

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

Dirección Territorial de Empleo y LABORA

2024/17738 *Anuncio de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo de trabajo de empresa de COCEDA SL, para el centro de trabajo del Puig de Santa María. Código: 46102131012024.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Labora de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Coceda SL, para el centro de trabajo del Puig de Santa María.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 18 de junio de 2024, por la comisión negociadora formada, de una parte, por los representantes legales de los trabajadores, y de otra, por la representación de la empresa, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1.^a del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 41.2 f) de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, Orden vigente hasta que se dicte la Orden de desarrollo del Decreto 166/2024, de 12 de noviembre, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, y sin perjuicio de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, que las partes deban negociar de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas,

Resuelve:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.



VER ANEXO

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, 18 de diciembre de 2024.—La directora territorial de Empleo y Labora, María Lurueña Ruiz.



I CONVENIO COLECTIVO 2024 - 2028

DISPOSICIÓN PRELIMINAR

Se concierta el presente Convenio Colectivo entre la representación legal de las personas trabajadoras (Comité de Empresa) y la Dirección de COCEDA S.L., para el centro de trabajo ubicado en El Puig de Santa María (Valencia), Camino al Mar N.º 11, dedicado a la fabricación de Cerveza.

Ambas partes se han reconocido mutuamente la legitimación y capacidad suficiente para negociar el contenido del presente Convenio Colectivo y que, a continuación, se especifica.

CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. - Ámbito Territorial, Funcional y Personal.

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en la fábrica de El Puig (Valencia) desde la fecha de firma del Convenio, quedando fuera de dicho ámbito las personas cuyas actividades estén excluidas de relación laboral ordinaria y las actividades comprendidas en los niveles de Dirección, por basarse fundamentalmente en el factor confianza.

Artículo 2. - Entrada en vigor, efectos económicos, vigencia y denuncia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor una vez inscrito y registrado por la Autoridad Laboral, sin perjuicio de su aplicación íntegra provisional desde la firma del Convenio. La duración del mismo será, a todos los efectos, desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2028, y sus normas serán de obligado cumplimiento tanto para la Empresa como para el personal a que hace referencia el artículo anterior.

El mismo se entenderá prorrogado por un año si ninguna de las partes lo denunciara dentro de los tres últimos meses de vigencia. La denuncia se deberá efectuar mediante comunicación escrita a la Delegación de Trabajo u Organismo correspondiente. Denunciado el convenio éste mantendrá su vigencia provisional hasta que fuera sustituido por un nuevo convenio.

Artículo 3. - Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas con olvido u omisión del resto, sino que, a todos los efectos, ha de ser aplicado y observado en su integridad.



Artículo 4. - Comisión paritaria.

En el supuesto de conflicto colectivo o individual derivado de contencioso relativo al cumplimiento, aplicación e interpretación del contenido del Convenio, deberá someterse a la consideración de la Comisión Paritaria como requisito previo a la intervención de la jurisdicción competente.

La Comisión Paritaria que se instituye en el presente Convenio Colectivo velará por la correcta aplicación, cumplimiento e interpretación de este y se constituirá en el plazo de 7 días a partir de su firma.

La Comisión Paritaria estará compuesta por ocho miembros a saber: cuatro designados por el Comité de Empresa de entre sus miembros y otros cuatro designados por la Dirección.

La Comisión Paritaria se reunirá tantas veces como la situación lo exija, y las reuniones serán convocadas a instancia de cualquiera de las partes mediando escrito con especificación de orden del día y cuestiones a estudiar. De estas reuniones se levantará acta tanto si hay acuerdo como si no lo hay. En los casos que la cuestión formulada se ajuste a las del procedimiento de conflicto colectivo, las partes acuerdan someter sus diferencias interpretativas o de aplicación a la conciliación, mediación, o en su caso arbitraje del Tribunal Laboral de la Comunidad Valenciana.

El procedimiento para iniciar la inaplicación del presente Convenio Colectivo será el siguiente:

1.- La empresa que decida iniciar la inaplicación del presente convenio deberá comunicar a la Comisión Paritaria del presente convenio la apertura del procedimiento, al tiempo de iniciar el periodo de consultas, remitiendo la documentación económica pertinente y la justificación económica de la medida que propone, siempre dirigida al mantenimiento del empleo. En la propuesta de inaplicación deberán figurar claramente las nuevas condiciones de trabajo y su duración, que serán revisables anualmente, salvo pacto en contrario, y tendrán como máximo la duración del presente Convenio Colectivo.

2.- El periodo de consultas deberá tener una duración mínima de 15 días. Este periodo versará de las causas motivadoras de la propuesta empresarial y de la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus efectos para los trabajadores afectados, teniendo siempre como motivación última el mantenimiento de los puestos de trabajo. Se deberá documentar la causa mediante memoria explicativa de la misma y relacionando las medidas de carácter general que se tenga previsto tomar, en función de la causa que se alegue.



3.- La interlocución para esta negociación será la representación unitaria de las personas trabajadoras, el comité de empresa. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

4.- Tras el periodo de consultas el acuerdo deberá remitirse a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo dentro de los siete días siguientes a su consecución, con la relación expresa de las nuevas condiciones de trabajo a aplicar en la empresa.

5.- Si no existe acuerdo, tras la realización del periodo de consultas, se deberá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que dispondrá de un máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde el día del requerimiento. Si existe acuerdo de la Comisión Paritaria todas las partes negociadoras estarán sometidas al mismo.

6.- En caso de discrepancia, la Comisión Paritaria se someterá al VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOCV 9558/21 de 21.03.2023) o posteriores. Las partes acuerdan que no será obligatorio el arbitraje.

Artículo 5. - Garantía “Ad Personam”.

Se respetarán a título estrictamente personal las condiciones acordadas en contratos individuales, existentes a la entrada en vigor del presente Convenio, siempre y cuando excedan del mismo en su conjunto, con carácter global y en cómputo anual. Esta garantía incluye cualquier otro derecho adquirido o condición más beneficiosa que conste reconocida, expresamente, antes de la firma del anterior I Convenio Colectivo, por causa de las condiciones sociales, económicas y laborales que tuvieran reconocidas las personas trabajadoras que pertenecieron a Heineken España S.A.

Todas las personas trabajadoras que, al aplicar las nuevas tablas de convenio, vengan percibiendo retribución superior a la misma, el diferencial entre ambas cuantías se consolida dentro del concepto “ad personam”. Ello incluye al personal con contrato de duración determinada hasta la terminación de sus contratos.

La Dirección de la Empresa manifiesta que respetará tal y como dispone el Convenio Colectivo, las condiciones acordadas en los contratos individuales. Asimismo, no se harán propuestas individuales sobre la eliminación y reducción de dicha garantía.



CAPITULO II - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6. – Competencias de la Dirección

6.1. La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la dirección de la empresa de conformidad con lo establecido en los artículos 1.1; 5 c) y 20 del RDL 2/2015, de 23 de octubre.

6.2. Las políticas de actuación de COCEDA, S.L. se consideran, a todos los efectos, normativa interna, debiendo ser observados por todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio. Con carácter meramente enunciativo, se señalan las siguientes normas vigentes en la empresa en el momento de la firma del presente Convenio:

- Política de Protección de Datos.
- Política de gestión integrada de COCEDA, S.L.
- Código de conducta, normas de utilización del canal de conducta y Compliance Penal.
- Política de uso recursos tecnológicos de la información y de las comunicaciones de la empresa
- Política de viajes profesionales
- Plan de Igualdad
- Protocolo de prevención del acoso

Artículo 7. – Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Cualquier modificación sustancial en las condiciones de trabajo se realizará de mutuo acuerdo entre el Comité y la Dirección de la Empresa, siendo informados previamente las personas interesadas. En caso de desacuerdo, las partes se ajustarán a los procedimientos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8.- Movilidad Funcional.

La movilidad funcional del personal, dentro de su departamento o a otros cuando la persona afectada sea polivalente, no tendrá más limitaciones que la que se establece en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Así mismo, la movilidad funcional no supondrá perjuicio para la formación profesional de la persona trabajadora, quién conservará su categoría laboral y mantendrá la remuneración correspondiente a su grupo profesional y, en ningún caso, podrá responder a criterios subjetivos que lesionen derechos fundamentales o que resulte discriminatorio, observándose siempre las previsiones mínimas establecidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.



En los demás casos la movilidad del personal se ajustará al siguiente procedimiento:

1. La movilidad afectará de forma rotativa a las personas trabajadoras del Departamento que sean idóneas para el lugar de destino y que sean sustituibles en el de origen.
2. La movilidad que sobrepase los dos días requerirá preaviso de 48 horas a la persona afectada y al Comité de Empresa.
3. En esta modalidad de movilidad (más de 2 días) la persona trabajadora no podrá verse nuevamente afectada hasta que no transcurran 2 meses desde el anterior cambio funcional.
4. En la movilidad prevista en este procedimiento tampoco supondrá perjuicio para la formación profesional de la persona trabajadora, quién conservará su grupo profesional y mantendrá la remuneración correspondiente a su Grupo profesional en caso de movilidad descendente.

Artículo 9.- Garantía de Puestos de Trabajo

La empresa se obliga durante la vigencia de este Convenio a no reducir la plantilla, pero esta norma no se aplicará en los casos de jubilación ordinaria, anticipada, defunción, invalidez total o absoluta, baja voluntaria o despidos debidamente confirmados, pues en estos casos se negociará con el Comité de Empresa la necesidad de cubrir o no las bajas que se produzcan. Igualmente, y para los supuestos de expediente de despido colectivo del artículo 51 E.T. las partes formulan las siguientes manifestaciones:

La Representación de las Personas trabajadoras ratifica su compromiso con las personas trabajadoras, de mantener el criterio del orden inverso de antigüedad para supuestos de afectación en expediente de despido colectivo, excepto jubilaciones anticipadas, bajas voluntarias, etc.

La Dirección reitera que en el supuesto de extinción de contrato de trabajo por causas objetivas tanto individual como colectiva se excluye como criterio de selección el de mayor coste salarial entre personas trabajadoras del mismo colectivo que pudiera ser afectado, y los criterios de inclusión del personal afectado, serán acordados entre la empresa y el comité.



CAPITULO III - CLASIFICACION DEL PERSONAL

Artículo 10.- Clasificación Funcional.

Esta regulación del sistema de clasificación profesional, agrupan las capacidades y experiencias profesionales en grupos homogéneos más amplios, favoreciendo la polivalencia y el enriquecimiento del trabajo.

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifican en grupos profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideran homogéneas, sin perjuicio del mayor o menor grado de autonomía y responsabilidad en el ejercicio de estas. Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo I	Dirección.
Grupo II	Jefes, Mandos y Responsables de Área.
Grupo III	Administrativos/as.
Grupo IV	Técnicos/as.
Grupo V	Oficiales de la Industria Cervecera.

La definición de cada grupo profesional es la que se determina a continuación:

Grupo I – Dirección

Con unas orientaciones generales, asumen objetivos globales en el ámbito del trabajo de su incumbencia, y se responsabilizan de ellos, transforman esos objetivos globales en objetivos concretos de equipo, debiendo, en consecuencia, crear las normas generales necesarias para alcanzar los objetivos propuestos. Es característica principal de las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo su capacidad de planificar, organizar y dirigir. Las personas trabajadoras incluidas en este grupo precisan del más alto grado de autonomía sobre el ámbito de trabajo que le haya sido encomendado. Tal desempeño se traduce en la realización de cometidos relacionados con investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza, o de organización y control de los procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de las personas trabajadoras que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación. Las personas trabajadoras incluidos dentro de este grupo profesional precisan de un conocimiento teórico y práctico adquirido a través de una formación del más alto nivel y/o de una experiencia dilatada. Requieren su inclusión, expresa, en el organigrama empresarial como “nivel de Dirección”.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes a través de una experiencia acreditada.



