

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

14141 *Resolución de 10 de septiembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Compañía Norteña de Bebidas Gaseosas, SLU, para los centros de trabajo de Galdakao, San Sebastián, Vitoria, Santander, Pamplona y Burgos.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Compañía Norteña de Bebidas Gaseosas, S.L.U. (Norbega), para los centros de trabajo de Galdakao, San Sebastián, Vitoria, Santander, Pamplona y Burgos (código de convenio n.º 90102821012017), que fue suscrito, con fecha 9 de mayo de 2019, de una parte por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y los Delegados de personal, 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 Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 10 de septiembre de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

COMPAÑÍA NORTEÑA DE BEBIDAS GASEOSAS (NORBEGA), S.L.U.

Convenio colectivo para los años 2018 a 2020

CAPÍTULO I

Naturaleza y ámbito de aplicación

1. Ámbito territorial y personal.

El presente Convenio afectará a todo el personal que pertenece a la plantilla de Compañía Norteña de Bebidas Gaseosas Norbega, S.L.U. («Norbega» o la «Empresa»), en los centros de trabajo de Galdakao, San Sebastián, Vitoria, Santander, Pamplona y Burgos, con la sola excepción de la materia retributiva (contenida en el Capítulo V «retribuciones») para el personal Directivo.

2. Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma. Los efectos económicos serán retroactivos al día 1 de enero de 2.018, con las únicas excepciones expresamente previstas en el texto del Convenio.

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, esto es hasta el 31 de diciembre del año 2020.

3. *Denuncia.*

El Convenio se considerará denunciado automáticamente el 31 de octubre de 2020. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, una vez finalizada la vigencia inicial del presente Convenio, su contenido se mantendrá vigente hasta la entrada en vigor de otro que lo sustituya.

4. *Inaplicación de condiciones de trabajo.*

Ambas partes acuerdan que a los efectos de lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa no podrá en ningún caso inaplicar unilateralmente las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo salvo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, debiendo intentar la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento para lograr otro que lo sustituya, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de que la empresa quisiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre inaplicación al Órgano competente para conocer de la misma.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y compensación

5. *Organización del trabajo.*

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo, de dirigir y controlar la actividad laboral, sin perjuicio de las facultades correspondientes a la representación de los trabajadores recogidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Los nuevos sistemas que se adopten no perjudicarán la situación profesional ni económica de los trabajadores, antes al contrario, tenderán a mejorar las condiciones de los mismos.

6. *Complementariedad, compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación en algunos de los conceptos, únicamente tendrán eficacia práctica, si globalmente consideradas, superasen el nivel total del Convenio. En caso contrario, serán absorbidas por las mejoras pactadas en él.

CAPÍTULO III

Ingresos ceses vacantes y promociones

7. *Ingresos y periodos de prueba.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

8. *Ascensos y adjudicación de vacantes.*

El personal en activo tendrá opción preferente a ocupar los puestos vacantes y de nueva creación siempre que reúnan los requisitos necesarios para el desempeño del cargo.

Asimismo, la Empresa y la representación de los trabajadores decidirán qué criterios se van a seguir para cubrir los puestos vacantes y de nueva creación.

La Empresa procederá a comunicar a la representación de los trabajadores las plazas que vayan a ser cubiertas mediante un contrato indefinido y éste a su vez recogerá en un plazo de 7 días la relación de aspirantes al puesto o puestos a cubrir.

Los exámenes serán calificados por una comisión formada por la Dirección de la Empresa, miembros de la representación de los trabajadores y trabajadores de igual o superior categoría a la plaza a cubrir.

La Empresa se compromete a mejorar la formación profesional de su personal en todos los departamentos por medio de cursillos de perfeccionamiento.

Las previsiones contenidas en este artículo no resultarán de aplicación en aquellos puestos de trabajo que, conforme a las disposiciones del presente Convenio, sean consideradas de libre designación y remoción por parte de la Empresa.

9. *Contrato de relevo.*

La Empresa deberá facilitar a cualquier trabajador que, reuniendo los requisitos legales para acceder a la jubilación en la modalidad de Jubilación Parcial con Contrato de Relevo, lo solicite con una antelación de seis meses a la fecha de efectos a la situación de jubilación. Para ello el trabajador relevado suscribirá un contrato a tiempo parcial. Así mismo será contratado un trabajador, en concepto de relevista al 100 % de la jornada, con las cautelas establecidas en la Ley que regula la modalidad de jubilación por Contrato de Relevo.

10. *Contrato fijo discontinuo.*

La utilización de esta modalidad contractual se establece para atender necesidades fijas-discontinuas que no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa, incluyéndose los períodos de campaña.

El personal fijo-discontinuo quedará inscrito en un registro que existirá a tal efecto y en el que se reflejarán sus datos personales, profesionales, área o sección de la empresa, domicilio y fecha de incorporación al mismo.

El llamamiento del personal fijo-discontinuo se efectuará con una antelación mínima de diez días naturales y tendrá en cuenta el orden de inscripción en dicho registro dentro del área de la empresa y cualificación técnica requerida para el desarrollo del puesto a cubrir. La Dirección de la Empresa comunicará el llamamiento mediante carta certificada al domicilio que conste en la empresa o, alternativamente, correo electrónico a la dirección facilitada por cada trabajador o cualquier otro medio documental del que quede constancia escrita.

A tal efecto, todo trabajador que sea contratado bajo esta modalidad deberá facilitar a la Dirección de la Empresa los siguientes datos actualizados:

Dirección.
Correo electrónico.
Teléfono.

El trabajador se hace responsable de comunicar por escrito a la Empresa los cambios en cualquiera de los datos proporcionados que se produzcan, siendo el único responsable de la no recepción del llamamiento por no haber comunicado dichos cambios.

Si, una vez producido válidamente el llamamiento dentro del periodo de campaña, de conformidad con los datos facilitados por el Trabajador, el mismo no se incorporara a su puesto de trabajo en la fecha y hora prevista, ni justificase su falta de asistencia, causará baja automáticamente en el registro de trabajadores, extinguiéndose su contrato de trabajo por baja voluntaria.

A estos efectos se considerará período de campaña el comprendido entre los meses de marzo a agosto, ambos inclusive. En el resto de meses, la no presentación del

trabajador al puesto de trabajo supondrá pasar a ocupar el último lugar en orden de llamamiento dentro del registro de fijos – discontinuos.

Asimismo, causarán baja del registro los trabajadores cuyo contrato quede extinguido por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

La finalización de los trabajos será comunicada por la Empresa a cada afectado por escrito. En caso de que la terminación de los trabajos de este personal se produzca de forma escalonada en el tiempo, los ceses se llevarán a efecto por riguroso orden inverso al de inscripción en el registro, de modo que los más antiguos sean los últimos en cesar en el trabajo, siempre teniendo en cuenta el área de la empresa y puesto ocupado por el colectivo.

Los trabajadores fijos-discontinuos tendrán prioridad de ocupar los puestos vacantes a tiempo completo que la empresa cubra mediante contratación indefinida y siempre que cumplan con las competencias, cualificación y experiencias requeridas por la Empresa para el puesto de trabajo en cuestión.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

11. *Sistema de clasificación profesional.*

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

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

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

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

12. *Grupo profesionales y niveles retributivos.*

En función de los criterios anteriores, se establecen los siguientes grupos profesionales y niveles retributivos asociados a cada uno de ellos, así como los contenidos específicos que los definen, que sustituyen a las categorías profesionales que estuvieron vigentes en la Empresa hasta la firma del preacuerdo que dio lugar al anterior Convenio Colectivo, esto es, hasta el 3 de mayo de 2017. Para mejor referencia, se adjunta detalle de la adscripción a los grupos profesionales como Anexo n.º 1.

La definición de los Grupos Profesionales y los Niveles Retributivos será la siguiente:

Grupo A. Directivos Nivel 1 (Directores) y 2 (Gerentes), Jefes de Departamento

El personal adscrito a este Grupo profesional tendrá asignado los Niveles retributivos 1, 2 y 3 del Anexo n.º 1.

Formación: Título universitario superior y/o master o dilatada experiencia profesional como directivo.

Competencias y responsabilidad: La función primordial del personal adscrito a este grupo es la realización de tareas directivas del máximo nivel dentro de la estructura organizativa de la empresa, con plena autonomía y sujeta exclusivamente al órgano de dirección de aquélla.

La definición de las tareas o funciones específicas de cada uno de los Niveles retributivos son las siguientes:

Nivel 1: Discrecional, en función de cada puesto de trabajo.

Nivel 2: Discrecional, en función de cada puesto de trabajo.

Nivel 3: Funciones que comprenden la elaboración de la política de la organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme el programa establecido o la política adoptada. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc.

Criterios de adscripción y progresión: La dependencia del Órgano de Dirección o de los Directivos N1 y N2 determina el encuadramiento en los tres niveles.

Grupo B. Mandos superiores, Responsables de Área y de Sección

El personal adscrito a este Grupo profesional tendrá asignados los Niveles retributivos 4 o 5, en función de su menor o mayor dependencia con respecto a mandos superiores o personal directivo, de conformidad con lo especificado en el Anexo n.º 1.

Formación: Titulación universitaria media o superior o formación profesional Grado II. Alternativamente, personas que careciendo de la titulación requerida, cuenten con experiencia previa práctica aplicable al puesto al que vayan a ir destinadas.

Competencias y responsabilidad: Las funciones principales del personal adscrito a este grupo son, entre otras:

Nivel 4: La realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y un alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad tanto hacia el proceso como sobre equipos. Funciones que suponen la responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias emanadas y bajo la supervisión última de los mandos superiores o personal directivo.

Nivel 5: La integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas que implican generalmente responsabilidad de mando, tengan un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Criterios de adscripción y progresión: La autonomía, la iniciativa, la responsabilidad sobre personas, impacto en otras áreas funcionales o trabajadores, así como impacto sobre clientes bien internos y externos o el negocio y la mayor o menor dependencia con respecto a mandos superiores o personal directivo determina el encuadramiento en los dos niveles retributivos.

Grupo C. Mandos intermedios o responsables de equipo, Técnicos y Especialistas; Oficiales y Personal Subalterno

El personal adscrito a este Grupo profesional tendrá asignados los Niveles retributivos 6, 7, 8, 9 y 10, en función de su menor o mayor autonomía en la ejecución de los trabajos encomendados, de conformidad con lo especificado en el Anexo n.º 1 para cada puesto de trabajo.

Formación: Titulación de ESO, Graduado escolar, Formación Profesional Grado I y II, Certificado de Escolaridad o similar. Alternativamente, personas que teniendo una titulación superior carezcan de experiencia previa práctica aplicable el puesto al que vayan a ir destinadas.

Competencias y responsabilidad: Las funciones principales del personal adscrito a este grupo son, entre otras:

Nivel 6: Tareas de ejecución autónoma que requieran alto grado de iniciativa así como también colaboración con superiores en la organización del trabajo de otros trabajadores, comportando la responsabilidad de los mismos, pudiendo tener impacto transversal sobre personas o supervisar a otro/a u otros/as trabajadores/as.

Funciones que supongan un alto grado de interrelación con clientes internos o externos con alto impacto en las operaciones del negocio.

Nivel 7: Tareas que implican la realización de operaciones con alto grado de complejidad e impacto sobre el producto tales como elaboración de jarabes, análisis de aguas, mantenimiento mecánico, microbiología, soplado, carga, corte y limpieza de la instalación, controlador/a SGA, controlador/a SGT, con un elevado nivel de autonomía y responsabilidad, comprendiendo la globalidad del proceso y con capacidad para formar a otros trabajadores.

Funciones de índole especialista, con alto nivel de responsabilidad y complejidad, con menor autonomía e iniciativa, que requiere de directrices marcadas para la ejecución de tareas o supervisión por carecer de experiencia previa suficiente.

Nivel 8: Tareas de alto grado de complejidad e impacto sobre el producto, comprendiendo la globalidad del proceso con un limitado nivel de autonomía y responsabilidad al requerir de supervisión por carecer de experiencia previa suficiente.

Tareas que implican la ejecución autónoma de operaciones complejas con escasa o ninguna necesidad de apoyo ante incidencias, con alto nivel de responsabilidad y complejidad, con menor impacto sobre el producto.

Funciones que supongan la interrelación con clientes internos o externos con impacto en las operaciones del negocio, con baja autonomía e iniciativa, que requiere de directrices marcadas por niveles superiores a quienes prestan apoyo en las correspondientes áreas funcionales.

Nivel 9: Tareas que requieren la ejecución de operaciones menores y sencillas, con bajo impacto en el proceso productivo, normalmente de carácter repetitivo, necesitando supervisión para la realización de otras más complejas.

Nivel 10: Tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica salvo la ocasional de un periodo mínimo de adaptación.

Criterios de adscripción y progresión: Circunscrita al ámbito las instrucciones encomendadas. Adscripción a los niveles en función del grado de autonomía, iniciativa, supervisión y eventualmente posible delegación de tareas.

Se establece el siguiente sistema de progresión en función de los periodos de trabajo acreditados, ya sea en virtud de contrato de trabajo indefinido o eventual:

Área industrial:

Consolidación de nivel 8: 12 meses acumulados realizando funciones correspondientes al nivel 9.

