

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

11973 *Resolución de 6 de octubre de 2017, de la Dirección General de Empleo, 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, S.A. (código de Convenio número 90102792012017), que fue suscrito con fecha 7 de julio de 2017, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales de CC.OO. y UGT en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por 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 y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 6 de octubre de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE HEINEKEN ESPAÑA, S.A.

PREÁMBULO

En el marco de la presente negociación colectiva, las partes se han enfrentado a un triple reto:

a) Homogenizar las condiciones laborales de todo el personal de Heineken España, S.A., que todavía estaban pendientes desde 2005 y se mantenían en términos muy dispares (nueve Convenios diferentes), en materias claves en cualquier organización, como los beneficios sociales, clasificación profesional, organización del trabajo y derechos sindicales; a la vez que se mantenían como condiciones más beneficiosas determinadas condiciones y situaciones que los colectivos venían disfrutando desde tiempos anteriores.

b) Modernizar las bases de la organización del trabajo para adaptar el marco laboral de Heineken España a la realidad actual del entorno cambiante, muy diferente del contexto de 2005 cuando se alcanzaron los primeros acuerdos al respecto. El objetivo de esta modernización es dar respuesta a las necesidades actuales de flexibilidad y seguridad en la actividad productiva y de dinamismo en la actividad comercial, logrando ser una empresa más competitiva, teniendo en cuenta que la mayoría de empresas del sector ya han realizado dicha modernización.

c) La transición hacia una estructura salarial moderna que siga las tendencias marcadas por los acuerdos interconfederales para la negociación colectiva, con incorporación de una retribución variable, así como una retribución diferida mediante aportación a un plan de pensiones, para todos los miembros de la compañía, a la vez que

se suprimen conceptos que van siendo eliminados en negociaciones colectivas paralelas en otras muchas empresas de éste y otros sectores productivos y que dificultan la competitividad de Heineken.

La consecución de estos tres objetivos facilita el respaldo de la matriz de Heineken en Holanda con inversiones en los diferentes centros de trabajo de España en los próximos años, los cuales permitirán iniciar nuevos proyectos y consolidar otros, fortalecer la posición competitiva de la compañía y, en consecuencia, garantizar y progresivamente aumentar empleo de calidad sostenible en el tiempo. A este objetivo en este Convenio ya se recoge el compromiso de la empresa de transformar cuarenta contratos fijos discontinuos en contratos fijos continuos y a tiempo completo.

A pesar de todas las complejidades, ambas partes han alcanzado un consenso beneficioso para todos, incluyendo una oferta de valor al empleo que incluye:

El establecimiento de una retribución variable para toda la plantilla.

La mejora de las condiciones salariales de las personas que se incorporan a la Compañía en su primer empleo dentro del área comercial.

Revisiones salariales importantes para toda la vigencia del Convenio.

La implantación de un plan de pensiones para todo el personal.

Esta oferta de valor requiere un importante esfuerzo económico que debe ser financiado, por lo que justifica la decisión de suprimir algunas condiciones recogidas en los antiguos Convenios y que responden a realidades sociolaborales de otra época no vigentes hoy día, como son:

El complemento de antigüedad.

Plus fijo por flexibilidad.

Plus por rotación de descanso.

La consideración de la antigüedad como único criterio para el llamamiento de personal fijo discontinuo.

El sistema de cobertura de vacantes.

Asimismo, los cambios incorporados suponen la introducción de nuevos parámetros de rendimiento para los/as trabajadores/as, a los que se vincularán ahora sus mejoras de empleo y niveles salariales. Estos nuevos parámetros se adecuan a perfiles profesionales distintos de los que –hasta la fecha– ha primado la empresa en sus procesos de selección, lo que podría perjudicar a la plantilla actual frente a las nuevas incorporaciones.

Con el objetivo de no perjudicar y de evitar un trato desigual para el personal ya contratado a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, así como con la finalidad de reconocer el esfuerzo de estos/as trabajadores/as en años anteriores, complicados por la crisis, las reestructuraciones acometidas y otras limitaciones asumidas, la Empresa y la Representación Social han acordado establecer un reconocimiento a título individual de algunos derechos, en beneficio de los/as trabajadores/as con contrato vigente a la firma del presente acuerdo, a fin de compensar los perjuicios que se les pudiera ocasionar con el cambio operado en el presente Convenio.

Esta medida es temporal y tiene el único objetivo de asegurar la igualdad y equidad entre todos los/as trabajadores/as de Heineken España. En concreto, se acuerdan los siguientes mandatos:

i. Para el personal con contrato vigente a la fecha de la firma del Convenio que tuviese derecho a devengos por alguno de los conceptos que desaparecen, se acuerda el reconocimiento individual de un complemento que indemnice por su eliminación: complemento por antigüedad, deslizamiento del plus Convenio, plus de flexibilidad y plus por rotación del descanso, incorporándolo al Convenio colectivo como condición más beneficiosa con naturaleza y origen colectivo. La Empresa comunicará por escrito a través de carta, a cada persona con derecho a alguno de estas compensaciones indemnizatorias, su garantía como condición más beneficiosa reconocida en el Convenio colectivo, así

como su cuantía, y su carácter no absorbible, ni compensable, ni negociable ni por vía individual ni colectiva.

ii. Para el personal fijo discontinuo con contrato vigente a la fecha de firma del Convenio que pueda verse perjudicado por el cambio en el criterio del llamamiento o cobertura de vacantes, y en reconocimiento por su trayectoria, experiencia y con el objetivo de ofrecer iguales posibilidades de mejora en el empleo, se acuerda reconocerle a título individual su posición en el orden de llamamiento, lo que se une a los compromisos de la Empresa de convertir un número sustancial de fijos discontinuos en fijos a tiempo completo durante la vigencia del Convenio, así como de darles cierta preferencia en la cobertura de futuras vacantes.

iii. Para el personal con contrato vigente a la fecha de la firma del Convenio que pueda sufrir un perjuicio por la homogeneización de los beneficios sociales, se acuerda el reconocimiento a título individual de una bolsa de beneficios sociales equivalente a la disfrutada a día de hoy.

Con todo ello se consigue un Convenio que mejora con carácter general a todo el personal de Heineken España, tanto en materia económica (por la reestructuración de la clasificación profesional y tablas salariales, incremento de los conceptos fijos, incorporación del variable y del plan de pensiones), como en materia de beneficios sociales que permite una mejora para la gran mayoría de la plantilla, la homogeneización de los derechos sindicales y creación del comité intercentros, o la unificación y mejora del régimen de licencias o de formación continua para los/as trabajadores/as, incorporando finalmente una serie de garantías del empleo que se extienden a toda la plantilla de la Empresa.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación personal y territorial.*

1. El presente Convenio Colectivo tiene naturaleza y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), siendo las partes firmantes la Empresa Heineken España y las Secciones Sindicales de CC.OO. y UGT, las cuales suman la mayoría de los miembros de las representaciones unitarias de la empresa a nivel nacional, a la fecha de la constitución de la Comisión Negociadora.

