de Grupo/Familia de Soporte y Comercial, en caso de bajas o ausencias programadas o de larga duración (más de un mes) la Empresa reforzará el equipo de trabajo, siempre y cuando con sus propios recursos no pudieran cubrir adecuadamente la carga de trabajo del sustituido/a por compañeros/as con disponibilidad para desempeñar dichas funciones de apoyo, sin que suponga una sobrecarga para sus compañeros/as.

Artículo 52. *Garantía de ocupación efectiva.*

La Empresa, de acuerdo a la legalidad vigente, se compromete a mantener la ocupación efectiva de todos/as sus trabajadores/as de plantilla, haciendo lo necesario para dotar a los mismos de un contenido laboral y/o funciones que respeten su nivel profesional.

Artículo 53. *Garantía en los centros de trabajo de producción.*

La Empresa se compromete a que en la organización siempre regirán los principios de seguridad física de las personas, la adecuada y homogénea carga de trabajo, la calidad del producto y la seguridad de las instalaciones como criterio básico en la configuración de las dotaciones de las distintas líneas de producción y áreas.

CAPÍTULO VIII

Igualdad

Artículo 54. *Promoción de la igualdad de género.*

Los firmantes del presente convenio colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose la discriminación por ninguna de las razones señaladas en las leyes ni, en particular, por razón de sexo.

En particular, la empresa se compromete a salvaguardar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ámbitos tales como el acceso al empleo, promoción profesional, estabilidad en el empleo, formación y retribución, así como a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, Real Decreto 901/2020 sobre los planes de igualdad y Real Decreto 902/2020 sobre igualdad retributiva, o cualquier norma que las sustituya.

En este sentido, la empresa adoptará las medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los términos negociados y acordados con la representación social en el plan de igualdad vigente, con el alcance y contenido establecidos legal o reglamentariamente.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 55. *Derecho sindical individual.*

La Empresa informará a las personas trabajadoras que sean advertidas o se les comunique un plan de mejora la posibilidad de ser acompañadas por un representante legal de los trabajadores.

Artículo 56. *Comités de empresa y delegados/as de personal.*

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal afectados por el presente convenio dispondrán libremente de cuarenta horas sindicales mensuales para cualquier actividad en consonancia con su cometido.

Cuando asistan a reuniones de Comisiones Paritarias o Mixtas los/las representantes del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal, las horas dedicadas no computarán para el crédito de las cuarenta horas sindicales mensuales.

Igualmente, para aquellas reuniones llevadas a cabo y convocadas a instancias exclusivamente de la Dirección, así como las reuniones contempladas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, las horas dedicadas no computarán para el crédito de las cuarenta horas Sindicales.

Con cargo a la reserva de cuarenta horas, los/as representantes del Comité dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los/as trabajadores/as que representan, sobre asuntos de interés directo sindical o laboral. Dicha comunicación se efectuará de modo que no se perturbe la normalidad del proceso productivo.

La Empresa habilitará en sitios bien visibles de los centros de trabajo tableros adecuados para la exposición de comunicados de índole sindical o laboral.

La Empresa facilitará a los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal información mensual de los excesos de jornadas, tanto en días laborables como en sábados, domingos y festivo por cada Sección de la Empresa, así como días descansados y pendientes de descansos de los centros correspondientes.

Asimismo, la Empresa informará anualmente a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras de cada centro de trabajo del número de planes de mejora que se hayan realizado en el año anterior, su estado y su resolución. Dicha información se proporcionará en el transcurso de la primera reunión celebrada en virtud del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas sindicales dedicadas a actividades del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal serán retribuidas en igual cuantía que las de permanencia en el puesto de trabajo.

Podrán acumularse las horas correspondientes a los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, que pertenezcan a una misma central sindical, creándose a tal efecto una bolsa anual de horas, comunicándolo a la Dirección de la Empresa con la antelación suficiente.

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales, pertenecientes a cualquier Órgano de representación o Sección Sindical, de ámbito superior dentro del Grupo Heineken España, SA, y cargos sindicales de representación regional o nacional, dispondrán de las horas adicionales necesarias debidamente justificadas para el ejercicio de esta función.

Artículo 57. *Comité Intercentros.*

Se acuerda constituir el Comité Intercentros de Heineken España, SA, como órgano de representación unitaria de todos los/as trabajadores/as de la Compañía, asumiendo las funciones de representación que superan el ámbito del centro de trabajo.

1. Composición, elección de los miembros del Comité Intercentros.

El número de miembros que compondrá el Comité Intercentros de Heineken España, SA, será de trece (13), los cuales serán elegidos guardando la debida proporcionalidad obtenida por los mismos, según los resultados electorales considerados globalmente, de conformidad con lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cada representación con presencia en el Comité Intercentros, podrá nombrar un suplente por cada miembro titular.

Una vez elegidos los miembros del Comité Intercentros y sus suplentes, deberán ponerse en conocimiento de la Empresa los nombres de los/as trabajadores/as integrantes del mismo.

Las partes podrán estar asistidas por asesores/as externos/as para el desarrollo normal de su trabajo.

2. Reuniones ordinarias del Comité Intercentros y la Dirección de la Empresa.

El Comité Intercentros y la Dirección de Heineken España, SA, se reunirán semestralmente.

Las reuniones con la Dirección deben ser convocadas por ésta o por la parte Social, en cuyo caso, deberá hacerse preferentemente con el consenso de los/as portavoces de las Secciones Sindicales que lo forman, por el/la Secretario/a del Comité con el Visto Bueno de su Presidente/a.

A estos efectos, quien convoque la reunión deberá comunicar la fecha propuesta para su celebración y el orden del día con una antelación mínima de treinta días naturales.

En cualquier caso, la parte que reciba la comunicación podrá incluir a su vez en el orden del día aquellos puntos que estime de interés, siempre que se lo notifique debidamente a la otra parte con una antelación mínima de veinte días naturales.

A estos efectos, las reuniones ordinarias tendrán lugar donde la Dirección de la Empresa estime conveniente siendo preferiblemente las ciudades de Madrid y Sevilla, lo que se comunicará con una antelación mínima de siete días hábiles.

3. Reuniones extraordinarias del Comité Intercentros y la Dirección de la Empresa.

Por razones suficientemente justificadas y en base a las competencias que le son asignadas a este Comité Intercentros en el presente convenio, podrán convocarse reuniones extraordinarias que se comunicarán con una antelación mínima de diez días hábiles a la fecha de celebración.

En dichas comunicaciones se incluirá necesariamente el orden del día.

Por razones organizativas y económicas, cuando se soliciten reuniones extraordinarias en el mes anterior a la celebración de una reunión ordinaria, se harán coincidir ambas, sin que ello conlleve un retraso de la reunión extraordinaria.

4. Disposiciones Comunes a las Reuniones Ordinarias, Extraordinarias y Previas.

a) Acta. Al término de cada reunión, se elaborará un Acta que recogerá los acuerdos adoptados en el transcurso de la misma.

b) El Acta de la reunión preferiblemente se aprobará y firmará por ambas representaciones al finalizar la misma o al comienzo de la siguiente, entregándose a continuación una copia a cada parte.

c) Comunicación de los acuerdos. Los acuerdos adoptados en las reuniones ordinarias y extraordinarias podrán ser comunicados a los/as trabajadores/as de la Empresa. Los miembros del Comité Intercentros y éste en su conjunto, deberán guardar el debido sigilo profesional de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Gastos y Crédito Horario. El régimen de los gastos y del crédito horario de los miembros del Comité Intercentros asistentes será el siguiente:

– La Empresa abonará los gastos correspondientes exclusivamente para los componentes del Comité Intercentros de acuerdo con la política de gastos aprobada en la Compañía, y las horas de reunión no serán a cuenta del crédito horario mensual de que dispongan en sus respectivos centros.

– Independientemente de lo anterior, para gestionar asuntos de su competencia tendrán un crédito horario adicional de cuarenta horas anual en general para los miembros del Comité Intercentros, acumulables en uno solo de los miembros del citado comité.

– Se abonarán los gastos de desplazamiento y alojamiento, a un máximo de un/a asesor/a externo/a por Central Sindical.

5. Competencias del Comité Intercentros.

El Comité Intercentros, tendrá en su ámbito de actuación competencia sobre las materias que a continuación se relacionan:

a. Informativas:

– Semestralmente, recibirá información documentada sobre la evolución general del sector cervecero, sobre la situación de la producción y ventas de la Empresa, sobre su programa de producción, así como del empleo.

– Anualmente recibirá el Balance, Cuenta de resultados y se le dará a conocer la Memoria.

– La Empresa se compromete a informar anualmente a la Representación Legal de los Trabajadores de los salarios de referencia correspondientes a todos los niveles. Esta información será proporcionada tanto a la Comisión de Igualdad de Heineken España, SA, como al Comité Intercentros al tiempo que se informa a los trabajadores la matriz de revisión salarial que les es de aplicación.

b. De negociación:

– El Comité Intercentros estará legitimado para negociar aquellos asuntos que afecten colectivamente a los/as trabajadores/as de la Empresa y no solo a los/as de un centro de trabajo concreto, así como para la negociación colectiva en el marco global de la Empresa, reglamentos y cualquier tipo de pactos que afecten a los intereses generales de los/as trabajadores/as de la Compañía.

– Cualquier medida colectiva que afecte al volumen de empleo, tanto de presente como de futuro, deberá ser negociada con el Comité Intercentros.

6. Otros gastos.

Para el desarrollo de sus actividades, la Empresa abrirá a las Secciones Sindicales representadas en el Comité Intercentros una línea de gasto directamente proporcional a su representación y con un límite global de 8.269,56 euros anuales. A estos efectos las Secciones Sindicales designaran un/a representante que será el/la que administrativamente se encargará de efectuar las liquidaciones que procedan, las cuales deberán cubrir todos los requisitos fiscales y legales para su cotización.