Consolidación de nivel 7: 12 meses acumulados realizando funciones correspondientes al nivel 8 en aquellos puestos críticos recogidos en el nivel 7.

Consolidación de nivel 6: La consolidación del nivel salarial 6 tendrá lugar a los dieciocho meses de ocuparlo de forma continuada (incluido el período de vacaciones cuando sea disfrutado en estos meses o la interrupción de la producción por paradas de mantenimiento o bajadas de producción inferiores a dos semanas), salvo que la realización de esas funciones obedezca a sustituciones por incapacidad temporal,

maternidad, vacaciones o licencia (en todos estos casos no se consolidaría el nivel retributivo).

Área soporte:

Consolidación de nivel 7: 12 meses realizando funciones correspondientes al nivel 8.

Consolidación de nivel 6: 12 meses realizando funciones correspondientes al nivel 7.

13. *Criterios de adjudicación de vacantes.*

Las vacantes correspondientes a los grupos A y B, por su especial responsabilidad, serán de libre designación por parte de la empresa.

14. *Movilidad funcional.*

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

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

Si el puesto es de nivel inferior, el trabajador mantendrá el salario de origen, cuando lo tenga consolidado, salvo si el cambio de puesto a un nivel inferior obedece a la voluntad del trabajador, el mutuo acuerdo de las partes, en cuyo caso el cambio supondrá el percibo del nivel salarial de la ocupación efectivamente desempeñada.

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

Cuando un trabajador realice funciones de grupo profesional superior, por un periodo mayor de seis meses durante un año u ocho durante dos años, consolidará posición, salvo que la realización de esas funciones obedezca a sustituciones por incapacidad temporal, maternidad, vacaciones, excedencia o licencia (en todos estos casos no se consolidaría el grupo profesional).

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

CAPÍTULO V

Reconocimiento médico incapacidad y seguros

15. *Reconocimiento médico.*

Norbega estará obligada a realizar anualmente un reconocimiento médico a todos sus trabajadores. Se realizará dentro de la jornada laboral y preferiblemente a primera hora de la mañana y, cuando así sea posible, en períodos fuera de campaña.

El resultado del citado reconocimiento se entregará individualmente a cada trabajador.

16. *Personal con diversidad funcional.*

Cuando un trabajador se vea afectado por una incapacidad permanente parcial declarada, la Empresa lo destinará a otro puesto de trabajo de acuerdo con sus posibilidades, siempre que los mismos no rebasen el 5% de la plantilla total de la Empresa.

La extinción del contrato de trabajo por Incapacidad Permanente Total dará lugar al derecho del trabajador a percibir las siguientes cantidades:

Origen: Enfermedad	2018
Mayores de 55 años.	82.932,94
Entre 45 y 55 años	106.634,69
Menores de 45 años.	118.478,23

Origen: Accidente	2018
Mayores de 55 años.	71.089,36
Entre 45 y 55 años	82.932,94
Menores de 45 años.	94.787,46

Para 2019 y 2020, las cuantías anteriormente descritas se revisarán anualmente con el incremento recogido en el artículo 19 del Convenio para el concepto «salario base de calificación».

En el apartado de Accidentes de Trabajo hay que añadir a los afectados la cantidad que figura en la Póliza de Accidentes que describe el Artículo 19º del presente Convenio.

17. *Seguro colectivo de vida.*

La Empresa contratará para todos los trabajadores que lo deseen y sean aceptados por la Cía. Aseguradora, sin extraprima, un seguro colectivo de vida, con arreglo a los capitales siguientes:

Fallecimiento por causas naturales: 18.030,36 euros.
 Fallecimiento por accidente: 36.060,73 euros.
 Fallecimiento por accidente de circulación: 54.091,09 euros.
 Incapacidad permanente absoluta: 18.030,36 euros.

La prima total del seguro de vida colectivo será compartida al 50% entre la Empresa y los trabajadores, en función a lo que la compañía aseguradora calcule para cada anualidad.

Dentro del mes de agosto de cada año, la representación de los trabajadores informará a la dirección de la Empresa si desea rescindir la póliza. Caso contrario, se considerará automáticamente renovada.

18. *Seguro de accidentes de trabajo.*

Independientemente del seguro colectivo de vida, la Empresa contratará un seguro complementario de accidentes de trabajo con cargo total a cuenta de la Empresa, bajo las siguientes condiciones:

Fallecimiento: 33.055,67 euros.
 Incapacidad permanente absoluta: 33.055,67 euros.
 Incapacidad permanente total: 33.055,67 euros.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

19. *Salarios.*

El pago de los salarios totales se hará por periodos mensuales, dentro de los 5 (cinco) primeros días hábiles del mes siguiente.

En evitación de riesgos, dicho pago se realizará en el número de cuenta bancaria que, a tal efecto, indique el trabajador.

El incremento salarial durante los años de vigencia pactada del presente convenio serán los siguientes:

En 2018, un 1,7% respecto a los valores vigentes a 31 de diciembre de 2017.

En 2019, un 1,5% respecto a los valores vigentes a 31 de diciembre de 2018.

En 2020, un 1,5% respecto a los valores vigentes a 31 de diciembre de 2019.

Se aplicarán los indicados incrementos al 1 de enero de 2018, 2019 –con efectos retroactivos– y 2020, respectivamente, salvo lo expresamente indicado en otro sentido en el presente Convenio.

El cobro de la subida del Convenio se aplicará a todas las personas que les corresponda aun cuando se encuentren de baja por enfermedad o accidente.

En caso de que la diferencia entre (i) la suma de los IPC reales estatales de cada ejercicio –2018, 2019 y 2020– y (ii) el incremento pactado a lo largo de toda la vigencia del Convenio –esto es, la suma de los incrementos salariales pactados para cada uno de estos años– supere el 4,7%, se incrementarán las tablas salariales a partir del 1 de enero de 2021 en dicho porcentaje.

Para mejor referencia, se dan por reproducidos los ejemplos de cómo operaría lo dispuesto en el párrafo precedente recogidos en la estipulación segunda (3) del Acta de Preacuerdo suscrita el pasado 14 de diciembre de 2018.

Los incrementos salariales pactados serán de aplicación a los conceptos recogidos en los artículos 16, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 31, 32 y 35, y así se ha recogido en cada uno de ellos.

20. *Masita.*

El importe del concepto «masita» evolucionará durante la vigencia del Convenio de la siguiente manera:

(1) Se aplicará el porcentaje de incremento salarial fijado en el artículo 19 para cada uno de los años de vigencia del convenio –esto es, 2018, 2019 y 2020–.

(2) Adicionalmente, con efectos al 1 de enero de 2019, las partes acuerdan:

Suprimir la póliza de seguro de salud que actualmente tiene suscrita Norbega con la entidad ACUNSA en beneficio de los trabajadores.

Como contrapartida, incrementar el concepto «masita» en un importe a tanto alzado adicional de 139 euros brutos anuales a partir de la fecha indicada, esto es, 1 de enero de 2019.

Como consecuencia de lo anterior, el importe de este concepto para cada año ascendería a los siguientes importes:

Para el año 2018, se fija un importe bruto anual de 596,31 euros.

Para el año 2019, se fija un importe bruto anual de 744,25 euros (es decir, 605,25 euros + 139 euros).

Para el año 2020, se fija un importe bruto anual de 755,41 euros.

Su devengo será del 1 de octubre de cada año al 30 de septiembre del año siguiente y se abonará junto a la paga de agosto del periodo de devengo.

21. *Plus de vinculación.*

Los años de servicio para el cómputo del Plus de Vinculación, se consideran a partir de la fecha de ingreso en la Empresa cualquiera que sea la categoría profesional o grupo en el que se ingrese.

Para el cómputo del Plus de Vinculación se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la Empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los días en que se haya percibido un salario o remuneración, bien por servicios prestados, vacaciones, licencias retribuidas y los periodos de baja por incapacidad temporal.

Igualmente, será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para cargos públicos o sindicales.

El Plus de Vinculación consistirá en trienios, alcanzándose el tope máximo de antigüedad a los treinta años, equivalente a diez trienios.

La cuantía de cada trienio será de:

Para el año 2018: 223,74 euros brutos por trienio.

Para el año 2019: 227,10 euros brutos por trienio.

Para el año 2020: 230,54 euros brutos por trienio.

Este Plus de Vinculación será del mismo importe para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo.

Se abonará fraccionado en dieciséis partes iguales, a pagar con las retribuciones ordinarias de cada una de las dieciséis pagas existentes en la Empresa, y constará en el recibo de salarios con la denominación de *plus de vinculación*.

22. *Plus de turnicidad.*

El personal que trabaje en régimen de turnos percibirá un plus por día trabajado por un importe bruto de:

Para el año 2018: 2,13 euros/día.

Para el año 2019: 2,16 euros/día.

Para el año 2020: 2,19 euros/día.

23. *Plus de jornada de 8:00 h a 17:00 h.*

Todos los trabajadores del área industrial que realicen su jornada laboral de 8:00 a 17:00, cuando así se haya pactado o se pacte en el contrato de trabajo o por acuerdo individual con el trabajador, tendrán una compensación económica bruta por día efectivo de trabajo de:

Para el año 2018: 8,47 euros/día.

Para el año 2019: 8,60 euros/día.

Para el año 2020: 8,73 euros/día.

24. *Plus nocturno.*

Los trabajadores que presten sus servicios dentro del turno de noche percibirán un complemento por un importe bruto de:

Para el año 2018: 30,51 euros por cada día trabajado.

Para el año 2019: 30,97 euros por cada día trabajado.

Para el año 2020: 31,43 euros por cada día trabajado.

25. Horas extraordinarias.

Con objeto de incrementar las oportunidades de inserción de los trabajadores en desempleo, se suprimirán con carácter general las horas extraordinarias.

Se abonarán conforme a los importes recogidos en las tablas salariales del presente Convenio.

El número de las horas trabajadas en el mes se comunicará a la representación de los trabajadores dentro de los 15 primeros días del mes siguiente.

Cuando se opte por compensar la realización de las horas extraordinarias realizadas con descanso, la equivalencia será la siguiente:

Las horas extraordinarias «normales» realizadas (esto es, horas extraordinarias realizadas en días no identificados como festivos en el calendario laboral) se compensarán a razón 1 hora extra realizada = 1,25 horas de descanso.

Las horas extraordinarias realizadas en días identificados como festivos en el calendario laboral se compensarán a razón de 1 hora extra realizada = 1,5 horas de descanso.

26. Pluses de puesto de trabajo.

Adicionalmente, los trabajadores que se encuentran dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio podrán percibir los siguientes pluses de puesto de trabajo en el supuesto de que cumplan con los requisitos establecidos para su abono.

(1) Plus de responsabilidad industrial (nivel 4):

Percibirán un complemento bruto anual denominado «plus de responsabilidad industrial (nivel 4)», aquellos trabajadores que desempeñen efectivamente un puesto de trabajo de nivel 4 en el área industrial.

El importe de dicho plus se calculará siguiendo la siguiente fórmula aritmética:

Para el año 2018:

3.051,00 euros brutos anuales. El importe bruto anual correspondiente a los pluses o complementos que pudiera recibir en cada momento el trabajador a título individual y que no tenga su origen en cualquier acuerdo colectivo, pacto de la misma naturaleza o Convenio aplicable en la Empresa.

Para el año 2019:

3.096,77 euros brutos anuales. El importe bruto anual correspondiente a los pluses o complementos que pudiera recibir en cada momento el trabajador a título individual y que no tenga su origen en cualquier acuerdo colectivo, pacto de la misma naturaleza o Convenio aplicable en la Empresa.

Para el año 2020:

3.143,22 euros brutos anuales. El importe bruto anual correspondiente a los pluses o complementos que pudiera recibir en cada momento el trabajador a título individual y que no tenga su origen en cualquier acuerdo colectivo, pacto de la misma naturaleza o Convenio aplicable en la Empresa.

(2) Plus de responsabilidad industrial (nivel 6):

Percibirán un complemento bruto anual denominado «plus de responsabilidad industrial (nivel 6)», aquellos trabajadores que cumplan con dos requisitos acumulativos:

Desempeñar efectivamente un puesto de trabajo de nivel 6 en el área industrial.

No ostentar un nivel retributivo superior (esto es, 4 ó 5) por haberlo consolidado en el pasado (ya que en ese caso, estaría percibiendo el salario base de calificación y el plus actividad correspondiente a dicho nivel superior).

Para aquellos trabajadores que cumplan ambos requisitos, el importe de dicho plus se calculará siguiendo la siguiente fórmula:

Para el año 2018:

6.712,20 euros brutos anuales. El importe bruto anual correspondiente a los pluses o complementos que pudiera recibir en cada momento el trabajador a título individual y que no tenga su origen en cualquier acuerdo colectivo, pacto de la misma naturaleza o Convenio aplicable en la Empresa.

Para el año 2019:

6.812,88 euros brutos anuales. El importe bruto anual correspondiente a los pluses o complementos que pudiera recibir en cada momento el trabajador a título individual y que no tenga su origen en cualquier acuerdo colectivo, pacto de la misma naturaleza o Convenio aplicable en la Empresa.