2. A partir de su entrada en vigor, el presente Convenio sucede a cualesquiera Convenios colectivos previamente vigentes en la Empresa, aplicándose íntegra y exclusivamente lo aquí regulado y la legislación vigente en lo no contemplado.

3. El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre la Empresa Heineken España, S.A., 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 al inicio de cada año natural 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.

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 2014 hasta el 31 de diciembre de 2020, 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 mantendrá su vigencia durante un máximo de dos años desde la fecha prevista para su finalización 31 de diciembre de 2020.

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 dieciséis miembros, que serán designados por mitad por cada una de las partes firmantes del Convenio.

No obstante 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.

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 concurren 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, S.A. 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, S.A., 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 tres 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 y cláusula de revisión.*

1. Para todos los/as trabajadores/as de Heineken España, S.A., 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 para los años 2014 a 2020 los incrementos salariales consolidables, sobre tablas y demás valores económicos y retributivos del año anterior al que corresponda, que a continuación se relacionan:

- Año 2014: 0%.
- Año 2015: 0,5%.
- Año 2016: 1,6%.
- Año 2017: 1,6%.
- Año 2018: IPC real de 2017.
- Año 2019: IPC real de 2018.
- Año 2020: IPC real de 2019.

Durante la vigencia del presente Convenio no se producirán ajustes a la baja en el supuesto de que el IPC real en cualquiera de los años fuera negativo.

2. Adicionalmente, estos/as mismos/as trabajadores/as tendrán derecho a un importe anual, no consolidable, equivalente al siguiente porcentaje sobre el salario fijo de tablas, para el periodo 2014 a 2017:

- Año 2014: 0,5% sobre tablas 2014.
- Año 2015: 0,5% sobre tablas 2015.
- Año 2016: 0,5% sobre tablas 2016.
- Año 2017: 1% no consolidable, en concepto de «Premio Convenio», sobre los valores de las tablas salariales del año 2013, que se percibirá a la firma del Convenio, así como un 1,8% adicional sobre tablas 2017 si se cumple el objetivo del EBIT fijado por la compañía para 2017, que se abonará, en su caso, a principios de 2018 una vez se conozca el EBIT.

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, 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 (uno, dos, tres, cuatro, o cinco 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 32.3 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, 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 los Trabajadores 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 los Trabajadores 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 los Trabajadores del centro de trabajo.

En el caso de compensación económica, las cantidades a percibir serán las establecidas en el artículo 32.6 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 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.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable al personal sujeto a turno total o a cuarto turno.

4. Jornadas especiales.

a) Turno total (quinto 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 los Trabajadores su implantación con dicho carácter permanente, se regirán por los cuadrantes para el turno total que figuran en el anexo I.

La supresión del turno total permanente deberá ser negociada y acordada con la Representación Legal de los Trabajadores.

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 los Trabajadores 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 I.

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 los Trabajadores 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 los Trabajadores, 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 quedan recogidas los diferentes sistemas de rotaciones y descansos semanales de este sistema de turnos y en sus modalidades antiestrés que se implantarán, en su caso, por decisión mayoritaria de los/as trabajadores/as afectados/as. Este turno antiestrés 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 concurran 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 cluster.
- b) Se realice entre líneas de diferentes clusters y exista acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores.
- c) Se realice entre líneas de diferentes clusters, sin necesidad de acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores, cuando se trate de una causa técnica (avería) que impida trabajar en el cluster 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 32.5. 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.

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 los Trabajadores.

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 hasta en dos horas, sobre los horarios fijados, con personal preferentemente voluntario y rotativo, abonando un plus de escalonamiento de jornada por cada hora de adelanto o atraso que se regula en el artículo 32.4, cuando dicho escalonamiento de jornada sea puntual, sin que ello suponga la realización de horas extraordinarias.

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 los Trabajadores o acuerdo con los/as trabajadores/as afectados/as, salvo en dos 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 los Trabajadores 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 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 dos de cada cuatro 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 33.3, 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 regirá 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 seis 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 cuarenta y ocho horas o la pérdida de un turno completo por avería, la Empresa podrá disponer de dos sábados adicionales, siempre que se hayan agotado los seis anteriores. En ambos casos, con las siguientes condiciones:

- a) Un límite de un sábado obligatorio al mes por persona.
- b) Un límite de dos 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 cuatro semanas siguientes desde su realización e igualmente de mutuo acuerdo.

En estos casos la Empresa deberá comunicar a la Representación Legal de los Trabajadores 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 33.4, 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 33.4.

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 33.4, así como los pluses que procedan y el plus de transporte.

La Representación Legal de los Trabajadores 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. *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 quincenas naturales (del 1 al 15 y del 16 a final de mes), considerando como verano del 1 de julio al 15 de septiembre, y disfrutándose como máximo una quincena dentro del periodo de verano.

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 los Trabajadores 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 cinco 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 IT 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 IT o maternidad).

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 33.2 del capítulo retributivo.

Análogo derecho económico tendrán 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 duración del contrato superior a seis meses 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 13. *Días de descanso o no laborables.*

Todos los/as trabajadores/as disfrutarán de:

1. Cuatro días laborables de reducción individual de jornada por centro de trabajo o Unidad Organizativa (departamento, área, sección o línea de producción), cuyo disfrute se establecerá con el siguiente reparto: dos a elección de la Empresa que los podrá comunicar con, al menos, cinco días laborables de antelación, y dos por decisión de los Representantes Legales de los Trabajadores de entre varios días fuera de la temporada de verano (15 de junio a 15 de septiembre, salvo mutuo acuerdo a nivel de centro) indicados por la Empresa entre las cuales habrá cuatro puentes, o menos si no existieran cuatro puentes, dentro del calendario laboral anual establecido para ese año.

En caso de que la Representación Legal de los Trabajadores no decida o la Empresa no establezca la fecha de disfrute de los días de reducción de jornada, 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 14. *Licencias.*

A) Licencias con sueldo: El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración (conceptos fijos), 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 o acogimiento de hijo: 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 naturales, con un mínimo de un día laborable.

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, de familiares de primer grado: Dos días naturales con un mínimo de un día laborable,

El/la trabajador/a tendrá derecho a ampliar este permiso hasta un máximo de tres días laborables, siempre que se mantenga el hecho causante.

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) Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares de segundo grado: Dos días naturales con un mínimo de un día laborable.

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

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

n) Traslado del domicilio habitual: Dos días naturales.

o) 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.

p) 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.

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 iniciara 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 este 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 15. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otros límites que los establecidos en el artículo 39 ET 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 los Trabajadores 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 la Representación Legal de los Trabajadores 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.

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 16. *Movilidad funcional por diversidad funcional sobrevenida.*

En los supuestos de diversidad funcional física, psíquica o sensorial sobrevenida y no invalidante la Empresa procurará, en la medida de lo posible, la adscripción de este personal a funciones o puestos compatibles con dicha diversidad funcional, con el asesoramiento del Servicio Médico y los/as Delegados/as de Prevención del centro, e informando de ello a la Representación Legal de los Trabajadores 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 17. *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 ciento veinte días en el año civil o ciento sesenta 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 26 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, maternidad y vacaciones.