Artículo 58. *Comité Intercentros de Seguridad y Salud.*

Se acuerda constituir el Comité Intercentros de Seguridad y Salud de Heineken España, SA, como órgano de representación unitaria de todos los trabajadores de la Compañía en materia de Seguridad y Salud, que asumirá las funciones de representación que superan el ámbito del centro de trabajo en esa materia, dentro de los límites legales vigentes en cada momento.

Artículo 59. *Secciones Sindicales.*

En la Empresa o Centro de trabajo que ocupe a más de 100 trabajadores/as, cualquiera que sea la clase de su contrato, se reconocerán Delegados/as Sindicales, que deberán ser designados por sus afiliados/as en la Empresa o Centro de trabajo, y de acuerdo con lo establecido en los Estatutos del Sindicato que represente.

El número de Delegados/as Sindicales por cada Central Sindical que haya obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:

- De 100 a 500 trabajadores/as: 1.
- De 501 a 1.000 trabajadores/as: 2.
- De 1.001 a 2.000 trabajadores/as: 3.
- De 2.001 a 3.000 trabajadores/as: 4.

Las Centrales Sindicales que no hayan obtenido el 10% de los votos en las elecciones citadas, estarán representadas por un/a solo/a Delegado/a Sindical.

Los/as Delegados/as Sindicales de aquellas Secciones Sindicales reconocidas en la Empresa que no sean miembros del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal o del Comité Intercentros, dispondrán de cuarenta horas sindicales mensuales acorde con lo establecido legalmente para cualquier actividad en consonancia con su cometido y poseerán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa.

Los/as Delegados/as Sindicales tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda, así como ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo o individual, que afecten a los/as trabajadores/as en general y a los/as afiliados/as a su Sindicato en particular y, especialmente, en los expedientes disciplinarios, despidos y sanciones de estos últimos.

Se garantizará que los actuales Secretarios Generales elegidos por centro de trabajo que, sin ser miembro del Comité de Empresa ni Delegado/a Sindical, tengan reconocidas a día de hoy las garantías previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, las mantendrán con derecho a veinte horas mensuales de crédito sindical.

Los/as Secretarios/as Generales de las Secciones Sindicales reconocidas en la Empresa, dispondrán de cuarenta horas al año retribuidas para actividades propias de su cargo, independientemente de las que pudieran corresponderle como miembro del Comité de Empresa, Delegado/as de Personal o Delegado/a Sindical.

La Empresa habilitará en sitios bien visibles tabloneros adecuados para la exposición de comunicados de índole sindical.

La Empresa habilitará un local y medios adecuados a disposición de las Secciones Sindicales que cumpla los requisitos establecidos en este convenio.

Las Secciones Sindicales constituidas, comunicarán a la Empresa los componentes de la misma.

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

Artículo 60. *Asambleas de personal.*

La Empresa reconoce el derecho a la celebración de asambleas sin más requisitos que la comunicación previa a la Dirección de la fecha, lugar, hora y orden del día. Estas asambleas se someterán al siguiente procedimiento:

1. Podrá asistir todo el personal que en ese momento se encuentre en alta en la Empresa, así como el personal fijo discontinuo, aunque no esté en activo.
2. Los/as trabajadores/as dispondrán de dieciocho horas anuales para la celebración de asambleas. Estas dieciocho horas se entienden como remuneradas y dentro de sus jornadas de trabajo, que serán inmediatas a la terminación o inicio de la jornada, y con el límite de dos horas cada mes. Se avisará a la dirección con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, adjuntándose un orden del día de la misma.

Aquellas asambleas que se celebren durante la negociación de un convenio colectivo no computarán en las 18 h. anuales anteriores y tendrán como máximo dos horas de duración, hasta un máximo de doce horas anuales dentro de la jornada.

Independientemente de lo anterior, el Comité de Empresa, los/as Delegados/as o el 25% de todos los/as trabajadores/as, mediante escrito firmado, tienen derecho a convocar asambleas en los locales de la Empresa fuera de la jornada de trabajo. Asimismo, fuera de la jornada de trabajo y en los locales de la Empresa, las Secciones Sindicales presentes en la Empresa pueden convocar asambleas de afiliados.

La Empresa proporcionará los locales y medios necesarios para la celebración de las Asambleas.

La asistencia o no a las asambleas no será en ningún caso motivo justificado para la percepción de ingresos extraordinarios.

Artículo 61. *Transmisión de empresa.*

En los supuestos de transmisión (cambio de titularidad o absorción) tanto de la Empresa como de parte de ella, se abrirá un período de consulta con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, debiéndose negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 62. *Principios de ordenación.*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable del/la trabajador/a, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los/as trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al/la trabajador/a.

5. La imposición de sanciones por faltas leves que conlleven suspensión de empleo y sueldo, graves y muy graves será notificada a los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras, si los hubiere.

Artículo 63. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.

e) La suplantación de otro/a trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la Empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la Empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la Empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros/as o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la Empresa.

f) La embriaguez habitual y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada falta de utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

ll) Las derivadas de los apartados 1.d), y 2.l) y m), del presente artículo.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el/la trabajador/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 64. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 65. Gradualidad de las faltas.

Con carácter general, la Empresa realizará una advertencia previa que suponga una oportunidad de mejora antes de imponer sanciones por faltas muy graves, salvo en los casos en los que por su gravedad la Empresa no lo considere justificado.

Artículo 66. Prescripción de las faltas.

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

Artículo 67. Procedimiento sancionador.

Contra las sanciones graves y muy graves que le sean impuestas al/la trabajador/a, este tiene derecho a recurrirlas ante los Juzgados de lo Social previa la conciliación obligatoria ante el organismo correspondiente.

Disposición adicional primera. Condiciones económicas en caso de despido colectivo.

En caso de despido colectivo desde la firma del presente convenio hasta el 31 de diciembre de 2028, aquellos trabajadores/as que se vean afectados por la medida y tengan a lo largo del año de su implementación efectiva 54 años o más y 20 años de antigüedad o más, se les reconocerá las condiciones acordadas en el Acuerdo de Plan Social de Heineken España, SA, de 12 de febrero de 2021, a excepción de (i) la indemnización a tanto alzado de 10.000 euros en el momento de la baja de cada trabajador establecida en la cláusula tercera, apartado I, regla i) (ii) los porcentajes y mensualidades a aplicar que serán los siguientes:

En cuanto a los planes de renta, se establecen las siguientes edades y porcentajes:

- 58 años o más: 85%.
- 57: 80%.
- 56: 79%.
- 55: 78%.
- 54: 77%.

En cuanto a las bajas incentivadas, se establecen las siguientes indemnizaciones:

- 64 años: 20 días de salario con un máximo de 12 mensualidades.
- 63 años: 20 días de salario con un máximo de 14 mensualidades.
- 62 años: 23 días de salario con un máximo de con 18 mensualidades.

- 61 años: 26 días de salario con un máximo de con 23 mensualidades.
- 60 años: 30 días de salario con un máximo de con 27 mensualidades.
- 59 años: 36 días de salario con un máximo de 29 mensualidades.
- 58 años: 40 días de salario con un máximo de 33 mensualidades.
- 57 años: 40 días de salario con un máximo de 36 mensualidades.
- 56 años o menos: 45 días de salario con un máximo de 42 mensualidades.

Para el cálculo de los incentivos comerciales, variable de las personas trabajadoras con condiciones retributivas diferentes en los términos establecidos en el artículo 1.4 y la retribución variable establecida en el Convenio Colectivo (Heigrow), que forman parte del salario de referencia anual, se tomará en cuenta el importe devengado en el año anterior al de la extinción del contrato de trabajo y se garantizará, como mínimo, la media anual del importe devengado por este concepto en los dos años anteriores.

Disposición adicional segunda. *Sistema de compensación de gastos en el mercado del grupo profesional comercial.*

Durante el año 2025, ambas partes se comprometen a estudiar la posibilidad de implementar un nuevo sistema de compensación de gastos en el mercado del grupo profesional comercial por el que los/as trabajadores/as que pertenezcan al Grupo Profesional Comercial, tengan un Nivel 7, 8 o 9 y desarrollen funciones comerciales en el exterior de forma habitual, dada la índole especial de su función y los gastos en los que incurren durante su actividad profesional, puedan liquidar previa acreditación y debida justificación de los mismos, dichos gastos con un límite de hasta 600 euros mensuales en concepto de gastos profesionales de representación y acción comercial con clientes, destinados exclusivamente a sufragar los gastos derivados del ejercicio de su actividad comercial con clientes para promocionar la venta de nuestros productos. La citada liquidación sería a través de las herramientas que la empresa ponga a su disposición en cada momento. Y se flexibilizaría el horario de uso de la tarjeta comercial, de 8.00 a 18.00. De acordarse su implementación se pondría en vigor durante el año 2026.

A final del año 2026 se analizará el resultado de este modelo y, de haber acuerdo entre ambas partes se llevará a cabo su consolidación definitiva.

Disposición transitoria primera. *Beneficios sociales.*

A) Beneficios sociales vitalicios:

El personal jubilado actual, y sus viudos/as, mantendrán los derechos que disfruten actualmente.

B) Otras prestaciones sociales:

1. Asistencia social:

Se mantendrá el actual servicio de asistencia social para la atención de problemas de su personal y familiares inmediatos, viudos/as, huérfanos/as y jubilados/as.

2. Autobuses:

Se suprimen los actuales servicios de transporte de los centros de Sevilla y Jaén y se acuerda la racionalización de las rutas de los servicios de transporte de los centros de Madrid y Valencia a través de eliminación de número de autobuses y/o reducción de número de paradas y/o ampliación de trayectos, eficientando sus costes y compartiendo soluciones con los respectivos Comités de empresa.

