

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

3304

Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis col·lectius, Acords col·lectius de Treball i Plans d'igualtat de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa Cobega Embotellador SLU i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07002181012000)

Antecedents

1. El 15 de juliol de 2021, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cobega Embotellador SLU per al període 2019-2021.
2. El 11 d'octubre de 2021, Gustavo A. Fernández Álvarez, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Cobega Embotellador SLU, en el Registre de Convenis col·lectius, Acords col·lectius de Treball i Plans d'igualtat de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada per la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 3 de febrer de 2022

La directora general de Treball i Salut Laboral

Virginia Abraham Orte

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball
(BOIB 97/2019)



**IV CONVENI COL·LECTIU COBEGA EMBOTELLADOR SLU (BALEARS)****CAPÍTOL I****DISPOSICIONS GENERALS**

Aquest conveni col·lectiu d'empresa es concerta entre la direcció de Cobega Embotellador SLU i el seu Comitè d'Empresa, i s'estructura en els capítols, articles i disposicions que es detallen a continuació:

ARTICLE 1. ÀMBIT FUNCIONAL

Aquest conveni afecta la totalitat dels centres de treball de l'empresa Cobega Embotellador SLU situats a Mallorca i Menorca.

ARTICLE 2. ÀMBIT PERSONAL

S'inclouen en l'àmbit d'aquest conveni totes les persones que tinguin la condició de treballadores per compte d'aquesta empresa, a excepció de les relacions a què fan referència els articles 1.3 i 2.a) i 2.f) de l'Estatut dels treballadors.

ARTICLE 3. VIGÈNCIA

Les condicions laborals que es pacten en aquest conveni entraran en vigor en data 1 de gener del 2019, a excepció de les matèries que es regulen en l'articulat d'aquest conveni en les quals es preveu una data d'entrada en vigor posterior.

ARTICLE 4. DURACIÓ

Aquest conveni té una durada de tres anys, compresos entre l'1 de gener del 2019 i el 31 de desembre del 2021.

ARTICLE 5. DENÚNCIA I TERMINIS DE NEGOCIACIÓ

Si es vol denunciar aquest conveni, s'ha de fer, com a mínim, amb tres mesos d'antelació. Si no és objecte de denúncia per revisar-lo o rescindir-lo, queda prorrogat tàcitament per períodes successius d'una anualitat. La denúncia s'ha de fer per escrit.

Si es denuncia, s'ha de constituir la Comissió Negociadora en el termini d'un mes a comptar de la recepció de la comunicació de la denúncia i totes dues parts han d'establir un calendari o un pla de negociació.

En cas de denúncia, si transcorren 12 mesos de negociació d'aquest conveni col·lectiu i no hi ha cap acord entre les parts, continua vigent en tots els seus articles i/o clàusules, tret del que s'estableix en l'article 28 (increment salarial).

ARTICLE 6. COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ

Les condicions que es pacten en aquest conveni substitueixen i compensen les que hi hagi a l'empresa en el moment en què entri en vigor, independentment de la seva naturalesa i el seu origen.

Les millores retributives o de condicions de treball que es puguin promulgar en el futur per disposició legal únicament tindran eficàcia i seran d'aplicació quan, considerades en el seu conjunt i en còmput anual, superin les condicions que es pacten en aquest conveni, valorades també en el seu conjunt i en còmput anual. En cas contrari, aquestes últimes les absorbiran i compensaran, i s'aplicarà el conveni en els seus termes i sense cap modificació dels seus conceptes, les seves condicions i les seves retribucions.

En el cas d'ascens per canvi de grup o nivell professional, el treballador o la treballadora, al marge del canvi dels imports salarials que es puguin produir, mai no ha de percebre un salari inferior al que estava percebent.

ARTICLE 7. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

Les condicions que s'hi pacten formen un tot indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, s'han de considerar globalment.

Tenint en compte el que s'ha exposat anteriorment, les parts signants d'aquest conveni s'obliguen a mantenir-lo sempre que l'homologació sigui per la totalitat de les clàusules estipulades. Si no és així, manca d'eficàcia tot el convingut, sens perjudici d'iniciar noves negociacions.

ARTICLE 8. PRELACIÓ DE NORMES

1. Les normes que s'inclouen en aquest conveni regulen les relacions entre l'empresa i el seu personal amb caràcter preferent o prioritari respecte a altres disposicions de caràcter general, fins i tot en les matèries en què les estipulacions són diferents de les que estableixen les



disposicions esmentades, de manera que es consideren compensades en el conjunt de les condicions d'aquest conveni d'acord amb el que es preveu en l'article 3.3 de l'Estatut dels treballadors.

2. Pel que fa als aspectes que no es preveuen en aquest conveni, són d'aplicació les disposicions de l'Estatut dels treballadors, així com la resta de les disposicions d'aplicació general.

ARTICLE 9. COMISSIÓ PARITÀRIA

Es constitueix una comissió paritària d'interpretació i vigilància d'aquest conveni composta per tres representants de l'empresa i tres representants dels treballadors i les treballadores. Totes dues parts poden acudir a les reunions de la Comissió Paritària assistits per un assessor o una assessora, que actua amb veu, però sense vot. S'ha de prestar molta atenció a l'article 11 d'aquest conveni col·lectiu. Aquesta comissió s'ha de reunir, com a mínim, dues vegades a l'any, normalment, la primera quinzena d'abril i la primera quinzena d'octubre.