No obstante, la Empresa y la Representación de los Trabajadores 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 18. *Condiciones económicas de los traslados.*

Licencia retribuida de un mes para realizar gestiones particulares en relación con la búsqueda de vivienda y traslado.

Abono a tanto alzado y por una sola vez de 16.605,24 euros brutos, como compensación global por el traslado. Igualmente, se le abonará la cantidad de 191,61 euros mensuales durante sesenta meses. No obstante, se podrá acordar el abono de ambas cantidades en treinta y seis mensualidades.

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

Concesión, si el afectado lo solicita en el plazo de un año, de un préstamo al tipo de interés euríbor a un año, por un importe máximo de 41.510,85 euros, que se amortizará en el plazo máximo de nueve años desde la fecha de su concesión.

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 cincuenta días de salario bruto por año de servicio, con un tope máximo de cuarenta y dos mensualidades de salario bruto. Asimismo, el/la trabajador/a tendrá derecho a una cantidad adicional a tanto alzado consistente en 8.288,05 euros.

A la indemnización que le corresponda se le descontará la parte líquida de 16.605,24 euros, que se le abonó en el momento del traslado, en virtud de lo dispuesto en este artículo.

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, se establece una compensación de traslado de 191,61 euros mensuales durante cinco años. 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 los Trabajadores del centro acordarán las acciones formativas necesarias a realizar, para el reciclaje de los/las trabajadores/as que cambien de puesto de trabajo.

Artículo 19. *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 cincuenta días de salario bruto por año de servicio, con un tope máximo de cuarenta y dos mensualidades de salario bruto. Asimismo, el/la trabajador/a tendrá derecho a una cantidad adicional a tanto alzado consistente en 8.288,05 euros brutos.

Artículo 20. *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.

CAPÍTULO III

Ingresos y ceses

Artículo 21. *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 carterillero: 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 26 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 333 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).1 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.

a).2 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 una 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.

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 21.B).3.

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 24.

2. Mantener el contrato temporal hasta su finalización, pasando a ocupar el puesto o número de orden que le corresponda según los días acumulados como fijo discontinuo.

El personal que no pueda incorporarse por encontrarse en situación de Incapacidad Temporal (IT) o maternidad, 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 26 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.

Para la contratación de eventuales se utilizará el contrato eventual por circunstancias de la producción, (acumulación de tareas, exceso de pedidos o exigencias circunstanciales del mercado) como modalidad habitual.

El contrato de interinidad 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 22. 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 motivada 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 23. 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.

Artículo 24. 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 25. Clasificación profesional.

El nuevo 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 tres Grupos Profesionales, en función de las capacidades, complejidad, autonomía y responsabilidad, definidos en anexo II.

Artículo 26. 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 21.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 21.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 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 los Trabajadores sobre la convocatoria de vacantes con el contenido establecido en el punto anterior, de duración no superior 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 los Trabajadores podrá designar a dos 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 cuatro criterios de selección definidos a continuación. Cada uno de ellos tendrá una puntuación que se concretará para cada convocatoria en función de las características y necesidades del puesto a cubrir:

Formación: Se tendrá en cuenta si el/la candidato/a cumple con la formación requerida en el perfil de la vacante.

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

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.

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

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

f) El personal que haya superado las pruebas con una valoración de al menos el 70% sobre 100 mantendrá su derecho por orden de puntuación, a ocupar una vacante de las mismas características que pueda ser convocada en un período de dieciocho meses siguientes a la realización de las pruebas.

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

Artículo 27. *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 los Trabajadores 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 los Trabajadores 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 los Trabajadores 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 los Trabajadores. El/la trabajador/a y/o la Representación Legal de los Trabajadores 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 los Trabajadores de cada centro y al Comité Intercentros, en formato electrónico.

Artículo 28. *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 los Trabajadores 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 los Trabajadores 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 los Trabajadores acuerdan crear las Comisiones mixtas de formación en los centros de trabajo y una Comisión mixta nacional de formación compuesta paritariamente por seis 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 dos 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 retributivoArtículo 29. *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: 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.
 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: 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 maternidad.

Artículo 30. *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 2017	Salario día 2017
9	41.135,00	82,27
8	39.920,00	79,84
7	37.450,00	74,90
6	33.335,00	66,67
5	31.540,00	63,08
4	26.000,00	52,00

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 12 meses.
- 85% del salario los siguientes 12 meses.
- 90% del salario los siguientes 12 meses.
- 95% del salario los siguientes 12 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 dos niveles de diferencia con su nivel de origen.

Cuando el/la trabajador/a promocióne dentro del Grupo Comercial dos o más niveles desde el nivel 4.

Artículo 31. Complementos personales.

Condiciones o compensaciones particulares.

Artículo 32. 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 2017
9	3,91
8	3,91
7	3,55
6	3,07
5	2,84
4	2,28

Quien en el turno de noche trabaje 4 horas o menos percibirá este plus por las horas realmente trabajadas en dicho turno, y si trabaja más de 4 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 2017
9	1,95
8	1,95
7	1,77
6	1,54
5	1,42
4	1,14

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:

12,15 euros para nivel 7 en adelante.

10,52 euros para nivel 6.

10,28 euros para niveles 4 y 5.

4. Plus de escalonamiento de jornada. El importe de este plus según lo regulado en el artículo 8.2 del capítulo II es de 5,27 euros por cada hora de adelanto o atraso.

5. Plus de cuarto y quinto turno. El importe de este plus según lo regulado en el artículo 7.4 del capítulo II es de:

Niveles salariales	Plus cuarto y quinto turno 2017
9	171,90
8	165,03
7	158,14
6	151,28
5	144,41
4	132,57

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. 2017
9	143,26
8	137,11
7	130,97
6	124,87
5	118,71
4	106,53

Artículo 33. *Complementos de calidad o cantidad de trabajo.*

1. Incentivos comerciales y/o comisiones por ventas. Se determinarán de acuerdo con la política establecida por la Empresa para estas materias.

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 12.7 del capítulo II es de 20,85 euros/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 2017	Horas ext. D. lab CD 2017
9	28,66	19,17
8	27,43	18,37
7	26,18	17,55
6	24,96	16,71
5	23,73	15,91
4	21,30	14,27

b) Horas extraordinarias en días no laborables:

Niveles salariales	Horas ext. D.N.lab SD 2017	Horas ext. D.N.lab CD 2017
9	35,78	25,58
8	34,29	24,57
7	32,76	23,53
6	31,21	22,51
5	29,68	21,47
4	26,63	19,74

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 2017	Festivo SD 2017
9	204,64	286,51
8	196,48	274,23
7	188,27	261,96
6	180,10	249,66
5	171,90	237,39
4	157,83	213,04

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 2018 a 2020, 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.

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

Si no se alcanza el nivel mínimo de consecución del EBIT fijado por la Compañía no se devengará importe alguno.