El personal que utilice este servicio, ese día no devengará el plus de transporte.

3. Ayudas a familiares con discapacidad:

La Empresa respetará las condiciones más beneficiosas que en este capítulo se pudieran estar disfrutando antes de la fecha de firma del I Convenio Colectivo.

Disposición transitoria segunda. *Fijos discontinuos.*

1. La Empresa respetará a título individual el orden de llamamiento en el escalafón que tenía reconocido el personal fijo discontinuo con contrato vigente a la fecha de firma del I Convenio.

2. En cuanto al derecho preferente en los procesos de cobertura de vacantes:

Mientras exista personal fijo discontinuo con contrato vigente a la fecha de firma del I Convenio Colectivo, en los procesos de cobertura de vacantes que no sean de libre designación, el 50% será de libre acceso según el sistema general de cobertura de vacantes y el otro 50% de las plazas vacantes se reserva al personal fijo discontinuo según siguiente sistema de «cremallera»:

a) El 50% por los/as candidatos/as que obtengan mejor puntuación según el sistema general de cobertura de vacantes, incluida la bonificación por años (365 días) de servicio, siempre que resulten aptos (puntuación del 60%).

b) El otro 50% se cubrirá por orden de antigüedad del citado colectivo con contrato vigente a la fecha de la firma de este convenio, siempre que resulten aptos (puntuación del 60%) según el sistema general de cobertura de vacantes, incluida la bonificación por años (365 días) de servicio.

Disposición transitoria tercera. *Personal administrativo con jornada inferior a cuarenta horas semanales.*

El personal perteneciente al Convenio de El Águila que a la firma del presente convenio esté realizando de forma efectiva una jornada semanal de treinta y cinco horas (y veinticuatro días de vacaciones, un día por patrona, un día no laborable (operacional), 24 y 31 de diciembre y quince minutos de descanso intermedio) podrá mantener como condición más beneficiosa a título personal dicha jornada con una reducción del 8% del salario total anual fijo establecido en las nuevas tablas salariales y complemento por supresión de antigüedad que le corresponda.

No obstante lo anterior, este personal podrá optar, por una única vez, por pasar al sistema establecido en este convenio de cuarenta horas de jornada semanal, días de vacaciones y descanso de bocadillo, con el abono de una sola vez de una indemnización de 6.210 euros. En todo caso esta indemnización no se incluirá como parte del salario regulador que sirva de base para el cálculo de futuros planes de prejubilaciones, salvo que se pacte en el mismo lo contrario.

Disposición transitoria cuarta. *Información a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.*

Antes del 31 de diciembre de 2025, la Empresa informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras sobre el procedimiento seguido y sobre los criterios utilizados para los conceptos retributivos más habituales en los casos de renuncia voluntaria a las condiciones pactadas y opción por la aplicación del convenio colectivo en los términos previstos en su artículo 1.5.

Disposición derogatoria única.

Las disposiciones del presente convenio colectivo derogan y sustituyen, a las de cualquier convenio colectivo, pactos o acuerdos colectivos que vinieran aplicándose a los/as trabajadores/as afectados/as por el mismo, desde el mismo momento de su entrada en vigor, en las materias aquí tratadas, a excepción de las cuestiones acordadas

en comisiones paritarias en aquellas materias que no hayan sido expresamente modificadas por el presente convenio. Las cuestiones y dudas de concurrencia que pudieran plantearse se resolverán por la Comisión Paritaria.

Disposición final primera. *Tratamiento de conceptos especiales.*

1. Quienes vinieran percibiendo previamente un salario fijo superior al que le corresponda según el I Convenio Colectivo de Heineken España S.A, consolidará el salario fijo percibido a la firma del convenio como condición más beneficiosa a título individual, percibiendo la diferencia mediante un complemento personal que será revalorizable con los incrementos de convenio, no compensables ni absorbibles, se percibirán en todas las pagas, incluidas las extraordinarias y formarán parte del salario pensionable a efectos del plan de pensiones.

2. Bolsa Flexible: Con el objetivo de no causar perjuicio a aquellas personas trabajadoras que, a la fecha de la firma del I Convenio Colectivo de Heineken España, SA, les correspondiese, según el sistema de valoración de bolsas de MERCER, una bolsa económica por beneficios sociales superior a 425,79 euros anuales, y/o una aportación de cerveza superior a 20 cajas anuales, mantendrán una «bolsa flexible» por dicho importe superior y/o la mayor aportación de cajas de cerveza, a título personal mientras se encuentren en activo en la Empresa.

3. Complemento Personal por Supresión de Antigüedad: Aquellas personas trabajadoras que a la firma del III Convenio Colectivo de Heineken España, SA, vengán percibiendo el Complemento Personal por Supresión de Antigüedad continuarán percibiendo una cuantía indemnizatoria, en los términos y condiciones que les fueron comunicados individualmente con ocasión de la firma del I Convenio Colectivo de Heineken España, SA.

Este complemento personal será revalorizable con los incrementos de convenio y no resultará compensable ni absorbible, percibiéndose en todas las pagas, incluidas las extraordinarias y formará parte del salario pensionable a efectos del plan de pensiones.

4. Complemento Personal por supresión del Plus de rotación de descanso: Aquellas personas trabajadoras que a la firma del III Convenio Colectivo de Heineken España, SA, vengán percibiendo el Complemento Personal por supresión del Plus de rotación de descanso continuarán percibiendo el mismo, en los términos y condiciones en los que lo venían haciendo hasta este momento.

Este complemento personal será revalorizable con los incrementos de Convenio y no resultará compensable ni absorbible, percibiéndose en todas las pagas, incluidas las extraordinarias.

5. Complemento Personal por supresión del Plus flexibilidad: Aquellas personas trabajadoras que a la firma del III Convenio Colectivo de Heineken España, SA, vengán percibiendo el Complemento Personal por supresión del Plus flexibilidad continuarán percibiendo el mismo, en los términos y condiciones en los que lo venían haciendo hasta este momento, siempre y cuando la persona trabajadora ocupe una posición de nivel 7, 8 o 9 del Grupo/Familia Comercial.

Este complemento personal será revalorizable con los incrementos de convenio, no compensable ni absorbible, percibiéndose en todas las pagas, incluidas las extraordinarias.

6. Al personal que a la fecha de la firma del I Convenio Colectivo tuviese reconocida la categoría de Jefes de 1.º, TGM o TGS, se les reconocerá, a título individual, el salario de referencia de las tablas actualizadas a valores 2025, que se actualizarán con los incrementos de convenio futuros, a efectos del salario mínimo garantizado, y para el cálculo de los pluses asociados a estas categorías.

7. A los/as trabajadores/as nivel 5 del grupo/familia comercial se les seguirá abonando los gastos de representación mientras desarrollen funciones comerciales en el exterior de forma habitual.

Disposición final segunda.

1. A los/as trabajadores/as que a la fecha de firma del III Convenio Colectivo tengan reconocida alguna categoría del grupo técnico o perciban el plus de compensación de escala les será de aplicación la misma limitación en movilidad funcional que el personal de mantenimiento, calidad o energías contemplada en el artículo 17.

Y en prueba de conformidad con su contenido, suscriben todos los comparecientes nueve ejemplares del presente convenio, estampando su firma en la última hoja de cada uno de ellos y con la rúbrica en el resto de hojas y en los correspondientes anexos de un representante de la Empresa y de cada una de las Representaciones Sindicales más Representativas de Heineken España, SA, a 26 de enero de 2026.

ANEXO I

Cuadrantes para Cuarto Turno

*Cuadrante para el 4T
Antiestrés - Ciclo 28 Días - OPCIÓN A*

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
A	M	M	T	T	D	D	D	N	N	M	M	T	T	D	D	D	N	N	M	M	D	T	T	D	D	N	N	D
B	T	T	D	D	N	N	D	M	M	T	T	D	D	D	N	N	M	M	T	T	D	D	D	N	N	M	M	D
C	N	N	M	M	T	T	D	D	D	N	N	M	M	D	T	T	D	D	N	N	D	M	M	T	T	D	D	D
D	D	D	N	N	M	M	D	T	T	D	D	N	N	D	M	M	T	T	D	D	D	N	N	M	M	T	T	D

*Cuadrante para el 4T
Antiestrés - Ciclo 28 Días - OPCIÓN B*

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
A	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	M	M	D	T	T	N	N	D	D	D
B	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	M	M	D
C	N	N	D	D	M	M	D	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D
D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	M	M	D	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D

*Cuadrante
para el 4T - Ciclo 28 Días A*

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
A	M	M	M	M	M	M	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D	D	D	D	D	D	D	N	N	N	N	N	D
B	T	T	T	T	T	T	D	D	D	D	D	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	M	M	M	M	M	D
C	D	D	D	D	D	D	D	N	N	N	N	N	N	D	M	M	M	M	M	M	D	T	T	T	T	T	D	
D	N	N	N	N	N	N	D	M	M	M	M	M	M	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D	D	D	D	D	D

*Cuadrante
para el 4T - Ciclo 28 Días B*

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
A	M	M	M	M	M	M	D	N	N	N	N	N	N	D	D	D	D	D	D	D	D	D	T	T	T	T	T	D
B	T	T	T	T	T	T	D	M	M	M	M	M	M	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	D	D	D	D	D
C	D	D	D	D	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	M	M	M	M	M	M	D	N	N	N	N	N	D	
D	N	N	N	N	N	N	D	D	D	D	D	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	M	M	M	M	M	D	