Para el año 2020:

6.915,08 euros brutos anuales. El importe bruto anual correspondiente a los pluses o complementos que pudiera recibir en cada momento el trabajador a título individual y que no tenga su origen en cualquier acuerdo colectivo, pacto de la misma naturaleza o Convenio aplicable en la Empresa.

* * *

En ambos casos (pluses nivel 4 y 6), el importe bruto resultante será abonado de manera prorrateada en 12 pagos junto con las nóminas de los 12 meses ordinarios.

27. *Retribución en vacaciones.*

(1) Conceptos variables incluidos.

La Empresa abonará, como retribución de los días de vacaciones, además de la retribución fija que en cada caso corresponda a cada trabajador, el promedio de los siguientes conceptos salariales variables concretos, percibidos por cada trabajador en los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha de disfrute de las vacaciones:

Plus Nocturno.

Plus de Turnicidad.

Plus de jornada de 8:00 h. a 17:00h. (Área Industrial).

Pluses de responsabilidad industrial (niveles 4 y 6).

Dichos conceptos se incluirán en la retribución de las vacaciones, debido a su naturaleza salarial, y en tanto en cuanto sean percibidos por el trabajador para la realización de trabajos ordinarios. Es decir, no se incluirán los conceptos salariales de carácter extraordinario percibidos para remunerar también actividades extraordinarias.

Igualmente, quedan expresamente excluidos de la retribución de los días de vacaciones todos aquellos conceptos de naturaleza extrasalarial, como son, a título ejemplificativo y no exhaustivo, los siguientes:

Las dietas y ayudas.

Locomoción.

El presente acuerdo no condiciona el tratamiento de aquellos conceptos retributivos que pudieran surgir en un futuro.

(2) Forma de cálculo.

La forma de cálculo de la retribución de las vacaciones regulada conforme al Punto (1) del presente artículo se realizará de la siguiente forma:

Se calculará el importe total de los conceptos variables incluidos y referidos en el Punto (1) anterior, percibidos por cada trabajador en los 12 meses anteriores al disfrute de las vacaciones.

El resultado anterior se dividirá entre el número total de días hábiles anuales.

Se multiplicará dicha cuantía resultante por el número de días hábiles de vacaciones anuales.

En este sentido, el presente artículo tiene como ámbito de aplicación exclusivo la retribución de las vacaciones propiamente dichas, excluyéndose expresamente de este artículo los días de permiso y licencias, los días de descanso, de compensación de exceso de jornada, etc.

(3) Forma de abono.

La retribución de las vacaciones regulada conforme al Punto (1) del presente artículo y calculada conforme al Punto (2) del mismo, se abonará en la nómina de los meses en que cada trabajador disfrute de sus vacaciones, con carácter proporcional, en su caso, a los días de vacaciones disfrutados por cada trabajador en cada mes.

28. *Variable comercial.*

El personal comercial percibirá un complemento salarial de carácter variable, vinculado al cumplimiento de determinados objetivos, en los términos y condiciones que se detallan a continuación:

(1) Preventistas.

– Importe de referencia:

Para el año 2018, 3.286,91 euros brutos anuales.

Para el año 2019, 3.336,22 euros brutos anuales.

Para el año 2020, 3.386,26 euros brutos anuales.

– El importe de referencia durante cada año de vigencia del convenio quedará vinculado al cumplimiento de objetivos que serán determinados mensualmente.

– La revisión y el pago se realizarán de la siguiente forma:

Seguimiento: se verificará el cumplimiento de los objetivos de manera mensual.

Cobro: se abonará de forma prorrateada en 4 periodos fijados por la Empresa.

Una Comisión de Seguimiento formada por la Dirección del Dpto. Comercial y con personal de la Representación de los Trabajadores perteneciente al Dpto. Comercial, mantendrá reuniones cuatrimestrales.

(2) Gestores del Distribuidor (GD).

– Importe de referencia:

Para el año 2018, 2.949,30 euros brutos anuales.

Para el año 2019, 2.993,54 euros brutos anuales.

Para el año 2020, 3.038,44 euros brutos anuales.

– Objetivos: se fijarán anualmente por la Dirección de la Empresa en los dos primeros meses de cada año.

– Escala de cumplimiento: recogida en el Anexo n.º 3.

- Exigibilidad: si se alcanzan los objetivos fijados, se abonará en el porcentaje resultante de aplicar la escala de cumplimiento.

- Seguimiento: se verificará el cumplimiento de los objetivos de manera prorrateada en cuatro periodos fijados por la Empresa.

- Cobro: en el mes siguiente al de finalización de cada periodo.

(3) Desarrolladores de Mercado (DM).

- Importe de referencia:

Para el año 2018, 3.661,20 euros brutos anuales.

Para el año 2019, 3.716,12 euros brutos anuales.

Para el año 2020, 3.771,86 euros brutos anuales.

Sin perjuicio de lo anterior, para aquellos Desarrolladores de mercado que hubieran consolidado en el pasado una categoría profesional que, tras la asimilación de categorías a grupos y niveles realizada en el Convenio Colectivo anterior –con vigencia para los años 2016 a 2017–, le haga acreedor de un nivel retributivo 4 o 5, el importe de referencia será el mismo que el que tenía antes de la entrada en vigor del presente Convenio.

- Objetivos: se fijarán anualmente por la Dirección de la Empresa en los dos primeros meses de cada año.

- Escala de cumplimiento: recogida en el Anexo n.º 3

- Exigibilidad: si se alcanzan los objetivos fijados, se abonará en el porcentaje resultante de aplicar la escala de cumplimiento.

- Seguimiento: se verificará el cumplimiento de los objetivos de manera prorrateada en cuatro periodos fijados por la Empresa.

- Cobro: en el mes siguiente al de finalización de cada periodo.

(4) Gestor de Mercado.

- Importe de referencia:

Para el año 2018, 2.704,62 euros brutos anuales.

Para el año 2019, 2.745,19 euros brutos anuales.

Para el año 2020, 2.786,37 euros brutos anuales.

- Objetivos: se fijarán anualmente por la Dirección de la Empresa en los dos primeros meses de cada año.

- Escala de cumplimiento: recogida en el Anexo n.º 3.

- Exigibilidad: si se alcanzan los objetivos fijados, se abonará en el porcentaje resultante de aplicar la escala de cumplimiento.

- Cobro y seguimiento: Anual.

29. *Gratificaciones extraordinarias.*

(a) Paga de marzo (Paga beneficios).

30 días de salario base de calificación más plus de vinculación y, en su caso, complementos «ad personam» (entendiendo por los mismos en adelante los pluses o complementos que pudiera recibir el trabajador a título individual o con origen en cualquier acuerdo colectivo, pacto de la misma naturaleza o Convenio aplicable en la Empresa en los términos en los que se hubieren concedido/pactado -esto es, si en la decisión o pacto se fijó que dicho plus o complemento se incluiría en el importe de esta paga-).

(Los mencionados salarios, Plus de Vinculación y pluses o complementos corresponden a los existentes en el mes de diciembre del año anterior).

Esta paga se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre y se hará efectiva con la nómina del mes de marzo del año siguiente al de su devengo.

(b) Paga de junio.

30 días de salario base de calificación más plus de vinculación, plus de actividad y, en su caso, complementos «ad personam».

Esta paga se devengará del 1 de enero al 30 de junio del año en curso y se hará efectiva con la nómina del mes de junio de dicho año.

(c) Paga de septiembre.

30 días de salario base de calificación más plus de actividad.

Esta paga se devengará del 1 de octubre al 30 de septiembre del año siguiente y se hará efectiva con la nómina del mes de agosto del periodo de devengo.

(d) Paga de diciembre.

30 días de salario base de calificación más plus de vinculación, plus de actividad y, en su caso, complementos «ad personam».

Esta paga se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso y se hará efectiva con la nómina del mes de noviembre del periodo de devengo.

(e) Paga de vacaciones.

30 días de Salario Base de Calificación más Plus de Vinculación y, en su caso, complementos «Ad Personam».

Esta paga se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso se hará efectiva cuando lo solicite el trabajador y no estará vinculada al disfrute efectivo de las vacaciones.

Si algún trabajador, por imposibilidad material, no pudiese disfrutar las vacaciones reglamentarias, percibirá no obstante, la gratificación mencionada anteriormente.

30. *Locomoción.*

Los viajes que realicen con vehículo propio los trabajadores, en comisión de trabajo, serán abonados a razón de 0,24 € por km.

En concepto de locomoción los trabajadores percibirán por cada viaje al Centro de Trabajo, las siguientes cantidades:

Para el centro de trabajo de Galdakao:

Bilbao. Centro de trabajo: 2,28 euros ida y vuelta.

Galdakao. Centro de trabajo: 1,98 euros ida y vuelta.

Basauri. Centro de trabajo: 1,98 euros ida y vuelta.

Para el resto de centros de trabajo:

Delegación de Burgos: 1,70 euros ida y vuelta.

Delegación de Santander: 2,40 euros ida y vuelta.

Delegación de Vitoria: 2,20 euros ida y vuelta.

Delegación de Pamplona: 1,16 euros ida y vuelta.

Delegación de San Sebastián: 2,42 euros ida y vuelta.

Para el resto de localidades se contemplará igualmente el coste del billete de autobús necesario para desplazarse desde el lugar de residencia hasta el centro de trabajo. Estos importes serán modificados toda vez que el billete sufra un aumento de precio.

31. *Dietas y ayudas.*

Cuando al trabajador como consecuencia de un trabajo temporal se le exija pernoctar fuera de su domicilio habitual, la Empresa se encargará de proporcionarle el alojamiento correspondiente.

El personal del área comercial cuyo trabajo habitual le obliga realizar su trabajo en ruta percibirá por jornada de trabajo en ruta el siguiente importe bruto:

Para el año 2018: 14,86 euros.

Para el año 2019: 15,08 euros.

Para el año 2020: 15,31 euros.

32. *Ayudas por orfandad e hijos con diversidad funcional.*

32.1 Ayudas por orfandad:

La Empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo con las siguientes características:

Riesgo asegurado: fallecimiento del trabajador.

Beneficiario/s: hijos menores de 20 años.

Cobertura: Una renta mensual a percibir desde el mes siguiente a aquel en el que se produzca el fallecimiento del trabajador y hasta el mes en el que el beneficiario cumpla los 20 años de edad.

El importe de la renta ascenderá a los siguientes importes para cada beneficiario:

Para el año 2018: 290,55 euros brutos.

Para el año 2019: 294,90 euros brutos.

Para el año 2020: 299,33 euros brutos.

El percibo de dicha renta no se devengará o, en su caso, se extinguirá cuando el beneficiario realice cualquier actividad retribuida, por cuenta propia o ajena, o perciba cualquier tipo de prestación contributiva o asistencial por desempleo.

32.2 Hijos con diversidad funcional:

Se concederá una ayuda a los trabajadores que tengan hijos afectados por una discapacidad igual o superior al 33%. Dicha ayuda ascenderá al siguiente importe bruto anual:

Para el año 2018: 1.155,00 euros brutos.

Para el año 2019: 1.172,32 euros brutos.

Para el año 2020: 1.189,91 euros brutos.

Para el percibo de la ayuda será requisito previo acreditar su reconocimiento por medio de certificado de la Administración competente.

CAPÍTULO VII

Jornada, permisos y licencias

33. *Jornada.*

La jornada laboral será de 40 horas semanales o, 1.752 horas en cómputo anual, realizándose con carácter general de lunes a viernes.

Sin perjuicio de lo anterior, prestarán servicios de lunes a domingos los siguientes colectivos de trabajadores:

(i) Aquellos trabajadores que voluntariamente se ofrezcan o acepten prestar servicios en sábado o domingo.

(ii) Aquellos trabajadores que en su contrato de trabajo –o en un acuerdo, pacto o anexo posterior– hayan pactado que su jornada laboral será de lunes a domingo.

En los supuestos en los que, por circunstancias organizativas, productivas o de cualquier otra índole, sea necesario prestar servicios en sábado, domingo y/o festivo y no

se alcanzara en número necesario de trabajadores con los colectivos anteriores, la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores se comprometen a negociar las medidas necesarias para atender dicha necesidad.

De conformidad con la normativa vigente, queda prohibido expresamente al personal fumar y comer en el puesto de trabajo. Para atender estas necesidades, el personal que realice jornada continuada disfrutará de una pausa de 20 minutos.

Los turnos de descanso, según el turno de trabajo serán, salvo acuerdo individual con la Empresa, los siguientes:

Turno de mañana:	09:40 a 10:00	10:00 a 10:20	10:20 a 10:40
Turno de tarde:	17:30 a 17:50	17:50 a 18:10	18:10 a 18:30
Turno de noche:	01:40 a 02:00	02:00 a 02:20	02:20 a 02:40

La empresa facilitará los turnos de trabajo para las cuatro semanas siguientes, reservándose el derecho a realizar cambios por temas organizativos. Con carácter indefinido se verán las cuatro semanas a realizar.

La empresa facilitará mensualmente un listado de control de cambios/horas.

La distribución de horarios será la siguiente:

– Industrial y seguridad:

Jornada partida: de 8 a 13 h. y de 14 a 17 h.

Turno de mañana: de 6 a 14 h.

Turno de tarde: De 14 a 22 h.

Turno de noche: De 22 a 6 h.