De la mateixa manera, i per tal de conèixer i resoldre discrepàncies un cop acabat el període de consultes en matèria de modificació substancial de condicions de treball o inaplicació de condicions de treball que es preveuen en aquest conveni col·lectiu, d'acord amb el s'indica en els articles 41.6 i 82.3, respectivament, de l'Estatut dels treballadors, a què es refereix l'apartat e) del ja reiterat article 85.3 de l'Estatut dels treballadors, les parts es remeten al que preveu l'article 50 d'aquest conveni col·lectiu.

CAPÍTOL II CONDICIONS DE TREBALL

Secció primera JORNADA I HORARIS

ARTICLE 10. ORGANITZACIÓ DE LA FEINA

L'organització tècnica i pràctica de la feina correspon a la direcció de Cobega Embotellador SLU, atenent les normes i orientacions legals; aquesta organització l'ha d'efectuar mitjançant ordres, normes i instruccions que emanin de l'exercici regular de les seves facultats, i ha de respondre del seu ús davant de l'autoritat competent.

La representació dels treballadors i les treballadores té la funció d'assessorar, orientar i proposar pel que fa a l'organització i racionalització de la feina.

Els nous sistemes que s'adoptin no poden perjudicar la situació professional ni econòmica dels treballadors i les treballadores; en tot cas, poden millorar les seves condicions.

En les modificacions substancials de condicions de treball d'àmbit individual, l'empresa ha de comunicar la mesura a la persona interessada i a la representació dels treballadors i les treballadores, i junts han d'intentar assolir un acord.

En tots els supòsits de modificacions que es preveuen, l'empresa, en notificar la modificació a la representació dels treballadors i les treballadores i a la persona interessada, ha d'exposar, de manera clara i concisa, les causes econòmiques, organitzatives o de producció que la justifiquin, i ha d'explicar les raons de l'afectació personal de la mesura.

ARTICLE 11. JORNADA LABORAL

1. La jornada laboral és de 40 hores setmanals de treball efectiu de dilluns a divendres durant tot l'any; no obstant això, l'empresa, sempre que ho consulti prèviament al Comitè i quan les necessitats organitzatives ho requereixin, pot contractar personal perquè efectui una jornada diferent de la que s'estableix amb caràcter general.

2. El personal descansa 20 minuts per a l'entrepà, els quals es concedeixen com a treball efectiu, i en l'àrea de logística s'han de gaudir en un termini que no excedeixi les quatre hores des de l'inici de la jornada laboral.

PERSONAL COMERCIAL

Prestacions de treball i rendiments del personal comercial.

Les prestacions del treball del personal comercial s'ajusten al principi segons el qual la tasca assignada ha de tenir uns límits raonables; així, les tasques s'han de fixar tenint en compte les característiques i particularitats de cada ruta i s'han de poder efectuar dins de la jornada diària de feina que s'estableix en l'article 12.

**ARTICLE 12. HORARIS I CALENDARI LABORAL**

Els horaris de feina del personal s'han de distribuir de la manera que, en cada moment, determini la direcció, tenint en compte els límits de l'article 34 de l'Estatut dels treballadors, i els horaris que figuren a continuació són els que actualment hi ha establerts, tot i que se'n poden establir d'altres per al normal desenvolupament de les activitats de l'empresa, sens perjudici dels que s'hagin pactat individualment de comú acord amb el cap de departament.

Magatzem logístic: 6.00 hores – 14.00 hores
14.00 hores – 22.00 hores
22.00 hores – 6.00 hores

Servei tècnic de fred: 7.00 hores – 15.00 hores
14.00 hores – 22.00 hores

Personal administratiu: entrada flexible de les 8.15 a les 9.15 hores, amb 8 hores de treball efectiu.

Personal comercial: de les 7.30 a les 14.00 hores i de les 15.00 a les 16.30 hores.

Anualment, l'empresa elabora el calendari laboral i se n'ha d'exposar un exemplar en un lloc visible.

ARTICLE 13. HORES EXTRAORDINÀRIES

1. Aquest article es regeix pel que s'estableix en l'article 35 de l'Estatut dels treballadors i la seva retribució es reflecteix en la taula annexa pactada.
2. Sempre que sigui de comú acord entre l'empresa i el treballador o la treballadora, les hores extres es poden compensar amb temps de descans retribuït a raó de 30 minuts més per cada hora treballada.
3. Aquest període de descans retribuït s'ha de gaudir en els quatre mesos següents a la realització de les hores extres, sempre que no coincideixi amb el període de màxima activitat del departament al qual pertany el treballador o la treballadora.

Secció segona**VACANCES, PERMISOS I EXCEDÈNCIES****ARTICLE 14. VACANCES**

Les vacances consisteixen en 25 dies feiners per a tot el personal fix o amb contractes superiors a un any.