Grupo II - Jefes, Mandos y Responsables de Área

Con unas orientaciones generales, asumen objetivos concretos de equipo y se responsabilizan de ellos. Transforman los objetivos concretos de equipo en tareas individuales, debiendo crear normas y procedimientos para esas tareas, en consonancia con las normas y procedimientos generales de su equipo, controlando y coordinando, de forma próxima, las actividades y los resultados de un equipo de trabajo. Es característica principal de las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo su capacidad de gestionar, organizar y coordinar.

Las personas trabajadoras incluidas en este grupo precisan de un amplio grado de autonomía en el equipo que le haya sido encomendado, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación. Deben seguir a estos efectos normas, directrices o procedimientos ordinarios al uso de la Empresa. Las personas trabajadoras incluidos dentro de este grupo profesional precisan de conocimientos, no puramente teóricos, adquiridos a través de experiencia en el trabajo y/o un amplio proceso formativo. También se incluye en este grupo aquellas personas trabajadoras a los que se les encomiendan tareas directas de organización, coordinación, supervisión o control sobre el personal operativo en las secciones de fábrica, bodegas, almacenes y otras subsecciones industriales, bajo dependencia de un Jefe o un Director. Requieren su inclusión, expresa, en el organigrama empresarial como “nivel de Jefatura” o como “nivel de Mando”.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria, formación profesional de grado medio o superior o con conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Grupo III – Administrativos/as

Con unas directrices específicas, desarrollan las tareas que le han sido asignadas y se responsabilizan de ellas. Siguiendo procedimientos establecidos, buscan la solución adecuada a cada situación. Cuando la situación sea poco usual, deberán recurrir al respectivo mando directo. Es característica principal de las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo, su dedicación y especialización en tareas concretas. Las personas trabajadoras incluidos en este grupo precisan de algún grado de autonomía en el desarrollo de las tareas de su incumbencia. Las personas trabajadoras incluidos en este grupo precisan de conocimientos generales adecuados, así como de instrucciones precisas sobre el desempeño de las tareas que le son encomendadas.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes al segundo grado de la ESO o superior, formación profesional de primer o segundo grado o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Grupo IV – Técnicos/as

Es el personal con alto o medio grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores o medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad. Precisan de algún grado de autonomía en el desarrollo de las tareas de su incumbencia. Su actividad no



requiere esfuerzos manuales y habitualmente cubren actividades de control, laboratorio, calidad, investigación, informática y sistemas o equivalentes.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes titulación universitaria, formación profesional de primer o segundo grado o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Grupo V - Oficiales de la Industria Cervecera.

Con la formación adecuada y unas directrices específicas, desarrollan las tareas que les han sido asignadas y se responsabilizan de ellas. Siguiendo procedimientos establecidos, buscan la solución adecuada a cada situación. Cuando la situación sea poco usual, deberán recurrir al respectivo mando directo. Es característica principal de las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo, la asunción de todas las funciones o actividades propias del proceso operativo, desde la logística, mantenimiento, fabricación, envasado, etc. En suma, son las personas trabajadoras directa o indirectamente vinculadas a las operaciones industriales asumiendo los diferentes niveles de complejidad exigibles. Las personas trabajadoras incluidas en este grupo precisan de algún grado de autonomía en el desarrollo de las tareas de su incumbencia. Precisan de conocimientos generales adecuados y habilidades específicas, así como de instrucciones precisas sobre el desempeño de las tareas que le son encomendadas. Dentro de este grupo estará también todas aquellas personas trabajadoras cuya tarea principal se ejecute con altos grados de dependencia y cuyas labores consistan en operaciones instrumentales básicas, simples, repetitivas, mecánicas o automáticas, de apoyo o complementarias, o que requieran conocimiento, destreza y habilidad en el uso de equipos o máquinas simples. La conducción de máquinas para transporte de mercancías, almacenaje, distribución, etc., también se incluye en este Grupo Profesional.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a la Educación Secundaria Obligatoria, formación profesional de primer o segundo grado o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Artículo 11.- Niveles Funcionales.

Dentro de los Grupos profesionales III, IV y V, se fijan niveles funcionales que retribuyan, diferenciadamente, el desempeño efectivo de cada posición funcional.

- Nivel A. Personas trabajadoras de nuevo ingreso o que no tiene formación específica en polivalencia para su respectivo grupo profesional.

- Nivel B. Personas trabajadoras que previa formación, supera las pruebas de polivalencia inicial.

- Nivel C. Personas trabajadoras que previa formación, supere las pruebas de polivalencia que dan acceso al presente nivel desde el nivel B.



Las asimilaciones que se precisen no comportarán efectos económicos de clase alguna. De existir diferencias favorables para las personas trabajadoras, se consolidará su diferencia como “Ad Personam”.

Promoción y ascensos Grupo III y IV

Al año y 11 meses de antigüedad en el nivel A se realizarán las pruebas de polivalencia inicial para pasar del nivel A al nivel B.

Al año y 11 meses de antigüedad en el nivel B se realizarán las pruebas de polivalencia correspondientes para pasar del nivel B al nivel C.

Departamento de Calidad:

La Polivalencia inicial consiste en saber realizar las tareas propias del laboratorio de envasado y laboratorio fisicoquímico.

La Polivalencia que da acceso al nivel C, consiste en saber realizar las tareas propias de micro (siembra) y cromatografía.

Las personas trabajadoras con contrato de prácticas que presten sus servicios en el departamento de Calidad, cuando finalice el contrato en prácticas, y a los 5 meses de su incorporación al nivel A, realizarán la correspondiente prueba de polivalencia inicial para cambiar de nivel A al nivel B. Un mes antes de cumplir los dos años en el nivel B realizarán la prueba de polivalencia correspondiente para pasar al nivel C.

Promoción y ascensos Grupo V

Al año y 11 meses de antigüedad en el nivel A se realizarán las pruebas de polivalencia inicial para pasar del nivel A al nivel B.

Al año y 11 meses de antigüedad en el nivel B se realizarán las pruebas de polivalencia correspondientes para pasar del nivel B al nivel C.

Departamento de envasado:

La polivalencia inicial consiste en saber realizar las tareas propias de 4 puestos incluido el despaletizador.

Para pasar del nivel B al nivel C, la polivalencia consistirá en saber realizar las tareas propias de 6 puestos incluido el despaletizador.

Departamento de Logística:

La polivalencia inicial consiste en saber realizar las tareas propias de trenes, carga y descarga.

Para pasar del nivel B al nivel C, la polivalencia consistirá en saber realizar las tareas propias de pie de máquina, export y retráctil.

Departamento de cervecería:

La polivalencia inicial consiste en saber realizar las tareas propias de 3 puestos.



Para pasar del nivel B al nivel C, la polivalencia consistirá en saber realizar las tareas propias de 5 puestos.

Departamento de mantenimiento:

La polivalencia inicial consiste en saber realizar las tareas siguientes:

Si son dos disciplinas, 9 puntos entre eléctrico y mecánico (siempre que sean del mismo grupo mecánico "o cerveceria" o "envasado").

Si son de cualquier disciplina se deberán de cumplir 12 entre eléctrico, mecánico envasado, mecánico cerveceria.

Eléctrico/a:

- 1-Saber cambiar contactores,
- 2-interpretar planos eléctricos sencillos.
- 3-cambiar/calibrar fotocélulas y sensores inductivos).
- 4-Conocimientos e interpretación de tester, y pinza amperimétrica.
- 5-demostrar conocimientos de donde están los cuadros eléctricos y cómo funciona el sistema de COCEDA, S.L., centro del Puig (Valencia).
- 6-conocimientos del loto y permisos de trabajo de COCEDA, S.L., centro del Puig (Valencia).
- 7-Saber cambiar un variador y parametrizar un variador, cambio de velocidad en variadores.
- 8- uso de megger y otra herramienta eléctrica (analizador de redes, maleta de programación, cámara, térmica)
- 9-conocimientos de profibus (cambio de conectores) y ASI básicos. (cambios de seguridades).
- 10- Interpretar planos de señales eléctricas. interpretar esquemas Krones
- 11-Saber comprobar señales 4-20 mA y/o 0-10V
- 12-saber ajustar una empaquetadora (Ocme, SMI)

Para pasar del nivel B al nivel C (Eléctrico), la polivalencia consistirá en saber realizar las siguientes tareas según el departamento.

- 1-Cambio de tarjetas de PLC,
- 2-conocimientos de profibus y ASI avanzados cambio de elementos, búsqueda de errores y problemas etc.,
- 3-Programación nivel medio. Comprobar señales de PLC. Cambio de equipos tarjetas etc
- 4-Saber calibrar válvulas reguladoras, sensores de nivel, etc.
- 5-saber programar un codificador o cambiar sonda de nivel de llenadora o simular un grifo de una llenadora.
- 6-saber convertir un variador a una versión moderna.

Mecánico/a:

La polivalencia inicial consiste en saber realizar las tareas siguientes:



Si son dos disciplinas, 9 puntos entre eléctrico y mecánico (siempre que sean del mismo grupo mecánico “o cervecería” o “envasado”)

Si son de cualquier disciplina se deberán de cumplir 12 entre eléctrico, mecánico envasado, mecánico cervecería

Saber cambiar rodamientos, ejes, ajustes sencillos de cintas, lubricación

Cervecería:

- 1-Saber montar sellos mecánicos de bombas
- 2-alineación mediante galgas,
- 3-cambio de válvulas automáticas todo o nada.
- 4-Cambio rodamientos motores eléctricos.
- 5-Saber soldar con electrodo o torneear
- 6-conocimientos del loto y permisos de trabajo de COCEDA, S.L., centro del Puig (Valencia).

Envasado:

- 1-Ajustes de Ferrum de rulinas y cierre, ajuste de guías.
 - 2-Ajustes de dos máquinas Variopack, Ocme, SMI, Westrock.
 - 3-Saber realizar la parada de una máquina sencilla (Robopack, despaletizador, CSW)
 - 4-Ajuste de grifos, cambio de martillos, tulipas.
 - 5-Saber sincronizar mecánicamente una llenadora y taponador/cerradora de una línea
 - 6-cambiar y ajusta un transporte completo, piños deslizantes, cinta
- Para pasar del nivel B al nivel C (Mecánico), la polivalencia consistirá en saber realizar las siguientes tareas según el departamento.

Cervecería:

- 1-Alineación de bombas con relojes comparadores.
- 2-Saber cambiar calibrar válvulas reguladoras mecánicas
- 3-Saber reparar un reducto o bomba de vacío.
- 4-Cambio rodamientos reductores.
- 5-Saber reparar toftejos
- 6-Soldar con tic tubería o tornado de ejes complejos

Envasado:

- 1-Saber cambiar tapetes de SMI, OCME, Variopack.
- 2-Saber realizar una parada de Ferrum cambiando mandriles, rulinas, platatos, etc.
- 3-Saber realizar la parada de dos máquinas complejas (Ferrum, envolvedora, paletizador, llenadora).
- 4-Saber ajustar y reparar cabezales del taponador de vidrio.
- 5-Saber cambiar/reparar el distribuidor de una llenadora.
- 6-Saber cambiar el sistema de elevación de una llenadora y el reductor.