– Área Comercial: de 8 a 13,30 y de 15 a 17,30 h.

– Soporte: jornada partida de 8 a 13,30 h. y de 15 a 17,30 h.

Los trabajadores del área de soporte dispondrán de una flexibilidad de 30 minutos de entrada y salida respecto de los horarios establecidos en el presente artículo.

Asimismo, los trabajadores del área de soporte podrán distribuir irregularmente su jornada semanal de suerte que, sin merma en el número de horas trabajadas, puedan dejar de prestar servicios los viernes por la tarde. Para poder llevar a cabo dicha posibilidad será necesario que (i) exista acuerdo con la Dirección Empresa y (ii) no se produzca ningún perjuicio o desatención a los clientes internos y/o externos.

Por su parte, el personal comercial, trabajará a tarea. La Empresa determinará la tarea a realizar por cada empleado, respetando las disposiciones vigentes sobre jornada mencionadas anteriormente.

El trabajador que considere excesiva la tarea señalada, formulará por escrito, razonadamente, la correspondiente reclamación ante su superior inmediato, el cual estará obligado a verificar dicha reclamación y emitir el oportuno informe en el plazo de 7 días. Dicho informe será presentado ante una Comisión formada por un (1) miembro del Comité o Delegado de Personal, un (1) miembro por la Dirección de la Empresa y un (1) Trabajador de la misma categoría y departamento, decidiendo esta Comisión inmediatamente sobre la reclamación efectuada.

Si en la jornada semanal, de lunes a viernes, hubiese un día festivo que obligue al adelantamiento de ruta, la empresa contratará personal temporal con el fin de reforzar la plantilla Comercial.

Se reconocerá la posibilidad para el colectivo comercial de iniciar y finalizar sus rutas directamente desde su domicilio sin perjuicio de la asistencia a las reuniones programadas en las instalaciones de la empresa por la Dirección dentro del horario establecido en el presente artículo.

Dicha posibilidad no desvirtuará el carácter exclusivamente profesional del uso que se debe dar a los vehículos que el colectivo comercial dispone exclusivamente para la prestación de sus servicios.

En este sentido, a fin de compatibilizar dicha posibilidad con la debida garantía para la empresa del adecuado uso de dichos vehículos, se establece que para que cualquiera de estos trabajadores pueda beneficiarse de esta posibilidad deberá suscribir un documento-recordatorio de las obligaciones y limitaciones en el uso de los vehículos de Empresa.

34. *Reducción de jornada por guarda legal y cuidado de familiares dependientes.*

Los trabajadores/as que estén en situación de reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares dependientes, podrán reducir su jornada, pudiendo ser ésta, diaria, semanal, mensual, trimestral o semestral a elección del trabajador.

35. *Trabajos en fines de semana y festivos.*

Se acuerda la creación de una comisión de un máximo de seis miembros por cada banco al objeto de regular la organización de los trabajos en fines de semana (adscripción, duración, descansos, períodos vacacionales, etc) a la vista de las previsiones organizativas y de producción de la empresa.

Al margen de lo anterior, como compensación por su trabajo en sábados, domingos y/o festivos, los trabajadores tendrán derecho a percibir un complemento retributivo bruto adicional a su salario ordinario en los siguientes términos y condiciones:

Año 2018:

Área comercial: plus de 137,30 euros para sábados y 152,55 euros para domingos y festivos más compensación con un día de descanso.

Área industrial:

Trabajos habituales de lunes a sábado: abono de plus de 106,79 euros brutos para sábados y 137,30 euros brutos para festivos. Reparto al 50 % entre empresa y trabajador/a en caso de impacto en jornada anual.

Trabajos habituales de lunes a domingo: abono de plus de 91,53 euros brutos para sábados y 122,04 euros brutos para domingos y festivos. Reparto al 50 % entre empresa y trabajador/a en caso de impacto en jornada anual.

Plus de arrancada (22 h domingos y/o festivos): El/a Trabajador/a podrá optar entre el abono de plus de 61,02 euros brutos por cada arranque realizado en domingo y/o festivos o un día de descanso por cada tres arranques realizados en domingo.

Trabajos puntuales en sábados: abono de horas extras o plus de 122,04 euros brutos más compensación con un día de descanso. Elección de compensación por parte del/a trabajador/a.

Trabajos puntuales en domingos y festivos: abono de horas extras o plus de 152,55 euros brutos más compensación con un día de descanso. Elección de compensación por parte del/a trabajador/a.

Año 2019:

Área comercial: Plus de 139,35 euros para sábados y 154,84 euros para domingos y festivos más compensación con un día de descanso.

Área industrial:

Trabajos habituales de lunes a sábado: abono de plus de 108,39 euros brutos para sábados y 139,35 euros brutos para festivos. Reparto al 50 % entre empresa y trabajador/a en caso de impacto en jornada anual.

Trabajos habituales de lunes a domingo: abono de plus de 92,90 euros brutos para sábados y 123,87 euros brutos para domingos y festivos. Reparto al 50 % entre empresa y trabajador/a en caso de impacto en jornada anual.

– Plus de arrancada (22 h domingos y/o festivos): El/a Trabajador/a podrá optar entre el abono de plus de 61,94 euros brutos por cada arranque realizado en domingo y/o festivos o un día de descanso por cada tres arranques realizados en domingo.

Trabajos puntuales en sábados: abono de horas extras o plus de 123,87 euros brutos más compensación con un día de descanso. Elección de compensación por parte del/a trabajador/a.

Trabajos puntuales en domingos y festivos: abono de horas extras o plus de 154,84 euros brutos más compensación con un día de descanso. Elección de compensación por parte del/a trabajador/a.

Año 2020:

Área comercial: plus de 141,44 euros para sábados y 157,16 euros para domingos y festivos más compensación con un día de descanso.

Área industrial:

Trabajos habituales de lunes a sábado: abono de plus de 110,01 euros brutos para sábados y 141,44 euros brutos para festivos. Reparto al 50% entre empresa y trabajador/a en caso de impacto en jornada anual.

Trabajos habituales de lunes a domingo: abono de plus de 94,30 euros brutos para sábados y 125,73 euros brutos para domingos y festivos. Reparto al 50% entre empresa y trabajador/a en caso de impacto en jornada anual.

Plus de arrancada (22 h domingos y/o festivos): El/a Trabajador/a podrá optar entre el abono de plus de 62,86 euros brutos por cada arranque realizado en domingo y/o festivos o un día de descanso por cada tres arranques realizados en domingo.

Trabajos puntuales en sábados: abono de horas extras o plus de 125,73 euros brutos más compensación con un día de descanso. Elección de compensación por parte del/a trabajador/a.

Trabajos puntuales en domingos y festivos: abono de horas extras o plus de 157,16 euros brutos más compensación con un día de descanso. Elección de compensación por parte del/a trabajador/a.

36. Vacaciones.

Todo trabajador tiene derecho cada año, a un periodo de vacaciones retribuidas no sustituibles por compensación económica, de 23 días hábiles, con exclusión de los sábados, o la parte proporcional que le corresponda en el caso de no llevar trabajando un año completo para el disfrute de este derecho. En este último caso, será concedido por la Empresa fuera del periodo que coincida con su mayor actividad productiva estacional.

Los días resultantes del exceso de jornada anual, serán añadidos al periodo vacacional, siendo considerados como periodo vacacional.

Los días 24 y 31 de diciembre se trabajará en jornada de mañana o de día.

En los supuestos de coincidencia del periodo vacacional con situaciones de Incapacidad Temporal, maternidad o paternidad, se estará a lo dispuesto en el actual artículo 38.3 del ET.

El calendario de vacaciones se establece para un ciclo de seis años de 2016-2021, y consistirán en 6 grupos rotatorios que se dividirán en dos periodos siguiendo las siguientes pautas:

El periodo principal comprenderá desde el mes de Junio hasta el mes de Septiembre en bloques de tres semanas completas de lunes a domingo, pudiendo usarse los últimos días de Mayo y los primeros de Octubre para completar las 18 semanas, de modo que el segundo bloque de vacaciones empiece la semana siguiente al inicio de las vacaciones escolares, o en la misma semana si fuese necesario para ajustar el calendario.

El resto de días para completar el periodo vacacional se repartirá del siguiente modo:

Se compensará al primer bloque de Junio con vacaciones en el mes de Diciembre, contando desde el 31 de Diciembre hacia atrás los días que restan para completar sus vacaciones.

Así mismo al último bloque de Septiembre se le compensará con vacaciones en Semana Santa, incluyendo en estos días tanto la semana de Pascua como la semana siguiente enteras, de Lunes a Domingo.

El resto de los bloques se distribuirán tal y como consta a continuación:

Los bloques 2.º y 3.º entre octubre, noviembre y diciembre.

Los bloques 4.º y 5.º entre Semana Santa y junio.

El grupo que disfrute de vacaciones en Diciembre iniciará su periodo vacacional del año siguiente en Enero, cogiendo de las vacaciones de ese año los días necesarios para terminar las Navidades.

El concepto compensar se utiliza por el hecho de que quienes disfruten de sus vacaciones en las primeras tres semanas de Junio y las tres últimas de Septiembre no tienen la posibilidad de disfrutar del periodo vacacional en épocas de vacaciones escolares, siendo el objetivo de este calendario conciliar la vida familiar y laboral.

Las personas que deseen modificar su periodo de vacaciones lo podrán hacer de acuerdo con la Empresa, y se facilitará a la Representación de los Trabajadores una relación de dichos cambios.

En el departamento comercial, el incentivo correspondiente al periodo de vacaciones se abonará en función de la percepción obtenida el mes inmediatamente anterior totalmente trabajado. Caso de tener que retrotraerse al año anterior, se incrementará esta percepción con la mejora salarial del presente Convenio.

37. *Licencias retribuidas.*

(a) Cinco (5) días laborables por fallecimiento del cónyuge, compañero/a, hijos.

(b) Tres (3) días naturales por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (excepto los del punto A). Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia el plazo será de dos (2) días más.

(c) Cinco (5) días naturales, por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, compañero/a, hijos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia el plazo será de dos (2) días más.

(d) Tres (3) días naturales, por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, (excepto los del punto C). Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia el plazo será de dos (2) días más.

(e) Dos (2) días naturales, en caso de matrimonio de parientes hasta el segundo de consanguinidad o afinidad.

(f) Tres (3) días naturales por nacimiento de hijo/a y adopción.

(g) Un (1) día laborable, por traslado de domicilio habitual.

(h) Quince (15) días naturales, en caso de matrimonio del trabajador/a.

(i) Asistencia a actos judiciales en los que el trabajador sea citado.

(j) Un (1) día laborable, para asistencia a consulta médica fuera de la provincia por prescripción facultativa y su posterior justificación.

(k) Todo trabajador podrá disfrutar de dos (2) días laborables de libre disposición a cuenta del exceso de jornada. Su solicitud deberá realizarse con 48 horas de antelación, sin que pueda coincidir más de una persona por departamento y nivel retributivo.

Cuando el disfrute se pretenda realizar los días 24 y/o 31 de diciembre, la solicitud deberá realizarse con 48 horas de antelación sin que puedan coincidir más de dos personas por departamento y nivel retributivo.

(l) Con el fin de favorecer en todo lo posible la formación de los que estudien para obtener un título, contará con los permisos necesarios para examinarse en el Centro Docente respectivo.

(m) Un (1) día natural por asistencia a bautizos y comuniones de familiares hasta primer grado por consanguinidad o afinidad.

(n) El tiempo indispensable para acompañar a los hijos menores de edad a recibir asistencia médica.

Los permisos se harán extensibles a las parejas de hecho legalmente acreditadas.

La retribución que se aplicará en los permisos anteriormente señalados, estará constituida por: salario base de calificación, plus de vinculación, plus de actividad, y, en su caso, complementos «ad personam».

El Departamento de Recursos Humanos estudiará las circunstancias que puedan concurrir en orden a la posible ampliación y estudio de otros permisos.

La comprobación de falsedad, total o parcial, en el motivo indicado del permiso concedido, será objeto de sanción.

Lo no regulado expresamente en este artículo se complementará con lo dispuesto en las Leyes vigentes de cada momento.

38. *Licencias no retribuidas.*

Los trabajadores podrán solicitar de la Empresa se les conceda hasta 15 días de permiso sin retribución en caso de grave motivo familiar, intervención médica, etc. o por necesitar más días de los que les concedan como licencia retribuida. Estos permisos deberán ser debidamente justificados.

39. *Excedencias.*

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un período superior a los cuatro meses y no mayor de cinco años. El trabajador excedente conserva el derecho al reingreso en la empresa y a ocupar las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador en situación de excedencia deberá solicitar el reingreso en la Empresa, por escrito, con una antelación mínima de un mes antes del término de la misma.

40. *Enfermedad y Accidentes de trabajo.*

La empresa complementará las prestaciones de incapacidad temporal de los trabajadores durante la vigencia de su relación laboral en los siguientes supuestos y porcentajes:

- (1) Incapacidad Temporal por contingencias comunes:

En los casos de baja por accidente no laboral o enfermedad común, la empresa complementará la prestación de Incapacidad Temporal hasta un importe equivalente a los porcentajes de la base reguladora que se detallan a continuación.

De los días 1 al 20, el 75 % de la base reguladora.