Abans que finalitzi l'any, l'empresa ha de comunicar al Comitè quines són les èpoques per departaments en què el personal pot gaudir de les vacances; l'empresa en pot excloure els períodes en què hi hagi l'activitat productiva estacional més intensa. Alhora, pot elaborar el quadre de vacances de cada departament. Per elaborar aquest quadre, ha de consultar prèviament la voluntat de cada treballador i treballadora; si hi ha diversos treballadors i treballadores que volen gaudir del mateix període vacacional, té preferència el primer que compleixi la primera de les condicions següents:

- a. Els treballadors i les treballadores amb fills que requereixin una atenció mèdica especial i el personal que tingui familiars dependents a càrrec seu.
- b. El treballador o la treballadora que tingui fills en edat escolar i que gaudeixin en el mateix període de les seves vacances escolars.
- c. No haver gaudit de les vacances aquest mateix mes l'any anterior.
- d. Coincidència amb el cònjuge, si aquest o aquesta treballa, del mateix període vacacional. És indispensable l'acreditació d'aquest fet davant del cap de departament.
- e. El treballador o la treballadora de més antiguitat a l'empresa.

L'empresa i el treballador o la treballadora, de comú acord, tenen la facultat de poder dividir el període vacacional en un màxim de dos cicles.

Quan un treballador o una treballadora, abans de gaudir de les seves vacances o mentre les gaudeix, està en una situació d'incapacitat temporal, té dret que s'assignin altres dates per gaudir-les després de l'alta, sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat. En els casos de coincidència de les vacances amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball que es preveu en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 de l'Estatut dels treballadors, el treballador o la treballadora té dret que se li assignin altres dates, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.



El treballador o la treballadora ha de conèixer el període per gaudir de les seves vacances en una antelació mínima de 60 dies naturals.

ARTICLE 15. LLICÈNCIES I PERMISOS

Les llicències i els permisos que es regulen en aquest article s'abonen a raó del salari base més el complement fix.

Els treballadors i les treballadores, sempre que avisin prèviament i que ho justifiquin, es poden absentar de la feina per algun dels motius que es detallen a continuació:

a. Tres dies laborals, ampliables a set, segons circumstàncies apreciades per l'empresa, en els casos de mort d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. En el cas que la mort es produeixi fora de les Illes, la llicència és de cinc dies feiners, ampliables a vuit, segons les circumstàncies. S'entenen com a circumstàncies apreciades per l'empresa les que puguin retardar les obligacions administratives relacionades amb el fet causant: vaga de transport públic o de l'Administració pública, situacions sanitàries que restringeixin la mobilitat o festivitats locals del lloc on s'hagin de fer els tràmits.

b. Dos dies, en els casos d'accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, el treballador o la treballadora necessiti desplaçar-se, el termini és de quatre dies.

c. Divuit dies naturals, en cas de matrimoni. S'ha d'avisar amb 30 dies d'antelació com a mínim.

d. En cas de matrimoni dels fills o les filles o dels germans o les germanes, o de primera comunió, el permís és del dia natural que coincideixi amb la cerimònia.

e. Dos dies laborables, per trasllat del domicili habitual.

f. El temps indispensable que necessiti el treballador o la treballadora per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

g. El personal que cursi estudis de titulació oficial pot disposar del permís necessari per fer els exàmens parcials i finals, i, si per fer-los, s'ha de desplaçar a la Península, a més del dia de l'examen, disposa del temps necessari per al desplaçament. Per disposar d'aquest permís, ha de presentar el justificant d'assistència a l'examen.

h. Llicències sense sou:

Pot sol·licitar llicències sense sou i per a una durada màxima de sis mesos, el personal fix de plantilla que, havent superat el període de prova, fa més sis mesos que està al servei de l'empresa.

L'empresa ha de resoldre les sol·licituds favorablement, tret que la concessió de la llicència afecti greument les necessitats organitzatives o que es trobi gaudint d'aquesta llicència el 10 % de la plantilla.

Per tenir dret a una nova llicència, han de transcórrer, com a mínim, dos anys complets des de la data en què acabi l'anterior.

i. El personal, per lactància d'un fill o una filla de menys de 9 mesos, té dret a sol·licitar l'acumulació del permís diari de lactància, en un total de 14 dies feiners consecutius, tant per part únic com múltiple. D'aquest permís es pot gaudir fins que el fill o la filla compleixi 9 mesos.

j. Equiparació de les parelles de fet (amb l'acreditació corresponent) en la totalitat dels drets reconeguts, en aquest conveni col·lectiu, als matrimonis.

k. La persona que voluntàriament vulgui reduir la seva jornada habitual de feina, amb la disminució proporcional del salari, entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la seva durada, ho pot fer sempre que es donin les circumstàncies següents:

1. Personal fix que, havent superat el període de prova, fa més de sis mesos que està al servei de l'empresa.
2. La reducció de jornada ha de ser de mutu acord entre el treballador o la treballadora i l'empresa.
3. La reducció de jornada és, com a mínim, d'una durada de 12 mesos.
4. Per tenir dret a una nova reducció de jornada, han de transcórrer, com a mínim, cinc anys complets des de la data en què finalitzi l'anterior.
5. El personal que es pot acollir a la reducció de jornada no pot excedir el 2 % del personal fix en plantilla de Cobega Embotellador Balears.
6. En el cas que les sol·licituds de reducció de jornada excedeixin el 2 % que se cita en l'apartat anterior, s'ha de convocar la Comissió Paritària, i prevalen els casos de necessitat manifesta.



1. Qui, per raons de guarda legal, tingui a càrrec seu algun de menys de 12 anys o una persona amb alguna discapacitat que no exerceixi una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada laboral, amb la disminució proporcional del salari, entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la seva durada, de conformitat amb el que s'estableix a l'article 37, apartats 6 a 8, de l'Estatut dels treballadors.