Si por causa imputable a la empresa, la persona trabajadora no pudiera acceder en el término arriba señalado a los cursos de formación y/o celebración de las



pruebas de polivalencia, tendrá derecho a consolidar el respectivo nivel funcional y hasta la fecha en que finalmente realice la prueba de polivalencia.
Plan de formación: La empresa informará por escrito previamente a su implantación los respectivos planes formativos de los distintos departamentos de la fábrica para acceder a los niveles B y C, diferenciando los contenidos para los diferentes grupos profesionales.

La formación de las personas trabajadoras se realizará según los siguientes acuerdos:

- La hora de formación se pagará a 10,51 €.
- No se realizará formación cuando la persona trabajadora vaya de turno de noche.
- No se hará formación los viernes por la tarde.
- Cuando la formación sea antes o después de la jornada laboral, la empresa pagará la comida en el comedor de la empresa.
- La formación que se realice antes o después de la jornada laboral no durará más de 3 horas.
- La formación se realizará siempre en la medida de lo posible en horario de trabajo.

Artículo 12.- Período de prueba.

El ingreso de **personas trabajadoras** se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la naturaleza del contrato y titulación, no pudiendo exceder, en ningún caso, del fijado en la siguiente escala.

- Contrato Indefinido: Personas tituladas (12 meses) Resto (6 meses).
- Contrato Duración Determinada: Personas tituladas (6 meses) Resto (3 meses).

CAPITULO IV - CONCEPTOS ECONÓMICOS.

Artículo 13. - Conceptos económicos.

La actual estructura salarial, ya definida en anteriores convenios, responde a las especificidades de cada grupo profesional y sus niveles retributivos, fijando el conjunto de cuantías salariales que corresponde para cada uno de ellos, estableciendo una tabla y valores unitarios.

Dada la simplificación de conceptos salariales (muchos de ellos desprovistos del carácter funcional inicial, convertidos en “garantías fijas personales”), se definen y reordenan en el siguiente artículo. Además, en los anexos adjuntos al Convenio se contienen las cuantías salariales.



1.- Son conceptos de general aplicación, en base a sus correspondientes cuantías fijadas en los anexos salariales:

Salario Base	Plus Convenio
Plus Nocturnidad	Gratificaciones Extraordinarias
Pagas Extras	Plus Funcional Coordinación
Plus Festivo	Plus Avisos
Flexibilidad	Plus de Turno Total
Plus Bocadillo en puesto	Horas Extras
Plus Sábado y Domingo 4º T	Preaviso 4º T
Jornada Especial A	Jornada Especial B
Desactivación Festivo Adicional	
Plus Adelanto de Turno	

2.- Es concepto de aplicación individual, en base a causas contractuales o personales, en sus correspondientes cuantías fijadas en el anexo salarial:

Antigüedad (A)

3.- Son conceptos de carácter no salarial y compensatorio, los siguientes:

Ayuda por hijos o cónyuge con diversidad funcional.

Artículo 14. – Definiciones.

Salario Base: Su importe, diario, es el que figura en las Tablas Salariales recogidas en el Anexo I para los distintos grupos profesionales. A las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial se les abonará en la parte proporcional que corresponda, como en el resto de los conceptos.

Plus Convenio: Se entiende por tal el que se devenga por día efectivamente trabajado y por día laborable de trabajo en vacaciones. Su importe se indica en las tablas salariales. Su cuantía no es aplicable a los permisos y complementos de I.T. El divisor anual del importe total del plus será el que resulte de sumar el total de días de trabajo y los días laborables de vacaciones.

Plus Funcional de Coordinación: Se percibirá este Plus por parte del personal de Grupo V, cuando realice tareas adicionales a las funciones de su puesto, como coordinación y supervisión al resto de compañeros de línea o sección, y sólo en el tiempo que efectivamente realicen dicha función adicional, cobrando en el mes de vacaciones si está consolidado durante 6 meses continuos, en un importe de **166.4831 € / Mes.**

Gratificaciones extraordinarias: Tendrán la consideración de tales las dos que, anualmente, abona la empresa a los trabajadores en fechas 30 de Junio y 30 de Noviembre. Su cuantía está constituida por el importe de 30 días de salario base y de antigüedad (quienes la perciban). Se devengarán en proporción al tiempo trabajado. Para tener derecho a percibir el importe integro de estas pagas será preciso encontrarse al servicio de la empresa durante doce meses consecutivos como mínimo en la fecha señalada para hacer efectiva cada una de ellas. Tanto el personal de nuevo ingreso en la plantilla en calidad de fijo



como el personal eventual o interino quedará sujeto para el percibo de estas pagas al régimen de proporcionalidad, según el tiempo trabajado en cada año.

Antigüedad: Se entiende por tal el concepto devengado en función a los años trabajados en la empresa por quienes han venido percibiendo este concepto en Heineken España, S.A., no siendo extensible a otro personal ni a las nuevas contrataciones, al tratarse de un derecho reconocido preexistente y que deviene en derecho individual. Su tabla se adjunta en el Anexo.

Plus Trabajo Nocturno: Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22:00 y las 6:00, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. Quien en el periodo indicado trabaje por tiempo inferior o igual a cuatro horas percibirá este plus únicamente sobre las horas trabajadas. Si el tiempo trabajado en el periodo indicado excediera de cuatro horas, lo percibirá por todo el tiempo o por el total de la jornada realizada. Los importes expresados retribuyen en su totalidad el trabajo en horario nocturno, constituyendo un valor unitario que se abona íntegramente en la respectiva nómina, y que será de **3.7810 €.**

Horas Extraordinarias: Las horas extraordinarias tendrán carácter voluntario, considerándose como tales las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, y no excedan de los topes legales. La Dirección facilitará al Comité de Empresa y Delegados/as Sindicales, un listado cada mes con las horas extras realizadas el mes anterior. Se entiende por horas extras las realizadas después de la jornada normal diaria o semanal, o en descanso intersemanal. El período de descanso, por compensación de horas extras, se disfrutará de mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, a razón de 1,75 horas en jornada normal de trabajo por cada hora extraordinaria realizada, el importe será de **19.3396 €.**

Plus Sábado y Domingo en 4º Turno: Se entiende por tal el que perciben aquellas personas trabajadoras que, por razón de su puesto de trabajo, asisten al mismo, reglamentariamente los sábados y domingos, al realizar el cuarto turno, y el importe será de **12.5626 € / Hora.**

Plus Festivos Adicionales: La representación Legal de las personas trabajadoras se compromete a que cada persona trabajadora trabaje siete días no laborables o festivos, cuando, por ser necesario, lo notifique la Dirección de la empresa a la persona trabajadora y a la Representación Legal de las personas trabajadoras de la Empresa con una semana de antelación. A cambio se considerarán festivo y computarán como trabajados a todos los efectos los días 24 y 31 de diciembre. Si éstos coinciden con sábado, domingo o festivo, se sustituirán por el respectivo siguiente día hábil. Los siete días citados se abonarán, cada uno de ellos, a razón de **293.4372 €** o bien si la persona trabajadora lo prefiere, dos días de disfrute por festivo adicional trabajado más **67.4181 €.** Los festivos intersemanales no computan en el 4º turno (se saltan del cuadrante) como laborables ordinarios.

No será posible convocar a más de cinco festivos obligatorios a aquellas personas trabajadoras en cuyas secciones existan personas trabajadoras que



no hayan realizado aún 5 festivos obligatorios, afectando esta regulación únicamente a personal indefinido en cualquiera de sus modalidades.

La desactivación de un festivo adicional conllevará el pago de 10,9041 € por día de falta de preaviso, siendo el máximo de 5 días y un total de 54,5205 €.

Avisos: Se considerará como "aviso" todo servicio realizado en fábrica, una vez acabado el turno correspondiente o antes del mismo, siempre que la persona trabajadora se encuentre ausente de la misma, y su presencia sea requerida por persona autorizada para ello. Todo servicio realizado como continuación de turno, tendrá el tratamiento exclusivo de horas extraordinarias y no el de "aviso". Si la prolongación es de ocho horas se compensará con un día de descanso retribuido. No se considerará "aviso" cualquier cambio que por fuerza mayor se realizase con 24 horas de antelación a su cumplimiento. La atención de los "avisos" se remunerará con un importe de **29.3186 €**, abonándose las horas trabajadas, por este motivo, con el valor de horas extraordinarias.

Plus Flexibilidad: Es el que se devenga por jornada completa cuando se trabaja en sábado o domingo, por causa de modificación de la jornada en aplicación de la flexibilidad pactada en este convenio, en base a día completo trabajado en las fechas señaladas. Siendo los importes, de **68.8138 €** para la Flexibilidad Estructural, **75.6952 €** para la Flexibilidad Urgente y **72.2545 €** para la Flexibilidad Coyuntural.

Plus de Turno Total: Se establece para el personal que perteneció a Heineken España, S.A. que por cada festivo, domingo y sábado que trabaje el personal cuya jornada habitual es de lunes a domingo en las secciones que se trabajen tres turnos de 8 horas durante los 365 días al año (Sala de Máquinas), la percepción de un plus cuya cuantía será de **142.3251 €**. Este Plus se devengará cuando al menos 2 horas de la jornada se encuentren en día festivo, y será incompatible con el Plus de Sábados y Domingos 4 turno, Plus de Sábados y Domingos o con el Plus de Festivos adicionales, plus de flexibilidad, etc...

Plus Bocadillo en Puesto: Se mantiene el sistema de cálculo del importe que se devenga hasta la fecha por disfrutar del tiempo de bocadillo sin abandonar la vigilancia y atención en el puesto de trabajo en la sección de cervicería, sala de máquinas y tratamiento de aguas, con un importe de **10.6566 € / Día**.

Ayuda por hijos/as y cónyuge con diversidad funcional: Se establece por el presente Convenio una ayuda de 12 mensualidades de **245.9416 €/Mes**, por cada hijo/a o cónyuge con diversidad funcional. Para la percepción de esta ayuda será preciso presentar los justificantes necesarios de acuerdo con los baremos que el Ministerio de Sanidad, Trabajo y Seguridad Social tengan establecidos. Dichas ayudas se perderán por trabajar por cuenta ajena, contraer matrimonio (los hijos/as), perder la condición de cónyuge, o pasar a depender de otras personas o instituciones.



Jornada Especial A: Se establece este tipo de Jornada aplicable a los Departamentos de Cervecería y Mantenimiento, y de carácter obligatorio cuando sea necesario trabajar algún turno adicional, por diferentes motivos.

La DE podrá activar el sábado mañana, sábado tarde o domingo noche como laborable, siendo el pago de **210.8544 €** en caso de darse el aviso entre el lunes y miércoles, y siendo el pago de **233.0700 €** en caso de darse el jueves o viernes.

Este tipo de jornada será inicialmente de adscripción voluntaria, en caso de no tener suficiente personal voluntario, será obligatorio y con un criterio rotativo, siendo su aplicación máxima de 5 jornadas anuales por persona trabajadora, sin poder utilizar esta jornada en los Festivos de calendario.

Las personas trabajadoras del Departamento de Logística cobrarán la Jornada Especial A cuando deban personarse en el centro a realizar cargas los sábados en el turno de mañana.

Jornada Especial B: Será de aplicación a los siguientes puestos y departamentos: Mantenimiento (1 Eléctrico/a + 1 Mecánico/a) Cervecería (1 Operador/a BBT) Calidad (1 Analista) Logística (1 Carretillero/a) + Envasado (1 Operario/a por Línea + 1 Jefe/a de Línea).