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

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

Artículo 34. *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 dozavas 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 el personal con nivel 4 del grupo comercial podrá optar individualmente por percibir las 4,5 pagas extras entre las doce mensualidades. Este mismo personal podrá optar por mantener el prorrateo de pagas en doce mensualidades al promocionar a niveles superiores.

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 dozava parte en un mismo mes, independientemente de los días trabajados en dicho mes.

Artículo 35. *Complemento de las prestaciones por incapacidad temporal y maternidad.*

Todo el personal afectado por este Convenio, en caso de encontrarse en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral, accidente laboral, maternidad y enfermedad profesional, 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 IT o maternidad).

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.

Artículo 36. *Percepciones no salariales.*

1. Plus de Transporte. Se establece un plus de transporte de 3,29 euros para todos los niveles salariales del presente Convenio, por día efectivamente trabajado, 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	Dietas 2017
Desayuno	3,23
Almuerzo	31,52
Cena	23,78

Normas para el abono de las dietas:

- Se tendrá derecho al importe designado para desayuno, cuando se salga antes de las 8 de la mañana.
- Se tendrá derecho al importe de la comida cuando haya de estar fuera entre las 13 y las 15 horas.
- 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.

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.

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

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 15,12 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.

3. 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 de 3.952,20 euros al año, a razón de 329,35

euros en doce mensualidades o 359,29 euros en once 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. Se mantendrán a título personal aquellas cantidades que actualmente superen dicho importe, aplicándoseles los incrementos futuros de Convenio.

4. 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 0,33 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 (0,330, valor 2017) a los efectos exclusivos de la aplicación de los porcentajes de revisión anual y posterior redondeo a dos para su abono.

Artículo 37. *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 38. *Bolsa flexible de beneficios sociales.*

A partir del 1 de enero de 2018, cada trabajador/a con contrato indefinido pasará a disponer 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.

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 376 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 39. *Cajas de cerveza.*

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

Artículo 40. 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.
2. Importe máximo:

12.000 euros, a amortizar en un periodo máximo de sesenta mensualidades.

6.000 euros a amortizar en un periodo máximo de treinta y seis 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.

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 260.000 euros por este concepto.

Artículo 41. Ayudas a familiares con diversidad funcional.

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

1. Grado de diversidad funcional del 33% al 40%: 310 euros al mes.
2. Grado de diversidad funcional de 41% al 64%: 385 euros al mes.
3. Grado de diversidad funcional de 65% o más: 555 euros al mes.

Se entiende que están a cargo del trabajador/a aquellos/as familiares con diversidad funcional, 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 42. 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 veinte y treinta años de servicio en la Empresa.

Artículo 43. Plan de pensiones y coberturas de riesgo.

Los/as trabajadores/as de la Empresa con dos años 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, S.A.» de acuerdo con las siguientes características:

Jubilación: Aportación lineal anual de un 4% del salario pensionable desde la fecha de puesta en marcha del plan (1 de enero de 2017) hasta la jubilación o salida de la compañía.

Adicionalmente, 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 a ese 4% en el mismo año.

Fallecimiento, incapacidad total o incapacidad absoluta (riesgo) con una cobertura de dos anualidades de salario pensionable, cuatro si es por accidente y seis si es por accidente tráfico, sin descontar el derecho consolidado.

Se entiende por salario pensionable el salario de tablas.

Artículo 44. *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. La Empresa podrá revisar junto con la Representación Social la cantidad y calidad del material, así como la fecha de entrega del mismo que se producirá, con carácter anual, en el mes de octubre la de invierno y en el mes de abril la de verano.

a) Mes de abril (equipo de verano): Dos pantalones y dos polos de manga corta.

b) Mes de octubre (equipo de invierno): Dos pantalones, dos polos manga larga, un jersey y una cazadora.

Del mismo modo se entregará cada dos años un anorak o chaquetón, y los que realicen su trabajo habitual a la intemperie, recibirán las prendas de trabajo de agua pertinentes.

Para el personal de nueva incorporación se entregará en el momento de la incorporación dos pantalones, dos polos y un jersey y/o chaqueta según la época del año. Así como el calzado de seguridad necesario.

Se mantendrá un nivel adecuado y suficiente de stock de las diferentes prendas para casos de necesidad por rotura o deterioro y para personal de nueva incorporación, alumnos en prácticas, visitas o cualquier otra necesidad.

CAPÍTULO VII

Garantías de empleo

Artículo 45. *Subcontratación.*

La Empresa informará a la Representación Legal de los Trabajadores, 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 los Trabajadores 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 los Trabajadores 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 46. *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 siguientes causas:

a) Los despidos basados en las causas previstas en el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores darán derecho a una indemnización equivalente a la que corresponda según el Estatuto de los Trabajadores por un despido improcedente, y

b) los despidos basados en las causas previstas en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores darán derecho a una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año trabajado con un tope de veinticuatro mensualidades.

Artículo 47. *Garantías en caso de pérdida del carnet de conducir.*

En caso de pérdida del carnet de conducir, cuando este 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 48. *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 49. *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.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicalesArtículo 50. *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 tablones 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.

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 S.A., y cargos sindicales de representación regional o nacional, dispondrán de las horas adicionales necesarias debidamente justificadas para el ejercicio de esta función.

Artículo 51. *Comité Intercentros.*

Se acuerda constituir el Comité Intercentros de Heineken España, S.A., 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, S.A., 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, S.A., 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.

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 7.302,56 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 52. *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: Uno.
- De 501 a 1.000 trabajadores/as: Dos.
- De 1.001 a 2.000 trabajadores/as: Tres.
- De 2.001 a 3.000 trabajadores/as: Cuatro.

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 53. *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 48 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 dieciocho horas 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 54. *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 los Trabajadores, debiéndose negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 55. *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 los Trabajadores, si los hubiere.

Artículo 56. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al 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 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 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 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 57. *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 58. *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 59. *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 60. *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 despidos colectivos durante la vigencia del Convenio.*

En caso de despido colectivo desde la firma del presente Convenio hasta el 31 de diciembre de 2020 que afecte a trabajadores/as de 54 años o más se les reconocerá las condiciones acordadas para este colectivo en el Acuerdo de Plan Social de Heineken España, S.A., de 10 de junio de 2014, siempre que no se produzca un cambio en la normativa general agrave los costes derivados de este compromiso.

Disposición adicional segunda. *Conversión de 40 fijos discontinuos en fijos a tiempo completo.*

La Empresa se compromete a la conversión en fijos a tiempo completo de 40 contratos fijos discontinuos en vigor a la firma del Convenio, entre los años 2017 y 2018.

La designación de estos 40 contratos de entre el personal fijo discontinuo beneficiarios de esta conversión, se realizará siguiendo un sistema de «cremallera» que intercalaría:

- a) El 50% por los/as candidatos/as que obtengan mejor puntuación según lo establecido en el artículo 26.4 del presente Convenio, siempre que resulten aptos (puntuación del 70% sobre 100), incluida la bonificación por años (365 días) de servicio.
- b) El otro 50% se cubrirá por orden de antigüedad de los/as candidatos/as, siempre que resulten aptos (puntuación del 60% sobre 100) según lo establecido en el artículo 26.4 del presente Convenio, incluida la bonificación por años (365 días) de servicio.

