

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

1752 *Resolución de 9 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, SLU.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, SLU (Asturbega) –Código de convenio núm. 90000422011984–, que fue suscrito con fecha 2 de diciembre de 2022, de una parte por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 9 de enero de 2023.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO

Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, SLU (Asturbega)

Años 2021, 2022, 2023 y 2024

CAPÍTULO I

Extensión y ámbito

Artículo 1.1 *Ámbito territorial y personal.*

El presente convenio colectivo es de aplicación obligatoria en todos los centros de trabajo y demás dependencias de la Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, SLU (Asturbega).

Asimismo, el presente convenio, incluye a la totalidad del personal contratado por la Empresa, cualquiera que fuere el tipo de contrato de trabajo que les una con la misma, así como a aquellos que puedan ser contratados durante la vigencia del mismo.

Artículo 1.2 *Vigencia y duración.*

La vigencia del presente convenio comenzará el uno de enero de 2021, y finalizará el treinta y uno de diciembre de 2024, sin perjuicio de la fecha de su firma y de publicación.

Artículo 1.3 *Denuncia.*

El convenio se entiende denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, no obstante, todos los artículos del presente convenio mantendrán plena vigencia en tanto no sean sustituidos, mediante negociación del mismo ámbito, por otros.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 2.1 *Organización del Trabajo.*

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

Artículo 2.2 *Clasificación del Personal.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio se encuadran en algunos 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 ponderación de los siguientes factores:

- a) Competencia: conjunto de conocimientos técnicos y de gestiones requeridas para desempeñar adecuadamente el trabajo encomendado; valorando la amplitud y profundidad de conocimientos, la experiencia y habilidades necesarias, la amplitud de la gestión a desarrollar y la necesidad o no de lograr resultados a través de otras personas.
- b) Solución de problemas: calidad y autonomía del pensamiento requerido por el puesto para identificar, definir y encontrar soluciones a los problemas que se presentan; valorando el marco conceptual aportado por la organización para identificar, definir y encontrar soluciones pertinentes, por una parte, y por la otra, la intensidad, esfuerzo y creatividad necesarios para hallar esas soluciones.
- c) Responsabilidad: 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.

Los grupos profesionales y categorías consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertas todas las plazas si las necesidades de la Empresa no lo requieren.

Artículo 2.3 *Grupos Profesionales.*

Grupo A: Trabajos que requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia. Las funciones requieren, preferentemente, esfuerzo físico y/o atención y no necesitan de formación específica, pero sí de un periodo de adaptación; los estudios que se requieren son el Graduado Escolar o Formación Profesional equivalente y/o conocimientos adquiridos en la práctica.

Grupo B: Los trabajos son de ejecución automática que exigen, habitualmente, iniciativa y razonamiento. Las funciones comportan, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudado por otras personas trabajadoras; los estudios que se requieren son estudios Secundarios o de 2.º ciclo de Formación profesional o equivalentes y/o conocimientos adquiridos en la práctica.

Grupo C: Realizan trabajos o funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas, pudiendo, en su caso, tener la responsabilidad

de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se requiere la titulación y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su función, equivalentes a Bachillerato o 2.º ciclo de Formación Profesional y/o conocimientos adquiridos en la práctica.

Grupo D: Funciones dirigidas a integrar, supervisar y coordinar el trabajo de un equipo profesional, asesorándole, solucionándole los problemas que se planteen. Puede realizar trabajos muy cualificados bajo especificaciones genéricas o concretas y con un notable grado de autonomía. Se requieren estudios de primer o segundo ciclo universitario o equivalentes, y/o experiencia profesional práctica.

Grupo E: La función primordial es la dirección que ejerce de modo directo o por delegación, con vistas al rendimiento, calidad, compromiso y obtención de objetivos. Es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia; se requiere estudios de segundo o tercer ciclo universitario o equivalentes, y/o una gran experiencia profesional práctica.

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

En el siguiente cuadro quedan recogidas las adscripciones de las distintas funciones y especialidades a los distintos grupos profesionales:

Grupo	Nivel	Área Comercial	Área Administrativa
		Puesto de Trabajo	Puesto de Trabajo
A	1	Peón comercial.	Administrativo/a N1.
B	2	Ayudante comercial.	Administrativo/a N2.
		Preventa.	Administrativo/a N3.
	3	Reponedor/a Merchandiser.	
		R. Externas N3.	
	4	Vendedor/a - Merchandiser.	Administrativo/a N4.
		R. Externas N4.	
Gestor/a Punto de Venta.			
Desarrollador/a Mercado /Promotor/a. Des. mercado.			
C	5	Gestor/a comercial.	Gestor/a administrativo/a.
		Supervisor/a del Distribuidor.	
		Gestor/a del Distribuidor.	
D	6	Jefe/a Grupo/Sección.	
	7	Responsable Sección.	
E	8	Director/a de Área.	
	9	Director/a General.	

Peón Comercial: Persona trabajadora que desempeña tareas que requieren fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico, sin necesidad de una preparación o formación reglada. Manipula producto, equipos y/o materiales siempre bajo supervisión.

Ayudante Comercial: Persona trabajadora que desempeña labores comerciales que no requieren la ejecución autónoma de decisiones sino la ejecución de instrucciones concretas y previamente predefinidas, siempre bajo supervisión.

Preventa: Persona trabajadora que realiza la gestión de los pedidos en los clientes preasignados a las distintas rutas, desarrollando la actividad promocional prevista con el objetivo continuado de mejorar el volumen cuantitativo de las ventas y la introducción del portfolio de productos.

Reponedor/a/ Merchandiser: Persona trabajadora cuyas tareas consisten en el desarrollo –de acuerdo tanto a las pautas de trabajo predefinidas como a las instrucciones diarias– de la reposición, limpieza, y rotación de lineales, toma de pedidos puntual, registro de incidencias, y apoyo en la implantación de actividades promocionales en el punto de venta.

R. Externas N3: Persona trabajadora cuyas tareas consisten, bajo supervisión, en la ejecución –de acuerdo tanto a las pautas de trabajo predefinidas, como a las instrucciones diarias– de los trabajos relativos a las actividades de relaciones públicas tanto externa como internamente.

Vendedor/a/ Merchandiser: Persona trabajadora cuyas tareas consisten en la ejecución –con un elevado grado de autonomía– de las actividades comerciales predefinidas, a implementar y desarrollar en los puntos de venta. Alternativa y/o complementariamente realiza labores específicas de reposición rotación de lineales, así como de colocación y mantenimiento de exhibiciones. Se responsabiliza, en su caso, de coordinar el trabajo a desarrollar por el personal de apoyo.