Cuando la DE lo requiera, la entrada será a las 05:00 horas de la mañana, en el primer turno de la semana y en el primer turno después de cada festivo, con un pago de **31.5272 €** brutos en concepto de Plus. Por esta hora adicional, la persona trabajadora puede optar por trabajar hasta las 14:00 horas con pago de esa hora con el importe de Hora Extra + 50%, o bien salir a las 13:00 horas.

Jornada a Cuarto Turno: Se establece un plus de **32.7123 €** por día por falta de preaviso en la activación o la desactivación del cuarto turno, siendo el máximo de 5 días y un total de **163.5615 €**. El aviso de inicio del cuarto turno se dará el martes anterior al inicio o finalización de este (siendo que los cuartos turnos se inician en lunes).

Por otro lado, a efectos de compensación cómputo de Cuarto Turno, se abonarán **162.9166 €**.

Y finalmente, el Plus por D - Festivo en Cuarto Turno será de **100.5002 €**.

Artículo 15. - Incrementos salariales.

Sobre las tablas pactadas para el 2023, se aplicarán los siguientes incrementos a todos los conceptos salariales, salvo aquellos que tengan un importe o incremento expresamente pactado:

Año 2024: 4%
Año 2025: 3%
Año 2026: 3%
Año 2027: 3%



Año 2028: 3%

15.1 El incremento porcentual de los pluses contenidos en el convenio colectivo será el siguiente:

2024: 2%
2025: 1,5%
2026: 1,5%
2027: 1,5%
2028: 1,5%

Se exceptuará el “plus nocturno” que evolucionará de acuerdo al incremento fijo señalado para los conceptos de tablas.

CAPITULO V.- CONDICIONES DE TRABAJO. JORNADA. HORARIOS. DESCANSOS Y VACACIONES

Artículo 16. - Jornada laboral.

Con carácter general, la jornada teórica será de 40 horas semanales distribuida de lunes a domingo, a razón de 8 horas diarias. Salvo jornadas de mayor o menor duración que se acuerden expresamente entre las partes para días festivos, sábados o domingos o las que se establecen en este convenio.

El descanso diario, que se considera trabajo efectivo, será de 30 minutos, así como 15 minutos para el personal en reducción de jornada. Además, el cálculo de la jornada anual de trabajo vendrá determinada por la siguiente fórmula:

Días naturales del año, menos el nº anual de sábados y domingos, menos festivos oficiales o convenidos intersemanales, y menos vacaciones que individualmente correspondan (días laborables)

Los horarios, modalidad de jornada y turnos serán los que rijan en la sección o departamento de destino y la jornada del personal de oficinas, salvo los directamente vinculados a los turnos de producción trabajará normalmente en régimen de jornada partida.

El día 18 de marzo será festivo y tendrá la consideración de trabajado a todos los efectos.

Por otro lado, la fiesta patronal del sector, "Virgen de las Viñas", será día inhábil a todos los efectos con abono del plus convenio. El día de disfrute será marcado por la empresa en el calendario laboral, preferentemente un viernes. La conmemoración se realizará con una comida para las personas trabajadoras.

Artículo 17. - Horarios de trabajo.

Anualmente se fijarán los horarios que regirán en cada sección o departamento.



En función de las necesidades productivas se trabajará a cinco, cuatro, tres, dos o un turno continuo, respetando el descanso intersemanal que, en todo caso, será al menos de cuatro días en periodos de catorce días, salvo en “cuarto turno” que se ajustará a un cuadrante sin correturnos .

Incidir que, en el cuadrante de cuarto turno, deben respetarse los periodos de vacaciones que puedan estar disfrutando las personas implicadas, en la entrada y salida del mismo, además será de adscripción voluntaria, siempre y cuando la persona responsable de Departamento, considere que cumple sus necesidades. En caso contrario, ya sea por no disponer de personas voluntarias suficientes, así como, por considerar que no cumple sus expectativas, será de obligado cumplimiento. En el cuarto turno, no será de aplicación en el fin de semana anterior y posterior al periodo de disfrute de vacaciones, excepto por voluntariedad la persona trabajadora.

El horario será de lunes a domingo -siempre con dos días de descanso intersemanal- en los departamentos que así lo tengan pactado con carácter general (todo el año). Salvo excepciones puntuales y justificadas, se debe respetar la rotación de turnos semanal. Por otro lado, excepto en los supuestos de jornada partida, turnos especiales, cuarto y quinto turno, y contratos individuales específicos, los horarios serán los siguientes:

Departamento de Cervecería: Se realizarán tres turnos diarios de Lunes a Domingo, con el horario siguiente: Mañana de 06 a 14 / Tarde de 14 a 22 / Noche de 22 a 06.

Departamento de Envasado: Se realizarán tres turnos diarios de Lunes a Domingo, con el horario siguiente: Mañana de 06 a 14 / Tarde de 14 a 22 / Noche de 22 a 06.

Departamento de Expediciones: La jornada laboral se realizará de Lunes a Domingo, con el horario siguiente:

- Carretileros/as de Mañana de 06 a 14 / Tarde de 14 a 22 / Noche de 22 a 06 / Mañana y Tarde de 10 a 18.
- Personal de Almacén de Mañana de 06 a 14 / Tarde de 14 a 22.
- Personal de Administración de Mañana de 06 a 14 / Tarde de 14 a 22 / Noche de 22 a 06 / Mañana y Tarde de 10 a 18

Personal de Almacén de Aprovisionamiento: La jornada laboral será de lunes a domingo de Mañana de 07 a 15 / Mañana y Tarde de 10 a 18 y Turno Especial Viernes de 06 a 14.

Departamento de Laboratorio: La jornada laboral será de lunes a domingo de Mañana de 06 a 14 / Mañana y Tarde de 08 a 16:30 / Tarde de 14 a 22 / Noche de 22 a 06.

Departamento de Mantenimiento: La jornada laboral será de Lunes a Domingo de Mañana de 06 a 14 / Tarde de 14 a 22 / Noche de 22 a 06.



Sala de Máquinas y Calderas: La jornada laboral será de Lunes a Domingo de Mañana de 06 a 14 / Tarde de 14 a 22 / Noche de 22 a 06. El personal de esta sección trabajará según el cuadrante que facilitará el Jefe de Departamento.

Departamento de Administración: La jornada partida de Lunes a Domingos, de 8 a 17 horas, con una hora de descanso intermedio, para el personal que a la firma del presente convenio, viniera realizando la mencionada jornada.

No será posible la convocatoria de cuartos turnos ni flexibilidades y Jornadas especiales en el periodo comprendido entre el 24 de diciembre y el 6 de enero, ambos incluidos, salvo por motivos de fuerza mayor, por ejemplo, fenómenos meteorológicos extremos, ciberataques e incendios.

Artículo 18.- Empresas de Trabajo Temporal.

La Dirección de la Empresa tendrá la facultad de recurrir a Empresas de Trabajo Temporal para cubrir la temporalidad y estacionalidad mediante Contratos de Puesta a Disposición, siendo el 12% del total de personal de la Fábrica, el porcentaje tope máximo de contratación.

Artículo 19.- Flexibilidad.

La empresa dispondrá de una flexibilidad de 10 días, todo ello respetando la jornada de trabajo anual. Hasta ese límite la empresa está facultada para realizar una variación de los días en que está ubicada la jornada ordinaria del trabajador establecida en el calendario laboral. La realización y compensación de las jornadas laborales trabajadas, deberá realizarse a razón de jornadas completas. La compensación de las jornadas laborales trabajadas se realizará con carácter general anexo a sus respectivos descansos semanales.

Quedan excluidos de la flexibilidad los festivos de calendario, las personas trabajadoras a cuarto turno, con licencias o permisos retribuidos solicitados antes de la activación, así como el fin de semana anterior y posterior del periodo de vacaciones. La flexibilidad, una vez activada, no se podrá desactivar.

Flexibilidad Estructural: Con el fin de adecuar la capacidad productiva con la carga de trabajo existente en cada momento, la empresa, previa negociación con el Comité, elaborará un calendario -dos meses antes del inicio del respectivo año natural- con la distribución irregular de la jornada anual a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el máximo de días de flexibilidad no podrá superar 6 días.

La recuperación por no trabajar un día ("puente por festivo intersemanal") se efectuará, en principio, en las dos semanas anteriores o posteriores a la fecha de disfrute.



Flexibilidad Urgente: Hasta un total de 4 días, para atender situaciones urgentes, imprevistas o sobrevenidas por causas productivas no programadas, previa notificación al Comité. Para este tipo de flexibilidad se requerirá un preaviso mínimo de cinco días, salvo situaciones de riesgo inminente.

Flexibilidad Coyuntural: Hasta completar los 10 días de flexibilidad total “10-(Est.+Urg.)”. Este tipo de flexibilidad atiende a situaciones específicas y puntuales del proceso productivo, para adecuarlo a la carga de trabajo existente en cada momento. En este caso, el preaviso será de un mínimo de ocho días naturales, sin contar el día de flexibilidad y contando el día de activación, para el descanso, así como para recuperar o realizar el día de trabajo.

La retribución de la flexibilidad se devengará por el trabajo efectivo en tales días, según se recoge en el Artículo Nº 14.

Su regularización, en su caso, será dentro de los tres meses siguientes al del día descansado o trabajado, salvo en el supuesto de Flexibilidad Estructural. Para las flexibilidades activadas en los meses de noviembre y diciembre, la regularización se hará antes del 28 de Febrero del año siguiente.

Transcurrido dicho término si no se ha producido la recuperación por causa imputable a la empresa, la persona trabajadora quedará liberada de su obligación. Si no se ha producido el descanso por causa imputable a la empresa, la persona trabajadora comunicará si disfrutará el descanso en fecha dentro de los siguientes tres meses o si opta por su percepción como horas extras.

Cuando se trabaje como consecuencia de la “flexibilidad” más de 40 horas a la semana, el período de descanso semanal será de día y medio ininterrumpido, y no habrá rotación de turnos.

Artículo 20. Jornadas Especiales.

La empresa podrá establecer, cuando la organización lo requiera, turnos de trabajo especiales en régimen de 12 horas en sábados, domingos y festivos durante todo el año o parte de éste. El personal de las respectivas secciones o instalaciones podrán solicitar voluntariamente su adscripción a esa modalidad a tiempo parcial. Si no se cubre el turno con voluntarios, se realizarán los contratos precisos y se retribuirá la parte proporcional del plus de cuarto turno.

Se autoriza a la empresa para realizar contratación a tiempo parcial o completa, con distribución irregular de la jornada y sobre la base de jornadas de 12 horas en días festivos, sábados y domingos, que podrán complementarse con jornadas de 8 horas. La rotación de turnos, incluso entre semana, respetará el descanso entre jornadas.



Se establece un turno de Mantenimiento para sábados y domingos, de 6 a 14 horas, compuesto por un/a electricista y un/a mecánico/a. Por el trabajo en dichos días se tendrá derecho al descanso en el lunes y martes siguientes al primer sábado y domingo en que corresponda no trabajar, percibiendo **11,7237 euros/hora** en el año 2024, por el número de horas trabajadas.

Artículo 21.- Descansos.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio disfrutarán de un descanso semanal de dos días ininterrumpidos que, en régimen de trabajo de lunes a viernes, serán el sábado y el domingo para el trabajo hasta tres turnos. Para aquellas personas trabajadoras adscritas a otro régimen de turnos y, en consecuencia, a otro régimen de descansos o cubran turnos de lunes a domingo, cuarto turno, etc., el descanso será intersemanal. Los descansos en "cuarto turno" se ajustarán a un cuadrante sin corretornos.