Disposición adicional tercera. *Medidas de igualdad.*

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.

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.

Disposición transitoria primera. *Reclasificación profesional y reestructuración salarial.*

A partir de la firma del Convenio y antes de 31 de diciembre de 2017, la Dirección de la Empresa procederá a:

1. En primer lugar se aplicarán los incrementos salariales pactados en el Convenio desde 1 de enero de 2014 sobre las antiguas tablas y conceptos salariales, acorde con las

tablas anuales acordadas e incluidas en el anexo III. A tales efectos se establece la siguiente estimación de fechas:

Junto a la nómina de julio 2017 se abonará: (i) el 0,5% no consolidable correspondiente al variable sobre tablas 2014 y (ii) el 1% no consolidable sobre tablas de 2013 por «Premio de Convenio».

Junto a la nómina de septiembre 2017 se abonarán los atrasos por actualización de las tablas salariales desde 2013 hasta esa fecha.

Junto a la nómina de octubre 2017 se abonará: (i) el 0,5% no consolidable sobre tablas de 2015 y (ii) el 0,5% no consolidable sobre tablas de 2016.

Una vez se conozca el EBIT 2017, durante el primer trimestre de 2018, se abonará en su caso el 1,8% sobre tablas de 2017.

2. La reclasificación de todos los/as trabajadores/as de la empresa conforme a lo establecido en el presente Convenio en un Grupo/Familia y Nivel a partir del 1 de enero de 2018 dada la complejidad técnica de adaptación de los sistemas.

Si se produjera un incremento del salario fijo por aplicación de los nuevos niveles profesionales y salariales, la diferencia se abonará desde la nómina de julio de 2017 bajo un concepto transitorio hasta su regularización el 1 de enero de 2018.

A efecto de la reclasificación, se aplicará la correspondencia siguiente de las antiguas categorías profesionales, como reconocimiento a título individual, con independencia del Nivel al que corresponda la posición que ocupe:

Los/as Jefes/as de 2.ª o Jefes/as de equipo con plus de escala: Nivel 9.

Los/as Inspectores/as comerciales de 1.ª y 2.ª: Nivel 8.

Oficiales de 1.ª Jefes/as de Equipo: Nivel 7.

Los/as Oficiales de 1.ª Técnicos/as, Oficiales 1.ª administrativos/as y los/as Oficiales de 1.ª Obrero que estén percibiendo el plus de escala o diferencia de categoría al grupo Técnico: Nivel 7.

Los/as Oficiales de 1.ª Obrero: Nivel 6.

Los/as Inspectores/as Comerciales de 3.ª: Transitoriamente nivel 5 durante el tiempo que les restara para alcanzar la categoría de Inspectores comerciales de 2.ª a la firma del Convenio, momento en el cual se le aplicará el nivel que corresponda a las características de su posición.

El personal con categoría de entrada se mantendrá transitoriamente con el mismo régimen hasta que se completen los treinta y seis meses de duración.

La reclasificación se efectúa por una sola vez, por lo que a futuro, el encuadramiento de los/as trabajadores/as se realizará única y exclusivamente por el sistema contemplado en el presente Convenio.

3. Una vez operada la reclasificación el 1 de enero de 2018 se procederá a la adaptación de los conceptos salariales según la estructura salarial establecida en el presente Convenio. Las partes han optado por una estructura salarial moderna que prime la retribución variable por consecución de objetivos y la retribución diferida vía plan de pensiones, sin que en ningún caso suponga una disminución del salario percibido con anterioridad.

Por lo tanto, quienes vinieran percibiendo previamente un salario fijo superior al que le corresponda según el presente Convenio, 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.

Tratamiento de conceptos especiales

a) Antigüedad: Teniendo en cuenta las razones y justificaciones que se recogen en la exposición de motivos, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio no se

devengará más antigüedad y desaparece el deslizamiento del plus Convenio. No obstante, los/as trabajadores/as procederán a consolidar las cantidades efectivamente percibidas por ambos conceptos a la firma del Convenio, incorporándose a un «Complemento Personal por Supresión de Antigüedad». El personal no topado actualmente en el devengo de estos complementos, percibirá una cuantía indemnizatoria adicional según lo pactado en el Acuerdo expreso de fecha 29 de junio de 2017, cuya cuantía y condiciones de pago se comunicarán individualmente a cada trabajador/a. Estos complementos serán revalorizables 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.

Para el personal técnico comercial (GAs y promotores/as Desperados) que se benefician de un incremento de su salario por aplicación de las tablas salariales del nuevo Convenio (de 18.000 euros a 26.000 euros) dicho incremento compensará y absorberá las cantidades que se pudieran devengar por lo establecido en este apartado.

b) Plus de rotación de descanso: Dicho plus pretendía compensar el perjuicio ocurrido en el pasado por cambiar un horario fijo a un horario rotativo para el descanso durante la jornada (descanso bocadillo). Actualmente este descanso se disfruta con carácter general en turnos rotativos, por lo que ya no existe un perjuicio a compensar. Ahora bien, con el objetivo de no causar perjuicio a los/as trabajadores/as que a la fecha de la firma del presente Convenio lo están percibiendo, se acuerda que éstos lo mantengan como un complemento personal, revalorizable y no compensable ni absorbible, por el importe equivalente a lo percibido por este concepto en 2016, actualizado a valor 2017, dividido en doce mensualidades, a partir de la firma del Convenio.

c) Plus flexibilidad: La naturaleza de la actividad comercial lleva implícito un régimen especial de flexibilidad de jornada y de horario, que se encuentra ya compensada en su retribución global (fija y variable) prevista en el presente Convenio, no requiriendo de una retribución adicional específica como Plus de Flexibilidad que hasta ahora percibían determinadas categorías de personal comercial. No obstante, los/las trabajadores/as que a la fecha de la firma del presente Convenio lo están percibiendo, mantendrán un complemento personal por el mismo importe mensual, revisable y no compensable ni absorbible, mientras ocupen un puesto comercial de nivel 7, 8 o 9. A partir de la firma del Convenio:

Los/as actuales Inspectores/as Comerciales de 3.^a se les reconocerá un importe de 5.965,32 euros (valor 2017 que deberá actualizarse al año que corresponda), en el momento de consolidar el 100% del salario de nivel 7 o superior del Grupo/Familia Comercial como complemento personal, revisable y no compensable ni absorbible, siempre que ocupen una posición de nivel 7, 8 o 9 del Grupo/Familia Comercial.

A los/as actuales Técnicos/as Comerciales (Gestores de Activación, Promotores Desperados o Auditores de Punto de Venta) con independencia del tipo de contrato y antigüedad en la Compañía se les reconocerá un importe de 2.982,66 euros (valor 2017 que deberá actualizarse al año que corresponda), en el momento de consolidar el 100% del salario de nivel 7 o superior del Grupo/Familia Comercial como complemento personal, revisable y no compensable ni absorbible, siempre que ocupen una posición de nivel 7, 8 o 9 del Grupo/Familia Comercial.