*Cuadrante
para el 4T - Ciclo 28 Días C*

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
A	M	M	M	M	M	M	D	T	T	T	T	T	T	D	N	N	N	N	N	N	D	D	D	D	D	D	D	D
B	T	T	T	T	T	T	D	N	N	N	N	N	N	D	D	D	D	D	D	D	D	D	M	M	M	M	M	D
C	N	N	N	N	N	N	D	D	D	D	D	D	D	D	M	M	M	M	M	M	D	T	T	T	T	T	D	
D	D	D	D	D	D	D	D	M	M	M	M	M	M	D	T	T	T	T	T	T	D	N	N	N	N	N	D	

ANEXO II

Cuadrantes para Quinto Turno

Cuadrante para el 5T,
antiestrés - Ciclo 35 Días

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5
A	N	N	M	M	T	T	D	D	D	D	N	N	M	M	T	T	D	D	D	D	N	N	M	M	T	T	D	D	D	D	N	N	M	M	T	T
B	T	T	D	D	D	D	N	N	M	M	T	T	D	D	D	D	N	N	M	M	T	T	D	D	D	D	N	N	M	M	T	T	D	D	D	D
C	D	D	D	D	N	N	M	M	T	T	D	D	D	D	N	N	M	M	T	T	D	D	D	D	N	N	M	M	T	T	D	D	D	D	N	N
D	M	M	T	T	D	D	D	D	N	N	M	M	T	T	D	D	D	D	N	M	M	T	T	D	D	D	D	N	N	M	M	T	T	D	D	
E	D	D	N	N	M	M	T	T	D	D	D	D	N	N	M	M	T	T	D	D	D	D	N	N	M	M	T	T	D	D	D	D	N	N	M	M

Cuadrante para el 5T -
Ciclo 35 Días

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5
A	M	M	M	M	M	M	D	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	D	D	M	M	M	M	M	M
B	T	T	T	T	D	D	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	
C	N	N	D	D	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	D	D
D	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D	D	N	N	N	N
E	D	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	D	T	T	T

Cuadrante para el 5T -
Ciclo 30 Días

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
A	M	M	M	M	M	M	D	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	D	D
B	T	T	T	T	D	D	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	D	T	T
C	N	N	D	D	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D	D	N	N	N	N
D	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D
E	D	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	D	D	M	M	M	M	M	M	M

Cuadrante para el 5T,
antiestrés - Ciclo 30 Días

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
A	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D
B	T	T	N	N	D	D	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M
C	N	N	D	D	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T
D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D
E	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N

ANEXO III

Definición de los Niveles del sistema de Clasificación profesional

Descripción de los Grupos/Familias y Niveles:

Nivel 9 común para todos los Grupos/Familias.

Directivos, Técnicos y responsables:

Planifican, organizan, dirigen y coordinan diversas actividades. Realizan tareas complejas de alto contenido intelectual o de interrelación humana de ámbito heterogéneo con objetivos globales y alto grado de exigencia en iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Integran coordinan y supervisan tareas diversas.

Producción:

Planificar, dirigir, controlar, coordinar y/o realizar las actividades de gestión de recursos de fábrica, área o proceso productivo bajo su responsabilidad, preparación de la maquinaria, control del desarrollo de la actividad productiva y/o control del movimiento de materiales, conforme a los programas establecidos, a las instrucciones recibidas de su superior y a los procedimientos en materia de calidad y seguridad establecidos, con el fin de garantizar la fabricación de cada uno de los productos, conforme a la programación establecida, garantizando la correcta disponibilidad de los productos y materiales, en las mejores condiciones de volumen, calidad y coste.

Nivel 8:

1. Coordina y supervisa equipos de operadores en procesos productivos, dando soporte de un alto nivel operativo.
2. Formación profesional superior y experiencia práctica muy elevada en tecnologías y equipos especializados con impacto sobre la calidad y operatividad de un proceso.
3. Debe supervisar y asegurar la capacitación de su equipo.
4. Alto nivel de autonomía y capacidad de análisis en la toma de decisiones.
5. Capacidad para trabajar con tecnologías y equipos especializados.

Nivel 7:

1. Realiza el mantenimiento preventivo y correctivo eléctrico, mecánico y electrónico.
2. Organiza, prepara y ejecuta actividades de mantenimiento preventivo incluyendo la gestión de repuestos.
3. Autonomía para organizar y priorizar las actuaciones en un equipo de trabajo.
4. Conocimiento del proceso de operación.
5. Realiza actividades y tareas de soporte especializado a la producción que exigen pericia y eficacia de un oficio especializado o área de especialización técnica (calidad, mantenimiento o energías).

Nivel 6:

1. Analiza los datos relativos a su área de responsabilidad.
2. Ejecuta estándares de mantenimiento durante las paradas planificadas.
3. Lidera equipos de mejora para asegurar la solución de la incidencia participa en los DCS de forma activa (Reunión Control Producción).
4. Resuelve todo tipo de etiquetas y lidera análisis de pérdida.
5. Prepara e imparte formación interna.

6. Gestiona la producción de un área de trabajo en condiciones estándar y no estándar según los procedimientos establecidos.

7. Registra los datos del proceso productivo, (control, calidad, seguridad, etc.), y los comunica y reporta de forma efectiva.

8. Realiza los estándares de inspección, lubricación y limpieza de su área de responsabilidad siguiendo los procedimientos establecidos.

9. Participa activamente en los grupos establecidos para poner marcha actividades de mejora (Equipos, Análisis de pérdidas, sugerencias, etc.) y en la creación o mejora de estándares de operación.

10. Puede desarrollar el mismo nivel de responsabilidad en áreas de trabajo distintas pero similares.

Nivel 4:

1. Realizan principalmente rutinas de trabajo repetitivas en la operación de máquinas, vehículos de carga o tareas auxiliares en el área de operaciones y/o almacén.

2. Necesita supervisión y apoyo cuando sea necesario desviarse de la rutina normal.

Comercial:

Planificar, dirigir y/o implantar la política comercial/Cuentas de HESA dentro del área geográfica bajo su responsabilidad, impulsando el desarrollo de acciones comerciales, de acuerdo a las estrategias y políticas comerciales y de Marketing, con el fin de conseguir los objetivos de volumen, rentabilidad, imagen y presencia establecidos, asegurando un óptimo posicionamiento de las marcas y productos de la Compañía.

Nivel 8:

1. En Hostelería es el responsable de la numérica de su área de influencia, así como del resto de resultados e indicadores financieros, tales como la venta neta, contribución bruta, mix de marcas y formatos. Capta y fideliza y retiene de manera sistemática clientes, gestiona contratos, planifica y organiza su agenda. Establece y comunica de manera efectiva y dinámica planes de incentivos y objetivos de ventas así como descuentos y recursos para la distribución asignada. En el área de alimentación es el/la encargado/a de la negociación de condiciones tanto anuales como promocionales en los clientes asignados.

2. Realiza las tareas definidas en el nivel 7 y 4.

3. Debe gestionar la distribución. Establece y comunica de manera efectiva y dinámica planes de incentivos y objetivos de ventas así como descuentos y recursos para la distribución asignada. Su interlocución es con el Gerente o grupo comercial. Realiza seguimiento y dinamización de los citados planes.

4. Revisión de la información financiera y establecimiento de planes correctores. Realiza seguimiento y dinamización de los planes de distribución. Establece planes dinamizadores o correctores y diseña promociones para su zona, con el fin de conseguir los objetivos de su zona. Coordina la perfecta ejecución en el punto de venta de elementos de visibilidad y activación e iniciativas de mejora.

5. Dinamiza y da formación a comerciales menos experimentados y asegura que las acciones de formación sean implementadas por el distribuidor. Realiza salidas de acompañamiento con la distribución asignada para el desarrollo y formación de la misma para asegurar que la ejecución de las actividades por parte del distribuidor siguen los estándares establecidos por la Compañía.

6. Supervisa la perfecta ejecución en el punto de venta de elementos de visibilidad y activación e iniciativas de mejora. Identifica oportunidades de negocio y realiza acciones comerciales para incrementar la presencia de la marca. Realiza planes periódicos y diseña y comunica acciones promocionales y de visibilidad en el PdV con el objetivo de consecución del reto asignado a su zona/clientes.

Trabajo conjunto con el Trade Regional para establecer planes y activación de palancas en sus clientes asignados.

Nivel 7:

1. En Hostelería es el responsable de la numérica de su área de influencia, así como del resto de resultados e indicadores financieros, tales como la venta neta, contribución bruta, mix de marcas y formatos. Capta y fideliza y retiene de manera sistemática clientes, orienta a la preventa, desarrolla el negocio y supervisa el surtido y visibilidad, gestiona contratos dentro de acuerdo a las directrices recibidas, planifica y gestiona su agenda de manera efectiva y eficiente para alcanzar las metas de la zona de responsabilidad. No tiene distribución a su cargo, pero sí está entre sus responsabilidades el hacer salidas de acompañamiento con comerciales de las distribuidoras que operan en su zona de responsabilidad. Aunque no la tenga, sí les exigimos salidas de acompañamiento.

2. Realiza las tareas definidas en el nivel 4.

3. Revisión de la información financiera y establecimiento de planes correctores.

4. Conocimiento y adaptación de herramientas comerciales, productos y herramientas de marketing, así como conocimientos financieros y manejo de sus herramientas y software. Lidera el seguimiento y ejecución de las acciones comerciales en su zona, generando informes acerca de su efectividad y efectúa propuestas de mejora. Asegura la perfecta ejecución en el punto de venta de elementos de visibilidad y activación e iniciativas de mejora. Identifica oportunidades de negocio y realiza acciones comerciales, dentro de los parámetros establecidos, para incrementar la presencia.

5. Trabajo conjunto con el Trade Regional para establecer planes y activación de palancas en sus clientes asignados.

Nivel 4:

1. Recoge información de los PdV para su segmentación y realiza actividades de promoción siguiendo instrucciones y directrices detalladas. Auto gestiona su ruta priorizando las necesidades del negocio y planifica en base a objetivos de venta.