Artículo 22.- Vacaciones.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables. Se respetarán las vacaciones de mayor duración y condiciones especiales que tuvieran reconocidas los trabajadores que pertenecieron a Heineken España, S.A. con anterioridad a este Convenio.

Se tomarán como base los Cuadrantes de Vacaciones definitivos y acordados para Año 2015, del Departamento de Cervecería, Calidad, Mantenimiento, Logística y el cuadrante definitivo y acordado para Envasado en el año 2020, estableciendo el periodo de verano del 01 de Junio al 30 de septiembre.

El calendario de vacaciones, mediante sistema rotativo durante los 12 meses del año, quedará elaborado al 31 de octubre y deberá ser comunicado el disfrute de estas al personal afectado, con una antelación mínima de dos meses al inicio de su disfrute.

Opcionalmente, y siempre que exista acuerdo entre Empresa y la persona trabajadora, se podrán cambiar las vacaciones a disfrutar en el periodo de verano al periodo de invierno, previo abono por parte de la Empresa de una cuantía bruta de **332.97 €**, y acordándose en el mismo acto entre las partes las fechas del nuevo disfrute.



CAPÍTULO VI. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIA

Artículo 23. - Licencias.

En materia de licencias retribuidas, se estará a lo dispuesto en los apartados 3 al 9 del artículo 37 del T.R.L.E.T., estableciéndose las siguientes ampliaciones:

- ▬ 1 día laborable en caso de fallecimiento, de cónyuge, o hijo/a, y 1 día adicional si se produce fuera de la provincia donde se trabaja, y a distancia superior a 100 kilómetros del centro de trabajo
- ▬ 1 día natural, en caso de fallecimiento de familiar de tercer grado, y dos días naturales, en caso de tener que realizar un desplazamiento mayor de 300 kilómetros por trayecto.
- ▬ 1 día en caso de fallecimiento, del padre, madre, de uno u otro cónyuge, nietos/as, abuelos/as, hermanos/as, y hermanos/as políticos/as si el hecho se produce en la provincia donde radica, y 1 días adicional si se produce fuera de la provincia y a distancia superior a 100 kilómetros del centro de trabajo.

Atendiendo a la realidad social los permisos de los apartados anteriormente citados, se entienden también referidos al compañero/a del trabajador/a, siempre que la empresa tenga constancia fehaciente de ello y además, todas estas licencias podrán ser ampliadas, previa solicitud de la persona trabajadora, y por cuenta de la misma.

Excepto en los casos que no resulten de derecho mínimo necesario, la distancia mínima de 100 km será orientativa, que no limitativa y serán estudiadas las circunstancias en cada caso particular.

Artículo 24. – Excedencias.

Las excedencias forzosas o por cuidado de hijos/as, se ajustarán a lo dispuesto en la legislación vigente, y las excedencias voluntarias se regirán por lo dispuesto en el art. 46 del T.R.L.E.T. en sus estrictos términos.

CAPITULO VII.- BENEFICIOS ASISTENCIALES

Artículo 25. - Pensión a hijos/as con diversidad funcional.

La Empresa se compromete a mantener su aportación a la aseguradora actual, para ayuda a personas con diversidad funcional, que garantice la percepción por los beneficiarios con diversidad funcional de una pensión vitalicia anual de **1.103,25 €** euros en caso de muerte o incapacidad absoluta de la persona trabajadora.



El compromiso de la Empresa se extiende mientras la persona trabajadora forme parte de su plantilla y durante el tiempo en que permanezca en situación de jubilado.

Dichas ayudas se perderán por trabajar por cuenta ajena, contraer matrimonio o pasar a depender de otras personas o instituciones.

Para tener derecho deberá solicitarlo formalmente a la Empresa, y ésta le acusará recibo y no tendrá efectividad hasta tanto la aseguradora acepte la solicitud.

Artículo 26.- Seguro de Accidentes

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo disfrutarán de los beneficios de una póliza de Seguro colectivo de Accidentes de trabajo que garantice las siguientes coberturas e importes:

- Fallecimiento por accidente de trabajo 50.000.- €
- Invalidez total y permanente derivada de A.T 50.000.- €

La empresa podrá suscribir con una compañía de seguros la póliza correspondiente que cubra estos riesgos, siendo el pago de la prima de dicho seguro por cuenta de la misma, actuando la empresa en calidad de tomadora y siendo computable su importe de cualquier responsabilidad empresarial con motivo de accidente, salvo que legalmente sea no asegurable.

El presente artículo será de obligado cumplimiento a partir de los 30 días de la publicación del texto del convenio en el “Boletín Oficial” de la provincia, quedando en vigor mientras tenga vigencia el propio convenio colectivo.

Artículo 27. - Ayuda por Incapacidad Laboral.

La empresa complementará la prestación de I.T. hasta alcanzar el 100 por 100 del Salario Base, y, en su caso, antigüedad.

No obstante, en aquellos procesos de Incapacidad temporal de duración inferior a 21 días derivados de Contingencia Común no serán complementados cuando el absentismo por dicha contingencia exceda del 3% en cómputo trimestral acumulado. Si al término de cada trimestre el acumulado trimestral superase el 3% establecido para esta contingencia, se cesará en el pago de dicho complemento hasta la normalización del acumulado trimestral, restableciéndose el complemento en el trimestre siguiente.

A estos efectos se creará una comisión para realizar el seguimiento del absentismo y el cumplimiento del presente artículo.



Artículo 28. - Ayuda por Accidente Laboral.

Se establece un complemento en caso de incapacidad temporal por Accidente de Trabajo. La persona trabajadora percibirá el 100% de la Base de Cotización por Contingencias Profesionales del mes anterior a la baja médica por incapacidad temporal a partir del día 31 de incapacidad temporal y desde el primer día en caso de accidente laboral in itinere. Dichos complementos se abonarán hasta el día 180 de incapacidad temporal por contingencias profesionales.

Artículo 29. - Premio por Antigüedad.

El personal que cumpla los 15, 20, 30 y 35 años de antigüedad en la Empresa, percibirá un premio consistente en las cantidades siguientes:

274,71 euros al cumplir los 15 años.

305,17 euros al cumplir los 20 años.

357,14 euros al cumplir los 30 años.

467,03 euros al cumplir los 35 años.

Artículo 30. - Préstamos al personal Adquisición de Primera Vivienda.

El actual fondo para adquisición de primera vivienda queda establecido por la Empresa en 36.000 euros, siendo el límite máximo de concesión de **9.000 euros**.

La gestión de concesión de préstamos con cargo a este fondo, que será reintegrado en el plazo máximo de 5 años, se realizará de acuerdo entre la Dirección y el la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Este préstamo devengará el interés legal establecido anualmente por la Ley General de Presupuestos del Estado.

La Empresa podrá solicitar al personal que se le conceda este préstamo, las garantías suficientes para hacer frente a la amortización de este préstamo en caso de que fuera baja en la Empresa.

Artículo 31. - Préstamos al personal por Asuntos Varios.

La Empresa destinará 48.000 **euros**, para la concesión de préstamos para asuntos varios. La cuantía máxima a conceder por persona será de **3.000 euros**, no pudiéndose solicitar nuevo préstamo hasta haber cancelado totalmente el anterior.

Se efectuarán descuentos mensuales de los salarios de los beneficiarios, para la cancelación de los préstamos concedidos cuyo límite máximo de devolución es de dos años.



Este fondo es independiente del fondo actual de ayuda para adquisición de primera vivienda y devengará el interés legal establecido anualmente por la Ley General de Presupuestos del Estado.

Artículo 32.- Ropa de Trabajo.

La empresa deberá facilitar la indumentaria adecuada a las personas trabajadoras, así como los equipos de protección individual, siendo ambos de uso obligatorio.

De entregarse, la indumentaria se entregará, orientativamente, la primera quincena del mes de abril en el caso de la ropa de verano y la primera quincena del mes de octubre en el caso de la indumentaria de invierno.

CAPITULO VIII.- ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA.

Artículo 33. - Funciones de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras o Delegados/as de Personal.

La Representación Legal de las Personas Trabajadoras tendrá las siguientes competencias:

1.- Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece La Empresa, sobre la situación de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

2.- Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria, y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

3.- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa, de las decisiones adoptadas por ésta, sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuración de plantilla, y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de formación profesional de la Empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de prima o incentivos, y valoración de puestos de trabajo.



4.- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecta al volumen de empleo.

5.- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa; así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6.- Ser informada de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

7.- Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral, y los mecanismos de prevención que se utilizan.

8.- Ejercer una labor:

- De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los Organismos o Tribunales competentes.
- De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del E.T. y por la Ley de prevención de riesgos laborales.

9.- Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o sus familiares.

10.- Colaborar con la Dirección de la Empresa, para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.

11.- Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

En el caso de imposición de falta muy grave, que no tenga el despido como resultado de la sanción, antes que la sanción adquiera firmeza, dos miembros de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras se reunirán con la persona responsable de RRHH y quien esta considere necesario para el



esclarecimiento de los hechos para discutir sobre la sanción impuesta y ver si hay posibilidad de reducirla o incluso retirarla.

Artículo 34. – Crédito horario de las personas Representantes de las personas trabajadoras.

Las personas pertenecientes a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, durante la vigencia del presente convenio, dispondrán de 40 horas retribuidas al mes, para tratar exclusivamente de temas laborales y sindicales.

Estas horas podrán ser acumulables mensualmente por sindicato o candidatura cuando sea necesario para asistencia a congresos, cursillos de capacitación, elecciones sindicales y similares actuaciones de carácter excepcional o para ocupar cargos de representación en su sindicato, pudiendo quedar relevado de su trabajo en la empresa, sin perjuicio de sus retribuciones.

Así mismo, la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, tendrá los siguientes derechos y garantías:

- Local proporcionado por la Empresa.
- Derecho de reunión dentro de las 40 horas retribuidas al mes.
- Derecho de información a las personas trabajadoras , dentro de las 40 horas retribuidas al mes, sin perturbar la marcha normal de trabajo.
- Garantía frente a medidas disciplinarias.
- Derecho a realizar colectas fuera de las horas de trabajo.
- Derecho a asamblea dentro de la jornada de trabajo, siendo 8 anuales que se distribuirán por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras a lo largo de los doce meses del año según su criterio. Una hora cada mes.

Artículo 35. – Secciones Sindicales.

Quedan reconocidas las secciones sindicales que tengan representación en la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, y cualquier otra cuyo número de afiliados/as supere el 10% de la plantilla.

Tendrá por objeto representar y defender los intereses de las personas afiliadas al Sindicato que represente, y servir de instrumento de comunicación entre dicho Sindicato y la Dirección de la Empresa.

Cada Central, reconocida, designará un Delegado/a Sindical, que disfrutará de las mismas garantías y tratamiento que las personas de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, si bien serán de 20 horas mensuales las reservadas para sus actividades sindicales y sin perjuicio del mayor crédito que pudiera fijarse legalmente o por decisión judicial.

Su nombramiento, así como su cese, deberán ser comunicados a la Dirección por la Central Sindical correspondiente. Previa petición por escrito de cualquier persona afiliada de Central Sindical a la Empresa, ésta procederá al descuento de su cuota sindical en la correspondiente nómina.



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

CAPITULO IX – FALTAS Y SANCIONES

Artículo 36. –Régimen Disciplinario.

La empresa podrá sancionar a las personas trabajadoras que incumplan sus obligaciones laborales, de acuerdo con la calificación de faltas que se establece en el presente Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores, clasificándose las faltas en leves, graves y muy graves.