Estos tres conceptos continuarán apareciendo transitoriamente en las nóminas de 2017 hasta la plena aplicación de la nueva estructura salarial debido a la complejidad técnica de adaptación de los sistemas informáticos.

a) El personal que a la fecha de firma del Convenio tengan reconocida la categoría de Jefes de 1.^a, TGM o TGS, se les reconocerá, a título individual, el salario de referencia de las tablas actualizadas a valores 2017 (Anexo III), que se actualizarán con los incrementos de Convenio futuros, a efectos de salario mínimo garantizado, y para el cálculo de los pluses asociados a estas categorías.

b) La nueva retribución que corresponda a los/as trabajadores/as que a la fecha de firma del Convenio tengan la categoría profesional de Técnicos/as Comerciales e Inspectores/as comerciales de 3.^a por aplicación del presente Convenio, compensará y absorberá en la parte correspondiente los complementos fijos que vienen percibiendo vinculados al puesto de trabajo o a sus especiales características (complemento de puesto Inspectores/as Comerciales de 3.^a, complemento Desperados, complemento absorbible GAs, o complementos de los auditores/as de punto de venta).

c) A los/as actuales Inspectores/as Comerciales de 3.^a que se reclasifican temporalmente en el nivel 5 se les seguirá abonando los gastos de representación mientras desarrollen funciones comerciales en el exterior de forma habitual.

Disposición transitoria segunda. *Movilidad funcional.*

A los/as trabajadores/as que a la fecha de firma del presente Convenio 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 y energía contemplada en el artículo 15.

Disposición transitoria tercera *Beneficios sociales.*

A) Aplicación del nuevo sistema de bolsa flexible de beneficios sociales:

1. Con la firma del nuevo Convenio colectivo las partes han acordado la sustitución de todos los antiguos beneficios sociales por un nuevo sistema regulado en el capítulo VI del Convenio, que incluye un sistema de bolsa flexible por importe de 376 euros y una aportación de 20 cajas de cerveza anuales.

2. Con el objetivo de no causar perjuicio a los/as trabajadores/as que a la fecha de la firma del presente Convenio, según el sistema de valoración de bolsas de MERCER, les corresponda una bolsa económica por beneficios sociales superior a 376 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 estén en activo en la Empresa.

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

4. La Empresa realizará una valoración de la expectativa de derecho del personal actual activo a beneficios sociales tras su jubilación que se establecen en los Convenios de origen. Hasta que se acuerde el sistema para compensarlo se mantienen los derechos actuales.

B) Otras prestaciones sociales:

1. Asociaciones empleados. La Empresa se obliga a mantener la contribución para el sostenimiento de las actividades sociales y culturales de las asociaciones de empleados/as actualmente constituidas, incluida la subvención relativa al seguro de vida de los empleados/as asociados a la antigua Cooperativa de Transportes y al grupo de empresa de La Cruz del Campo.

– La Asociación de Productores de El Alcázar, S.A., dispone de una subvención de 45.944 euros (valor 2017).

2. Festividades. La Empresa mantendrá la celebración del día de la Patrona (o día Heineken), así como la fiesta infantil de Reyes Magos en similares condiciones a las celebradas en la actualidad.

3. Asistencia social. Del mismo modo, 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.

4. Autobuses. Se mantendrán los actuales servicios de transporte en los centros que así lo tienen establecido. El personal que utilice este servicio no devengará el plus de transporte.

5. Cafetería-comedor. La Empresa mantendrá el servicio de Cafetería-Comedor que viene funcionando en los centros en que actualmente esté establecido.

C) Ayudas a familiares con diversidad funcional: La Empresa respetará las condiciones más beneficiosas que en este capítulo se pudieran estar disfrutando antes de la fecha de firma del presente Convenio.

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

1. 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.

2. 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 6.000 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.

3. Al personal administrativo del antiguo Convenio Campezo que a la firma del presente Convenio esté realizando de forma efectiva una jornada semanal de treinta y seis horas y cincuenta y cinco minutos le será de aplicación lo dispuesto en esta disposición en la parte proporcional correspondiente.

Disposición transitoria quinta. *Fijos discontinuos.*

1. La Empresa respetará a título individual el orden de llamamiento en el escalafón que actualmente tenga el personal fijo discontinuo con contrato vigente a la fecha de firma del 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 presente Convenio, 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 70%).

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 sexta. *Plan de pensiones de empleo y póliza de cobertura de los riesgos de fallecimiento e incapacidad.*

Para los/as trabajadores/as que tienen actualmente algún compromiso de jubilación, a la aportación anual correspondiente a 2017 reconocida en el artículo 43 de este Convenio, se añadirá una aportación inicial por servicios pasados igual a la cantidad que se hubiese devengado aplicando el correspondiente tipo de interés.

Para los/as trabajadores/as que a la fecha de la firma de este Convenio no tengan derecho a esta aportación inicial por servicios pasados o dicha aportación inicial sea inferior

a 2.000 euros, tendrán derecho a una aportación inicial hasta cubrir ese importe, siempre que acrediten dos años de antigüedad en la Empresa a la fecha de la firma del Convenio.

Ante la dificultad técnica de formalizar el Plan de Pensiones al mismo momento de la firma del Convenio, se reconoce el derecho a la aportación al Plan correspondiente a 2017 a todo el personal que tenga al menos dos años de antigüedad a la firma del presente Convenio, con independencia de que pudieran causar baja entre dicha fecha y la de formalización del Plan de Pensiones.

Asimismo, la Empresa mantendrá una póliza de seguro que cubra los riesgos y coberturas pactadas en el presente Convenio desde la firma del mismo hasta que se formalice la póliza definitiva junto con el plan de pensiones.

La Compañía se compromete a realizar todas las acciones necesarias para que el Plan de Pensiones quede implantado antes de 31 de diciembre de 2017.

Se entenderá como salario pensionable el salario de tablas, más el complemento personal por supresión de antigüedad y deslizamiento de plus Convenio, y el complemento personal por adaptación al nuevo sistema de clasificación.

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. Las cuestiones y dudas de concurrencia que pudieran plantearse se resolverán por la Comisión Paritaria.

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, S.A., Sevilla, a 7 de julio de 2017.

Por la representación social:

Por CC.OO.: Juan Carlos Brocal Lozano, Rafael Camacho Mendoza, Sebastián Montañó Uribe, Emilio López Jiménez, José Evaristo Villegas Ríos y Antonio Díaz del Águila.

Por UGT: Manuel Rodríguez San Vicente, Antonia Teresa García Calvo, Carlos Fco. García García, Pedro García Hernández, Víctor Pinto Gómez y Jesús Sánchez Lorente.

Por la Empresa: Marcos Tarancón Estrada, Mar Bürg Gómez de Mercado, Francisco Calderón Jiménez y Javier Sancho Álvaro.

Asesora: Victoria Villanueva Gimeno.