R. Externas N4: Persona trabajadora cuyas tareas consisten en la ejecución –con un elevado grado de autonomía– de los trabajos especializados propios de las relaciones públicas, tanto interna como externamente. Se responsabiliza, en su caso, de coordinar el trabajo a desarrollar por el personal de apoyo.

Gestor/a Punto de Venta (GPV): Persona trabajadora cuyas tareas consisten en asegurar la ejecución excelente en los Puntos de Venta dentro de la zona geográfica asignada, así como la disponibilidad de producto y la correcta activación de los Puntos de Venta. Reportar la actividad y recogida de información del mercado y negociar espacios adicionales.

Promotor/a: Persona trabajadora cuyas tareas consisten, en relación con un grupo de clientes y/o segmento de mercado, tanto en la presentación del portfolio de productos y activación de su venta, como en el desarrollo de las acciones promocionales precisas y el posterior seguimiento de los compromisos adquiridos y medios utilizados.

Desarrollador/a de Mercado: Persona trabajadora cuyas tareas consisten en garantizar el aumento de la presencia de los productos de la empresa en el mercado local, canal horeca y alimentación tradicional dentro de su ruta asignada a través de la implantación de la foto de éxito y de la incorporación de nuevos clientes de su zona de influencia.

Gestor/a comercial y Gestor/a técnico: Persona trabajadora que se responsabiliza, tanto de la gestión global de la venta, como de toda la actividad comercial vinculada a la misma, bien en relación con un grupo de clientes de volumen, bien en relación a un área o zona, o bien en relación a un segmento de mercado –canal– coordinando y responsabilizándose, en su caso, del trabajo del personal de apoyo adscrito a su actividad.

Gestor/a del Distribuidor: Persona trabajadora que se responsabiliza, tanto de la gestión global de la venta, como de toda la actividad comercial vinculada a la misma, bien en relación con un grupo de clientes de volumen, bien en relación a un área o zona, o bien en relación a un segmento de mercado –canal– coordinando y responsabilizándose, en su caso, del trabajo del personal de apoyo adscrito a su actividad.

Supervisor/a del distribuidor: Persona trabajadora que se responsabiliza de gestionar las incidencias de distribución, realizando un seguimiento del cumplimiento del contrato con las empresas distribuidoras, así como garantizando el aumento de la presencia de los productos de la empresa en el mercado local y cuentas nacionales, supervisando y responsabilizándose del equipo de colaboradores a su cargo.

Administrativo/a N1: Persona trabajadora que realiza, de acuerdo con procedimientos predefinidos, las operaciones más elementales inherentes a las distintas tareas administrativas. Recepciona y distribuye tanto documentación como material fungible siempre bajo supervisión.

Administrativo/a N2: Persona trabajadora que desempeña, de acuerdo con procedimientos predefinidos y utilizando medios telemáticos, las operaciones y tareas administrativas sistemáticas y repetitivas. Recepciona, organiza y distribuye tanto documentación como material fungible con un cierto grado de iniciativa y responsabilidad, en cualquier caso, restringido.

Administrativo/a N3: Persona trabajadora que ejecuta, con un elevado grado de autonomía y responsabilidad, un conjunto de tareas administrativas sistemáticas y repetitivas. Conoce y utiliza los distintos medios telemáticos aplicables, tanto a nivel de software como de hardware.

Administrativo/a N4: Persona trabajadora que se responsabiliza –con un elevado grado de autonomía– del conjunto de tareas administrativas relativas a una actividad/sección. Utiliza los distintos medios telemáticos y asume la gestión del software a utilizar.

Gestor/a administrativo/a N5: Persona trabajadora que se responsabiliza, con un elevado grado de autonomía y responsabilidad, del conjunto de tareas –administrativas y/o de gestión– propias de una actividad/sección. Coordina y se responsabiliza, en su caso, del trabajo a desarrollar por el personal de apoyo, y/o personal adscrito a su actividad/sección.

El resto de los puestos adscritos a los Grupos D y E tienen la consideración de mandos intermedios y puestos directivos –respectivamente– y por tanto la Dirección de la Empresa define, con carácter discrecional, su contenido.

Artículo 2.4 *Movilidad geográfica.*

Como consecuencia del natural intercambio de los recursos humanos entre los distintos centros de trabajo de la Empresa –actuales o futuros– para obtener la mejor estructura organizativa y asegurar el funcionamiento y futuro de los mismos, se ha convenido que, cuando por razones de índole económica, técnica, organizativa o de producción, y de acuerdo con el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, resulte necesario cubrir uno o varios puestos de trabajo en algún centro, y ello implique la necesidad de cambiar de domicilio, la Dirección procederá al traslado de la persona trabajadora más idónea. Ésta recibirá en concepto de indemnización por los gastos que su pudieran ocasionar y por una sola vez, las siguientes cantidades: una indemnización básica de quince mil euros brutos, el abono de los gastos de mudanza debidamente justificados y el reembolso de los gastos del desplazamiento inicial y de estancia con un máximo de quince días.

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

En el supuesto de traslado por necesidad de servicio se estará a lo dispuesto en el ya referido artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.5 *Movilidad funcional.*

2.5.1 *Movilidad dentro de los grupos profesionales.* La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que son precisas para ejercer la prestación laboral y por el respeto a la dignidad de la persona trabajadora. En este sentido, la persona trabajadora podrá ser libremente destinada sucesivamente a realizar distintas tareas u ocupar otros puestos dentro de su grupo profesional, asumiendo la Empresa la responsabilidad de complementar la formación o entrenamiento conveniente, si resultase necesario.

Cuando una persona trabajadora, en el ejercicio de la movilidad funcional, dentro de su área, sea trasladada de un puesto de trabajo a otro de distinto nivel, dentro de su grupo, percibirá el complemento de nivel salarial correspondiente a dicho nuevo puesto desde el primer día, si el puesto es de nivel superior.

La consolidación de un complemento de nivel salarial de nivel superior tendrá lugar a los ocho meses de ocuparlo de forma continuada, o a los doce de forma alterna en un período de dos años, salvo que la realización de estas funciones obedezca a sustituciones por incapacidad temporal, maternidad, vacaciones, excedencia, licencia y/o cualquier otra circunstancia que suponga la suspensión del contrato de trabajo.

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

2.5.2 Movilidad funcional entre los grupos profesionales. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si concurren, además del respeto a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y el respeto a la dignidad de la persona trabajadora, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. También será posible la movilidad funcional entre grupos profesionales cuando la misma responda a previa petición de la persona trabajadora o a mutuo acuerdo entre ésta y la Empresa.

Cuando una persona trabajadora sea trasladada de un puesto de trabajo a otro de distinto grupo profesional percibirá la retribución correspondiente a dicho nuevo puesto desde el primer día, si el puesto es de nivel superior.