36.1 Faltas Leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que no lleguen a tres en un mes.
2. Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con permiso del superior inmediato siempre que no exceda de una hora, y que no afecte gravemente al servicio.
3. El trato incorrecto o descortés a los compañeros de trabajo, mandos o, en su caso, clientes o público.
4. No comunicar a la Empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como variaciones en la situación familiar que pueden tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligacional de la Empresa.
5. No informar a las personas responsables, en la primera hora de la jornada, de las causas de inasistencia al trabajo, salvo que haya motivos justificados que lo impidan.
6. Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o deriven perjuicio a los intereses de la Empresa.
7. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
8. Pequeños descuidos en la conservación del material.
9. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

36.2 Faltas Graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en un período de treinta días.



2. La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio a los intereses de la Empresa.

3. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que excedan de tres en un mes; o que se reiteren en un período de tres meses superando su número el de cinco, previa advertencia a la persona trabajadora; o que la suma de aquéllos supere las horas de una de sus jornadas laborales en un trimestre.

4. Interrumpir o perturbar el servicio, sin justificación legal, realizando o permitiendo en el centro de trabajo cualquier actividad ajena a la de la Empresa.

5. No comunicar a la Empresa hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la Empresa.

6. La ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio a la Empresa.

7. La retención, sin autorización de la persona responsable competente, de documentos, cartas, datos, informes, etc., o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.

8. Registrar la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o alterando los controles de entrada y salida del trabajo.

9. La reincidencia o reiteración en tres faltas leves, dentro de un período de tres meses, cuando haya mediado sanción por escrito, salvo las reguladas en el punto 1 de faltas leves, que se regirán por lo establecido en el punto 3 de este apartado de graves.

10. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

11. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

12. El incumplimiento de cambiarse de ropa de trabajo en el vestuario, antes de entrar a trabajar, y una vez se finalice el trabajo. No es posible, acudir al centro de trabajo o salir de él, con la ropa a utilizar o utilizada en el puesto de trabajo, en base a la Normativa de Seguridad Alimentaria. En la primera ocasión, no se aplicarán días de suspensión de empleo y sueldo, pero en la segunda ocasión, aparte de la Falta Grave, se aplicarán los días que se estimen oportunos, en base a la graduación recogida en este Convenio.



13. El incumplimiento de la normativa interna sobre la política TIC vigente en cada momento. En el supuesto de que dicho incumplimiento comprometa la seguridad o el servicio sería susceptible de ser sancionado como una falta muy grave.

14. El incumplimiento de cualquiera de las políticas (entre ellas, viajes y gastos), procedimientos internos y normas de conducta (código de conducta y reglamento de denuncia).

36.3 Faltas Muy Graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

2. El fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros/as o de clientes. Asimismo, la realización de estos últimos hechos sobre cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa.

3. La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.

4. El quebranto o violación de secretos de obligada reserva.

5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

6. La infracción a las normas de la Empresa, cometida con el propósito de ocultar, falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados contables o de los riesgos contraídos.

7. El abuso de autoridad será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

8. El acoso moral, sexual o por razón de sexo, así como el acoso por identidad de género u orientación sexual, en los términos establecidos en la Ley, así como en el protocolo de actuación de la Empresa.

9. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

11. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.

12. La reiteración o reincidencia en falta grave en un período de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.



13. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

14. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos en la empresa.

15. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.

16. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

17. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

36.4 Régimen de Sanciones. Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito a la persona interesada, que deberá acusar recibo o firmar el recibí de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos.

No obstante, lo establecido en este capítulo, la Empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que la disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

La Representación Legal de las Personas Trabajadoras será informada, previamente, sobre posibles sanciones por supuestas faltas graves y muy graves, y en especial en supuestos de despido.

36.5 Sanciones Máximas. Las sanciones máximas que podrá, imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta veinte días.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días.
2. Despido.



36.6 Medidas Cautelares. La Empresa, cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, podrá decretar cautelarmente la suspensión de empleo del trabajador afectado por un plazo máximo de un mes, estando éste a disposición de la Empresa durante el tiempo de suspensión.

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

CAPITULO X – DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional Primera. – Revisión salarial en tablas 2029:

En el supuesto de que la suma del IPC real estatal de los años 2024 a 2028 resulte superior a la suma acumulada de los incrementos salariales pactados para dicha vigencia, se realizará una revisión de las tablas hasta un máximo de un 2%, siendo esta revisión aplicable a partir del 1 de enero de 2029.

Disposición adicional Segunda. – Jubilación forzosa con perspectiva de género.

De acuerdo con la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, y como medida a favor de la contratación indefinida del colectivo menos representado en la Empresa, las partes acuerdan posibilitar la jubilación forzosa con el límite de edad de la jubilación ordinaria. Y ello, siempre que:

Se acredite que la persona que ve extinguido su contrato tiene derecho al cien por cien de la pensión de jubilación contributiva.

Y se produzca una contratación indefinida a tiempo completo, con las singularidades: i) de al menos una mujer y ii) de forma simultánea a la extinción.

La decisión extintiva debe ser comunicada previamente a la representación social de las personas trabajadoras y la persona afectada.

De conformidad a la citada Ley, para llevar a cabo dicha extinción la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en la actividad económica correspondiente al ámbito funcional del Convenio Colectivo de COCEDA, debe ser inferior al 20% de las personas ocupadas (en el momento de la extinción).

En el hipotético supuesto, de no cumplir el requisito del 20% anterior, la Empresa se compromete a cumplir con la contratación de una mujer, pero en este caso la



persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá tener una edad, al menos igual o superior, a 68 años.

Disposición adicional Tercera. – Jubilación parcial y contrato de relevo.

Ambas partes son conscientes de la importancia del papel relevante que juega la jubilación parcial como fórmula de acceso progresivo a la jubilación total y como herramienta para garantizar un buen trasvase de conocimiento entre la plantilla más senior y las jóvenes incorporaciones.

En este sentido, y dentro de la regulación prevista en esta materia para la industria manufacturera, las partes acuerdan establecer un sistema de jubilaciones parciales de aplicación exclusiva para el personal que se encuentre dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo que acceda a la jubilación parcial de acuerdo con la normativa de jubilación parcial de la industria manufacturera, y cuya relación nominal será presentada ante el Organismo Laboral Competente.

El procedimiento se iniciará a solicitud de la persona trabajadora, mediante la cumplimentación del modelo que figura como Anexo II al presente Convenio, dirigida al departamento de personas de la Empresa. Se mantiene el principio de voluntariedad y acuerdo entre las partes, no obstante, no se podrá desistir de la solicitud una vez se hubiese iniciado el proceso de selección, y ello salvo que por los motivos que fuesen la solicitud de jubilación parcial fuera denegada por el Instituto Nacional de Seguridad Social.

La solicitud de jubilación parcial incluirá el porcentaje concreto de reducción de la jornada solicitada, que será entre un mínimo de 25% y un máximo del 80% (en este caso, la empresa contratará a una persona relevista mediante contrato a jornada completa y de duración indefinida).

Para garantizar la correcta transmisión de conocimiento entre la persona jubilada y el/la relevista, se permite la acumulación de la jornada en periodos de días completos (jornada de 8/12 horas) para que, en su caso, a criterio de la Empresa, se les pueda hacer coincidir durante la jornada y horario.

La persona jubilada parcial, como trabajador o trabajadora con jornada a tiempo parcial, tendrá los mismos derechos que quienes trabajen a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.



Disposición adicional Cuarta: – Ley de Igualdad y medidas de protección frente a la violencia de género.

La empresa constituirá una comisión negociadora para la elaboración del Plan de Igualdad, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Este plan de igualdad contemplará las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El plan de igualdad fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Se garantiza el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos a través de la Comisión de Igualdad, ya constituida y de la cual forman parte.

A propuesta de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, se acordarán aquellas medidas que, en el ámbito de la empresa, faciliten la protección de las personas trabajadoras en relación con la violencia de género.

Disposición adicional Quinta: Actas

Atendiendo al preacuerdo alcanzado en el marco de las negociaciones del presente convenio colectivo, En el ANEXO III del presente documento se reproducen total o parcialmente las diferentes actas que conforman el cuerpo normativo aplicable al centro de trabajo de COCEDA, S.L. del Puig de Santa María (Valencia), quedando sin efecto cualesquiera actas o contenido de estas que no consten relacionadas y reproducidas en dicho ANEXO III a excepción hecha de aquellas que expresen los acuerdos alcanzados en el marco de la negociación del presente convenio colectivo.

La relación de las actas que se reproducen total o parcialmente es la siguiente:

- **Documento 1.** Acta de aclaración y acuerdos no estatutarios de 16 de abril de 2004.
- **Documento 2.** Acta de reunión en materia de cuarto turno de 19 de noviembre de 2009.
- **Documento 3.** Acta de reunión en materia de cuarto turno de 22 de septiembre de 2010.
- **Documento 4.** Acta de reunión de 3 de junio de 2016.



- **Documento 5.** Acta de la comisión paritaria del convenio de 27 de abril de 2017.
- **Documento 6.** Acta de acuerdo sobre la regulación del cuarto turno de 30 de abril de 2023 y sus anexos.
- **Documento 7.** Acta por la que se acuerda el establecimiento del “Reglamento de fijos discontinuos Font Salem, S.L. centro de trabajo del Puig” de 2 de junio de 2023.



ANEXO I. TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES 2024

Grupo	Nivel	Salario base anual	Plus Convenio	Total garantizado
Dirección I		32950,32	4989,92	37940,24
Jefes, Mandos, R.A. II		26572	4023,76	30595,76
Administrativo III	A	18632,64	-	18632,64
	B	20193,68	3191,76	23385,44
	C	22509,76	3459,04	25968,8
Técnicos IV	A	18632,64	-	18632,64
	B	20193,68	3191,76	23385,44
	C	22509,76	3459,04	25968,8
Oficiales Ind. Cervecera V	A	18632,64	-	18632,64
	B	20193,68	3191,76	23385,44
	C	22509,76	3459,04	25968,8

TABLAS SALARIALES 2025

Grupo	Nivel	Salario base anual	Plus Convenio	Total garantizado
Dirección I		33938,83	5139,62	39078,45
Jefes, Mandos, R.A. II		27369,16	4144,47	31513,63
Administrativo III	A	19191,62	-	19191,62
	B	20799,49	3287,51	24087,00
	C	23185,05	3562,81	26747,86
Técnicos IV	A	19191,62	-	19191,62
	B	20799,49	3287,51	24087,00
	C	23185,05	3562,81	26747,86
Oficiales Ind. Cervecera V	A	19191,62	-	19191,62
	B	20799,49	3287,51	24087,00
	C	23185,05	3562,81	26747,86



TABLAS SALARIALES 2026

Grupo	Nivel	Salario base anual	Plus Convenio	Total garantizado
Dirección I		34956,99	5293,81	40250,80
Jefes, Mandos, R.A. II		28190,23	4268,81	32459,04
Administrativo III	A	19767,37	-	19767,37
	B	21423,48	3386,14	24809,61
	C	23880,60	3669,70	27550,30
Técnicos IV	A	19767,37	-	19767,37
	B	21423,48	3386,14	24809,61
	C	23880,60	3669,70	27550,30
Oficiales Ind. Cervecera V	A	19767,37	-	19767,37
	B	21423,48	3386,14	24809,61
	C	23880,60	3669,70	27550,30