ARTICLE 16. EXCEDÈNCIA VOLUNTÀRIA

Tot el personal amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa té dret a sol·licitar una excedència de quatre mesos, com a mínim, i de cinc anys, com a màxim. Durant els dos primers anys té dret a la reserva del seu lloc de treball, en les mateixes condicions que tenia en el moment de la concessió. Transcorregut aquest període, el personal excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'un grup i un nivell professionals iguals o similars als seus.

La sol·licitud d'excedència s'ha de fer per escrit, sense dret a percebre cap retribució mentre duri. Mentre estigui en període d'excedència, la persona excedent no pot desenvolupar activitats que suposin concurrència amb l'activitat de Cobega Embotellador SLU, tret que tingui el permís exprés de la direcció d'aquesta empresa.

La sol·licitud de reingrés s'ha d'efectuar per escrit i amb un mes d'antelació a l'acabament del període d'excedència. En cas de no sol·licitar-se el reingrés abans que acabi l'excedència, la persona treballadora és baixa definitiva a l'empresa.

El temps que el treballador o la treballadora estigui en aquesta situació no és computable ni per l'antiguitat ni per qualsevol altre efecte.

La persona excedent ha de complir el període sol·licitat, de manera que no es pot incorporar anteriorment, tret que hi hagi un acord amb l'empresa. Així mateix, l'empresa pot denegar la reincorporació de la persona excedent si durant el període d'excedència aquesta ha contret alguna malaltia o lesió física que li impedeixin desenvolupar les funcions del seu antic lloc de treball. Així, doncs, cal que el treballador o la treballadora se sotmeti a un reconeixement mèdic abans d'iniciar el període d'excedència sol·licitat, perquè, quan s'incorpori, es pugui discernir si la malaltia o la lesió, en cas de tenir-la, l'ha contret en el període d'excedència.

ARTICLE 17. EXCEDÈNCIA PER MATERNITAT O PATERNITAT

Els treballadors i les treballadores tenen dret a un període d'excedència de no més de tres anys per atendre la cura de cada fill o filla, tant quan ho sigui per naturalesa com quan ho sigui per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que sigui provisional, a comptar de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

El període en què el treballador o la treballadora estigui en situació d'excedència d'acord amb el que s'estableix en aquest article és computable a l'efecte de l'antiguitat i el treballador o la treballadora té dret a assistir a cursos de formació professional, als quals l'ha de convocar l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació.

Durant el període de l'excedència, es té dret a la reserva del lloc de treball.

Secció tercera

INGRESSOS, ASCENSOS I CESSAMENTS

ARTICLE 18. CONTRACTACIÓ

La contractació del personal es pot efectuar a l'empara de les modalitats de contractació vigents, inclosa la de fix discontinu.

El personal fix discontinu és el que, figurant en l'escalafó corresponent, presta els seus serveis en treballs fixos discontinus que no es repeteixen en data certa, però que es produeixen al llarg de la temporada o campanya, i que es desenvolupen entre l'1 de març i el 30 de novembre de cada any.

Per necessitats de la producció, coincidència de dies festius, etc., la direcció pot alterar l'inici i l'acabament de la campanya per un temps no superior a un mes, respectant, en tot cas, la durada màxima de nou mesos. A aquest efecte, la data d'inici i la d'acabament es determinen cada any en el calendari laboral.

La incorporació d'aquest personal s'efectua tenint en compte les necessitats de cada moment, i el seu cessament es produeix quan disminueixin les necessitats de mà d'obra, respectant, en tot cas, l'ordre i el procediment següents:

L'ordre de crida del personal adscrit a l'escalafó del centre de treball es produeix entre els treballadors i les treballadores del grup professional corresponent, i s'ha de tenir en compte l'antiguitat del personal cridat i les exigències tècniques del lloc que cal cobrir, i també les necessitats productives del centre de treball, del departament o de la secció.

L'ordre de crida del personal fix discontinu o de campanya per incorporar-se a la feina durant el període ordinari de campanya s'ha d'efectuar amb 15 dies hàbils d'antelació respecte a la data d'incorporació, mitjançant una carta certificada amb justificant de recepció o per qualsevol altre mitjà documental del qual quedi constància escrita i practicada al domicili del treballador o la treballadora que consti a l'empresa. Si la persona treballadora no s'incorpora, excepte en els casos que es descriuen en el paràgraf següent, perd la condició de fixa discontinua una vegada transcorreguts 15 dies hàbils des del moment de la crida al domicili assenyalat.

Si un treballador o una treballadora no es pot incorporar perquè està en situació de malaltia justificada, maternitat o lactància, incapacitat temporal o prorroga d'incapacitat temporal fins al seu termini màxim, té dret a fer-ho en la següent crida que es produeixi per al personal del seu mateix grup professional i lloc de treball en funció del seu número d'escalafó, una vegada hagi finalitzat la causa impeditiva i sempre que així s'hagi comunicat a la direcció de Recursos Humans de l'empresa.

En el cas que es produeixin crides fora de campanya, s'han de fer, almenys, amb vuit dies hàbils d'antelació respecte a la data d'incorporació. El treballador o la treballadora pot rebutjar incorporar-se a l'empresa en aquesta crida, i això no altera el seu lloc en l'ordre de crida.

En el cas que el treballador o la treballadora no comuniqui la seva intenció de rebutjar la seva incorporació i que arribi la data d'incorporació i no es presenti al seu lloc de treball, s'ha de considerar una baixa voluntària a tots els efectes.