En el caso de encomienda de funciones correspondientes a un puesto de un grupo profesional inferior, la Empresa comunicará esta situación a los representantes de las personas trabajadoras y mantendrá la retribución de origen sin merma alguna, salvo los supuestos de cambio voluntario pactado en cuyos casos la persona trabajadora pasará a percibir las retribuciones correspondientes a las nuevas funciones que desempeñe.

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

CAPÍTULO III

Ingresos, promoción y formación del personal

Artículo 3.1 Ingresos, promoción y finalización de contratos.

El ingreso y ascenso de las personas trabajadoras en la Empresa se ajustará a lo determinado en el Estatuto de los Trabajadores en esta materia. En cuanto al período de prueba se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del referido estatuto.

Cuando se produzca una vacante o se cree un puesto de trabajo en la Empresa o cualesquiera empresas del grupo, podrá optar a él cualquier persona trabajadora de la Empresa que reúna las condiciones exigidas para dicho puesto, condiciones que se recogerán en convocatoria que previamente se anunciará a la representación unitaria de las personas trabajadoras y al personal.

En los contratos temporales, y a su terminación, se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.2 *Formación.*

La Empresa y la representación unitaria de las personas trabajadoras consideran de máxima importancia la formación del personal para posibilitar la eficacia y la eficiencia en el desempeño de los puestos, su permanente adecuación personal a los cambios organizativos y tecnológicos, y potenciar las posibilidades de promoción y desarrollo profesional.

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

La formación interna en la Empresa respetará el principio de igualdad de oportunidades, impulsando el desarrollo profesional que posibilite la promoción interna y el perfeccionamiento profesional, así como la adaptación a los cambios tecnológicos y organizativos.

En la organización de la formación se tendrán en cuenta:

a) **Formación Necesaria:** es la formación indispensable para la ejecución de las funciones del puesto de trabajo. Entre otras, se considera formación necesaria aquella que se deriva de la implantación de nuevos sistemas informáticos y tecnologías. Esta formación, salvo causa justificada, se impartirá siempre dentro del horario laboral y la asistencia tendrá el carácter de obligatoria. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la misma se computará como tiempo de trabajo. Se considerará formación necesaria aquella que redunde en el incremento de la polivalencia funcional y favorezca el desarrollo profesional de la persona trabajadora.

b) **Formación Voluntaria:** es la que se planifica para contribuir al desarrollo de las capacidades individuales y/o profesionales, bien dentro de la Empresa, bien fuera de ella. La asistencia tendrá carácter de voluntaria y el tiempo dedicado a la misma no se computará como tiempo de trabajo.

A lo largo del primer trimestre de cada año, la Empresa se obliga a informar a la representación unitaria de las personas trabajadoras acerca del plan de formación anual previsto a desarrollar durante el año en curso.

CAPÍTULO IV

Regímenes de trabajo, jornadas y vacaciones

Artículo 4.1 *Jornadas.*

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales en promedio anual, a razón de ocho horas diarias por cada día laborable de lunes a viernes, excepto para el personal del Área Comercial que trabaja a tarea, cuya jornada en cómputo anual deberá ser similar a la del resto de las personas trabajadoras. Si durante la vigencia del presente convenio colectivo fuese reducida por una disposición legal de carácter imperativo la duración máxima de la jornada semanal establecida en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, la nueva jornada que se establezca sustituirá de forma automática a la que se pacta en el presente convenio.

En caso de jornada continuada el tiempo de trabajo efectivo será de siete horas y cuarenta minutos diarios. El personal que realice jornada continuada disfrutará de un descanso de veinte minutos. La adscripción a los posibles turnos de trabajo no reglados –de este personal a jornada continuada–, se comunicará a las personas trabajadoras afectadas y a sus representantes, con una antelación de quince días.

La Empresa podrá establecer una distribución distinta de la jornada mediante acuerdo individual o grupal, sin perjuicio de informar de ello a la representación unitaria de las personas trabajadoras.

Artículo 4.2 *Horarios.*

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución incrementada, como mínimo, en un veinticinco por ciento sobre el salario convenio.

Las reuniones comerciales, presentaciones de campañas y productos, las reuniones técnicas, presentaciones de indicadores y similares se realizarán, con carácter general, dentro de la jornada de trabajo. A estos efectos la jornada de trabajo en el Área Comercial se considerará la comprendida entre las ocho y las dieciocho horas.

Los distintos horarios generales aplicables se incluyen en el correspondiente calendario laboral de empresa publicitado anualmente, exceptuando el caso de aquellas personas trabajadoras cuyos contratos especifiquen en su articulado, un horario distinto o en caso de acuerdo individual o colectivo con el superior jerárquico.

Artículo 4.3 *Vacaciones.*

Toda persona trabajadora con contrato superior a un año tendrá derecho a veintitrés días laborables de vacaciones dentro del año natural. El personal con contrato cuya duración no alcance el año, tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de las vacaciones que le corresponden o a percibir las en su finiquito en caso de que el contrato se extinga con anterioridad al disfrute de las mismas. En todos los casos, el periodo de disfrute de las mismas se reflejará siempre por escrito, y será confirmado, por la Empresa, con una antelación mínima de dos meses al momento de su disfrute por parte de cada persona trabajadora.

El disfrute de las vacaciones se programará, con carácter general, en dos tramos, en el primer y segundo semestre respectivamente. En cada uno de los semestres, se establecerán las mismas por turnos a nivel de departamento/sección y puestos de trabajo compatibles. Antes de finalizar cada año, y a los efectos de facilitar la confección del calendario vacacional para el año siguiente, la Empresa determinará la incompatibilidad nominal de puestos a nivel de departamento y/o sección, y la representación unitaria de las personas trabajadoras comunicará el orden de opción elegido.

Con el fin de flexibilizar la elaboración del calendario referido en el párrafo anterior, la Empresa podrá acordar, individualmente y de mutuo acuerdo, con determinadas personas trabajadoras el traslado de uno o ambos de los tramos ya recogidos en el calendario. En estos casos, la persona trabajadora percibirá en concepto de compensación, y dentro de la nómina de referencia, la cantidad de ciento noventa euros por tramo desplazado.

En relación con el disfrute del período vacacional cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal, se estará a lo dispuesto en la redacción del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 5.1 *Retribución salarial.*

Las correspondientes retribuciones salariales se percibirán de acuerdo a la siguiente estructura conceptual: salario de convenio, complemento de nivel, complementos de puesto de trabajo, tanto fijos (v. productividad) como variables (v. objetivos), complemento *ad personam*, salario de paga extra, festivos y horas extraordinarias.

Al efecto de su devengo y cobro, la correspondiente retribución anual será satisfecha en dieciséis partes, doce correspondientes a los meses naturales del año, y cuatro de pago periódico superior al mes (pagas extraordinarias) que se abonarán de acuerdo con lo regulado en el artículo 5.5 de este convenio.