De los días 21 al 30, el 90 % de la base reguladora.

Cuando el proceso de IT supere de forma ininterrumpida los 30 días, la Empresa complementará a partir de este momento la prestación correspondiente hasta alcanzar el 100 % de salario real del trabajador.

En los casos en los que el proceso de IT se produzca como consecuencia de una hospitalización en centro sanitario, enfermedad grave o intervención quirúrgica con o sin hospitalización que precise reposo domiciliario, el complemento a la prestación de IT ascenderá a un importe equivalente al 100 % del salario real desde el primer día.

(2) Incapacidad Temporal por contingencias profesionales:

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa complementará la prestación de Incapacidad Temporal hasta un importe equivalente al 100 % del salario real desde el primer día de la baja.

En las bajas superiores al mes y cuando la Empresa complemente el salario hasta el 100 %, el personal de baja, tanto de enfermedad como de accidente, se personará, siempre que su baja no se lo impida, quincenalmente en su centro de trabajo para reconocimiento por los Servicios Médicos de la Empresa o ampliar información sobre su estado de salud. El incumplimiento de dicho requisito significará el cobro de las prestaciones de la Seguridad Social durante el resto de la baja, perdiendo el derecho al complemento de la Empresa.

Tanto en bajas de enfermedad como de accidente, el complemento a la prestación de IT se percibirá durante un periodo máximo de 18 meses. El salario real, al que se hace referencia anteriormente, se calculará en base a la media salarial de los días del último mes completo trabajado.

Con objeto de controlar las bajas por enfermedad y accidente, el Comité de Empresa se compromete, con la colaboración de los Servicios Médicos de Empresa, a llevar un seguimiento de la justificación de las mismas para alcanzar unos niveles razonables en el índice de absentismo.

CAPÍTULO VIII

Garantías de los trabajadores y representación

41. *Prendas de trabajo.*

Para personal del área industrial se facilitará un equipo de trabajo, calzado reglamentario determinado por las normas de seguridad; guantes según las necesidades, gafas de seguridad, auriculares anti-ruídos y un jersey. Para el personal del Departamento Comercial se facilitará un equipo de verano, otro de invierno con cazadora y calzado, así como un equipo de lluvia y guantes, respondiendo los trabajadores de su correcto uso y conservación.

42. *Garantía personal.*

Todas las condiciones económicas y de cualquier orden contenidas en el presente Convenios establecen con carácter de mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas en su ámbito de aplicación que impliquen situaciones más beneficiosas con respecto a lo acordado en el presente Convenio, subsistirán para aquellos trabajadores/as que vinieran disfrutándolas.

43. *Garantías de los trabajadores.*

En caso de retirada temporal del carnet de conducir a cualquier persona del departamento comercial, no se verán afectados en su empleo ni en su salario. Se exceptúan de esta norma aquellos que fueran motivados por alcoholemia demostrada o constituyan delito penal.

La empresa se hará cargo de los cursos para recuperar los puntos del carné de conducir en caso de retirada a partir de ocho (8) puntos, siempre que la retirada de éstos sea con un vehículo de la empresa.

A efectos de percepción de salarios, se tomarán como base los ingresos promedios del afectado, percibidos desde primeros de año hasta el momento de producirse el hecho.

En caso de que el volumen del negocio origine medidas restrictivas, se prescindirá de aquellos servicios ajenos a la Empresa, siendo este paso obligatorio antes de plantear cualquier medida que afecte a las condiciones Socio-Laborables de la Plantilla.

Como consecuencia de la implantación de Fleteros, la Dirección de la Empresa garantiza a todos los vendedores-distribuidores del territorio donde Norbega realiza la distribución, que la subida salarial pactada en Convenio se hará real y efectiva en el supuesto de no llegar al tope del salario bruto conseguido el año anterior, no contando para el bruto la percepción por plus de vinculación y, en su caso, los pluses o complementos que pudiera recibir en cada momento el trabajador a título individual o no tengan su origen en cualquier acuerdo colectivo, pacto de la misma naturaleza o Convenio aplicable en la Empresa en los términos en los que se hubieren concedido/pactado (esto es, si en la decisión o pacto se fijó que dicho plus o complemento se incluiría en el importe de esta paga). Asimismo, garantiza la conservación del puesto de trabajo.

44. *Garantías sindicales.*

Serán las establecidas en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los Representantes de los Trabajadores dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, siendo 30 horas para los miembros del Comité de Empresa y 16 horas para los Delegados de Personal.

Sin rebasar el máximo legal las horas de representación sindical de los miembros afiliados a un mismo sindicato, podrán ser acumuladas entre los mismos.

El crédito de horas mensuales de los Representantes de los Trabajadores podrá ser acumulable individualmente. Se exceptúan los meses de junio, julio, agosto y septiembre, durante los cuales, única y exclusivamente podrán utilizarse las horas correspondientes a dichos meses.

Dispondrán de un tablón de anuncios para la publicación de notas de carácter laboral y sindical.

Asimismo, se les facilitará un local de reunión cuya utilización deberá solicitarse con 48 horas de antelación como mínimo.

La Empresa constituirá al comienzo del ejercicio un fondo económico destinado a compensar los gastos por desplazamientos de los representantes legales de los trabajadores y delegados sindicales con motivo de sus reuniones habituales.

La Representación de los Trabajadores fijará en el mes de enero el calendario de las reuniones a celebrar durante el año, procurando en todo caso que tengan lugar en lunes.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

No sujetará el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedirá o perjudicará a un trabajador de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

En materia de Seguridad e Higiene, se estará a lo dispuesto en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa, a solicitud del Sindicato y previa conformidad del interesado, descontará la cuota sindical en la nómina mensual del mismo.

45. *Sección Sindical.*

Sin perjuicio de la regulación prevista en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la empresa mejorará su regulación en los siguientes términos:

Se mejorará hasta las 30 horas mensuales el crédito sindical de (1) un delegado sindical correspondiente al Sindicato con mayor representación en el centro de trabajo de Galdakao y a la vista del total de trabajadores que lo conforman en relación con el total de la empresa sumando los demás centros de trabajo de la misma. Dicho delegado, dispondrá de las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa.

Se mejora hasta las 16 horas mensuales el crédito sindical de (1) un delegado sindical correspondiente al resto de Sindicatos que, al menos, cuente con un 25 % de los delegados de personas y miembros del Comité de Empresa del conjunto de la Empresa. Dicho delegado, dispondrá de las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa.

Sin rebasar el máximo legal de las horas de representación sindical de los miembros afiliados a un mismo sindicato, podrán ser acumuladas entre los mismos.

El crédito de horas mensuales de los Delegados Sindicales podrá ser acumulable individualmente.

Se exceptúan los meses de junio, julio, agosto y septiembre, durante los cuales, única y exclusivamente podrán utilizarse las horas correspondientes a dichos meses.

46. *Comisión paritaria.*

Se creará una Comisión Paritaria que tendrá por objeto la vigilancia, interpretación y resolución de discrepancias derivadas de la aplicación del Convenio, que estará compuesta por cuatro miembros firmantes del convenio por la parte social, e igual número de representantes por parte de la Empresa.

Actuará como Secretario de la Comisión, sin voz ni voto, un empleado administrativo de la Empresa, nombrado por unanimidad para cada reunión, por los miembros de la Comisión.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, esta deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días.

Serán sus competencias:

- (1) Interpretación de cualquier norma de este Convenio Colectivo.
- (2) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.
- (3) Resolver cuantas divergencias y discrepancias puedan surgir entre las partes obligadas en la aplicación e interpretación del Convenio, con carácter previo al inicio del procedimiento de conciliación y/o mediación y arbitraje del Órgano competente (el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, SIMA, o el PRECO, en el caso del País Vasco).

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que un tercio de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

Cada representación sindical así como la representación empresarial de la Comisión Paritaria podrá ser asistida por dos asesores como máximo, con voz pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente, previo aviso a la comisión. Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 % de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de resolución de controversias del Órgano competente (el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, SIMA, o el PRECO en el caso del País Vasco) para conocer de las mismas.

Disposición adicional primera. *Creación de empleo estable.*

Como consecuencia de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, la dirección de Norbega se compromete a adoptar las siguientes medidas en materia de creación de empleo estable:

Conversión de doce (12) trabajadores fijos discontinuos en indefinidos a tiempo completo en la fecha de firma del Convenio Colectivo.

Contratación de cinco (5) trabajadores mediante la modalidad de contrato indefinido a tiempo completo. Dicha contratación se efectuará como máximo antes del 31 de diciembre de 2019.

Disposición adicional segunda. *Régimen supletorio.*

En todo lo no regulado en este convenio, será de aplicación el Acuerdo Marco de Bebidas Gaseosas y demás legislación vigente.

ANEXO n.º 1 Clasificación profesional

GRUPOS	NIVELES RETRIB.	ÁREA INDUSTRIAL	ÁREA COMERCIAL	ÁREA SOPORTE
		PUESTO DE TRABAJO	PUESTO DE TRABAJO	PUESTO DE TRABAJO
A	1	DIRECTOR	DIRECTOR	DIRECTOR
	2	GERENTE	GERENTE	GERENTE
	3	JEFE	JEFE	JEFE
B	4	RESP. AREA PRODUCCION RESP. AREA LABORATORIO RESP. ÁREA MANTENIMIENTO COORDINADOR ALMACEN MMPP	COORDINADOR INFRAESTRUCTURAS AREA	RESPONSABLE PRL
	5	GESTOR DE MANTENIMIENTO	RESP. EJECUCIÓN MERCHANDISING KAM AM AREA GESTOR COMERCIAL GESTOR DISTRIBUIDOR GESTOR COMUNICACIÓN SUPERVISOR DISTRIBUCIÓN	COORD. PLANIF. REGIONAL COORDINADOR SEGURIDAD
C	6	RESPONSABLE TURNO ALMACEN RESPONSABLE TURNO PRODUCCION	GPV PREVENTISTA DESARROLLADOR MERCADO SUPERV. SIST. TECNICOS FRIO	TECNICOS - N6 COMPRADORES - N6 APROVISIONADORES - N6 PLANIFICADORES - N6
	7	OPERARIO JARABISTA N7 OPERARIO LLENADORA N7 OPERARIO SOPLADO N7 OPERARIO LABORATORIO - MICRO N7 OPERARIO TRATAMIENTO DE AGUAS -N7 OP. MANTENIMIENTO MECÁNICO - N7 CONTROLADOR ALMACEN SGA -N7 CONTROLADOR TRANSPORTE SGT -N7		TECNICOS - N7 COMPRADORES - N7 APROVISIONADORES - N7 PLANIFICADORES - N7
	8	OPERARIO JARABISTA N8 OPERARIO LLENADORA N8 OPERARIO SOPLADO N8 OPERARIO LABORATORIO MICRO N8 OPERARIO TRATAMIENTO DE AGUAS -N8 OP. MANTENIMIENTO MECÁNICO - N8 CONTROLADOR ALMACEN SGA -N8 CONTROLADOR TRANSPORTE SGT -N8 OP. MANTMTO. INFRAESTRUCTURAS - N8 OPERARIO CONDUCCION CARRETILLA -N8 OPERARIO LABORATORIO -N8 OPERARIO LINEAS DE PRODUCCION -N8	PROMOTOR/VENDEDOR RELACIONES EXTERNAS	TECNICOS - N8 COMPRADORES - N8 APROVISIONADORES - N8 PLANIFICADORES - N8 ADMINISTRATIVO PRODUCCIÓN ADMINISTRATIVO COMERCIAL ADMINISTRATIVO LOGISTICO
	9	OPERARIO JARABISTA N9 OPERARIO LLENADORA N9 OPERARIO SOPLADO N9 OPERARIO LABORATORIO MICRO N9 OPERARIO TRATAMIENTO DE AGUAS -N9 OP. MANTENIMIENTO MECÁNICO - N9 CONTROLADOR ALMACEN SGA -N9 CONTROLADOR TRANSPORTE SGT -N9 OP. MANTMTO. INFRAESTRUCTURAS - N9 OPERARIO CONDUCCION CARRETILLA -N9 OPERARIO LINEAS DE PRODUCCION -N9 OPERARIO LABORATORIO -N9		OPERADOR/ RECEPCIONISTA
	10	PEON		ORDENANZA

Nota aclaratoria

La relación de puestos de trabajo contenidos en la tabla adjunta se corresponde únicamente con los existentes en la Empresa a la fecha de firma del presente Convenio (seuo). Si, durante la vigencia del presente Convenio (pactada o ultraactiva) se crean nuevos puestos de trabajo que no se encuentran relacionados en la tabla anterior, la Dirección de la Empresa los asignará a un grupo profesional y nivel retributivo, conforme a los requisitos de formación, competencias y responsabilidad recogidos en el artículo 12 del Convenio, conforme a los requisitos de formación, competencias y responsabilidad recogidos en el artículo 12 del Convenio.