Quan les circumstàncies del mercat, l'acumulació de tasques o l'excés de comandes així ho exigeixin, tot i tractar-se de l'activitat normal de l'empresa, els contractes poden tenir una durada màxima de sis mesos en un període de 12 mesos, a comptar del moment en què es produeixin aquestes causes.

ARTICLE 19. CONTRACTE DE RELLEU I JUBILACIÓ PARCIAL

Pel que fa als contractes de relleu i jubilació parcial, s'han de regular segons el que s'estableix en la legislació vigent.

ARTICLE 20. INGRESSOS

L'ingrés del personal a l'empresa s'efectua d'acord amb el que es preveu en les normes generals de contractació i col·locació, sempre mitjançant un contracte escrit. Les ofertes d'ocupació no han de contenir cap referència al sexe o a l'estat civil del treballador o la treballadora. Totes les contractacions que tinguin lloc a l'empresa, independentment de la seva modalitat contractual, s'han de comunicar al Comitè d'Empresa o al delegat o delegada de personal, de conformitat amb la legislació vigent.

ARTICLE 21. PERÍODE DE PROVA

Es fixa la durada del període de prova d'acord amb el que s'estableix en l'article 14 de l'Estatut dels treballadors.

Durant el període de prova, tant l'empresa com el treballador o la treballadora poden rescindir unilateralment el contracte sense cap preavís i sense que això suposi una indemnització.

ARTICLE 22. ASCENSOS I FORMACIÓ PROFESSIONAL

- a) Tenen ascens obert tots els treballadors i totes les treballadores de l'empresa fins al grup professional B, inclusivament.
- b) Tot el personal té accés lliure als cursos de formació professional que l'empresa impulsi i afavoreixi, en col·laboració amb el Comitè d'Empresa, segons les previsions de places i les especialitats derivades de les planificacions respectives de l'empresa. Es poden organitzar cursos apropiats per a aquestes finalitats perquè hi puguin participar els treballadors i les treballadores que ho vulguin. Els cursos de formació, quan se celebren fora de la jornada laboral, són amb caràcter voluntari. Per tal de millorar l'organització en l'àrea comercial, en matèria operativa i quant a la conciliació de la vida personal i professional, tenint en compte els horaris que s'estableixen en aquest conveni col·lectiu, les formacions es planifiquen amb prou temps per poder replantejar les rutes comercials.
- c) El sistema d'avaluació per als ascensos es regeix pel criteri de prova de caràcter objectiu, en què es tenen en compte la capacitat i les aptituds del treballador o la treballadora per al lloc objecte de valoració. L'antiguitat i l'exercici del lloc anterior s'han de tenir en compte per fer aquesta valoració.
- d) El tribunal que valora les proves d'ascens del personal està integrat pels membres següents:
 - Dos representants de l'empresa.
 - Dos representants del Comitè d'Empresa.
 - El responsable de People & Culture, que actua com a president del tribunal.

- e) L'accés a aquestes proves l'han de sol·licitar per escrit les persones interessades.

L'empresa ha de convocar les places disponibles amb 15 dies d'antelació respecte a la data en què se celebraran les proves i ha de publicar



simultàniament en els taulers d'anuncis i en la intranet les bases del concurs.

ARTICLE 23. CESSAMENTS

Els treballadors o les treballadores que vulguin cessar voluntàriament en el servei de l'empresa li ho han de comunicar complint els terminis de preavís següents:

- Grups professionals A i B: un mes
- Grup professional C: 15 dies

L'incompliment de l'obligació de preavisar amb l'antelació indicada dona dret a l'empresa a descomptar de la liquidació del treballador o la treballadora l'import de la seva retribució total diària per cada dia de retard en l'avís.

En el supòsit de cessament o acomiadament d'un treballador o una treballadora, l'empresa està obligada, en les 48 hores anteriors al cessament o acomiadament, a facilitar al Comitè d'Empresa el document que proposarà a la persona cessant o acomiadada per liquidar la relació laboral.

Secció quarta

GRUPS PROFESSIONALS

ARTICLE 24. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Els treballadors i les treballadores que s'inclouen en aquest conveni s'enquadren en algun dels grups professionals que es regulen en l'article 25, en funció de les seves aptituds professionals, de les seves titulacions i del contingut general de la prestació. Aquest enquadrament es fa sobre la base de la ponderació conjunta dels factors i elements que a continuació s'indiquen:

- a) Competència, entesa com el conjunt de coneixements tècnics i de gestió requerits per exercir adequadament la tasca encomanada. Es valoren l'amplitud i la profunditat dels coneixements, l'experiència i/o les habilitats necessàries, l'amplitud de la gestió que s'ha de desenvolupar i la necessitat o no d'aconseguir resultats a través d'altres persones.
- b) Solució de problemes, entesa com la qualitat i l'autonomia del pensament requerit per al lloc per identificar, definir i trobar solucions als problemes que es presenten. Es valoren el marc conceptual aportat per l'organització per identificar, definir i trobar solucions pertinents, d'una banda, i la intensitat, l'esforç i la creativitat necessaris per trobar aquestes solucions, de l'altra.
- c) Responsabilitat, entesa com la mesura de la contribució d'aquesta tasca als resultats de l'organització. Es valoren el nivell d'autonomia per decidir i actuar, la magnitud econòmica en la qual la funció incideix i la manera d'incidir en aquesta magnitud des d'aquesta tasca.