2. Ejecuta tareas de apoyo comercial en los puntos de venta incluyendo prospección de mercado y negocia acuerdos de visibilidad. Gestiona de manera eficiente sus recursos de activación obteniendo de ellos la mayor rentabilidad. En el área de alimentación lleva a cabo negociaciones de impacto regional en sus clientes con el apoyo del MA o gestor de cuentas regional.

3. Siguiendo las instrucciones correspondientes Asegura la perfecta ejecución en el punto de venta de elementos de visibilidad y activación e iniciativas de mejora. Identifica oportunidades de negocio y realiza acciones comerciales para incrementar la presencia de todas nuestras marcas y formatos (En puntos de venta de food o de hostelería). Introduce nuevas referencias en cada punto de venta para cumplir el nivel de saturación establecido como objetivo para cada tipo de cliente. Establece acciones de rotación para las nuevas referencias introducidas y para las ya existentes con el objetivo de alcanzar los retos de ventas establecidos para su zona. Asegura la disponibilidad del surtido en términos de existencia y condiciones óptimas del producto. Amplía el espacio lineal y promocional de nuestras marcas sobre la base de los objetivos para cada cliente y gestiona los espacios extra con campañas y activaciones según instrucciones detalladas y planificación y oportunidades de negocio. Se responsabiliza de la negociación y seguimiento de los proyectos principales de Customer Marketing en el canal Alimentación o Trade Marketing en Horeca.

4. Siguiendo las indicaciones de Trade implementa los planes establecidos. Es proactivo adaptándose a las necesidades de desarrollo de los diferentes puntos de venta.

5. Realiza actividades de promoción siguiendo instrucciones y directrices detalladas.

6. Detecta diferencias en el punto de venta respecto al estándar establecido y comunicado.

7. Apoya al área comercial en acciones comerciales y colabora en la comunicación de aplicación del surtido de referencias.

8. Sigue rutinas de trabajo y aplica instrucciones.

Soporte:

Dirigir, planificar, coordinar, y/o ejecutar los análisis, procesos y proyectos de soporte y gestión (técnica y/o administrativa) a los negocios y áreas de la compañía, de acuerdo con las políticas de Heineken y las directrices de su superior, con el fin de garantizar la prestación de un servicio de soporte eficiente que contribuya a la consecución de los resultados de la organización.

Nivel 8:

1. Soporte técnico en un ámbito de soporte y gestión administrativo para una dirección o unidad. Especialista muy cualificado/a basado en formación profesional y experiencia práctica que trabaja con tecnologías y equipos especializados. Como contribuidor/a individual, tiene alta autonomía en la realización de actividades, como gestor puede supervisar el trabajo de otros niveles. Realiza análisis y presta apoyo en análisis complejos, requiere capacidad analítica, da formación, relación con clientes internos y externos y mejora procesos transaccionales y operativos.

Nivel 7:

1. Controla un proceso administrativo completo con un alto grado de especialización. Tiene autonomía a la hora de organizar y priorizar las actuaciones. Especialista en un proceso administrativo con un nivel más elevado de complejidad. Puede coordinar tareas de un equipo de administrativos de nivel inferior asegurando la calidad y proponiendo mejoras. Asesora sobre la aplicación e interpretación de un proceso administrativo concreto. Resuelve incidencias con clientes internos y externos.

Nivel 6:

1. Controla un proceso administrativo completo. Puede coordinar equipos administrativos de nivel inferior asegurando la calidad y proponiendo mejoras. Asesora sobre la aplicación e interpretación de un proceso administrativo concreto. Resuelve incidencias con clientes internos y externos. Realizan tareas administrativas en el Front office con interlocución con terceros u otras áreas. Pueden ser referentes en actividades realizadas por el Nivel 5.

Nivel 5:

1. Realiza actividades administrativas diversas dentro de un procedimiento (Finanzas, Contabilidad, Facturación, Administración de Personal, Soporte Comercial, etc.). Tienen autonomía en la ejecución de tareas según instrucciones generales. La supervisión se realiza por posiciones técnicas o supervisores, decide en base al procedimiento e instrucciones. Soluciona dudas o consultas con base en el procedimiento. Realizan tareas administrativas en el Front office con interlocución con terceros u otras áreas. Pueden ser referentes en actividades realizadas por el Nivel 4.

ANEXO IV

Manifiesto de desconexión digital

POSICIONAMIENTO DE HEINEKEN ESPAÑA SOBRE LA EVOLUCIÓN
DE LA TECNOLOGÍA Y EL DERECHO DE LOS EMPLEADOS
A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

El desarrollo de las nuevas tecnologías constituye un fenómeno global que afecta a todas las áreas de la vida de las personas. En apenas quince años nuestra forma de relacionarnos se ha transformado drásticamente, cambiando también nuestra manera de comunicarnos, de acceder a la información y, como era de esperar, de trabajar.

Esta acelerada y constante introducción de la tecnología en el ámbito laboral facilita una mayor eficiencia y eficacia a las organizaciones, y favorece sin duda la mejora de su producción a través de la innovación. Así, la digitalización ha evolucionado hasta el punto de ofrecer nuevos modelos de organización que inciden directamente en los procesos de trabajo, así como en las condiciones en las que se realiza dicho trabajo.

La tecnología y la movilidad han instaurado una cultura de la inmediatez dominada por el «aquí y ahora». Esta nueva forma de entender el presente nos permite estar conectados en todo momento y responder con mayor agilidad, desde cualquier lugar con impacto directo y positivo sobre nuestro negocio y clientes. Sin embargo, esto que en el ámbito profesional debe traducirse en una mejor conciliación de la vida personal y laboral, implica a su vez un riesgo: dificultad para desconectar.

En Heineken España somos conscientes de ello y queremos minimizar los posibles efectos que esta situación pudiera provocar en nuestros empleados. Porque no somos cualquier compañía. Somos una compañía que construye relaciones humanas auténticas y rompe barreras, convencida de que lo mejor de la vida es compartir experiencias y buenos momentos.

Porque nuestros valores de pasión por la calidad, disfrute de la vida y respeto por las personas y el planeta están presentes en todo lo que hacemos.

En Heineken, primero las personas.

Consideramos que las personas son el corazón de nuestra compañía, por eso nos preocupamos en todo momento por cuidar su tiempo, su espacio, su intimidad, su salud y su bienestar. Nuestros empleados son nuestro mayor capital y sabemos que nuestra fortaleza reside en la confianza, un ingrediente fundamental para que la relación funcione; en la diversidad e inclusión de nuestros equipos; y en el progreso, que se hace realidad gracias a las herramientas, avances tecnológicos y nuevas formas de trabajar que ponemos a su disposición.

Por todo ello, en Heineken España entendemos que la desconexión digital fuera del ámbito laboral es un derecho de todos nuestros empleados. Y esto implica que, como compañía, debemos garantizar el respeto al descanso, vacaciones y permisos, así como a la intimidad personal y familiar de nuestros trabajadores.

Juntos formamos una empresa socialmente responsable y, por ello, debemos trabajar en potenciar al máximo los beneficios que ello conlleva. ¿Cómo? Con sentido común, empatía y herramientas que nos ayuden.

La desconexión digital en Heineken.

En Heineken España nos comprometemos a promover una alianza para la desconexión digital basada en 3 principios fundamentales: reconocer, proporcionar y comprometerse.

En primer lugar, centramos nuestros esfuerzos en reconocer los derechos de nuestras personas: al bienestar y a mantener hábitos saludables, también en la esfera de la comunicación digital; a desconectar, a respetar la vida privada y la conciliación generando conciencia de horarios; a respetar el descanso, las vacaciones y los permisos; al progreso, incorporando avances tecnológicos que nos ayuden a potenciar un trabajo de alto rendimiento; y también a la diversidad de necesidades en este sentido.

Además, nos comprometemos a proporcionar herramientas que garanticen estos derechos, fomentando una gestión más racional de los canales tecnológicos. Al mismo tiempo, vamos a aprovechar al máximo las nuevas tecnologías con el fin de incorporar modos de trabajo diferentes, más flexibles que respondan a las necesidades diversas de nuestros empleados y que también sirvan para fomentar la inclusión de todos. Del mismo modo, nos apoyaremos en las herramientas más actuales para potenciar la formación, la comunicación y una mayor eficiencia y agilidad en la gestión de tareas.

Para que esta alianza funcione, nuestros empleados deben comprometerse para aplicar responsabilidad y sentido común por el bien del negocio, así como para participar en formaciones y ayudar a la mejora continua a través de su *feedback*.

Sabemos que se trata de una labor que debemos promover y construir conjuntamente empresa, empleados y representación social, por lo que trabajaremos juntos en el desarrollo de las iniciativas que harán de esta alianza un éxito.

Creemos que lo mejor de la vida es compartir experiencias y buenos momentos. Para ello, trabajamos convencidos de que el disfrute no debe faltar nunca, ni dentro ni fuera de la jornada laboral.

Hagámoslo posible entre todos.

ANEXO V

Protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar

1. Declaración de principios

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

La Directiva sobre igualdad en el empleo (Directiva 2000/78/CE) consagra el derecho a la no discriminación ni al sometimiento al acoso en contextos laborales por motivos de orientación sexual. Por su parte, la Directiva de Igualdad de Género (Directiva 2006/54/CE) consagra el derecho a la no discriminación ni a ser objeto de hostigamiento en el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y los regímenes de seguridad social ocupacional por razón de sexo, incluida la reasignación de género.

La aprobación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de derechos de las personas LGTBI introdujeron cambios importantes en la normativa española. Entre otras, introdujeron la orientación e

identidad sexual, expresión de género o características sexuales entre las condiciones de una persona por las que no pueden ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o una vez empleadas, así como la nulidad de las actuaciones motivadas por estas condiciones.