TABLAS SALARIALES 2027

Grupo	Nivel	Salario base anual	Plus Convenio	Total garantizado
Dirección I		36005,70	5452,62	41458,32
Jefes, Mandos, R.A. II		29035,94	4396,87	33432,81
Administrativo III	A	20360,39	-	20360,39
	B	22066,18	3487,72	25553,90
	C	24597,02	3779,79	28376,81
Técnicos IV	A	20360,39	-	20360,39
	B	22066,18	3487,72	25553,90
	C	24597,02	3779,79	28376,81
Oficiales Ind. Cervecera V	A	20360,39	-	20360,39
	B	22066,18	3487,72	25553,90
	C	24597,02	3779,79	28376,81



TABLAS SALARIALES 2028

Grupo	Nivel	Salario base anual	Plus Convenio	Total garantizado
Dirección I		37085,88	5616,20	42702,07
Jefes, Mandos, R.A. II		29907,02	4528,78	34435,80
Administrativo III	A	20971,20	0,00	20971,20
	B	22728,16	3592,35	26320,52
	C	25334,93	3893,18	29228,11
Técnicos IV	A	20971,20	0,00	20971,20
	B	22728,16	3592,35	26320,52
	C	25334,93	3893,18	29228,11
Oficiales Ind. Cervecería V	A	20971,20	0,00	20971,20
	B	22728,16	3592,35	26320,52
	C	25334,93	3893,18	29228,11



TABLAS ANTIGÜEDAD

		2024	9	10	11	12
GRUPO	DENOMINACIÓN		Bienios	Bienios	Bienios	Bienios
II	Jefes, Mandos, Resp.		20,5537	20,5537	28,2610	30,8303
III	Administrativ@s		18,6835	18,6835	25,6898	28,0251
IV	Tecnic@s		18,6835	18,6835	25,6898	28,0251
V	Oficiales Industria Cervecera		16,1917	16,1917	22,2633	24,2861

		2025	9	10	11	12
GRUPO	DENOMINACIÓN		Bienios	Bienios	Bienios	Bienios
II	Jefes, Mandos, Resp.		21,1703	21,1703	29,1088	31,7552
III	Administrativos/as		19,2440	19,2440	26,4605	28,8659
IV	Técnicos/as		19,2440	19,2440	26,4605	28,8659
V	Oficiales Industria Cervecera		16,6775	16,6775	22,9312	25,0147

		2026	9	10	11	12
GRUPO	DENOMINACIÓN		Bienios	Bienios	Bienios	Bienios
II	Jefes, Mandos, Resp.		21,8054	21,8054	29,9821	32,7078
III	Administrativ@s		19,8214	19,8214	27,2543	29,7319
IV	Tecnic@s		19,8214	19,8214	27,2543	29,7319
V	Oficiales Industria Cervecera		17,1778	17,1778	23,6191	25,7651

		2027	9	10	11	12
GRUPO	DENOMINACIÓN		Bienios	Bienios	Bienios	Bienios
II	Jefes, Mandos, Resp.		22,4596	22,4596	30,8816	33,6891
III	Administrativ@s		20,4160	20,4160	28,0720	30,6238
IV	Tecnic@s		20,4160	20,4160	28,0720	30,6238
V	Oficiales Industria Cervecera		17,6932	17,6932	24,3277	26,5381

		2028	9	10	11	12
GRUPO	DENOMINACIÓN		Bienios	Bienios	Bienios	Bienios
II	Jefes, Mandos, Resp.		23,1334	23,1334	31,8080	34,6997
III	Administrativ@s		21,0285	21,0285	28,9141	31,5425
IV	Tecnic@s		21,0285	21,0285	28,9141	31,5425
V	Oficiales Industria Cervecera		18,2239	18,2239	25,0575	27,3342



ANEXO II. SOLICITUD DE JUBILACIÓN PARCIAL PARA LAS PERSONAS SUJETAS AL CONVENIO COLECTIVO DE CC DAMM.

DATOS PERSONALES

Primer Apellido:

Segundo Apellido:

Nombre:

DNI:

FECHA DE SOLICITUD A LA EMPRESA

Fecha:

FECHA PREVISTA DE ACCESO A LA DE JUBILACIÓN PARCIAL

(Mínimo tres meses antes del cumplimiento de la edad legal de acceso a esta modalidad de jubilación)

Fecha:

REDUCCIÓN DE JORNADA QUE SOLICITA

(mínimo el 25% y máximo el 80%)

Porcentaje:

MODALIDAD DE ACUMULACIÓN DE JORNADA

Acumulada por días/jornadas completas:

De forma proporcional a la reducción de jornada:

DOCUMENTOS A ACOMPAÑAR (Preferiblemente)

- Informe de Vida Laboral emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Certificación o informe que acredite que se reúnen los requisitos para acceder a la jubilación parcial emitido por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

En El Puig de Santa María, a de de 20 .

Fdo:



ANEXO III. COMPILACIÓN DE ACTAS

Documento 1

- **Movilidad geográfica:** Salvo contrataciones específicas o acuerdo entre las partes, la empresa no promoverá traslados geográficos intercentros.
- **Devengo de las Pagas Extras:** El cómputo para el devengo de las respectivas pagas será, para la de junio desde el 16 de julio anterior al 15 de julio del año en curso; para la de diciembre desde el 16 de diciembre anterior al 15 de diciembre del año en curso.
- **Plus de Bocadillo en Puesto:** Para el personal que pertenecía a Heineken España, S.A. y preste sus servicios en los departamentos de cervecería, sala de máquinas y tratamiento de aguas, se mantendrá el sistema de cálculo y devengo que les correspondía por aplicación de su anterior sistema normativo y con base en las cuantías –actualizadas- de su último convenio.

Documento 2

2.- La finalización del cuarto turno se realizará en sábado, quedando el domingo como día de descanso para los trabajadores a cargo de la empresa y considerándose, por tanto este día, trabajado a todos los efectos de cómputo anual.

3.- En el caso de que el cómputo del cuarto turno, una vez que este haya finalizado, diera un saldo positivo a favor de la empresa, el trabajador sólo vendrá obligado a devolver el mismo en aquellos casos en que el saldo se haya producido como consecuencia de la voluntad consciente del trabajador.

En el caso de que el cómputo del cuarto turno, una vez que este haya finalizado, diera un saldo positivo a favor del trabajador, el trabajador podrá optar entre la opción de descanso o compensación.

4.- Si se diera la coincidencia de un festivo fijado en el calendario laboral de la fábrica de El Puig en sus días de descanso del cuarto turno, se le abonará en concepto de compensación la cantidad de 76 €, en la nómina del mes siguiente de producirse esta coincidencia.



Documento 3

Por el domingo de descanso a cargo de la empresa pactado como finalización total de cada cuarto turno, los trabajadores percibirán en concepto de retribución del mismo los siguientes conceptos retributivos: Salario Base, Plus Convenio, PAM y Plus de sábado y domingo cuarto turno; quedan excluidos de dicha retribución otros conceptos variables como plus bocadillo en puesto; plus vigila y plus nocturnidad; y cualquier otro cuya inclusión no haya sido pactada expresamente por los firmantes.

Igualmente el referido día el trabajador percibirá el importe correspondiente a ese día de los siguientes complementos personales antigüedad y garantía ad personam, siempre y cuando tuviera derecho a los mismos por tenerlo así pactado.

Documento 4

VENTA DE CERVEZA AL PERSONAL (ACUERDO)

El precio de venta por caja de 24 unidades, pasará a ser de 2,68 € a 3,00 € en Cerveza, y de 3,70 € a 4,02 € en Refresco. Si hubiera alguna variación en los impuestos que gravan el producto, se incrementará automáticamente el precio y reseñar que los productos que se pongan en venta, deben tener una frescura de un máximo de 6 meses.

SERVICIO DE COMEDOR

- Habrá una Comisión dos miembros del Dpto. RRHH + tres miembros de la RT.
- Precio a pagar por trabajador será de 2,00 € por comida, sobre 2,50 € de coste.
- Si no hubiera más de 25 personas/mes de promedio, el servicio finalizará.
- Es un servicio de catering, sin que en ningún caso se use la cocina/elementos.
- Todos estos puntos serán incrementados según lo recogido en el Convenio.

DÍA DE LA PATRONA

Se continúa con lo establecido en el Convenio, pero siendo el Menú de 37 € por comensal inscrito previamente.

LOTE DE NAVIDAD

Se fija un precio por Lote de Navidad de 25 € por Trabajador/a.

Documento 5

Se acuerda que para cumplir lo estipulado en el convenio sobre las vacaciones y el cuarto turno, el fin de semana anterior se cobra el sábado y el domingo como trabajado con su plus de cuarto turno pero no se trabaja ni se genera exceso ni defecto de jornada.



Documento 6

ACTA DE ACUERDO COMITÉ DE EMPRESA-FÁBRICA DE EL PUIG

En el Puig de Santa María, a 30 de Abril de 2023, a las 14:00 horas, se acuerda la regulación del nuevo cuarto turno para el centro de trabajo de Font Salem, S.L. El Puig.

El presente documento tiene por objeto desarrollar el régimen de cuarto turno de Font Salem, centro de trabajo del Puig, regulado en las actas de 19 de noviembre de 2009 ANEXO 1, 22 de septiembre de 2010 ANEXO 2, 27 de Abril de 2017 ANEXO 3, 19 de Junio de 2019 ANEXO 4 y el convenio colectivo de aplicación.

Al efecto se especifican las condiciones que regularan el régimen de trabajo a cuarto turno y compensaciones del personal que forma parte del mismo en los siguientes términos durante la vigencia de este cuarto turno.

1. Se notificará el inicio y final del cuarto turno al trabajador afectado con una antelación mínima de 5 días naturales. Las retribuciones correspondientes quedan reguladas en el convenio colectivo.
2. La rotación del cuarto turno será de 6-2,6-2,6-3, siendo que el primer número de la serie hace referencia a los días de trabajo y el segundo a los días de descanso. El descanso de 3 días se inicia con la salida del turno de mañana y entrada del turno de noche. Si organizativamente fuera posible, antes de empezar el cuarto turno y con la correspondiente publicación de los cuadrantes, se podrá solicitar que la salida y entrada en el descanso de 3 días se realice en turnos distintos a los de mañana y noche.
3. Si al inicio de un periodo de vacaciones (verano o invierno), el trabajador se encontrase en un cuadrante de cuarto turno, este dispondrá de 11 días de vacaciones más un día adicional de descanso correspondiente a los excesos que se generen por la rotación del cuarto turno durante el año en curso. El día adicional de descanso será un día de vacaciones siempre que el trabajador disponga de días de vacaciones pendientes de disfrute que no correspondan a otros periodos vacacionales (picos).
4. Cuando una persona haga 12 días de descanso en vacaciones (12 días de vacaciones o bien 11 días de vacaciones + 1 de disfrute de excesos generados) y no tengan excesos generados para compensar los días, se regularizarán esos dos días con los descansos del primer festivo que deberá trabajar. De este modo, se reservará el descanso del primer festivo realizado hasta final de año. En cualquier caso, no se podrán disfrutar más días de vacaciones que los establecidos por convenio o pactados individualmente.
5. Los trabajadores deberán conocer con un mínimo de dos meses de antelación la fecha exacta del disfrute de sus vacaciones. Si la fecha fuera modificada posteriormente y afectara al inicio de las vacaciones al cambiar la rotación del cuadrante, se compensará al trabajador con 167,28 € tanto en periodo de verano como en periodo de invierno. Esto no será motivo de cambio de quincena vacacional.