ARTICLE 25. GRUPS PROFESSIONALS

En funció dels criteris anteriors, s'estableixen els grups professionals següents i els continguts específics que els defineixen:

Grup A: la funció primordial és la de dirigir, de manera directa, permanentment o per delegació, sectors de l'empresa partint de directrius àmplies. Pot integrar, supervisar i coordinar persones i/o equips directament o mitjançant nivells intermedis.

Formació: estudis universitaris o equivalents i/o coneixements professionals adquirits sobre la base d'una experiència acreditada.

Grup B: funcions dirigides a integrar, supervisar i coordinar una àrea d'especialització, assessorant i solucionant els problemes que es plantegen amb un grau d'autonomia notable; pot tenir la responsabilitat d'ordenar la feina d'un conjunt de col·laboradors i col·laboradores.

Formació: estudis universitaris o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva funció, complementats amb una àmplia experiència professional.

Grup C: tasques amb contingut mitjà d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana que exigeixen iniciativa i raonament amb supervisió directa per part de superiors.

Formació: cicle superior de formació professional, complementat amb experiència professional, i/o coneixements específics desenvolupats en la pràctica.

En el quadre següent es recull l'enquadrament dels diferents llocs de treball que hi ha en els grups professionals que s'estableixen en aquest article, amb la indicació de la seva retribució equivalent a les taules del 2021:



Grup/nivell			Salari d'ingrés brut a l'any
A		Non tariff	
B	1	- KAM OP Region - KAM AM Region - Gestor/a distribuïdor/a - Responsable de l'equip comercial - Responsable del servei tècnic de fred - Responsable del magatzem - Responsable de l'execució del marxandatge	36.159,25 €
	2	- Promotor/a - Tècnic/a de community support - Gestor/a de comunicació - Tècnic/a de formació industrial central - Tècnic/a de 'master data' i millora de processos 'Business consultant IT' - Inspector/ a de repartiment	29.713,47 €
C	3	- Supervisor/a de distribució - Supervisor/a del servei tècnic de fred 'Facilities' - Responsable de torn del magatzem - Gestor/a del punt de venda - Tècnic/a de transport central - Planificador/a de subministrament de l'àrea - Planificador/a de la producció central	28.943,91 €
	3V	Desenvolupador/a de mercat	23.493,33 € + variable
	4	- Operari/ària de conducció de carretó - Controlador/a de transport SGT - Administratiu/iva de logística - Controlador/a de magatzem (SGA) - Administratiu/iva i recepcionista	25.231,93 €
	4V	Venedor/a	20.325,06€ + variable

- Complement de lloc per a B2 promotors: 2.361,70 € bruts a l'any. Aquest complement s'aplica per a les futures posicions de promotor.
- Complement de lloc per a B2 inspectors de repartiment: 2.361,70 € bruts a l'any

Aquests grups professionals entraran en vigor el 31 de desembre del 2021, si bé els seus efectes econòmics seran aplicables a partir de l'1 de gener del 2022, sens perjudici del que es pugui pactar en el nou conveni, conveni d'aplicació a partir de l'1 de gener del 2022. Abans d'aquesta data, continuarà vigent el sistema de classificació professional que es preveu en el III Conveni col·lectiu.

Secció cinquena

ARTICLE 26. FEINES D'UNA CATEGORIA SUPERIOR I INFERIOR

1. A petició de l'empresa, el treballador o la treballadora ha d'efectuar feines d'un grup o nivell superior en els supòsits següents:





a) Per absències temporals de treballadors o treballadores originades per accidents, malalties, llicències, vacances, excedències i situacions semblants.

L'acompliment de les funcions corresponents a un grup o nivell superior es fa de manera rotativa entre els possibles treballadors i treballadores afectats, sempre que per al lloc que s'hagi de cobrir no es requereixin uns coneixements d'aprenentatge especial.

b) Com a conseqüència del desdoblament de llocs de treball durant l'època de més activitat.

En aquest supòsit, l'assignació de funcions d'un grup o nivell superior no pot tenir una durada superior a sis mesos en cada anualitat.

Si se supera aquest període i diversos treballadors o treballadores ocupen un lloc d'un grup o nivell superior, s'entén que hi ha una vacant en la plantilla i la direcció de l'empresa ha de convocar les proves oportunes per cobrir-la.

2. El personal afectat té dret a percebre la retribució corresponent a les tasques que realment desenvolupa.

3. Per necessitats transitòries i imprevistes, o per la inexistència de llocs de treball, l'empresa pot destinar un treballador o una treballadora a fer funcions corresponents a un grup o nivell inferior, durant el període estricte en què subsisteixin aquestes circumstàncies, i ha de conservar el salari i altres emoluments corresponents al seu grup i nivell. Aquesta designació s'ha de fer de manera rotativa entre els possibles treballadors i treballadores afectats, excepte si un d'aquests està d'acord a desenvolupar-les. Fora dels casos anteriors, hi ha d'intervenir la representació dels treballadors i les treballadores, juntament amb la direcció.