Las retribuciones salariales aplicables durante la vigencia del presente convenio –no preestablecidas en el articulado del mismo– se recogen en el anexo I incorporado al final del presente texto articulado. El incremento pactado en este convenio será el resultante de aplicar los siguientes porcentajes a las tablas anteriores, fijándose los importes tras incremento en las tablas salariales anexo I:

- El incremento en el año 2021 será del 3,50 % sobre las tablas salariales del ejercicio anterior.
- El incremento en el año 2022 será del 4,00 % sobre las tablas salariales del ejercicio anterior.
- El incremento en el año 2023 será del 4,00 % sobre las tablas salariales del ejercicio anterior.
- El incremento en el año 2024 será del 2,00 % sobre las tablas salariales del ejercicio anterior.

Artículo 5.2 *Complementos personales y garantías retributivas.*

En lo relativo a complementos personales (complementos *ad personam* ya consolidados), podrá ser consultado directamente por las personas trabajadoras respectivas tanto en el domicilio social de la Empresa, como a través de la propia representación unitaria de las personas trabajadoras. Todas las cantidades reconocidas a cada persona trabajadora «ad personam» no serán absorbibles ni compensables por ningún otro concepto, revalorizándose siempre en el incremento salarial pactado en el artículo anterior.

Artículo 5.3 *Complementos de puesto de trabajo.*

5.3.1 Productividad. Complemento de aplicación para el catálogo de puestos recogidos en el anexo I, y aplicable al personal –de referencia– con al menos un año de antigüedad en la Empresa.

5.3.2 Plus de responsabilidad Comercial.

Percibirán un complemento bruto anual denominado «plus de responsabilidad comercial» (nivel B4), aquellas personas trabajadoras que cumplan con dos requisitos acumulativos: (i) Desempeñar efectivamente el puesto de trabajo de Gestor/a punto de venta o Desarrollador/a de Mercado, nivel B4 en el área comercial; (ii) No ostentar un nivel retributivo superior por haberlo consolidado en el pasado (ya que, en ese caso, estaría percibiendo el salario base de calificación correspondiente a dicho nivel superior).

Para aquellas personas trabajadoras que cumplan ambos requisitos, el importe de dicho plus se calculará siguiendo la siguiente fórmula:

1.700 euros brutos anuales – (menos) el importe bruto anual correspondiente a los pluses o complementos que pudiera recibir en cada momento la persona trabajadora

a título individual y que no tenga su origen en cualquier acuerdo colectivo, pacto de la misma naturaleza o convenio aplicable en la Empresa. El importe bruto resultante será abonado de manera prorrateada en 12 pagos junto con las nóminas de los 12 meses ordinarios.

Artículo 5.4 *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de las del trabajo ordinario fijado en cómputo anual, así como las realizadas por causa de fuerza mayor.

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

Horas extraordinarias habituales: Supresión.

Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, por pedidos o periodos puntas de producción, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural: Realización. En ningún caso, las horas superarán los límites legales establecidos.

Las horas extraordinarias serán retribuidas conforme a lo recogido en la tabla siguiente:

Grupo	Año			
	2021 - Euros	2022 - Euros	2023 - Euros	2024 - Euros
A1	21,66	22,53	23,43	23,90
B2	24,91	25,91	26,95	27,49
B3	28,16	29,29	30,46	31,07
B4	32,49	33,79	35,14	35,84
C5	33,58	34,92	36,32	37,05

Alternativamente, y previo acuerdo entre persona trabajadora y Empresa, éstas podrán compensarse por días de descanso, de acuerdo con el siguiente baremo, un día de descanso por cada seis horas extraordinarias compensadas.

Artículo 5.5 *Pagas extras.*

Cada persona trabajadora recibirá las siguientes pagas extras:

Tres pagas –devengadas en cómputo anual e incluidas en las nóminas de junio, septiembre y noviembre, respectivamente–, consistentes en su salario de paga extra (anexo I), y, en su caso, el complemento *ad personam* que pueda percibir la persona trabajadora.

Una paga –devengada en cómputo anual e incluida en la nómina de febrero– consistente en su salario convenio (anexo I), y su posible complemento de nivel y, en su caso, el complemento *ad personam* que pueda percibir la persona trabajadora.

Artículo 5.6 *Bolsas de estudio y otras ayudas.*

En concepto de bolsa de estudios la Empresa abonará anualmente durante la vigencia del presente convenio, a las personas trabajadoras de la misma con al menos un año de antigüedad:

– La cantidad de doscientos veinticinco euros por cada hijo/a escolarizado, debidamente acreditado, menor de veintiún años. Desde el 1 de enero de 2023, la cantidad de doscientos setenta y cinco euros por cada hijo/a escolarizado, debidamente acreditado, menor de veintitrés años.

– La cantidad de mil doscientos euros, adicionales en su caso, por cada hijo/a que acredite una minusvalía de al menos el treinta y tres por ciento, sin límite de edad. Desde el 1 de enero de 2023, la cantidad de mil ochocientos euros, adicionales en su caso, por cada hijo/a que acredite una minusvalía de al menos el treinta y tres por ciento, sin límite de edad.

Este concepto se abonará con la nómina del mes de octubre para todas aquellas personas trabajadoras con hijos/as en edad de escolarización obligatoria y a aquellos que con hijos/as fuera de la misma lo justifiquen debidamente.

Artículo 5.7 *Trabajo en sábados, festivos y asimilados.*

Todo el personal que por necesidades y/o imperativos del mercado tenga que trabajar ocasionalmente algunos sábados o festivos percibirá como contraprestación, la cantidad de ciento sesenta y un euros con siete céntimos por día para 2021 (teniendo en cuenta el 3.5%). Para los siguientes años de vigencia del presente convenio, este importe se actualizará con el mismo porcentaje establecido en el artículo 5.1 para el ejercicio que corresponda.

Los días veinticuatro y treinta y uno de diciembre tendrán, inicialmente y atendiendo a su especial significación, la consideración de festivos. Cuando por necesidades y/o imperativos del mercado, la Empresa considere necesario y obligatorio el trabajo en dichos días de determinadas personas trabajadoras, los referidos días serán retribuidos en base a lo establecido en el párrafo precedente.

Artículo 5.8 *Gastos de locomoción, estancia y manutención.*

En los desplazamientos que el personal tenga que realizar por motivos de trabajo a municipios distintos del su centro de trabajo habitual, se percibirán, durante la vigencia del presente convenio, las siguientes compensaciones;

5.8.1 Gastos de transporte y estancia a minutar por parte del empleado:

– Gastos de transporte: Veinticinco céntimos de euro por kilómetro recorrido, más los correspondientes gastos de peaje y, en su caso, los gastos de aparcamiento debidamente justificados, si el desplazamiento se realiza con el vehículo propio. Si el desplazamiento se realizase en transporte público, el gasto efectivamente realizado y justificado.