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	D	N	N	M	M	D	T	T	D	D	N	N	D	M	M	T	T	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	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	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	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	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	N	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	D	M	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	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	T	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	D	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	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	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	M	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	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	N	D

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	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
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
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
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
D	M	M	T	T	D	D	D	D	N	N	M	M	T	T	D	D	D	D	D	N	M	M	T	T	D	D	D	D	N	N	M	M	T	T	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

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	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		
A	M	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N			
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	N	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		
E	D	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	N	D	D	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	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	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
A	M	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D	D	N	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	T	D	D
E	D	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	D	D	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	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
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	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 II

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 los niveles 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: 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: 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: 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: 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 III
Tablas salariales 2015-2017

0,50% INCREMENTO SOBRE VALORES DE 2013 (tablas de 2014 son iguales que el 2013)

VALORES 2015

TABLA SALARIO ANUAL

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Titulado G.Superior	55.175,00	57.065,00	58.935,00	60.830,00	62.705,00	64.585,00	66.455,00	68.330,00	70.205,00	72.080,00	73.960,00	75.845,00	77.730,00
Titulado G. Medio	50.070,00	51.720,00	53.385,00	55.035,00	56.705,00	58.355,00	60.005,00	61.660,00	63.315,00	64.970,00	66.630,00	68.275,00	69.940,00
Jefe de 1ª	44.970,00	46.405,00	47.845,00	49.285,00	50.725,00	52.155,00	53.575,00	55.005,00	56.455,00	57.885,00	59.315,00	60.790,00	62.190,00
Jefe de 2ª	39.855,00	41.100,00	42.345,00	43.595,00	44.850,00	46.110,00	47.350,00	48.595,00	49.845,00	51.085,00	52.350,00	53.595,00	54.840,00
Oficial de 1ª T	36.280,00	37.430,00	38.565,00	39.695,00	40.835,00	41.975,00	43.105,00	44.245,00	45.390,00	46.525,00	47.660,00	48.810,00	49.935,00
Oficial de 2ª T	32.855,00	33.845,00	34.835,00	35.835,00	36.820,00	37.805,00	38.805,00	39.795,00	40.785,00	41.765,00	42.760,00	43.755,00	44.740,00
Auxiliar T	30.070,00	30.715,00	31.335,00	32.190,00	33.035,00	33.880,00	34.720,00	35.555,00	36.400,00	37.240,00	38.080,00	38.935,00	39.770,00
Inspector de 1ª	38.675,00	39.925,00	41.175,00	42.420,00	43.680,00	44.925,00	46.170,00	47.420,00	48.680,00	49.920,00	51.160,00	52.415,00	53.675,00
Inspector de 2ª	34.435,00	35.495,00	36.565,00	37.620,00	38.700,00	39.765,00	40.820,00	41.885,00	42.950,00	44.015,00	45.070,00	46.140,00	47.215,00
Inspector de 3ª	25.125,00	25.830,00	26.530,00	27.235,00	27.940,00	28.645,00	29.345,00	30.050,00	30.755,00	31.455,00	32.160,00	32.865,00	33.565,00
Técnico comercial	18.185,00	18.640,00	19.095,00	19.550,00	20.005,00	20.460,00	20.915,00	21.370,00	21.825,00	22.280,00	22.735,00	23.185,00	23.640,00
Subalterno 1ª J. Eq.	33.445,00	34.450,00	35.440,00	36.440,00	37.430,00	38.430,00	39.430,00	40.420,00	41.410,00	42.400,00	43.415,00	44.410,00	45.405,00
Subalterno de 1ª	31.100,00	31.855,00	32.605,00	33.530,00	34.470,00	35.390,00	36.315,00	37.235,00	38.135,00	39.080,00	40.005,00	40.940,00	41.865,00
Subalterno de 2ª	29.510,00	30.190,00	30.855,00	31.700,00	32.550,00	33.405,00	34.240,00	35.100,00	35.950,00	36.795,00	37.635,00	38.490,00	39.335,00
Oficial 1ª J. Eq.	36.705,00	37.855,00	39.010,00	40.155,00	41.315,00	42.460,00	43.600,00	44.755,00	45.900,00	47.055,00	48.190,00	49.390,00	50.500,00
Oficial 1ª O	32.295,00	33.290,00	34.310,00	35.310,00	36.300,00	37.310,00	38.310,00	39.300,00	40.300,00	41.305,00	42.315,00	43.315,00	44.315,00
Oficial 2ª O	30.560,00	31.490,00	32.415,00	33.340,00	34.270,00	35.190,00	36.125,00	37.050,00	37.975,00	38.890,00	39.825,00	40.750,00	41.675,00
Ayudante O	28.910,00	29.765,00	30.615,00	31.470,00	32.310,00	33.165,00	34.025,00	34.855,00	35.695,00	36.555,00	37.410,00	38.250,00	39.105,00
Auxiliar 1ª	28.060,00	28.880,00	29.690,00	30.500,00	31.320,00	32.130,00	32.940,00	33.750,00	34.555,00	35.365,00	36.175,00	36.995,00	37.815,00
Auxiliar 2ª	27.660,00	28.225,00	28.810,00	29.575,00	30.350,00	31.130,00	31.900,00	32.670,00	33.440,00	34.215,00	34.980,00	35.755,00	36.540,00