ARTICLE 27. MOVILITAT FUNCIONAL

S'ha d'aplicar el que preveu l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL III CONDICIONS RETRIBUTIVES

ARTICLE 28. SALARI BASE

S'apliquen els increments salarials següents sobre tots els conceptes, excepte per a aquells en els quals s'estableixi un import fix per a tota la vigència d'aquest conveni:

- a) Any 2019: 1,7 %, amb efectes de l'1 de gener del 2019.
- b) Any 2020: 1,5 %, amb efectes de l'1 de gener del 2020.
- c) Any 2021: 0,5 %, amb efectes de l'1 de gener del 2021.

ARTICLE 29. GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES

Les persones treballadores han de percebre les gratificacions extraordinàries següents, en la seva quantia proporcional per al cas en què no hagin prestat serveis durant tot l'any:

Paga de beneficis: consisteix en una mensualitat del salari base més l'antiguitat, la presència i la productivitat, i un plus extrasalarial, en el seu cas (a la suma d'aquests conceptes s'hi aplica un 8,6261 %), i s'abona el 30 de març.

Paga del juny: amb el mateix import que l'anterior i s'abona el 30 de juny.

Paga de Nadal: amb el mateix import que les anteriors i s'abona el 15 de desembre o el següent dia hàbil.

Bossa de vacances: el seu import és de 24 dies del salari base més l'antiguitat. S'abona abans de l'inici de les vacances. El personal que no hagi prestat serveis tot l'any percep la bossa en proporció al temps treballat.

ARTICLE 30. ANTIGUITAT

S'estableixen els increments següents sobre el salari base de qualificació en funció del temps de servei com a treballador o treballadora:

- Als 2 anys de permanència a l'empresa: 5 %
- Als 4 anys de permanència a l'empresa: 10 %
- Als 7 anys de permanència a l'empresa: 16 %
- Als 10 anys de permanència a l'empresa: 5 %
- Als 13 anys de permanència a l'empresa: 10 %
- Als 16 anys de permanència a l'empresa: 16 %
- Als 19 anys de permanència a l'empresa: 5 %
- Als 22 anys de permanència a l'empresa: 10 %
- Als 25 anys de permanència a l'empresa: 16 %
- Als 28 anys de permanència a l'empresa: 5 %



Per al còmput d'aquest complement salarial, es té en compte tot el temps de servei a l'empresa. Es consideren temps efectivament treballat tots els dies o mesos en què s'hagi percebut una remuneració, tant per serveis prestats com per vacances, llicències retribuïdes o baixes per malaltia o accident.

Així mateix, es computa el temps d'excedència forçosa per càrrec polític o sindical. Es computa, a l'efecte de l'antiguitat, el temps treballat en el període de prova i sota qualsevol modalitat contractual a temps cert, sempre que s'adquireixi posteriorment la fixesa de plantilla.

Els augmentos periòdics es comencen a meritjar a partir del primer dia del mes en què es compleixi cada un dels períodes computables.

CAPÍTOL IV

ACCIÓ SOCIAL I SEGURETAT I HIGIENE

Secció primera

MALALTIA COMUNA I ACCIDENT NO LABORAL

ARTICLE 31. PRESTACIONS COMPLEMENTÀRIES EN SITUACIONS D'INCAPACITAT TEMPORAL I ACCIDENT

Mentre se'ls reconguin prestacions de la Seguretat Social, l'empresa ha de garantir als treballadors i les treballadores que estan en una situació d'incapacitat temporal, per malaltia comuna, accident no laboral i accident laboral, el 100 % del seu salari real des del primer dia.

ARTICLE 32. INVALIDESA PERMANENT

Quan es produeixi una invalidesa permanent per a tota professió o ofici (incapacitat permanent absoluta), l'empresa ha de fer efectiu al treballador o la treballadora afectat l'import d'un mes del salari base més l'antiguitat.

En cas d'incapacitat permanent (incapacitat permanent total) per a la feina habitual, la indemnització és d'un mes del salari base més l'antiguitat, en cas de rescissió del contracte.

Secció segona

ACCIÓ SOCIAL I SEGURETAT I HIGIENE

ARTICLE 33. SEGURETAT I SALUT LABORAL

Es desenvolupen d'acord amb el que estableix, en cada moment, la Llei de prevenció de riscos laborals.

ARTICLE 34. PECES DE VESTUARI

L'empresa lliura les mateixes peces que en anys anteriors i ho fa d'acord amb el sistema establert. Així mateix, lliura un parell de sabates a tot el personal fix de plantilla i eventual si el seu lloc de treball ho requereix, i passen a formar part de l'uniforme i, per tant, són d'ús obligatori. Per rebre una peça nova, el personal ha d'entregar abans la peça usada. La substitució per pèrdua es dedueix de la retribució.

Les peces d'estiu es lliuren la segona quinzena d'abril, i les d'hivern, la segona quinzena d'octubre. Les peces són les adequades a cada treballador o treballadora pel que fa a la talla.

ARTICLE 35. DIETES

S'entén per dieta la compensació econòmica que l'empresa paga als seus treballadors i treballadores quan s'han de desplaçar del seu lloc de treball i han de pernoctar fora del seu domicili.

La compensació econòmica és suficient per pagar la pensió completa.

Els treballadors i les treballadores que s'han de desplaçar ho han de fer amb les despeses justificades.

Es compensa, amb la quantitat de 13,50 euros, els treballadors i les treballadores que fan algun àpat fora del seu domicili, el qual l'han de justificar a través del seu responsable i tenint en compte que té dret a aquesta compensació el personal comercial que acaba la jornada després de les 14.30 hores o de les 22.00 hores i que sobrepasa aquestes hores en una hora com a mínim, i en els casos en què, per les circumstàncies de la seva feina, ha de menjar fora del seu domicili.