– Gastos de estancia: El efectivamente realizado y justificado en aquellos establecimientos acordados por la empresa.

5.8.2 Gastos de manutención: El personal comercial que de modo habitual desempeñe trabajo fuera del centro de trabajo realizará el pago a través de tarjeta restaurante con un máximo gasto de 12,50 euros diarios. En el supuesto de fallo de la tarjeta, se aceptará el pago excepcional mediante minutas por el mismo importe máximo.

De los gastos en el presente punto, 5.8.2, serán compensados mediante tarjeta restaurante con el límite establecido para aquellas personas trabajadoras adscritos a los Grupos A, B, C y D.

CAPÍTULO VI

Beneficios Sociales

Artículo 6.1 *Incapacidad temporal.*

En tanto no se modifique el actual sistema de abono de prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad temporal, las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la Empresa que causen baja por incapacidad temporal percibirán los siguientes complementos durante la vigencia de su relación laboral:

1. Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no profesional: La diferencia de hasta el ochenta por ciento de su base de cotización respecto a la cantidad a abonar por la Seguridad Social, desde el primer día al decimoquinto día de baja. A partir de este decimoquinto día (desde el primero en los casos de hospitalización y mientras se mantenga la baja causada por dicha hospitalización), la diferencia hasta el cien por cien.

2. Incapacidad Temporal por enfermedad profesional o accidente laboral: La diferencia hasta el cien por cien de su base de cotización desde el primer día de baja.

Para el cálculo del complemento, los porcentajes establecidos en los párrafos precedentes se aplicarán siempre tomando como referencia la correspondiente base de cotización del mes anterior al de la baja.

Artículo 6.2 *Fomento de empleo y jubilación.*

Se extinguirá el contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de los 68 años, siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva y vinculado como objetivo coherente de política de empleo consistente en la contratación indefinida y a tiempo completo (uno por cada contrato que proceda a extinguirse por esta causa).

Excepcionalmente con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite de los 68 años indicado anteriormente podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando se cumplan las condiciones y requisitos establecidos en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa se compromete a facilitar el poder acogerse a la jubilación parcial, previa suscripción de un contrato a tiempo parcial vinculado a un contrato de relevo. Los términos y condiciones en que se concertarán tanto la jubilación parcial como el consiguiente contrato de relevo serán las establecidas legalmente en el mismo momento en que la persona trabajadora interesada en el acogimiento a ésta, lo solicite expresamente.

A este respecto, la jubilación parcial se efectuará en el porcentaje de reducción de la jornada que ambas partes acuerden, dentro de los límites fijados legalmente por la referida regulación.

A falta de acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, la Empresa deberá proponer a la persona trabajadora el porcentaje de reducción de jornada a aplicar dentro de los límites legales, siendo facultad de la persona trabajadora aceptar la jubilación parcial con dicho porcentaje de reducción de jornada o renunciar a la misma.

Asimismo, en aras a conciliar la prestación de servicios y distribución de la jornada a desempeñar por el/la jubilado/a parcial con las necesidades organizativas y/o productivas de la Empresa, ambas partes pactarán la distribución de la jornada anual a desarrollar por la persona trabajadora que acceda a la jubilación parcial y que resulte más conveniente para ambas partes.

En caso de desacuerdo, será la Empresa la que determine la distribución de la jornada anual a desarrollar por la persona trabajadora que acceda a la jubilación parcial, en ejercicio de su facultad organizativa.

La Empresa procederá a la contratación de las personas trabajadoras relevistas, suscribiendo el correspondiente contrato por una duración al menos la del tiempo que le falte a la persona trabajadora sustituida para alcanzar la edad ordinaria de jubilación de la persona trabajadora relevada. La duración de esta jornada será igual, como mínimo, a la reducción de la jornada por la persona trabajadora sustituida. El puesto de trabajo de la persona trabajadora relevista se ajustará a las exigencias legales al respecto. En todo caso, deberá existir la correspondencia entre las bases de cotización de ambos puestos de trabajo que legalmente se requiera en cada momento.

Este compromiso de facilitar el acceso a la jubilación parcial de las personas trabajadoras quedará automáticamente extinguido en el momento en el que entre en vigor cualquier norma legal o reglamentaria que afectare al contenido del presente compromiso y/o, en particular, altere las edades de acceso a las modalidades de jubilación parcial y/o ordinaria, los porcentajes de jornada a reducir por parte del relevado o el coste de las cotizaciones a abonar por parte de la empresa (ya sea por la prestación de servicios del relevado o del relevista).

Artículo 6.3 *Seguro de accidentes.*

La Empresa suscribirá un seguro, para todo el personal con al menos un año de antigüedad, con un capital asegurado de veinticinco mil euros para los supuestos de incapacidad permanente, muerte natural, muerte por accidente de trabajo y muerte por accidente de circulación. Para dar cumplimiento a tal obligación se procederá a suscribir una póliza con una compañía externa.

Artículo 6.4 *Seguro Médico.*

La Empresa, a través de los servicios médicos del Servicio de Prevención, realizará anualmente todos aquellos reconocimientos de carácter obligatorio que vengan establecidos legalmente. Estos exámenes médicos se realizarán y comunicarán de acuerdo con la normativa y disposiciones legales vigentes.

Complementariamente, la empresa contratará a su cargo, para todo el personal con al menos un año de antigüedad y durante la vigencia del presente convenio, un seguro médico privado, de acuerdo a las coberturas existentes en la anualidad anterior.

Artículo 6.5 *Comedor Laboral.*

Durante la vigencia de este convenio, se mantendrá el local habilitado como zona de descanso o comedor en el centro de trabajo.

Artículo 6.6 *Préstamos.*

Asturbega mantendrá un fondo de hasta cincuenta mil euros cuya finalidad estará destinada a atender las peticiones que las personas trabajadoras de la Empresa puedan realizar en materia de préstamos personales relativos a adquisición/rehabilitación de vivienda, adquisición de vehículo y/o gastos de hospitalización.

Solicitantes: Solamente aquellas personas con al menos 1 año de antigüedad podrán solicitarlo.

Cuantía: Ajustándose su cuantía y con carácter de mínimos y máximos, a cuatro y doce mil euros, respectivamente.

Amortización: La amortización del mismo se hará en un periodo máximo de veinticuatro meses y en cuotas iguales para las 12 mensualidades y doble en el caso de mensualidades con paga extraordinaria.