La Ley 4/2023, tiene el objetivo de desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación, para seguridad que en nuestro país se pueda vivir con plena libertad la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

Por su parte, el artículo 15.1 de la Ley Orgánica 4/2023 de 28 de febrero, establece que: «Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.»

En 2024, se publica el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, fruto del diálogo social desarrollado entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y las organizaciones sindicales y empresariales Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores y Trabajadoras (UGT), Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), por el que se establece reglamentariamente el desarrollo del conjunto planificado de medidas.

En su artículo 7.4. establece que las medidas planificadas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos.

De acuerdo con estos principios, más allá de que se recojan o no en las leyes, las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia y a adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, como en la sensibilización e información, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de medidas para gestionar quejas y denuncias y resolver según proceda cada caso.

Este protocolo se aplicará en los casos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y diversidad familiar, en cualquier situación que se pueda producir entre personas trabajadoras.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados, la Empresa y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en su seno. En este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

Estos principios se exigirán a las empresas auxiliares, proveedoras o subcontratas, así como todas las empresas que realicen trabajos en los centros de trabajo de Heineken España.

2. *Objetivos del presente protocolo*

El presente Protocolo persigue establecer medidas para detectar, prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible.

Los objetivos por alcanzar con el presente protocolo son:

- a) Fomentar una cultura preventiva del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y diversidad familiar en todos los ámbitos de la empresa.
- b) Manifestar la tolerancia cero frente a situaciones de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y diversidad familiar.
- c) Identificar las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y diversidad familiar.
- d) Mantener un procedimiento que permita a las víctimas de este tipo de acoso discriminatorio denunciar la situación.
- e) A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la detección y prevención del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y diversidad familiar y la reacción empresarial frente a denuncias por este tipo de situaciones, por lo que se establecen las siguientes actuaciones:

1. Establecer medidas orientadas a detectar y prevenir situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y diversidad familiar.
2. Mantener un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y diversidad familiar, por parte de alguna persona trabajadora.
3. Medidas reactivas frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y diversidad familiar y en su caso, el régimen disciplinario.

3. Definiciones

Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y diversidad familiar.

Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato

discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Diversidad familiar: Dentro del modelo de familias arcoíris existe gran variedad de familias en las que hay miembros que son lesbianas, gais, bisexuales o trans: familias monoparentales, adoptivas, multiétnicas y multirraciales, tardías, transnacionales, sin hijos e hijas, recompuestas o cualquiera otra de las muchas formas de familias que están presentes en nuestro entorno.

Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Represalia discriminatoria: Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es o ha sido sometida.

4. Medidas de prevención del acoso

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y diversidad familiar, además del presente protocolo, se han acordado una serie de medidas que se detallan en el Apartado 7.

La Empresa mantendrá una actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.

- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales se incluyen preguntas relativas a riesgos relacionados con la LGTBIfobia.

- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, donde se priorice la salud y el bienestar de las personas trabajadoras. Se inculcará a todo el personal valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.

- Sensibilización para toda la plantilla respecto a la LGTBIfobia, Transfobia, Homofobia, etc. para la prevención del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar. Con la expresa prohibición de las insinuaciones, manifestaciones o imágenes que sean contrarias a los principios de este acuerdo.

- Formación en prevención, detección y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar dirigida a todas las personas que formen parte de la comisión investigadora.

- Incluir un módulo sobre prevención, detección y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar en el plan de formación de la empresa.

- Asesoramiento psicológico, legal y jurídico a las personas LGTBI víctimas de discriminación en el ámbito de la Empresa (Stimulus).

5. Ámbito de aplicación y vigencia

El presente protocolo se aplicará a todas las personas vinculadas a la empresa por la prestación de servicios profesionales, ya sea una relación laboral por cuenta ajena (cualquiera que sea su modalidad, jornada o duración), o la participación por prácticas curriculares o como becario/a que se puedan haberse visto sometidos/as a situaciones de discriminación y acoso por razón de orientación sexual; identidad de género; expresión de género; características sexuales y diversidad familiar durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, en el marco de sus comunicaciones y, también, en las que se realicen a través de las tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).

Las empresas auxiliares que operen en el centro o centros de trabajo de la Empresa deberán garantizar que su personal respeta igualmente las normas de prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y diversidad familiar aquí establecidas.

En caso de que se dé una situación contemplada en este protocolo provocada por una persona vinculada a una empresa externa, la dirección de... trasladará a la empresa externa los hechos denunciados, así como a la comisión de atención a la discriminación

y acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar (Comisión LGTBI+) para elaborar un informe que será trasladado a la empresa auxiliar en el plazo máximo de duración de la instrucción prevista en el procedimiento que exista en la Empresa, pudiendo la empresa adoptar las medidas cautelares necesarias para que esta situación no vuelva a repetirse.

El presente protocolo tendrá la misma vigencia del convenio de aplicación, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. Finalizada la vigencia del convenio, el protocolo seguirá aplicando hasta que no haya uno nuevo que lo sustituya.

6. Procedimiento de actuación

La Empresa cuenta con un procedimiento interno de denuncias denominado Speak Up. Este sistema está diseñado para gestionar todas aquellas denuncias que puedan surgir en el entorno laboral, incluyendo las relacionadas con discriminación y/o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, sexuales y diversidad familiar (en adelante «por identidad sexual»).

Cuando se reciba una denuncia por identidad sexual la Empresa informará a la persona presunta víctima la posibilidad de ser asistida durante la instrucción de la investigación de los hechos reportados por un representante legal de las personas trabajadoras.

Asimismo, la Empresa, a través de la persona responsable de velar por la Diversidad, informará anualmente a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, a través de Comité Intercentros, en el transcurso de la primera reunión celebrada en virtud del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

- Del número de denuncias por identidad sexual que se hayan realizado en el año anterior, su estado, su resolución, las medidas adoptadas en beneficio de las personas víctimas, presuntas víctimas y denunciantes.
- Información agregada sobre las sanciones implementadas y su graduación garantizando, en todo caso, el anonimato de las personas afectadas.
- Información de cuantas medidas hayan sido implementadas de las recogidas en el presente protocolo y de cualesquiera otras que se lleven a cabo en favor de la Diversidad.
- Información sobre la formación realizada, horas, destinatarios, contextos, etc. A lo largo del año.

La empresa desarrollará una píldora formativa sobre Identidad de género y acompañamiento a personas víctimas, que deberán realizar los responsables de RRHH que gestionen personas y toda la RLPT.

Asimismo, para asegurar que todos los trabajadores conozcan la existencia y el funcionamiento del procedimiento interno de denuncias («Speak Up»), la Empresa se compromete a hacer una comunicación, a través de un Díptico/Infografía específico sobre denuncias y tratamiento de las mismas por identidad sexual, que incluya:

- (i) Identificación del canal Speak Up como canal de denuncia.
- (ii) Información a la presunta víctima de la opción de ser acompañada por un representante legal de las personas trabajadoras.
- (iii) Distribuido a toda la plantilla mediante correo electrónico y en el canal Workvivo.
- (iv) Incorporarlo en el onboarding a la compañía.

7. Medidas planificadas

(i) Acceso al empleo, clasificación y promoción profesional

Se garantiza que los procesos de selección y promoción interna serán inclusivos y respetuosos con todas las orientaciones sexuales e identidades de género, promoviendo un ambiente de trabajo heterogéneo donde todas las personas sean tratadas con igualdad y justicia.

En este sentido se garantizará que todos los procesos de selección y promoción interna se guiarán por los siguientes principios:

a) No Discriminación: No se permitirá la discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género en ninguna etapa del proceso de selección o promoción interna.

b) Sensibilización: En línea con lo expuesto en el presente Plan, se proporcionará formación específica a los y las profesionales de selección para aumentar la conciencia sobre la diversidad LGTBIQ+ y reducir los sesgos inconscientes.

c) Lenguaje Inclusivo: Todas las comunicaciones y documentos relacionados con el proceso de selección, reconocerán y respetarán las diversas identidades y expresiones de género.

d) Confidencialidad y Privacidad: Se garantizará la confidencialidad y la privacidad de la información relacionada con la orientación sexual o identidad de género de las candidaturas, y esta información no influirá en las decisiones de selección.

e) Accesibilidad: Se tomarán medidas para garantizar que todos los procesos de selección y promoción interna sean accesibles todas las personas, independientemente de orientaciones sexuales e identidades de género.

Para dar cumplimiento a los anteriores principios la empresa garantiza que:

- Las vacantes se difundirán siempre de manera inclusiva.

Área	Acceso al empleo, clasificación y promoción profesional
ACCIÓN.	Difundir las vacantes de promoción interna utilizando un lenguaje inclusivo, evitando sesgos.
OBJETIVO.	Evitar la discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género en ninguna etapa del proceso de selección o promoción interna.
CRONOGRAMA.	Cada vez que se publicite una vacante.
RESPONSABLE.	HRBP – Departamento de Leadership & Talent.
INDICADORES (KPI).	N.º de vacantes internas revisadas.

– Las entrevistas se llevarán a cabo de manera respetuosa y sin prejuicios. En ningún caso se realizarán preguntas relacionadas con la orientación sexual o identidad de género.

Área	Acceso al empleo, clasificación y promoción profesional
ACCIÓN.	Las entrevistas se llevarán a cabo de manera respetuosa y sin prejuicios, y en ningún caso incluirán preguntas relacionadas con la orientación sexual o identidad de género.
OBJETIVO.	Evitar la discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género en ninguna etapa del proceso de selección o promoción interna.

Área	Acceso al empleo, clasificación y promoción profesional
CRONOGRAMA.	Cada vez que se abra proceso de selección.
RESPONSABLE.	HRBP – Departamento de Leadership & Talent.
INDICADORES (KPI).	N.º de procesos de selección efectuados.

La empresa establecerá sistemas de selección de personal que permita identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.