6. En el caso de los trabajadores con un número mayor de 22 días de vacaciones anuales dispondrán de 12 días en ambos periodos vacacionales. Las vacaciones estando a cuarto turno se iniciarán después del descanso intersemanal, no coincidiendo este necesariamente con el fin de semana (sábado y domingo). La entrada a cuarto turno siempre irá precedida de 2 días de descanso como mínimo.
7. La regularización de los excesos/defectos que se generen por la rotación de los cuadrantes de cuarto turno, se realizará el 31 de diciembre. El pago de los excesos deberá realizarse en el mes de enero del año siguiente. El disfrute del descanso de los excesos podrá hacerse hasta en los 12 meses siguientes a la generación del exceso de jornada. Los defectos que queden pendientes a 31 de diciembre serán asumidos por la empresa.
8. Los trabajadores que estando a cuarto turno se vayan de vacaciones en las reparaciones de las líneas, saldrán en sábado cobrándose el plus de sábado y domingo cuarto turno y una jornada especial A. El trabajador en caso de decidir descansar la Jornada A, además de cobrar el plus de sábado y domingo cuarto turno, disfrutará de dos días de descanso.
9. No computaran a efectos de excesos/defectos las siguientes incidencias: Los descansos por excesos, el disfrute de los 2 días de compensación de un festivo trabajado, el disfrute de los 2 días de descanso compensatorio de la jornada especial A. Ref. ANEXO 4.
10. En caso de que el cómputo anual de excesos sea favorable al trabajador y este decida descansarlos, se establece un pago de 82,31€ más un día de descanso por día de exceso. Los días que se descansen a cuenta de los excesos no computaran para la jornada anual.
11. Los excesos generados hasta el 31 de diciembre de cada año y disfrutados en el año siguiente estarán excluidos del cómputo anual de dicho año siguiente.
12. El presente documento sustituye el acta de acuerdo para el cuarto turno de 11 de marzo de 2021 en su totalidad, entrando en vigor el 1 de enero de 2023. Todas las cantidades en este documento estarán sujetas a los incrementos en tablas salariales en vigor.
13. La comisión del cuarto turno, formada por Miquel Gutés, Joaquín Durá, Pedro García, Carmen Aracil, Miguel Martínez y Celso Picazo. Para cualquier cambio en la composición de la Comisión sólo será necesaria la notificación por la parte afectada.

Firman el presente acuerdo en El Puig de Santa María a de Abril de 2023





Anexo 4 Documento 6

En el caso de los siguientes permisos retribuidos, los días que se disfruten a tales efectos, no generarán defecto de jornada:

- Por 3 días laborables en caso de fallecimiento, intervención quirúrgica o enfermedad grave de cónyuge, o hijo, y 5 días naturales si se produce fuera de la provincia donde se trabaja, y a distancia superior a 100 kilómetros del centro de trabajo. En caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad se dispondrá de 2 días naturales.
- Por 1 día natural, en caso de fallecimiento de familiar de tercer grado, y dos días naturales, en caso de tener que realizar un desplazamiento mayor de 300 kilómetros por trayecto.
- Por 3 días naturales (como mínimo 2 laborables) en caso de nacimiento de un hijo y 5 días naturales si se produce fuera de la provincia donde se trabaja, y a distancia superior a 100 kilómetros del centro de trabajo.
- Por tres días naturales (como mínimo 2 laborables) en caso de fallecimiento, intervención quirúrgica o enfermedad grave del padre, madre, de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos, hermanos, y hermanos políticos si cualquiera de las causas antes indicadas se producen en la provincia donde radica, y 5 días naturales si se produce fuera de la provincia y a distancia superior a 100 kilómetros del centro de trabajo.
- Cumplimiento de un deber de carácter público y personal, por el tiempo necesario.



Documento 7

REGLAMENTO FIJOS DE CARÁCTER DISCONTINUOS FONT SALEM, S.L. CENTRO DE TRABAJO DEL PUIG

La reforma laboral de 2022 introdujo cambios en la regulación de los contratos fijos-discontinuos. Como consecuencia de dicha reforma laboral, la modalidad de contratos fijos discontinuos se puede utilizar si dentro de la actividad normal de la empresa debe cubrir una necesidad de trabajo que se repite de manera intermitente o por temporadas, pero de forma reiterada en el tiempo, con independencia de que se sepa o no la fecha de contratación.

Las **características principales** del contrato fijo-discontinuo son las que se exponen a continuación:

- Es un contrato fijo, puesto que la actividad que realiza el trabajador o trabajadora se repite todos los años y forma parte de la actividad habitual de la empresa.
- El contrato es discontinuo en la medida en que esa actividad no se desarrolla de manera continuada a lo largo de todo el año, sino que se ve interrumpida por uno o varios periodos de inactividad (al disminuir la producción).
- Los trabajadores o trabajadoras con este tipo de contrato tienen los mismos derechos que el resto de los trabajadores fijos de la empresa (en materia de permisos, formación, derechos de representación, etc.)
- Al igual que en cualquier otro contrato, es posible fijar un periodo de prueba al trabajador fijo-discontinuo, de acuerdo con lo regulado en el Convenio Colectivo de aplicación. En el caso que la persona trabajadora haya sido contratada previamente con algún otro contrato para la misma posición, no será aplicable el periodo de prueba siempre que dicho contrato previo haya tenido una duración superior a 3 meses consecutivos o 6 meses alternos en el periodo de los 3 años anteriores a la contratación como fijo discontinuo.

Funcionamiento

Por escrito. El contrato fijo-discontinuo debe concertarse por escrito. En dicho contrato deberá indicarse la duración estimada de la actividad, así como la forma y orden de llamamiento, haciendo constar, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria según Convenio Colectivo de aplicación.

Actividad. La actividad dependerá de las necesidades productivas de la empresa en base a sus estimaciones anuales. A modo orientativo, se estima que la actividad coincidirá con los periodos de mayor producción, siendo los mismos entre los meses de febrero a noviembre como norma general y quedando limitado el tiempo total de contratación, en periodos continuos o alternos, a diez (10) meses anuales.



Llamamiento. Cuando se incremente la actividad la empresa estará obligada a llamar a las personas trabajadoras para que se reincorporen a su puesto de trabajo.

La persona trabajadora fija de carácter discontinuo será llamada al trabajo según el orden de la lista establecida dentro de su sección para lo cual cada año se confeccionará el correspondiente escalafón por secciones.

Al igual que el resto de la plantilla fija, el personal fijo discontinuo, accederá a la formación necesaria para adquirir polivalencia y tener acceso a cualquier puesto de la sección según la normativa vigente.

El llamamiento se hará mediante e-mail o mensaje de texto (whatsapp o SMS), que se remitirá al correo electrónico o teléfono móvil que el trabajador o trabajadora hubiese facilitado a la Empresa, con una antelación mínima de cinco días naturales. En caso de que el preaviso sea inferior, si la persona trabajadora lo acepta, será válido.

La persona trabajadora deberá personarse o comunicarse fehacientemente con la Empresa en día laborable y como mínimo dos días antes de la fecha de incorporación para manifestar que acude al llamamiento. En caso de no presentarse o ponerse en contacto con la Empresa en dicho plazo, por correo electrónico o mensaje de texto, ésta procederá de inmediato a efectuar el llamamiento de la siguiente persona trabajadora del escalafón.

La persona trabajadora que no acuda al llamamiento perderá la condición de Fijo Discontinuo, dándose el contrato por extinguido por dimisión. No será causa de extinción del contrato el personal que no pueda incorporarse al llamamiento por encontrarse en situación de incapacidad temporal (IT), maternidad o paternidad, conservará su número de orden y derechos a todos los efectos para futuros llamamientos y según la normativa actual en materia de trabajadores fijos de carácter discontinuo.

Es obligación de la persona trabajadora actualizar los datos de contacto, de tal modo que la Empresa cumplirá con su obligación de llamamiento si remite el mail o mensaje de texto a la dirección de correo electrónico o teléfono móvil que el trabajador facilite.

La Empresa irá realizando el llamamiento según lo vayan imponiendo las necesidades de producción para cubrir el volumen de actividad necesario en cada momento. Por ello, anualmente no necesariamente tendrá que realizar el llamamiento a todas las personas trabajadoras incluidas en el escalafón de Fijos de carácter Discontinuo.

Incidencias: El llamamiento es obligatorio, como también lo es la reincorporación para la persona trabajadora llamada:

Las personas trabajadoras podrán declinar el llamamiento hasta en una ocasión al año con el límite de dos años consecutivos. Cuando la persona trabajadora decline el llamamiento, si este no produce efectos extintivos, pasará a la última posición del escalafón (sección/Departamento).



Si la persona trabajadora declina la reincorporación un máximo de dos veces en un año o en dos años consecutivos, se podrá dar por extinguido su contrato por dimisión.

- Si al inicio de una campaña la Empresa acredita que no tiene trabajo para un fijo discontinuo y que sus tareas se pueden absorber con el personal fijo ordinario, cabe entender que no se produce un despido. En este caso, es necesario que se comunique a las personas afectadas estas circunstancias (TS 24/04/2012) y que se indique que el llamamiento sí podrá ser posible en la siguiente temporada.

Baja. Cuando la actividad que determinó el llamamiento empiece a disminuir, la Empresa irá comunicando la interrupción del contrato de las personas trabajadoras hasta la campaña siguiente o cuando vuelva a tener un nuevo pico de actividad.

La empresa dará de baja a las personas trabajadoras en la Seguridad Social. También deberá entregarles el correspondiente finiquito con los salarios devengados y no liquidados, la proporción de pagas extras que correspondan y las vacaciones no disfrutadas. En este sentido, teniendo en cuenta que el llamamiento se realiza para cubrir los picos de mayor actividad no quedarán sujeto a los turnos de vacaciones existentes en la empresa, y en caso de no poder disfrutarlas durante el periodo de actividad se liquidarán en el finiquito.

Teniendo en cuenta el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras fijas discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia, con lo que esto no será aplicable a efectos de cálculo de indemnización por despido. En este punto se estará a lo que determine la legislación vigente en todo momento.

Los finiquitos suscritos al final de cada período no extinguen el contrato ni lo suspenden; sólo lo interrumpen hasta el comienzo de uno nuevo.

Seguimiento. Durante el mes de enero la empresa deberá trasladar a la representación legal de los trabajadores un calendario con las previsiones de llamamiento, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas-discontinuas una vez que se produzcan.

Asimismo, la empresa facilitará y publicará durante el mes de enero el escalafón relacionando los nombres y apellidos de las personas trabajadoras por sección según el orden de prestación de servicios acumulados, así como las antigüedades de las personas de este listado al Comité de Empresa. En este sentido, y con el fin de realizar un reparto lo más equitativo posible, las primeras personas trabajadoras en recibir el llamamiento serán las primeras en ver interrumpido su contrato de trabajo, según el escalafón (sección / departamento)



Transformación a indefinidos ordinarios a tiempo completo. El colectivo de las personas trabajadoras con contratos fijos discontinuos podrá ver transformado su contrato de fijos discontinuos a indefinidos ordinarios a tiempo completo. Para tal efecto será necesario que se incrementen de forma estructural las necesidades de la empresa en la sección o departamento en los que se esté prestando servicios, y estas no se cubran por promoción interna de forma que la empresa pueda garantizar actividad durante todo el año. De cumplirse lo anterior, la empresa deberá informar a las personas fijas discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquéllas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria.

Igualdad y no discriminación: la Empresa se compromete a fomentar activamente la inclusión de colectivos especialmente vulnerables siempre que sea posible, y promover la contratación con perspectiva de género.