CAPÍTULO VII

Licencias, permisos y excedenciasArtículo 7.1 *Licencias retribuidas y fiestas laborales.*

Previo aviso y justificación posterior a la empresa, la persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración en los siguientes supuestos:

a) Cuatro días laborables por enfermedad grave o fallecimiento de hijos/as, cónyuge, progenitores, y demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el hecho ocurriera fuera de la provincia, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar del tiempo necesario para realizar el desplazamiento.

b) Tres días laborables, en el supuesto de enfermedad grave o fallecimiento de parientes en tercer grado de consanguinidad o afinidad. Si el hecho ocurriera fuera de la provincia, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar del tiempo necesario para realizar el desplazamiento.

c) Quince días naturales por matrimonio a contar desde el primer día laborable desde el hecho causante.

d) Dos días naturales por matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad a contar desde el primer día laborable desde el hecho causante.

e) Un día natural por traslado de domicilio habitual a contar desde el primer día laborable desde el hecho causante.

f) El tiempo necesario para renovar el Documento Nacional de Identidad, el Permiso de Conducir, o asistir a la consulta médica de un especialista de la Seguridad Social –por prescripción del médico de cabecera– coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo.

g) La persona trabajadora con descendientes y/o ascendientes discapacitados, en primer grado, dispondrá de tres días de permiso retribuido con carácter anual para cualquier actividad necesaria que deba desarrollar para atender incidencias relativas a los mismos, siempre que dicha actividad se acredite fehacientemente.

h) Todo el personal de empresa disfrutará, adicionalmente, de un día de licencia retribuida para asuntos propios, sin necesidad de justificación y en ningún caso acumulable a vacaciones. La licencia, en cuestión, se deberá solicitar con una antelación mínima de dos días laborables, se disfrutará por el orden de registro de la solicitud, y no podrán coincidir más de una persona trabajadora por categoría y sección, dentro de cada departamento.

i) Las personas trabajadoras, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento por cuidado del lactante hasta que este cumpla los nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad. Previo aviso no inferior a un mes, las personas trabajadoras podrán acumular al período de disfrute del permiso por nacimiento y cuidado del menor con un máximo de catorce días laborables, en compensación al no disfrute de este derecho de reducción de la jornada diaria.

j) El resto de los supuestos de acuerdo con la legislación laboral aplicable.

En todos los supuestos desarrollados anteriormente se entiende asimilado el concepto de pareja de hecho al de cónyuge en los términos legales recogidos en la legislación vigente.

Los permisos deberán disfrutarse en la fecha en que se produzca la incidencia o necesidad, no pudiendo en ningún caso ser trasladados.

Para cada centro de trabajo, y con carácter general, tendrán la consideración de fiestas laborales de carácter local, las así establecidas por el municipio de ubicación de cada centro. En caso de cambio de localización del centro de trabajo, regirá el calendario del municipio a 1 de enero.

Artículo 7.2 *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la elección o designación para un cargo público o sindical, de ámbito regional o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

2. La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En el resto de los supuestos no contemplados en los dos párrafos anteriores, se estará a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 8.1 *Faltas y sanciones.*

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras y empresas. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimientos contractuales y culpables de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

8.1.1 Faltas. Tipificación de las faltas. Las faltas cometidas por las personas trabajadoras se considerarán leves, graves o muy graves, en atención a su naturaleza.

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

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

Se considerarán faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros/as de trabajo; los malos tratos de palabra u obra, o la falta grave de respeto y consideración a los superiores o a sus familiares, y/o a los/as compañeros/as o subordinados/as; el acoso sexual; la deslealtad; el abuso de confianza; la violación de secretos de la Empresa; la embriaguez habitual cuando incida negativamente en el trabajo; toxicomanía cuando incida negativamente en el trabajo; el abuso de autoridad; así como las establecidas en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, y, en general, la reincidencia o reiteración en faltas graves, dentro del término de un año.

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

Por faltas leves: Amonestación verbal, escrita, y suspensión de un día de empleo y sueldo.

Por faltas graves: Amonestación escrita, y suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

Por faltas muy graves: Amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo por más de quince días y hasta sesenta; inhabilitación para el ascenso durante cuatro años; despido.

8.1.3 Procedimiento y descripción. El régimen disciplinario se aplicará de conformidad con la legislación vigente. Para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será precisa la tramitación de expediente sancionador, de cuya incoación será notificada a la representación unitaria de las personas trabajadoras. La Empresa anotará en el expediente personal de las personas trabajadoras las sanciones por faltas graves o muy graves que les fueran impuestas, pudiendo hacer constar, asimismo, la reincidencia en faltas leves.

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

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

En todos aquellos otros posibles supuestos, no contemplados en los párrafos anteriores, se estará a lo dispuesto al respecto en el Estatuto de los Trabajadores, completado con lo redactado literalmente en los artículos ocho a doce del Acuerdo Marco para las Industrias de Bebidas Refrescantes (BOE del 11 de noviembre de 1999).

CAPÍTULO IX

Acción Sindical en la Empresa

Artículo 9.1 *Derechos de representación y sindicales.*

Además de los reconocidos en la legislación vigente, y los que en el futuro puedan promulgarse en la materia, la Empresa pondrá a disposición de los/las representantes de las personas trabajadores un tablón de anuncios para insertar comunicados, e igualmente facilitará un local para el desarrollo de las actividades propias de su contenido.

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las Centrales Sindicales, la Empresa descontará en la nómina de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, sí como el número de la cuenta a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las anteriores detracciones hasta nueva indicación, en contrario de la persona trabajadora.

Sin rebasar el máximo legal, las horas de representación asignadas a los miembros del Comité podrán ser acumuladas en uno o varios miembros, a los solos efectos de asistir a Congresos o Cursos organizados por las Centrales Sindicales u otras actividades directamente relacionadas con funciones propias de la representación unitaria de las personas trabajadoras. No se podrán acumular horas entre los distintos miembros de la representación unitaria de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán constituirse en Sección Sindical en los términos legalmente previstos. Asimismo, éstas tendrán derecho a un delegado/a con las mismas garantías que los miembros de la representación unitaria de las personas trabajadoras, y con las competencias reconocidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, siempre que se cumplan los requisitos previstos en dicha norma.

Artículo 9.2 *Estatuto de los Trabajadores.*

La empresa se ajustará a lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en tanto no se modifique o se derogue dicha Ley.

Artículo 9.3 *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 dos miembros de la representación unitaria de las personas trabajadoras y dos miembros de la Dirección de la empresa; ambas partes podrán estar asistidas por un asesor.

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

Serán sus competencias:

1. Interpretación de cualquier norma de este convenio colectivo.
2. 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.

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 para conocer de las mismas.

CAPÍTULO X

Prevención de riesgos laborales

Artículo 10.1 *Seguridad y salud.*

La Empresa, de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995) y su desarrollo reglamentario, y animada por una clara voluntad de proteger la salud e integridad de todos sus empleados, asume el compromiso de dotarse de los medios personales y materiales necesarios y suficientes que le permitan desarrollar una política preventiva eficaz.