Área	Acceso al empleo, clasificación y promoción profesional
ACCIÓN.	Los currículums se evaluarán exclusivamente en función de las habilidades, la formación la experiencia y las competencias relacionadas con el trabajo a desarrollar.
OBJETIVO.	Evitar la discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género en ninguna etapa del proceso de selección o promoción interna.
CRONOGRAMA.	Cada vez que se abra proceso de selección.
RESPONSABLE.	HRBP – Departamento de Leadership & Talent.
INDICADORES (KPI).	Número de procesos de selección efectuados.

(ii) Formación y sensibilización

La dirección de la empresa designará una persona responsable de velar por la Diversidad. La persona asignada deberá contar con formación específica y adecuada.

La empresa integrará en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a los managers de Heineken España, SA, Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Promoción de entornos diversos como líderes de equipo.
- Situaciones prácticas a resolver aplicando lo aprendido.
- Difusión y formación obligatoria del Código de Conducta, que es de lectura y firma obligatoria para todos los empleados y recoge el respeto a la diversidad cultural e individual la promoción de la inclusión y el trato equitativo y justo de todas las personas, basado en el principio de no discriminación.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Área	Formación y sensibilización
ACCIÓN.	Formación en materia de igualdad y sensibilización del colectivo LGTBI a todos los managers.
OBJETIVO.	Sensibilizar e informar a toda la plantilla de los derechos en el ámbito empresarial del colectivo LGTBIQ+.
CRONOGRAMA.	En proceso.
RESPONSABLE.	HRBP – Departamento de Leadership & Talent.
INDICADORES (KPI).	Formación realizada y n.º de personas que la efectúan.

Además de lo previsto a lo largo del articulado, las partes firmantes acuerdan:

Una formación online, para toda la plantilla, incluido personal directivo, que incluirá como mínimo: glosario de definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género; guía de utilización de lenguaje inclusivo y protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales. Dicha formación tendrá un reciclaje, que se incluirá en el plan de formación anual de la empresa.

Las nuevas incorporaciones recibirán un módulo de sensibilización contra la LGTBIfobia y respeto al lenguaje inclusivo.

Formación específica de catorce horas, por personas expertas para las personas con responsabilidad en los canales de recogida de denuncias y que participen en los órganos o comisiones instructoras de los procedimientos de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

(iii) Inclusión en Comunicaciones y Publicidad

Se revisarán las comunicaciones internas y externas para asegurar que no vulneren la diversidad LGTBIQ+. Asimismo, se evitará el uso del lenguaje oral y escrito que no sea inclusivo.

Igualmente se compartirá el presente protocolo con toda la plantilla para darle visibilidad.

Área	Comunicación corporativa
ACCIÓN.	Difusión entre toda la plantilla del contenido del Plan y de sus medidas, así como del Protocolo de acoso.
OBJETIVO.	Dotar de conocimientos y herramientas al comité que deberá tratar las denuncias recibidas.
CRONOGRAMA.	De manera inmediata tras la aprobación del Plan.
RESPONSABLE.	Departamento de Relaciones Corporativas.
INDICADORES (KPI).	Reporte de la comunicación efectuada y canal de difusión y comunicación.

(iv) Política de aceptación para el cambio de nombre de personas transgénero

En la Empresa se facilitará el cambio de nombre de las personas transgénero en todos los registros y comunicaciones internas siempre que se haya formalizado previamente el cambio legal de los datos de nombre/sexo aplicando el procedimiento autónomo de cambio de este a través del perfil del empleado en la plataforma de MyHR.

Área	Conciliación con personas transgénero
ACCIÓN.	La empresa, una vez se haya formalizado el cambio legal correspondiente, facilitará el cambio de nombre de las personas transgénero en todos los registros internos y aplicaciones de Heineken España, SA.
OBJETIVO.	A través de la medida se facilita el proceso de cambio para las personas transgénero.
CRONOGRAMA.	De manera inmediata tras la aprobación del Plan.
RESPONSABLE.	Empleado/HRServices.
INDICADORES (KPI).	Informe anual del número de cambios efectuados.

(v) Revisiones de Políticas Internas con especial atención a las descripciones de puesto

Se revisarán y actualizarán las políticas del área de People, para garantizar que sean inclusivas y respetuosas con la diversidad de género y orientación sexual y que no contienen discriminaciones, directas o indirectas.

Área	Políticas internas
ACCIÓN	Revisión y actualización de las áreas del departamento de People para garantizar el respeto con la diversidad de género y orientación sexual sin discriminación.
OBJETIVO	Crear un espacio seguro para las personas que no se sienten identificadas con el sexo asignado al nacer.
CRONOGRAMA	Ya realizado.
RESPONSABLE	Departamento de Compensación.
INDICADORES (KPI)	Documento de revisión de áreas y políticas de personas.

(vi) Participación de Líderes y personas trabajadoras

Asegurar el compromiso activo de la alta dirección en la promoción de la inclusión LGTBIQ+, demostrando liderazgo en la creación de un ambiente laboral diverso y respetuoso.

Área	Liderazgo inclusivo y compromiso de la dirección
ACCIÓN.	Difundir el compromiso de la alta dirección en la inclusión LGTBIQ+.
OBJETIVO.	Fomentar de arriba abajo la creación de un ambiente laboral diverso, inclusivo y respetuoso.
CRONOGRAMA.	De manera inmediata tras la aprobación el Plan.
RESPONSABLE.	Comunicación Interna/Embajador/a DEI.
INDICADORES (KPI).	Comunicado efectuado.

(vii) Permisos y beneficios sociales

La Empresa atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido se garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones.

Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la asistencia de sí mismas, o acompañamiento de sus parejas y/o parientes hasta primer grado a consultas médicas relativas al proceso de transición de las personas trans.

Las campañas médicas tendrán en cuenta las necesidades y corporalidades de las personas trans (Ejemplos: reconocimientos médicos, campañas de detección precoz de cáncer de mama, útero/colón, próstata, etc...).

(viii) **Ámbito de salud laboral y riesgos psicosociales**

Área	Salud laboral y riesgos psicosociales
ACCIÓN.	Incluir en las evaluaciones psicosociales la detección de acoso o discriminación por razón de persona LGTBI.
OBJETIVO.	Impulsar las evaluaciones psicosociales inclusivas, en las que se incorpore la perspectiva de posible discriminación o acoso por razón de persona LGTBI.
CRONOGRAMA.	2.º trimestre 2026.
RESPONSABLE.	Departamento PRL.
INDICADORES (KPI).	N.º de ítems indicadores incluidos en las evaluaciones.

(ix) **Régimen disciplinario**

Área	Régimen disciplinario
ACCIÓN.	Compromiso de la Empresa de tratar de manera igualitaria todos los comportamientos que contravengan o puedan contravenir el régimen disciplinario establecido, independientemente de la orientación, la raza o cualquier otro aspecto relacionado con la diversidad de las personas, garantizando que no exista discriminación al aplicar las medidas disciplinarias.
OBJETIVO.	Garantizar la igualdad de trato ante cualquier conducta contraria al régimen disciplinario, asegurando que el proceso sea objetivo y equitativo para todos los empleados, sin importar las características personales.
CRONOGRAMA.	Cada vez que se imponga una medida disciplinaria.
RESPONSABLE.	Área de personas.
INDICADORES (KPI).	Tipificación de faltas y conforme al régimen sancionador del convenio colectivo.

Vigencia, seguimiento y evaluación de las medidas planificadas

Las medidas tendrán la vigencia del presente convenio colectivo.

Las medidas planificadas deberán revisarse igualmente cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

ANEXO VI

Tablas salariales 2025

Tabla salario anual

(es una mera referencia y está calculada con base en un año de 365 días)