ANEXO n.º 2 Tablas salariales

TABLA SALARIAL 2018

COEFICIENTE	GRUPO	NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO BASE CALIFICACIÓN	PLUS ACTIVIDAD	SALARIO BRUTO MENSUAL (1)	SALARIO BRUTO ANUAL	PLUS NOCTURNO	TURNICIDAD	HORA EXTRA NORMAL	HORA EXTRA FESTIVA	AYUDA COMIDA COMERCIAL		PLUS RESP. INDUSTRIAL
											17	15	
<i>Número de pagas----></i>													
	C	10	892,28 €	481,38 €	1.373,67 €	22.985,86 €	30,51 €	2,13 €	15,99 €	21,01 €	14,86 €	8,47 €	0
	C	9	1.025,97 €	553,74 €	1.579,70 €	26.343,81 €	30,51 €	2,13 €	15,99 €	21,01 €	14,86 €	8,47 €	0
	C	8	1.070,74 €	577,65 €	1.648,38 €	27.463,55 €	30,51 €	2,13 €	19,88 €	26,49 €	14,86 €	8,47 €	0
	C	7	1.159,97 €	625,79 €	1.785,75 €	29.702,55 €	30,51 €	2,13 €	20,85 €	27,94 €	14,86 €	8,47 €	0
	C	6	1.249,19 €	673,92 €	1.923,11 €	31.941,40 €	30,51 €	2,13 €	20,85 €	27,94 €	14,86 €	8,47 €	6.712,20 €
	B	5	1.338,74 €	870,45 €	2.209,19 €	36.411,57 €	30,51 €	2,13 €	20,85 €	27,94 €	14,86 €	8,47 €	- €
	B	4	1.517,19 €	818,00 €	2.335,19 €	38.658,58 €	30,51 €	2,13 €	26,99 €	35,24 €	14,86 €	8,47 €	3.051,00 €
FUERA CONVENIO	A	3											
FUERA CONVENIO	A	2											
FUERA CONVENIO	A	1											

** Incluye Masita (no incluye plus vinculación ni locomoción)

Masita	596,31 €
Plus vinculación	223,74 €
Variable del prevenida	3.266,91 €
Variable del Gestor	2.704,62 €
Variable Desarrollador Mercado	3.661,20 €
Variable Gestor Distribuidor	2.949,30 €

Abonos por incapacidad Permanente Total:

Enfermedad	
Mayores de 55	82.932,94 €
Entre 45 y 55	106.634,69 €
Menos de 45	118.478,23 €

Accidente

Mayores de 55	71.089,36 €
Entre 45 y 55	82.932,94 €
Menos de 45	94.787,46 €

Ayudas

Orfandad	230,55 € /mes
Diversidad funcional	11.155,00 € /año

Nota aclaratoria

(1) Considerando un mes en el que se abona salario base de calificación y plus actividad.

TABLA SALARIAL 2019

COEFICIENTE	GRUPO	NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO BASE CALIFICACIÓN	PLUS ACTIVIDAD	SALARIO BRUTO MENSUAL (1)	SALARIO BRUTO ANUAL	PLUS NOCTURNO	TURNICIDAD	HORA EXTRA NORMAL	HORA EXTRA FESTIVA	AYUDA COMIDA COMERCIAL	PLUS JORNADA	PLUS RESP. INDUSTRIAL
Número de pagas-->													
	C	10	905,67 €	488,60 €	1.394,27 €	23.469,64 €	30,97 €	2,16	16,23 €	21,33 €	15,08 €	8,60 €	0
	C	9	1.041,36 €	562,04 €	1.603,40 €	26.877,97 €	30,97 €	2,16	16,23 €	21,33 €	15,08 €	8,60 €	0
	C	8	1.086,80 €	586,31 €	1.673,11 €	28.014,50 €	30,97 €	2,16	20,18 €	26,89 €	15,08 €	8,60 €	0
	C	7	1.177,37 €	635,17 €	1.812,54 €	30.287,08 €	30,97 €	2,16	21,16 €	28,36 €	15,08 €	8,60 €	0
	C	6	1.267,93 €	684,03 €	1.951,96 €	32.559,51 €	30,97 €	2,16	21,16 €	28,36 €	15,08 €	8,60 €	6.812,88 €
	B	5	1.358,82 €	883,51 €	2.242,32 €	37.096,74 €	30,97 €	2,16	21,16 €	28,36 €	15,08 €	8,60 €	- €
	B	4	1.539,95 €	830,27 €	2.370,22 €	39.377,46 €	30,97 €	2,16	27,40 €	35,77 €	15,08 €	8,60 €	3.096,77 €
FUERA CONVENIO	A	3											
FUERA CONVENIO	A	2											
FUERA CONVENIO	A	1											

** Incluida Masita (no incluye plus vinculación ni locomoción)

Masita	744,25 €
Plus vinculación	227,10 €
Variable del preverentista	3.336,21 €
Variable del Gestor	2.745,19 €
Variable Desarrollador Mercado	3.716,12 €
Variable Gestor Distribuidor	2.993,54 €

Abonos por incapacidad Permanente Total:

Enfermedad

Mayores de 55	84.176,93 €
Entre 45 y 55	108.234,21 €
Menos de 45	120.255,40 €

Accidente

Mayores de 55	72.155,70 €
Entre 45 y 55	84.176,93 €
Menos de 45	96.209,27 €

Ayudas

Orfandad	294,91 €/mes
Diversidad funcional	1.172,33 €/año

Nota aclaratoria

(1) Considerando un mes en el que se abona salario base de calificación y plus actividad.

TABLA SALARIAL 2020

COEFICIENTE	GRUPO	NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO BASE CALIFICACIÓN	PLUS ACTIVIDAD	SALARIO BRUTO MENSUAL (1)	SALARIO BRUTO ANUAL	PLUS NOCTURNO	TURNICIDAD		HORA EXTRA NORMAL	HORA EXTRA FESTIVA	AYUDA COMIDA COMERCIAL		PLUS JORNADA		PLUS RESP. INDUSTRIAL
								dia efect.	dia efect.			dia efect.	dia efect.	dia efect.	dia efect.	
**																
Número de pagas---->			17	15												
	C	10	919,25 €	495,93 €	1.415,18 €	23.821,68 €	31,43 €	2,19 €	16,47 €	21,65 €	15,31 €	15,31 €	8,73 €	8,73 €	0	0
	C	9	1.056,98 €	570,47 €	1.627,45 €	27.281,13 €	31,43 €	2,19 €	16,47 €	21,65 €	15,31 €	15,31 €	8,73 €	8,73 €	0	0
	C	8	1.103,10 €	595,10 €	1.698,21 €	28.434,71 €	31,43 €	2,19 €	20,48 €	27,29 €	15,31 €	15,31 €	8,73 €	8,73 €	0	0
	C	7	1.195,03 €	644,70 €	1.839,73 €	30.741,39 €	31,43 €	2,19 €	21,48 €	28,78 €	15,31 €	15,31 €	8,73 €	8,73 €	0	0
	C	6	1.286,96 €	694,29 €	1.981,24 €	33.047,90 €	31,43 €	2,19 €	21,48 €	28,78 €	15,31 €	15,31 €	8,73 €	8,73 €	6.915,08 €	6.915,08 €
	B	5	1.379,20 €	896,76 €	2.275,96 €	37.653,19 €	31,43 €	2,19 €	21,48 €	28,78 €	15,31 €	15,31 €	8,73 €	8,73 €	- €	- €
	B	4	1.563,05 €	842,72 €	2.405,77 €	39.968,05 €	31,43 €	2,19 €	27,81 €	36,30 €	15,31 €	15,31 €	8,73 €	8,73 €	3.143,22 €	3.143,22 €
FUERA CONVENIO	A	3														
FUERA CONVENIO	A	2														
FUERA CONVENIO	A	1														

** Includida Masita (no incluye plus vinculación ni locomoción)

Masita	755,41 €
Plus Vinculación	230,51 €
Variable del preventista	3.386,25 €
Variable del Gestor	2.786,37 €
Variable Desarrollador Mercado	3.771,86 €
Variable Gestor Distribuidor	3.038,44 €

Abonos por incapacidad Permanente Total:

Enfermedad	
Mayores de 55	85.439,58 €
Entre 45 y 55	109.867,72 €
Menos de 45	122.059,23 €

Accidente

Mayores de 55	73.238,04 €
Entre 45 y 55	85.439,58 €
Menos de 45	97.652,41 €

Ayudas

Orfandad	299,33€ /mes
Diversidad funcional	1.189,91€ /año

Nota aclaratoria

(1) Considerando un mes en el que se abona salario base de calificación y plus actividad.

ANEXO N.º 3

Curva retribución Gestores del Distribuidor y Desarrolladores de Mercado

Cobertura - %	Retribución - %
79,99	30,00
80,00	30,00
81,00	31,00
82,00	32,00
83,00	33,00
84,00	34,00
85,00	35,00
86,00	36,00
87,00	37,00
88,00	40,00
89,00	43,00
90,00	47,00
91,00	51,00
92,00	55,00
93,00	60,00
94,00	65,00
95,00	70,00
96,00	75,00
97,00	81,00
98,00	87,00
99,00	93,00
100,00	100,00
101,00	105,00
102,00	110,00
103,00	113,00
104,00	116,00
105,00	119,00
106,00	122,00
107,00	125,00
108,00	128,00
109,00	131,00
110,00	134,00
111,00	137,00
112,00	140,00
113,00	141,00
114,00	142,00
115,00	143,00
116,00	144,00
117,00	145,00
118,00	146,00
119,00	147,00
120,00	148,00
121,00	149,00
122,00	150,00
123,00	151,00
124,00	152,00
125,00	153,00

Cobertura -	Retribución -
%	%
126,00	154,00
127,00	155,00
128,00	156,00
129,00	157,00
130,00	158,00
131,00	159,00
132,00	160,00
133,00	161,00
134,00	162,00
135,00	163,00
136,00	164,00
137,00	165,00
138,00	166,00
139,00	167,00
140,00	168,00
141,00	169,00
142,00	170,00
143,00	171,00
144,00	172,00
145,00	173,00
146,00	174,40
147,00	175,80
148,00	177,20
149,00	178,60
150,00	180,00

ANEXO N.º 4

Plan de igualdad de la empresa «Compañía Norteña de Bebidas Gaseosas, Norbega»

1. Introducción

Compañía Norteña de Bebidas Gaseosas, SA («Norbega» o la «Empresa»), con la firme voluntad de contribuir al mantenimiento de una plena conciencia de los derechos individuales de los empleados y empleadas, protegiéndolos y potenciándolos, ha abordado el proyecto de implantación de un Plan de Igualdad que comparta un espíritu único para todas las empresas, incluida Norbega, que forman parte del Grupo Coca-Cola IberianPartners.

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

1.1 Marco Legal en el que se encuadran los Planes de Igualdad:

A partir de la firma del Tratado de Ámsterdam en fecha 1 de mayo de 1997, la Unión Europea recogió como objetivo transversal y principio fundamental que debía integrarse en todas las políticas y acciones de todos los Estados miembros el velar por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y eliminar las desigualdades entre ambos.

En este sentido, junto con el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo consagrado en el artículo 14 de la Constitución española, en fecha 23 de marzo de 2007 se publicó en el Boletín Oficial del Estado (BOE) la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (Ley Orgánica 3/2007), cuyo

objetivo fundamental es el hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en cualesquiera de los ámbitos de la vida.

Al respecto, y por lo que se refiere al ámbito laboral, se establece en el artículo 45 de la citada norma que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades y, con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral, señalándose a su vez en el apartado segundo del citado artículo, la obligatoriedad de las Empresas con una plantilla de más de 250 trabajadores/as de elaborar un Plan de Igualdad. No obstante, la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores han acordado, pese a no estar obligadas por volumen de plantilla, la firma del presente Plan.

En concordancia con los valores que inspiran y definen la citada Ley Orgánica 3/2007 y las obligaciones que en ésta se establecen, y una vez realizado el estudio o diagnóstico de situación inicial por la Empresa e identificadas las áreas en las que resulta más operativa la introducción de medidas tendentes a garantizar la igualdad de trato entre los hombres y mujeres, se ha elaborado el presente Plan de Igualdad para dar pleno cumplimiento y satisfacción a la referida norma y a los principios europeos rectores, y con la finalidad de que los empleados/as de Norbega se sientan vinculados a los principios básicos de Igualdad de Oportunidades.

En definitiva, el presente Plan de Igualdad de Norbega contiene un conjunto de medidas tendentes a garantizar la plena igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

1.2 Compromiso de la Empresa con la igualdad.

El compromiso de Norbega con el principio de igualdad y no discriminación consagrado es firme, en tanto que considera que la no discriminación y la conciliación de trabajo, familia y vida personal son derechos fundamentales e irrenunciables de los trabajadores y trabajadoras. En consecuencia, siendo las personas que componen la organización de Norbega el activo más importante de la Empresa, mediante el presente se comunica el total compromiso de la Empresa, desde su óptica empresarial, de configurar la realidad dinámica necesaria para lograr que todos y cada uno de sus empleados y empleadas tenga acceso a la igualdad efectiva y a la conciliación de la vida laboral y familiar, así como a la prevención de cualquier tipo de acoso sexual o de cualquier otra índole.