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

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

incumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones tendrá la consideración de falta laboral.

Los Representantes de las Personas Trabajadoras de centro o los delegados/as de personal designan entre sus miembros a los delegados/as de prevención que les corresponda en función de la plantilla del centro (art. 35 L.P.R.L.); una vez elegidos éstos se forma el Comité de Seguridad y Salud integrado de una parte por los delegados/as de prevención y de otra, por los representantes de la Empresa. Dicho Comité se conformará paritariamente y asume las competencias señaladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO XI

Otros artículos

Artículo 11.1 *Privación del Permiso de Conducir.*

En aquellos casos en que una persona trabajadora, para el desarrollo de las funciones de su puesto de trabajo, precisara la posesión del permiso de conducir, sea sancionada por infracciones de circulación, con la privación de dicho permiso por un periodo igual o inferior a seis meses, la Empresa, le proporcionará otro puesto de trabajo en tanto dure la privación, conservándole, en todo caso, las retribuciones propias de su categoría, excepto las relativas a aquellos conceptos por definición variables, y reintegrándose a su anterior puesto de trabajo concluido el plazo de privación del permiso de conducir. En estos casos, las personas trabajadoras de la Empresa que hubieran de sustituir a la persona trabajadora privada del permiso de conducir lo harán de forma interina durante dicho periodo.

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

Artículo 11.2 *Prendas de trabajo.*

La empresa facilitará, anualmente, a todo el personal al que se exija una determinada uniformidad, uniforme de invierno y verano.

CAPÍTULO XII

Disposiciones varias

Disposición final primera. *Igualdad.*

Asturbega cumple con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y las partes acuerdan, que se registrarán en esta materia, por el Acuerdo Marco de Inclusión, Diversidad e Igualdad de Oportunidades en el Grupo CCEP Iberia SLU de fecha 22 de octubre de 2019 y ratificado en la sociedad Asturbega el 5 de diciembre de 2019, Este Acuerdo Marco, constituye un marco general donde se incluyen los principios básicos y las guías de actuación que han de servir de base en la elaboración o desarrollo de los Planes de Igualdad, Inclusión y Diversidad en cada una de las sociedades del Grupo CCEP Iberia, bajo la premisa fundamental de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres así como la inclusión y la diversidad en el marco del Grupo CCEP Iberia.

Disposición final segunda.

El presente convenio Colectivo deroga expresa y completamente el convenio anteriormente vigente. Lo previsto en el mismo, tendrá carácter preferente y excluyente

en aquellas materias previstas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores sobre cualquier otro convenio de ámbito local, provincial o nacional que pueda celebrarse.

En todo aquello no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter legal.

Las condiciones establecidas en el presente convenio compensarán y absorberán los aumentos de retribuciones o mejoras de cualquier tipo que se establezcan por normas legales, convenio o disposiciones oficiales de carácter general o no, siempre que apreciadas en su conjunto y en cómputo anual y global sean superiores a las que determinen dichas normas legales disposiciones aludidas.

Disposición final tercera.

En caso de producirse durante la vigencia del presente convenio, cualquier cambio relativo a la forma jurídica actual de la Sociedad, ambas partes se comprometen a analizar conjuntamente las situaciones devenidas que se pudieran producir, al objeto de buscar las soluciones que procedan.

Disposición final cuarta.

– Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores:

En los supuestos de inaplicación, al amparo de lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, de las condiciones de trabajo previstas en esta norma convencional, finalizado el preceptivo periodo de consultas sin haber alcanzado un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria que establece el artículo 9.3 del presente convenio, la cual dispondrá de un plazo máximo de siete días para resolver, a contar desde que la discrepancia le hubiese sido planteada. En aquellos supuestos en que no se hubiese solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes se comprometen a someter la cuestión a los procedimientos de resolución de conflictos previstos en la normativa de la CCNCC, o, en su caso, en el órgano de la Comunidad Autónoma que tenga competencia territorial para ello.

– Establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores:

En cualquier cuestión que surja en relación con el cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente convenio, las personas trabajadoras y Empresa se comprometen, a partir del planteamiento de la cuestión, a llevar el caso a la Comisión Paritaria que establece el artículo 9.3 del presente convenio, la cual se reunirá y resolverá en el plazo de siete días. Sólo si después de los buenos oficios de dicha Comisión no se hubiese alcanzado una solución al respecto, las partes podrán someter la cuestión debatida a los procedimientos resolución de conflictos, órgano competente desde el punto de vista territorial.

ANEXO I

Tablas salariales 2021

2021 con subida 3,50 %

Grupo	Nivel	Puesto de trabajo	Salario mes - Euros	Salario anual SM*13 - Euros	Pagas extras unidad - Euros	Pagas extras anual - Euros	Productividad anual - Euros	Salario fijo total - Euros	Variable anual (bonus) - Euros
A	1	Administrativo/a N1.	1.558,66	20.262,58	2.475,41	7.426,22	1.624,32	29.313,12	
B	2	Administrativo/a N2.	2.034,62	26.450,09	2.555,64	7.666,93	1.624,32	35.741,35	
B	3	R. Externas N3.	2.034,62	26.450,09	2.555,64	7.666,93	1.624,32	35.741,35	
B	3	Administrativo/a N3.	2.224,78	28.922,20	2.653,10	7.959,30	1.624,32	38.505,83	
B	4	R. Externas N4.	2.157,74	28.050,57	2.626,00	7.877,99	1.624,32	37.552,89	
B	4	Gestor/a PDV.	1.847,75	24.020,80	2.626,00	7.877,99	1.624,32	33.523,12	
B	4	Promotor/a.	1.847,75	24.020,80	2.626,00	7.877,99	0,00	31.898,80	9.534,94
B	4	Desarrollador/a de mercado.	1.847,75	24.020,80	2.626,00	7.877,99	0,00	31.898,80	9.534,94
B	4	Administrativo/a N4.	2.396,26	31.151,42	2.677,59	8.032,78	1.624,32	40.808,52	
C	5	Supervisor/a del distribuidor.	2.591,91	33.694,86	2.626,00	7.877,99	0,00	41.572,85	
C	5	Gestor/a del distribuidor.	2.389,65	31.065,49	2.859,03	8.577,08	0,00	39.642,57	11.695,33
C	5	Gestor/a comercial.	2.389,65	31.065,49	2.859,03	8.577,08	0,00	39.642,57	11.695,33
C	5	Gestor/a administrativo/a.	3.018,40	39.239,26	2.859,03	8.577,08	1.624,32	49.440,67	
D	6	Responsable área.							
D	7	Responsable grupo.							
E	8	Fuera de convenio.							