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
100	Titulado G.Superior.	64.496,90	66.705,13	68.885,03	71.098,91	73.295,80	75.492,69	77.678,25	79.863,83	82.060,72	84.251,95	86.454,51	88.657,04	90.859,61
110	Titulado G. Medio.	58.529,05	60.459,84	62.407,59	64.332,69	66.286,13	68.211,24	70.142,01	72.078,45	74.020,55	75.945,66	77.887,76	79.812,87	81.749,30
120	Jefe de 1. ^a	52.566,87	54.248,52	55.930,16	57.611,81	59.299,10	60.963,77	62.634,07	64.304,41	65.997,35	67.673,34	69.337,99	71.059,26	72.701,28
200	Jefe de 1. ^a	52.566,87	54.248,52	55.930,16	57.611,81	59.299,10	60.963,77	62.634,07	64.304,41	65.997,35	67.673,34	69.337,99	71.059,26	72.701,28
300	Jefe de 1. ^a	52.566,87	54.248,52	55.930,16	57.611,81	59.299,10	60.963,77	62.634,07	64.304,41	65.997,35	67.673,34	69.337,99	71.059,26	72.701,28
130	Jefe de 2. ^a	46.582,05	48.042,87	49.492,36	50.953,18	52.419,67	53.897,47	55.352,62	56.802,11	58.262,93	59.706,78	61.195,90	62.645,39	64.106,22
210	Jefe de 2. ^a	46.582,05	48.042,87	49.492,36	50.953,18	52.419,67	53.897,47	55.352,62	56.802,11	58.262,93	59.706,78	61.195,90	62.645,39	64.106,22
310	Jefe de 2. ^a	46.582,05	48.042,87	49.492,36	50.953,18	52.419,67	53.897,47	55.352,62	56.802,11	58.262,93	59.706,78	61.195,90	62.645,39	64.106,22
140	Oficial de 1. ^a	42.409,07	43.756,65	45.081,58	46.406,51	47.731,44	49.067,70	50.386,96	51.723,22	53.059,47	54.390,07	55.714,98	57.056,91	58.370,52
220	Oficial de 1. ^a	42.409,07	43.756,65	45.081,58	46.406,51	47.731,44	49.067,70	50.386,96	51.723,22	53.059,47	54.390,07	55.714,98	57.056,91	58.370,52
150	Oficial de 2. ^a	38.400,32	39.561,04	40.710,45	41.882,51	43.031,91	44.192,64	45.347,71	46.514,10	47.669,17	48.818,57	49.973,64	51.140,03	52.289,44
230	Oficial de 2. ^a	38.400,32	39.561,04	40.710,45	41.882,51	43.031,91	44.192,64	45.347,71	46.514,10	47.669,17	48.818,57	49.973,64	51.140,03	52.289,44
160	Auxiliar.	35.150,27	35.908,99	36.633,74	37.630,27	38.615,48	39.606,35	40.585,88	41.559,75	42.550,63	43.530,15	44.521,05	45.511,91	46.485,79
240	Auxiliar.	35.150,27	35.908,99	36.633,74	37.630,27	38.615,48	39.606,35	40.585,88	41.559,75	42.550,63	43.530,15	44.521,05	45.511,91	46.485,79
320	Inspector de 1. ^a	45.206,16	46.666,98	48.133,46	49.577,29	51.060,74	52.510,26	53.971,07	55.426,23	56.898,38	58.342,19	59.803,02	61.263,84	62.741,65
330	Inspector de 2. ^a	40.257,48	41.497,49	42.743,14	43.983,14	45.234,47	46.491,45	47.720,11	48.965,78	50.211,44	51.457,11	52.691,44	53.948,43	55.194,08
390	Inspector de 3. ^a	29.369,28	30.190,28	31.016,95	31.837,95	32.658,96	33.479,96	34.306,63	35.127,62	35.948,62	36.769,64	37.596,29	38.417,31	39.238,30
370	Técnico comercial.	21.261,17	21.793,39	22.325,63	22.857,87	23.390,12	23.922,36	24.448,91	24.981,15	25.513,39	26.045,64	26.577,86	27.110,10	27.642,33
400	Subalterno 1. ^a J.Eq.	39.091,09	40.268,81	41.412,55	42.590,25	43.745,33	44.923,05	46.078,12	47.244,51	48.399,57	49.560,31	50.738,01	51.910,07	53.065,14
410	Subalterno de 1. ^a	36.350,64	37.233,92	38.111,56	39.187,35	40.291,45	41.367,25	42.448,72	43.518,85	44.572,00	45.681,76	46.757,56	47.850,36	48.931,81

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
420	Subalterno de 2. ^a	34.493,48	35.291,83	36.073,20	37.052,74	38.054,93	39.045,79	40.025,34	41.027,52	42.018,40	43.014,92	43.994,47	44.996,66	45.981,86
800	Oficial 1. ^a J. Eq.	42.907,34	44.249,26	45.608,17	46.938,75	48.297,65	49.628,24	50.970,17	52.312,09	53.659,66	55.001,57	56.337,83	57.736,37	59.032,98
810	Oficial 1. ^a	37.749,18	38.909,90	40.098,94	41.265,34	42.431,72	43.609,45	44.775,84	45.930,90	47.108,61	48.275,01	49.458,39	50.624,78	51.796,82
820	Oficial 2. ^a	35.716,48	36.809,28	37.885,07	38.972,19	40.053,65	41.140,76	42.222,24	43.303,70	44.385,14	45.455,29	46.548,08	47.623,87	48.716,65
830	Ayudante.	33.791,37	34.799,23	35.790,09	36.786,62	37.771,83	38.762,69	39.776,21	40.738,77	41.723,98	42.731,82	43.734,01	44.713,56	45.710,08
840	Auxiliar 1. ^a	32.806,17	33.757,40	34.708,64	35.654,21	36.611,09	37.562,32	38.507,90	39.453,47	40.399,04	41.338,96	42.290,18	43.247,07	44.203,96

Ad Personam Antigüedad y Deslizamiento del Plus Convenio

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
100	Titulado G.Superior.	0,00	2.208,23	4.388,13	6.602,01	8.798,90	10.995,79	13.181,35	15.366,93	17.563,82	19.755,05	21.957,61	24.160,14	26.362,71
110	Titulado G. Medio.	0,00	1.930,79	3.878,54	5.803,64	7.757,08	9.682,19	11.612,96	13.549,40	15.491,50	17.416,61	19.358,71	21.283,82	23.220,25
120	Jefe de 1. ^a	0,00	1.681,65	3.363,29	5.044,94	6.732,23	8.396,90	10.067,20	11.737,54	13.430,48	15.106,47	16.771,12	18.492,39	20.134,41
200	Jefe de 1. ^a	0,00	1.681,65	3.363,29	5.044,94	6.732,23	8.396,90	10.067,20	11.737,54	13.430,48	15.106,47	16.771,12	18.492,39	20.134,41
300	Jefe de 1. ^a	0,00	1.681,65	3.363,29	5.044,94	6.732,23	8.396,90	10.067,20	11.737,54	13.430,48	15.106,47	16.771,12	18.492,39	20.134,41
130	Jefe de 2. ^a	0,00	1.460,82	2.910,31	4.371,13	5.837,62	7.315,42	8.770,57	10.220,06	11.680,88	13.124,73	14.613,85	16.063,34	17.524,17
210	Jefe de 2. ^a	0,00	1.460,82	2.910,31	4.371,13	5.837,62	7.315,42	8.770,57	10.220,06	11.680,88	13.124,73	14.613,85	16.063,34	17.524,17
310	Jefe de 2. ^a	0,00	1.460,82	2.910,31	4.371,13	5.837,62	7.315,42	8.770,57	10.220,06	11.680,88	13.124,73	14.613,85	16.063,34	17.524,17
140	Oficial de 1. ^a	0,00	1.347,58	2.672,51	3.997,44	5.322,37	6.658,63	7.977,89	9.314,15	10.650,40	11.981,00	13.305,91	14.647,84	15.961,45
220	Oficial de 1. ^a	0,00	1.347,58	2.672,51	3.997,44	5.322,37	6.658,63	7.977,89	9.314,15	10.650,40	11.981,00	13.305,91	14.647,84	15.961,45
150	Oficial de 2. ^a	0,00	1.160,72	2.310,13	3.482,19	4.631,59	5.792,32	6.947,39	8.113,78	9.268,85	10.418,25	11.573,32	12.739,71	13.889,12
230	Oficial de 2. ^a	0,00	1.160,72	2.310,13	3.482,19	4.631,59	5.792,32	6.947,39	8.113,78	9.268,85	10.418,25	11.573,32	12.739,71	13.889,12
160	Auxiliar.	0,00	758,72	1.483,47	2.480,00	3.465,21	4.456,08	5.435,61	6.409,48	7.400,36	8.379,88	9.370,78	10.361,64	11.335,52
240	Auxiliar.	0,00	758,72	1.483,47	2.480,00	3.465,21	4.456,08	5.435,61	6.409,48	7.400,36	8.379,88	9.370,78	10.361,64	11.335,52
320	Inspector de 1. ^a	0,00	1.460,82	2.927,30	4.371,13	5.854,58	7.304,10	8.764,91	10.220,07	11.692,22	13.136,03	14.596,86	16.057,68	17.535,49

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
330	Inspector de 2. ^a	0,00	1.240,01	2.485,66	3.725,66	4.976,99	6.233,97	7.462,63	8.708,30	9.953,96	11.199,63	12.433,96	13.690,95	14.936,60
390	Inspector de 3. ^a	0,00	821,00	1.647,67	2.468,67	3.289,68	4.110,68	4.937,35	5.758,34	6.579,34	7.400,36	8.227,01	9.048,03	9.869,02
370	Técnico comercial.	0,00	532,22	1.064,46	1.596,70	2.128,95	2.661,19	3.187,74	3.719,98	4.252,22	4.784,47	5.316,69	5.848,93	6.381,16
400	Subalterno 1. ^a J.Eq.	0,00	1.177,72	2.321,46	3.499,16	4.654,24	5.831,96	6.987,03	8.153,42	9.308,48	10.469,22	11.646,92	12.818,98	13.974,05
410	Subalterno de 1. ^a	0,00	883,28	1.760,92	2.836,71	3.940,81	5.016,61	6.098,08	7.168,21	8.221,36	9.331,12	10.406,92	11.499,72	12.581,17
420	Subalterno de 2. ^a	0,00	798,35	1.579,72	2.559,26	3.561,45	4.552,31	5.531,86	6.534,04	7.524,92	8.521,44	9.500,99	10.503,18	11.488,38
800	Oficial 1. ^a J. Eq.	0,00	1.341,92	2.700,83	4.031,41	5.390,31	6.720,90	8.062,83	9.404,75	10.752,32	12.094,23	13.430,49	14.829,03	16.125,64
810	Oficial 1. ^a	0,00	1.160,72	2.349,76	3.516,16	4.682,54	5.860,27	7.026,66	8.181,72	9.359,43	10.525,83	11.709,21	12.875,60	14.047,64
820	Oficial 2. ^a	0,00	1.092,80	2.168,59	3.255,71	4.337,17	5.424,28	6.505,76	7.587,22	8.668,66	9.738,81	10.831,60	11.907,39	13.000,17
830	Ayudante.	0,00	1.007,86	1.998,72	2.995,25	3.980,46	4.971,32	5.984,84	6.947,40	7.932,61	8.940,45	9.942,64	10.922,19	11.918,71
840	Auxiliar 1. ^a	0,00	951,23	1.902,47	2.848,04	3.804,92	4.756,15	5.701,73	6.647,30	7.592,87	8.532,79	9.484,01	10.440,90	11.397,79
850	Auxiliar 2. ^a	0,00	656,81	1.347,58	2.236,52	3.148,12	4.054,06	4.959,98	5.860,26	6.754,87	7.660,81	8.561,08	9.461,35	10.384,27