Para conseguir alcanzar los objetivos que se comunican y la efectiva implantación del presente Plan de Igualdad, debe ser obligación tanto de Norbega como de todos los empleados y empleadas que forman parte de la Empresa, adquirir el compromiso de su implantación para que éste sirva de instrumento efectivo de la mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Dicho lo anterior, y según lo previsto en la normativa, para la elaboración del presente Plan de Igualdad se ha realizado el Diagnóstico de situación inicial previo de todos los centros de trabajo que integran Norbega, cuyo ámbito de análisis se basó, de entre otros, en los puntos que a continuación se identifican: (i) cultura y políticas de igualdad de oportunidades; (ii) acceso al empleo y contratación; (iii) clasificación profesional (iii) comunicación, imagen y lenguaje; (iv) representatividad de género; (v) procesos de gestión de Recursos Humanos; (vi) procesos de promoción y formación; (vii) política y estructura retributiva; (viii) condiciones de trabajo; (ix) ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar; (x) acoso y discriminación por razón de sexo, moral o de cualquier otra índole.

Mediante dicho análisis inicial se han podido determinar las principales líneas de actuación a seguir por Norbega, así como el diseño de las acciones y medidas que deben incorporarse para la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, todo ello con el fin de eliminar o corregir cualquier tipo de discriminación o desigualdad.

Así, conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo sino también, conseguir la igualdad real de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a Norbega, en la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción y formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre otros aspectos.

1.3 Características generales del Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas mediante las que se persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa, y eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, que se adopta con el respeto de los siguientes principios:

– Integración de la igualdad de trato entre mujeres y hombres como principio informador: la igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

– Prohibición y rechazo de toda discriminación directa por razón de sexo: la discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad u orden de discriminar directa o indirectamente.

– Prohibición y rechazo de toda discriminación indirecta por razón de sexo: la discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

– Prohibición y rechazo del acoso sexual: se reaccionará frente a cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

– Prohibición y rechazo del acoso por razón de sexo: se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La misma consideración tiene el condicionamiento de un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

– Principio de indemnidad frente a represalias: supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

– El Plan está diseñado y dirigido para el conjunto de la plantilla de la Empresa, esto es, tanto a hombres como a mujeres.

– El Plan adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.

– El Plan considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de todas las partes que han intervenido, de forma directa o indirecta, en el diseño del mismo (dirección de la Empresa, parte social y conjunto de la plantilla).

- El Plan es preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- El Plan tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación. Al efecto, se crea la Comisión de Igualdad que realizará las funciones que se detallan en el apartado 5.º
- El Plan parte de un compromiso expreso de la Empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. *Objetivos y medidas del Plan de Igualdad*

Partiendo del contenido del Informe de Diagnóstico de Situación previo y los principios inspiradores y rectores señalados con carácter previo, se han identificado y consensuado con la Representación Social una serie de Objetivos, para cada una de los cuales se han determinado una serie de medidas a adoptar.

Para la consecución de los objetivos, en algunos casos se han adoptado medidas a través de las que se amplían o potencian medidas o prácticas ya existentes en la Empresa y que tienen un impacto directo en el ámbito de la igualdad de los trabajadores y trabajadoras, y para otros casos, se han fijado medidas o prácticas de nueva aplicación y que responden directamente a una necesidad u oportunidad de mejora identificada tras el diagnóstico realizado.

En términos generales, la representación social y empresarial, han consensuado, como objetivos principales a seguir e inspiradores de todas las medidas y acciones que se implanten, el de la proactividad en la mejora continua de igualdad de oportunidades de género en CCIP y la plena garantía en el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007.

Las Áreas de trabajo identificadas, para cada una de las cuales se han determinado una serie de objetivos específicos a lograr, son las siguientes:

a) Acceso, contratación y clasificación profesional:

Objetivo: Promover que la Política de Recursos Humanos y de Relaciones Laborales de Norbega sea acorde con el principio de igualdad entre hombres y mujeres y garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la Empresa.

b) Formación, desarrollo y promoción profesional:

Objetivo: Implantar y promover acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

c) Retribución:

Objetivo: Mantener el principio de igualdad de retribución de hombres y mujeres por el desempeño de trabajos de igual valor.

d) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y ordenación del tiempo de trabajo:

Objetivo: Mantener y ampliar la implantación de medidas que fomenten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados para evitar la discriminación por razón de sexo y que favorezcan la retención del talento, el aprovechamiento de la experiencia y premien el esfuerzo y la dedicación en el marco de una eficaz y moderna gestión del tiempo.

Las medidas de conciliación son, por sus propias características, eficaces instrumentos para favorecer una efectiva política de igualdad.

e) Comunicación y sensibilización:

Objetivo: Promover, fomentar y homogeneizar la difusión de la cultura de igualdad efectiva de trato y de oportunidades a nivel corporativo.

f) Prevención del acoso:

Objetivo: Prevenir y corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual o acoso por razón de sexo. A tales efectos, formalizar procedimientos internos en Norbega para evitar situaciones de acoso y discriminación y en concreto, (i) la adopción de un Protocolo de actuación para la prevención, gestión y solución en caso de situaciones de acoso sexual, moral o por razón de sexo y (ii) detectar y ofrecer ayuda a aquellos trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia de género.

Asimismo, mejorar, en la medida de lo posible, la salud y el bienestar psíquico y físico de todos los trabajadores y trabajadoras de Norbega.

Tras la identificación de las Áreas de trabajo y los objetivos que se persiguen en cada una de ellas, se ha elaborado conjuntamente con la representación social de Norbega una serie de medidas y acciones que conforman el Plan de Igualdad de Norbega y que se relacionan en el apartado siguiente.

3. Desarrollo del Plan de Igualdad. Acciones

A continuación se describen los principios que deben guiar o regir la actuación empresarial en cada una de las Áreas de trabajo identificadas, para señalar a tal efecto, las acciones que Norbega se compromete a llevar a cabo.

a) Acceso, contratación y clasificación profesional:

Es objetivo primordial de la Empresa asegurar la igualdad plena de oportunidades entre hombres y mujeres en materia de selección, promoción y desarrollo profesional.

Concretamente, en materia de selección, los criterios o principios que deben guiar a la Empresa, tanto en la selección realizada directamente por ésta, como en la encomendada a empresas externas, son los siguientes:

Compromiso expreso de aplicar un principio de absoluta igualdad de oportunidades.

– Realización de ofertas de empleo conforme a una información ajustada a las características objetivas del puesto de trabajo, exigencias y condiciones del mismo, evitando utilizar imágenes estereotipadas y/o lenguaje sexista.

– Atender únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar contenidos sexistas.

– Evaluación de los candidatos con criterios claros y objetivos alejados de estereotipos y prejuicios que puedan suponer un sesgo en el proceso de selección.

Tras señalar los principios que deberán regir dicha Área de trabajo, a continuación se señalan las principales acciones que se prevén adoptar:

– Introducir en la política de selección de Norbega medidas de acción positiva que posibilitan un mayor equilibrio y equiparación de género en las distintas Áreas -Comercial, Industrial, Recursos Humanos, Sistemas, Servicios Administrativos- tanto en el acceso como en la permanencia.

– Al efecto, en los procesos de selección se incorporarán medidas de acción positiva para que en condiciones equivalentes de igualdad y competencia, y siempre que se cumplan los requisitos, acceda aquella persona del sexo sub-representado en el Área, tanto en los casos de selección interna como externa.

– Difusión del compromiso de la Empresa sobre la igualdad en las ofertas de empleo, pruebas de selección y anuncios oficiales de la Empresa.

– Revisar los documentos y herramientas que se utilizan en Norbega en las pruebas de selección, de entre ellas, las entrevistas, formulario de la solicitud de empleo y el cuestionario de selección para evitar la utilización de cualquier lenguaje sexista, tanto de forma explícita como implícita.

– Incluir en los contratos de servicios con las ETT'S cláusulas que garanticen la no discriminación.

- Informar a los agentes externos a los que se acuda para la selección de personal, sobre el Plan de Igualdad y la política de la Empresa de selección en igualdad, buscando una participación paritaria de hombres y mujeres en los puestos a cubrir, siempre que sea posible.

- Identificar los puestos de trabajo que, por las condiciones del mercado, las altas y las nuevas incorporaciones son de un único género en la Empresa.

- Disponer de fuentes de reclutamiento que permitan priorizar la incorporación de un sexo u otro, fomentando el equilibrio en aquellos Departamentos/Áreas en las que la representación de sexos es minoritaria.

- Establecer una estrategia de selección y desarrollo de los perfiles profesionales que sean más complicados de encontrar, para dedicar un mayor esfuerzo en materia de igualdad en otros puestos de trabajo en los que resultaría más sencillo ajustarse a la proporción general en cuanto a la representatividad de sexos.

- Detectar la existencia de posibles indicios discriminatorios en el proceso de selección de la Empresa y evitar realizar preguntas relacionadas con la vida privada o personal del candidato/a que pudieran considerarse como discriminatorias en las entrevistas de selección, atendiendo únicamente a la cualificación profesional que sea requerida para el puesto en cuestión.

- Crear un sistema de recogida de información en los procesos de selección que sirva para identificar puestos de trabajo que resultan complicados de cubrir a nivel interno para que, a medio plazo, se logren cubrir con personal interno de la Empresa.

- Crear un registro sistemático según géneros de los Currículum Vitae (CV) que Norbega posee en su base de datos con el que se permita analizarlos y entender la situación del mercado en cuanto a oferta de perfiles se refiere.

- Continuar con el principio general de la selección de plantilla de ambos sexos en todos los grupos y puestos.

- Revisar periódicamente el equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de todos los puestos y categorías profesionales.

- Supervisar los procesos de selección para puestos de especial responsabilidad para certificar que éstos se producen sin faltar a criterios de igualdad. Al efecto, estudiar la posibilidad de exigir informes objetivos sobre la elección final de los candidatos al Departamento de Recursos Humanos de la Empresa.

- Reducir las diferencias de representatividad entre género siempre que sea posible. Al efecto, analizar la realidad de representación de cada sexo en cada una de las Áreas, de forma que, respetando el perfil, se pueda priorizar la incorporación de un sexo u otro, fomentando el equilibrio del Área.

b) Formación, desarrollo y promoción profesional:

A través de las acciones que se plantean a continuación, Norbega señala como objetivos a seguir en dicha Área: (i) el mantenimiento de la objetividad y la no discriminación en los sistemas de promoción y ascensos de la Empresa; (ii) la implantación de acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades y (iii) la formación y sensibilización a todos los/as empleados/as y, en especial, a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación, así como los que forman parte de equipos de gestión de personal, y mandos de organización e intermedios, en la igualdad de trato y oportunidades.

Al efecto, se plantean las siguientes acciones:

- Disponer de un sistema informático ágil para conocer el perfil profesional actualizado de todo el personal en plantilla de la Empresa.

- Garantizar la no discriminación por el ejercicio de los derechos de conciliación en términos de promoción y ascensos.

- Utilizar un sistema de promoción interna con métodos y pruebas objetivas para todo el proceso sin discriminación de sexo.

– Mantener la publicación de las vacantes que se produzcan en Norbega en el portal diseñado al efecto, indicando los requisitos de acceso y los criterios de selección adoptados para el puesto de referencia, independientemente del sexo.

– Asegurar que todos los trabajadores/as de Norbega conozcan los requisitos técnicos y profesionales para cada puesto de trabajo para poder prepararse técnicamente para las pruebas que se realicen específicamente para acceder a los mismos.

– Identificar perfiles complicados a cubrir para que, en el medio plazo, se logre cubrir estas vacantes con personal interno. Al efecto, ofrecer las oportunidades de desarrollo que fueran posibles a los empleados para acceder de manera prioritaria a las vacantes internas que pudieran surgir.

– Fomentar la cobertura interna de vacantes con el sexo subrepresentado. Al efecto, dar a conocer las ofertas de trabajo que favorezcan a la igualdad de oportunidades.

– Supervisar los procesos de promoción profesional y ascenso para certificar que éstos se producen sin faltar a criterios de igualdad. Al efecto, y si fuera necesario, estudiar la posibilidad de exigir informes objetivos sobre la elección final de los candidatos al Departamento de Recursos Humanos así como celebrar reuniones con los Jefes de cada Área para supervisar las selecciones.

– Aumentar la representación de mujeres en los órganos de representación unitaria y sindical.

– Reducir las diferencias de representatividad entre género siempre que sea posible. Al efecto, mantener actualizado las definiciones de los puestos de trabajo de forma clara y transparente, sin distinción de género.

– Realizar el seguimiento del sistema de evaluación del desempeño profesional previsto para cada puesto, categoría profesional o Área para identificar posibles diferencias de valoración que pudieran existir, así como tomar las medidas necesarias para alcanzar la igualdad, siguiendo la alineación con las políticas corporativas.

– Diseñar un módulo específico de formación para la igualdad de trato y oportunidades que incluya los contenidos recogidos en el Plan de igualdad de Norbega dirigido a toda la plantilla.

– Ofrecer cursos de formación con horarios adaptados a las necesidades de conciliación familiar, laboral de la plantilla de Norbega. La formación se realizará preferentemente dentro de la jornada laboral de los trabajadores. En aquellos supuestos que no sea posible por razón de instalaciones, grupos o formadores, la formación se procurará realizar en horarios que permitan compatibilizar a los empleados las responsabilidades familiares y personales.

– El proveedor de formación debe ser informado sobre la Política de Igualdad de Norbega y se le debe exigir su conocimiento.