Tablas salariales 2022

2022 con subida 4,00 %

Grupo	Nivel	Puesto de trabajo	Salario mes - Euros	Salario anual SM*13 - Euros	Pagas extras unidad - Euros	Pagas extras anual - Euros	Productividad anual - Euros	Salario fijo total - Euros	Variable anual (bonus) - Euros
A	1	Administrativo/a N1.	1.621,01	21.073,08	2.574,42	7.723,27	1.689,29	30.485,64	
B	2	Administrativo/a N2.	2.116,01	27.508,09	2.657,87	7.973,61	1.689,30	37.171,00	
B	3	R. Externas N3.	2.116,01	27.508,09	2.657,87	7.973,61	1.689,30	37.171,00	
B	3	Administrativo/a N3.	2.313,78	30.079,09	2.759,22	8.277,67	1.689,30	40.046,06	
B	4	R. Externas N4.	2.244,05	29.172,59	2.731,04	8.193,11	1.689,30	39.055,00	
B	4	Gestor/a PDV.	1.921,66	24.981,63	2.731,04	8.193,11	1.689,30	34.864,04	
B	4	Promotor/a.	1.921,66	24.981,63	2.731,04	8.193,11	0,00	33.174,75	9.916,34

Grupo	Nivel	Puesto de trabajo	Salario mes - Euros	Salario anual SM*13 - Euros	Pagas extras unidad - Euros	Pagas extras anual - Euros	Productividad anual - Euros	Salario fijo total - Euros	Variable anual (bonus) - Euros
B	4	Desarrollador/a de mercado.	1.921,66	24.981,63	2.731,04	8.193,11	0,00	33.174,75	9.916,34
B	4	Administrativo/a N4.	2.492,11	32.397,47	2.784,70	8.354,09	1.689,30	42.440,86	
C	5	Supervisor/a del distribuidor.	2.695,59	35.042,65	2.731,04	8.193,11	0,00	43.235,77	
C	5	Gestor/a del distribuidor.	2.485,24	32.308,11	2.973,39	8.920,17	0,00	41.228,28	12.163,14
C	5	Gestor/a comercial.	2.485,24	32.308,11	2.973,39	8.920,17	0,00	41.228,28	12.163,14
C	5	Gestor/a administrativo/a.	3.139,14	40.808,83	2.973,39	8.920,17	1.689,30	51.418,30	
D	6	Responsable área.							
D	7	Responsable grupo.							
E	8	Fuera de convenio.							

Tablas salariales 2023

2023 con subida 4,00 %

Grupo	Nivel	Puesto de trabajo	Salario mes - Euros	Salario anual SM*13 - Euros	Pagas extras unidad - Euros	Pagas extras anual - Euros	Productividad anual - Euros	Salario fijo total - Euros	Variable anual (bonus) - Euros
A	1	Administrativo/a N1.	1.685,85	21.916,00	2.677,40	8.032,20	1.756,86	31.705,07	
B	2	Administrativo/a N2.	2.200,65	28.608,42	2.764,18	8.292,55	1.756,87	38.657,84	
B	3	R. Externas N3.	2.200,65	28.608,42	2.764,18	8.292,55	1.756,87	38.657,84	
B	3	Administrativo/a N3.	2.406,33	31.282,26	2.869,59	8.608,78	1.756,87	41.647,90	
B	4	R. Externas N4.	2.333,81	30.339,50	2.840,28	8.520,84	1.756,87	40.617,20	
B	4	Gestor/a PDV.	1.998,53	25.980,90	2.840,28	8.520,84	1.756,87	36.258,60	
B	4	Promotor/a.	1.998,53	25.980,90	2.840,28	8.520,84	0,00	34.501,74	10.312,99
B	4	Desarrollador/a de mercado.	1.998,53	25.980,90	2.840,28	8.520,84	0,00	34.501,74	10.312,99
B	4	Administrativo/a N4.	2.591,80	33.693,37	2.896,08	8.688,25	1.756,87	44.138,49	
C	5	Supervisor/a del distribuidor.	2.803,41	36.444,36	2.840,28	8.520,84	0,00	44.965,20	
C	5	Gestor/a del distribuidor.	2.584,65	33.600,44	3.092,32	9.276,97	0,00	42.877,41	12.649,67
C	5	Gestor/a comercial.	2.584,65	33.600,44	3.092,32	9.276,97	0,00	42.877,41	12.649,67
C	5	Gestor/a administrativo/a.	3.264,71	42.441,19	3.092,32	9.276,97	1.756,87	53.475,03	
D	6	Responsable área.							
D	7	Responsable grupo.							
E	8	Fuera de convenio.							

Tablas salariales 2024

2024 con subida 2,00 %

Grupo	Nivel	Puesto de trabajo	Salario mes - Euros	Salario anual SM*13 - Euros	Pagas extras unidad - Euros	Pagas extras anual - Euros	Productividad anual - Euros	Salario fijo total - Euros	Variable anual (bonus) - Euros
A	1	Administrativo/a N1.	1.719,56	22.354,32	2.730,95	8.192,85	1.792,00	32.339,17	
B	2	Administrativo/a N2.	2.244,66	29.180,59	2.819,47	8.458,41	1.792,00	39.431,00	
B	3	R. Externas N3.	2.244,66	29.180,59	2.819,47	8.458,41	1.792,00	39.431,00	
B	3	Administrativo/a N3.	2.454,45	31.907,90	2.926,98	8.780,95	1.792,00	42.480,86	
B	4	R. Externas N4.	2.380,48	30.946,29	2.897,09	8.691,26	1.792,00	41.429,55	
B	4	Gestor/a PDV.	2.038,50	26.500,52	2.897,09	8.691,26	1.792,00	36.983,78	
B	4	Promotor/a.	2.038,50	26.500,52	2.897,09	8.691,26	0,00	35.191,77	10.519,25
B	4	Desarrollador/a de mercado.	2.038,50	26.500,52	2.897,09	8.691,26	0,00	35.191,77	10.519,25
B	4	Administrativo/a N4.	2.643,63	34.367,24	2.954,01	8.862,02	1.792,00	45.021,26	
C	5	Supervisor/a del distribuidor.	2.859,48	37.173,25	2.897,09	8.691,26	0,00	45.864,50	
C	5	Gestor/a del distribuidor.	2.636,34	34.272,44	3.154,17	9.462,51	0,00	43.734,96	12.902,66
C	5	Gestor/a comercial.	2.636,34	34.272,44	3.154,17	9.462,51	0,00	43.734,96	12.902,66
C	5	Gestor/a administrativo/a.	3.330,00	43.290,01	3.154,17	9.462,51	1.792,00	54.544,53	
D	6	Responsable área.							
D	7	Responsable grupo.							
E	8	Fuera de Convenio.							