1,60% INCREMENTO SOBRE VALORES DE 2015

VALORES 2016
TABLA SALARIO ANUAL

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Titulado G. Superior	56.060,00	57.980,00	59.880,00	61.800,00	63.710,00	65.620,00	67.520,00	69.420,00	71.330,00	73.235,00	75.145,00	77.055,00	78.975,00
Titulado G. Medio	50.870,00	52.550,00	54.240,00	55.915,00	57.610,00	59.285,00	60.965,00	62.645,00	64.330,00	66.010,00	67.695,00	69.365,00	71.055,00
Jefe de 1ª	45.690,00	47.150,00	48.610,00	50.075,00	51.540,00	52.990,00	54.435,00	55.885,00	57.360,00	58.815,00	60.265,00	61.765,00	63.190,00
Jefe de 2ª	40.490,00	41.760,00	43.020,00	44.290,00	45.565,00	46.845,00	48.110,00	49.375,00	50.640,00	51.900,00	53.190,00	54.450,00	55.720,00
Oficial de 1ª	36.860,00	38.030,00	39.180,00	40.330,00	41.490,00	42.645,00	43.795,00	44.955,00	46.115,00	47.270,00	48.425,00	49.590,00	50.735,00
Oficial de 2ª	33.380,00	34.385,00	35.390,00	36.405,00	37.405,00	38.410,00	39.420,00	40.430,00	41.435,00	42.435,00	43.440,00	44.450,00	45.450,00
Auxiliar	30.550,00	31.205,00	31.840,00	32.705,00	33.565,00	34.420,00	35.270,00	36.125,00	36.980,00	37.835,00	38.690,00	39.555,00	40.405,00
Inspector de 1ª	39.295,00	40.565,00	41.835,00	43.095,00	44.380,00	45.640,00	46.910,00	48.180,00	49.455,00	50.715,00	51.980,00	53.250,00	54.535,00
Inspector de 2ª	34.990,00	36.065,00	37.150,00	38.225,00	39.315,00	40.405,00	41.475,00	42.555,00	43.640,00	44.720,00	45.795,00	46.885,00	47.970,00
Inspector de 3ª	25.525,00	26.240,00	26.955,00	27.670,00	28.385,00	29.100,00	29.815,00	30.530,00	31.245,00	31.960,00	32.675,00	33.385,00	34.100,00
Técnico comercial	18.475,00	18.935,00	19.400,00	19.860,00	20.325,00	20.785,00	21.245,00	21.710,00	22.170,00	22.635,00	23.095,00	23.555,00	24.020,00
Subaltemo 1ª J.Eq.	33.980,00	35.000,00	36.000,00	37.020,00	38.025,00	39.045,00	40.055,00	41.065,00	42.070,00	43.080,00	44.105,00	45.115,00	46.125,00
Subaltemo de 1ª	31.595,00	32.365,00	33.125,00	34.060,00	35.020,00	35.955,00	36.895,00	37.825,00	38.745,00	39.705,00	40.645,00	41.590,00	42.530,00
Subaltemo de 2ª	29.980,00	30.670,00	31.350,00	32.205,00	33.075,00	33.935,00	34.785,00	35.660,00	36.520,00	37.385,00	38.235,00	39.105,00	39.965,00
Oficial 1ª J. Eq.	37.295,00	38.460,00	39.635,00	40.795,00	41.980,00	43.135,00	44.300,00	45.470,00	46.635,00	47.805,00	48.965,00	50.180,00	51.310,00
Oficial 1ª O	32.810,00	33.820,00	34.855,00	35.870,00	36.880,00	37.905,00	38.920,00	39.925,00	40.945,00	41.965,00	42.990,00	44.000,00	45.020,00
Oficial 2ª O	31.045,00	31.995,00	32.930,00	33.870,00	34.815,00	35.755,00	36.700,00	37.640,00	38.580,00	39.510,00	40.460,00	41.395,00	42.340,00
Ayudante O	29.370,00	30.240,00	31.105,00	31.975,00	32.830,00	33.690,00	34.565,00	35.410,00	36.265,00	37.140,00	38.010,00	38.860,00	39.730,00
Auxiliar 1ª	28.510,00	29.340,00	30.170,00	30.985,00	31.820,00	32.645,00	33.470,00	34.290,00	35.110,00	35.930,00	36.755,00	37.585,00	38.420,00
Auxiliar 2ª	28.105,00	28.675,00	29.270,00	30.045,00	30.835,00	31.630,00	32.415,00	33.195,00	33.975,00	34.765,00	35.540,00	36.325,00	37.125,00

1,60% INCREMENTO SOBRE VALORES DE 2016

VALORES 2017
TABLA SALARIO ANUAL

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Titulado G.Superior	56.955,00	58.905,00	60.830,00	62.785,00	64.725,00	66.665,00	68.595,00	70.525,00	72.465,00	74.400,00	76.345,00	78.290,00	80.235,00
Titulado G. Medio	51.685,00	53.390,00	55.110,00	56.810,00	58.535,00	60.235,00	61.940,00	63.650,00	65.365,00	67.065,00	68.780,00	70.480,00	72.190,00
Jefe de 1ª	46.420,00	47.905,00	49.390,00	50.875,00	52.365,00	53.835,00	55.310,00	56.785,00	58.280,00	59.760,00	61.230,00	62.750,00	64.200,00
Jefe de 2ª	41.135,00	42.425,00	43.705,00	44.995,00	46.290,00	47.595,00	48.880,00	50.160,00	51.450,00	52.725,00	54.040,00	55.320,00	56.610,00
Oficial de 1ª T	37.450,00	38.640,00	39.810,00	40.980,00	42.150,00	43.330,00	44.495,00	45.675,00	46.855,00	48.030,00	49.200,00	50.385,00	51.545,00
Oficial de 2ª T	33.910,00	34.935,00	35.950,00	36.985,00	38.000,00	39.025,00	40.045,00	41.075,00	42.095,00	43.110,00	44.130,00	45.160,00	46.175,00
Auxiliar T	31.040,00	31.710,00	32.350,00	33.230,00	34.100,00	34.975,00	35.840,00	36.700,00	37.575,00	38.440,00	39.315,00	40.190,00	41.050,00
Inspector de 1ª	39.920,00	41.210,00	42.505,00	43.780,00	45.090,00	46.370,00	47.660,00	48.945,00	50.245,00	51.520,00	52.810,00	54.100,00	55.405,00
Inspector de 2ª	35.550,00	36.645,00	37.745,00	38.840,00	39.945,00	41.055,00	42.140,00	43.240,00	44.340,00	45.440,00	46.530,00	47.640,00	48.740,00
Inspector de 3ª	25.935,00	26.660,00	27.390,00	28.115,00	28.840,00	29.565,00	30.295,00	31.020,00	31.745,00	32.470,00	33.200,00	33.925,00	34.650,00
Técnico comercial	18.775,00	19.245,00	19.715,00	20.185,00	20.655,00	21.125,00	21.590,00	22.060,00	22.530,00	23.000,00	23.470,00	23.940,00	24.410,00
Subalterno 1ª J. Eq.	34.520,00	35.560,00	36.570,00	37.610,00	38.630,00	39.670,00	40.690,00	41.720,00	42.740,00	43.765,00	44.805,00	45.840,00	46.860,00
Subalterno de 1ª	32.100,00	32.880,00	33.655,00	34.605,00	35.580,00	36.530,00	37.485,00	38.430,00	39.360,00	40.340,00	41.290,00	42.255,00	43.210,00
Subalterno de 2ª	30.460,00	31.165,00	31.855,00	32.720,00	33.605,00	34.480,00	35.345,00	36.230,00	37.105,00	37.985,00	38.850,00	39.735,00	40.605,00
Oficial 1ª J. Eq.	37.890,00	39.075,00	40.275,00	41.450,00	42.650,00	43.825,00	45.010,00	46.195,00	47.385,00	48.570,00	49.750,00	50.985,00	52.130,00
Oficial 1ª O	33.335,00	34.360,00	35.410,00	36.440,00	37.470,00	38.510,00	39.540,00	40.560,00	41.600,00	42.630,00	43.675,00	44.705,00	45.740,00
Oficial 2ª O	31.540,00	32.505,00	33.455,00	34.415,00	35.370,00	36.330,00	37.285,00	38.240,00	39.195,00	40.140,00	41.105,00	42.055,00	43.020,00
Ayudante O	29.840,00	30.730,00	31.605,00	32.485,00	33.355,00	34.230,00	35.125,00	35.975,00	36.845,00	37.735,00	38.620,00	39.485,00	40.365,00
Auxiliar 1ª	28.970,00	29.810,00	30.650,00	31.485,00	32.330,00	33.170,00	34.005,00	34.840,00	35.675,00	36.505,00	37.345,00	38.190,00	39.035,00
Auxiliar 2ª	28.555,00	29.135,00	29.745,00	30.530,00	31.335,00	32.135,00	32.935,00	33.730,00	34.520,00	35.320,00	36.115,00	36.910,00	37.725,00