– Los proveedores de formación con los que Norbega contrate deben asegurar métodos de formación e impartición flexibles (esto es, formación dentro de la jornada, cerca del municipio de residencia de los/as trabajadores o del centro de trabajo, la formación presencial y on-line, etc.).

– Establecer indicadores de seguimiento que permitan identificar tipos y horas de formación y por género. Al efecto, profundizar en el conocimiento de las necesidades reales de los trabajadores y trabajadoras en cuanto a tiempo y recursos para atender adecuadamente su vida personal y familiar.

– Realizar acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad y de perspectiva de género dirigidas a:

- Personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación.
- Equipo directivo, gestión de personal de RRHH, mandos de organización y mandos intermedios.
- Departamento responsable de desarrollar medidas del Plan de Igualdad.
- Representación de la parte social.

- Incluir el concepto de igualdad de oportunidades de género en todas las acciones de formación para lograr que todos los empleados de la Empresa se sientan sensibilizados y sean conscientes de cualquier aspecto relacionado con la igualdad y el acoso.

- Mejorar el sistema de reporting de formación para determinar las necesidades de la plantilla de Norbega, así como identificar posibles prácticas discriminatorias y cubrir las necesidades formativas de la plantilla.

c) Política retributiva:

Norbega se obliga a abonar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condicionantes de dicha retribución.

En este sentido, y sin perjuicio de que según el Diagnóstico de situación inicial realizado no existen diferencias retributivas entre los empleados/as de Norbega por trabajos de igual valor, por lo que no distingue entre sexos a la hora de retribuir a sus empleados y empleadas, percibiendo las mismas cuantías en función del puesto de trabajo que desarrollan, respetando en todo caso lo dispuesto por el Convenio Colectivo de aplicación. Consiguientemente, Norbega se compromete a revisar posibles desequilibrios retributivos, siendo el objetivo firme de la Empresa el garantizar la total ausencia de cualesquiera criterios que pudieran suponer algún tipo de discriminación o de trato desigual por razón de sexo.

Para la consecución del principio de igualdad retributiva de hombres y mujeres por el desempeño de trabajos de igual valor, se plantean las siguientes acciones:

- Mantener el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor independientemente del sexo.

- Mantener el sistema de beneficios sociales de la Empresa, que favorece por igual a todos los trabajadores y trabajadoras.

- Las posibles desigualdades retributivas entre trabajadores y trabajadoras que ocupen el mismo puesto de trabajo en la Empresa debe responder a la aplicación de criterios objetivos.

- Mantener la objetividad y transparencia del sistema retributivo de Norbega a través de la definición de los conceptos retributivos que componen la estructura salarial, reflejados en el Convenio Colectivo.

- Revisión de las nóminas y claridad en la confección de las nóminas de los trabajadores.

- Mejorar los sistemas informáticos de la Empresa para consultar las retribuciones variables y complementos personales.

- Realizar un muestreo de forma periódica del análisis estadístico sobre las retribuciones que perciben las mujeres y hombres en la Empresa.

d) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y ordenación del tiempo de trabajo:

Norbega tiene como objetivo principal a lograr para esta Área de trabajo, la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, garantizando, mejorando, adaptando y ampliando las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral existentes para evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, y a fin de facilitar que todos los empleados/as de la Empresa concilien debidamente su vida familiar y personal, para que ésta no sea óbice en ninguna faceta de la relación laboral.

Para la consecución de dicho objetivo, se plantean las siguientes acciones:

- Fomentar la igualdad de oportunidades a las promociones, independientemente de la jornada de trabajo de los trabajadores/as.

- Garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación no constituya ningún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, acceso a la formación así como una disminución en el resto de condiciones laborales.

– Impartir formación a aquellos trabajadores/as con personal a su cargo sobre los derechos contemplados en la legislación laboral vigente en materia de permisos y licencias con la finalidad de que estén actualizados sobre los diferentes cambios que puedan producirse.

– Divulgar el concepto «implicación» y «disponibilidad» con independencia del sistema de organización de la jornada laboral de cada trabajador/a.

– Estudiar nuevas formas de adaptación de la jornada laboral, incluido el teletrabajo, en atención a las necesidades personales de las trabajadoras y trabajadores. Al efecto, se creará una comisión o grupo de trabajo que analizará los puestos de trabajo en los que sería factible dicho modelo y posibles vías de implementación.

– Facilitar, en la medida de lo posible y respetando la necesidad de personal que tiene la Empresa en cada una de las Áreas, la adaptación y cambio de la jornada ordinaria de forma puntual cuando ello se precise.

– Mejorar, en la medida de lo posible, el sistema de ordenación de jornadas establecido en las Áreas de producción para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores/as.

– Garantizar un modelo de jornada flexible en todos aquellos puestos de trabajo que sea posible.

e) Comunicación y sensibilización:

Para la consecución de los principales objetivos identificados para la presente Área de trabajo, siendo éstos principalmente (i) la revisión de las prácticas de comunicación interna y externa de la Empresa para promover una imagen igualitaria entre hombres y mujeres y (ii) la garantía que los medios de comunicación internos y sus contenidos sean accesibles a todos los empleados, se plantean las siguientes acciones:

– Definir los criterios para lograr un lenguaje neutro y establecer buenas prácticas del lenguaje correcto en materia de igualdad. Potenciar el uso de un lenguaje correcto, neutro y no sexista entre los trabajadores de la Empresa mediante las buenas prácticas en materia de lenguaje y comunicación.

– Revisar el lenguaje, las imágenes y contenidos de los materiales formativos de la Empresa (cursos, manuales, fichas de puesto de trabajo, etc.) atendiendo a criterios no sexistas.

– Revisar y actualizar las prácticas de comunicaciones existentes (web, intranet, anuncios de prensa, comunicaciones, tabloneros de anuncios, publicaciones, revistas, trípticos, entre otros) para incluir referencias expresas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres e incorporar un lenguaje neutro y no sexista. Eliminar términos, expresiones o imágenes que puedan contener estereotipos de género y que pudieran influir en la autoexclusión por potenciales candidatos/as.

– Desarrollar criterios de unificación de un lenguaje no sexista común para Norbega. Implantar una guía para el lenguaje no sexista en la Empresa.

– Potenciar la comunicación en materia de igualdad de trato y oportunidades, dando a conocer el compromiso, la realidad y los recursos en materia de igualdad de la Empresa a los empleados y empleadas de manera homogénea, evaluando la necesidad de crear nuevos canales al efecto.

– Promover la participación de los empleados en la integración del nuevo valor cultural.

– Difusión de las medidas puestas en práctica por la Empresa para fomentar la igualdad de oportunidades.

– Mejorar los cauces de difusión de información y comunicación para conseguir una mayor transparencia empresarial.

– Incorporar en la Intranet y otros canales de información y comunicación permanente de la Empresa (tabloneros, pantallas, etc.) el Plan de Igualdad y el Protocolo de actuación para la prevención, gestión y solución en caso de situaciones de acoso sexual, moral o por razón de sexo. Para el caso de que los empleados no tengan acceso informático, proporcionar acceso simple a los citados documentos.

- Asegurar que la comunicación de interés general llega a toda la plantilla, independientemente del sexo.
- Asegurar la entrega de los citados documentos internos a las nuevas incorporaciones en la Empresa.
- Promover la difusión pública al exterior y al interior que Norbega es una empresa implicada en la igualdad de oportunidades que permita atraer diversidad de profesionales sin distinción de género.

f) Prevención del acoso:

La dignidad de la persona, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales contemplados en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores, que exigen el pleno respeto a la intimidad y dignidad del trabajador, así como su protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual en el ámbito laboral.

En este sentido, la Empresa manifiesta su más profundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, así como ante cualquier conducta constitutiva de acoso moral en el trabajo, comprometiéndose a colaborar estrecha, eficazmente y de buena fe, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso sexual, de acoso moral o acoso por razón de sexo.

La Dirección de la Empresa se compromete a trabajar para consolidar un entorno laboral donde se respeten la dignidad y la no discriminación por razón de edad, discapacidad, origen étnico, sexo, tendencias políticas o actividad sindical, religión u orientación sexual, velando porque las personas puedan trabajar en un ambiente libre de acoso de cualquier tipo.

Con el fin de potenciar el compromiso de luchar contra el acoso sexual y por razón de sexo en la Empresa, de modo que no se produzca ninguna situación de acoso en las relaciones entre los empleados de la Empresa, se ha considerado oportuno incluir en el presente Plan de Igualdad procedimientos internos para evitar dichas situaciones de acoso y discriminación, y en concreto, la adopción de las siguientes acciones:

- Elaborar y difundir un Protocolo específico para la prevención, gestión y solución del acoso sexual por razón de sexo y moral.
- Llevar a cabo el seguimiento y actualización del Protocolo de prevención del acoso.
- Sensibilizar a todo el personal de la Empresa en materia de acoso y discriminación.

Mediante dichas acciones la Empresa persigue concienciar a todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa que las situaciones de acoso no son toleradas bajo ninguna circunstancia, fijándose como objetivo principal prevenir, detectar y eliminar situaciones de acoso en cualquiera de sus variantes, generando un clima laboral adecuado.

4. *Ámbito de aplicación*

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor desde la fecha de su firma por las Partes.

El Plan es de aplicación a la totalidad de los trabajadores/as que forman parte de la plantilla del mismo, incluido el personal de Alta Dirección.

Igualmente, el presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo de Norbega que pudieran abrirse durante la vigencia del Plan, que se pacta por tiempo indefinido.

5. *Seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad*

Para garantizar la correcta implantación del Plan de Igualdad y con la finalidad de llevar a cabo un adecuado seguimiento y evaluación de las medidas y acciones contempladas en el presente Plan, se crea la Comisión Permanente de Igualdad (en adelante «Comisión Permanente») que velará por el pleno respeto y cumplimiento de los

principios y políticas en materia de igualdad, así como de la interpretación, aplicación y seguimiento de este Plan y de cualquier medida de conciliación.

En concreto, y especialmente, la Comisión Permanente se encargará de realizar el seguimiento del Plan, evaluar el grado de ejecución y cumplimiento, conocer si las acciones y medidas adoptadas en el seno del mismo son satisfactorias e identificar posibles actuaciones y acciones pendientes a fin de continuar estableciendo las bases y herramientas para alcanzar una mayor equidad de géneros en la Empresa, proponiendo cuantas acciones nuevas o alternativas resulten oportunas y necesarias para su efectiva ejecución, buscando siempre la mejora continua del mismo.

Al efecto, la Comisión Permanente recibirá periódicamente los datos indicadores de las acciones identificadas, que permitirá conocer el desarrollo e implantación del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes Áreas de actuación identificadas durante y después de su desarrollo e implementación.

Dicha fase de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se realizará regular, continua y programadamente, permitiendo identificar nuevas necesidades que requieran la adopción de nuevas medidas o acciones, así como dificultades surgidas en su ejecución. Mediante ello se conseguirá dotar al presente Plan de la flexibilidad necesaria para su éxito, adaptándolo en cada momento a la realidad de Norbega.

Sin perjuicio del calendario de reuniones que fije la Comisión Permanente, ésta se podrá reunir con carácter extraordinario cuando cualquiera de las partes lo solicite o según se acuerde.

A las reuniones que celebre la Comisión Permanente podrán asistir asesores externos, si bien, su asistencia y participación deberá ser comunicada a la otra parte con el preaviso suficiente, que se fija, como mínimo, en una semana de antelación. En cada reunión que se celebre, se levantará Acta, recogiendo en la misma, la relación tanto de los documentos solicitados como de los documentos aportados por cada una de las partes.

Asimismo significar que, aun cuando la Ley Orgánica 3/2007 guarda silencio sobre la composición de esta Comisión Permanente, las partes acuerdan que, en la medida de lo posible, la Comisión sea paritaria, con la participación equilibrada de hombres y mujeres. A su vez, se acuerda que su composición se configure con trabajadores que ostenten distintas categorías profesionales.

La Comisión Permanente estará compuesta por un total de cuatro representantes de Norbega y cuatro representantes de los trabajadores, que serán designados por las partes firmantes del mismo. En el supuesto en que los integrantes de la parte social no dispusieran de crédito horario por representación sindical, las secciones sindicales podrán ceder parte de su crédito a aquellos para la asistencia a reuniones de la Comisión Permanente de Igualdad.

Como se ha indicado, la Comisión Permanente será la encargada de llevar a cabo la evaluación periódica del Plan de Igualdad. Al efecto, en la primera reunión que se celebre, se formalizará un calendario orientativo al efecto de llevar a cabo un adecuado seguimiento de las acciones consignadas en el presente Plan, sin perjuicio de su continua revisión por parte de la Comisión Permanente.

Sin perjuicio de lo anterior, se han consensuado como acciones prioritarias, esto es, aquellas que deben realizarse en un corto plazo de tiempo, las siguientes:

- Adaptación de la página web corporativa, mediante la comunicación de las medidas puestas en práctica.
- Preparación y diseño de las acciones informativas y formativas en materia de igualdad.
- Difusión de información específica en materia de igualdad.
- Difusión del Protocolo de actuación para la prevención, gestión y solución en caso de situaciones de acoso sexual, moral o por razón de sexo.