L'import d'aquesta dieta és el mateix per als tres anys de vigència d'aquest conveni, tant la inicial com, si escau, la prorrogada.

ARTICLE 36. MULTES

Les multes per aparcament indegut s'abonen de la manera següent:

- De la primera a la cinquena multa: 90 % a càrrec de l'empresa i 10 % a càrrec del treballador o la treballadora
- Sisena multa: 50 % a càrrec de l'empresa i 50 % a càrrec del treballador o la treballadora
- Setena multa i següents: 100 % a càrrec del treballador o la treballadora

Aquesta forma de pagament és efectiva durant el període de bonificació de la multa. Si en aquest període, el treballador o la treballadora no abona l'import de la multa en el termini establert, tot i haver rebut la notificació corresponent d'aquesta multa per part de l'empresa, haurà d'abonar el 100 % d'aquest import amb el recàrrec corresponent.

A aquest efecte, no es considera d'aplicació el pagament parcial per part de l'empresa en les multes que s'hagin rebut per estacionar als llocs següents:

- Gual permanent
- Vorerres
- Reservat per a persones minusvàlides

Per tant, en aquests casos, el treballador o la treballadora es fa càrrec del 100 % de l'import de la multa.

El còmput del nombre de multes és anual, entre l'1 de gener i el 31 de desembre de cada any, i cada 1 de gener següent passa a ser zero.

ARTICLE 37. PÈRDUA DEL CARNET DE CONDUIR

En el cas que, com a conseqüència d'un accident o d'una infracció de circulació o trànsit, prestant servei per a l'empresa, es retiri el permís de conduir per a un període màxim de sis mesos a un operari o una operària que necessiti aquest permís per desenvolupar les seves tasques, s'ha de procedir de la manera següent:

1. L'empresa l'ha d'ocupar en altres tasques laborables i, si és possible, en una activitat similar a la que habitualment exerceix.
2. Ha de percebre el salari base; l'antiguitat, si escau, i el plus de productivitat del seu grup i nivell professional, i, quant a incentius, la prima a la venda, etc., ha de rebre els del lloc nou que en aquell moment ocupi, si n'hi ha, tot durant un període màxim de sis mesos.

ARTICLE 38. PREMI DE JUBILACIÓ

Mentre es mantingui la regulació de la prestació de jubilació vigent en la data de la signatura d'aquest conveni, l'empresa ha de concedir al personal fix i fix discontinu que es jubili una ajuda extrasalarial única en el moment de jubilar-se segons les taules següents:

EDAT	QUANTITAT
62 anys	1.950,00 €
63 anys	875,00 €
64 anys	650,00 €
65 anys	320,00 €
66 anys	250,00 €
67 anys	190,00 €

Per acord entre l'empresa i el treballador o la treballadora, la jubilació es pot produir amb millores respecte al que s'ha pactat.

El que s'ha exposat anteriorment no afecta i, per tant, no és d'aplicació a les possibles jubilacions parcials que es puguin produir.

L'import d'aquest premi és el mateix per a tots els anys de vigència d'aquest conveni, tant la inicial com, si escau, la prorrogada.

ARTICLE 39. AJUDES FAMILIARS

Queden establertes de la manera següent:

- a) **Nupcialitat:** consisteix en una ajuda de 250,00 euros, que s'han d'abonar en el moment en què el treballador o la treballadora

contragui matrimoni, independentment de la seva modalitat contractual i sempre que hagi complert, almenys, un any d'antiguitat a l'empresa en la data de la celebració.

b) **Orfandat:** consisteix en un subsidi mensual per import de 250,00 euros per cada fill o filla legítim, legítimat, adoptat o natural reconegut fins que compleixi 18 anys, independentment de la modalitat contractual del treballador o la treballadora i sempre que tingués, almenys, un any d'antiguitat a l'empresa i estigués d'alta en el moment de la seva mort. Aquest subsidi es percep fins que el o la cònjuge del treballador o la treballadora que hagi mort entregui un nou matrimoni.

c) **Ajuda escolar:** l'empresa ha d'abonar als treballadors i les treballadores fixos una ajuda de 275,00 euros per curs escolar i fill o filla (proporcional al temps treballat l'any anterior en el cas del personal fix discontinu) que faci els seus estudis a partir dels 3 anys. Per percebre-la ha de complir els 3 anys l'any en curs. Aquesta ajuda es percep cada any fins que el fill o la filla tingui 19 anys. L'import de l'ajuda escolar per llar d'infants de 0 a 3 anys queda establerta en 275,00 euros.

Al començament del curs escolar, el treballador o la treballadora que tingui dret a aquesta ajuda ha d'emplenar la sol·licitud corresponent i acompanyar-la de la certificació escolar o d'un document anàleg, expedits pel centre on es cursin els estudis.

S'entén per curs escolar el període temporal lectiu.

El període de presentació d'aquestes sol·licituds és de l'1 de setembre al 31 de desembre.

d) **Beca universitària:** l'empresa ha d'abonar una ajuda de 500,00 euros anuals als treballadors i les treballadores amb almenys un any d'antiguitat que cursin estudis universitaris o que tinguin fills o filles que en cursin.

Al començament del curs universitari, el treballador o la treballadora que vulgui percebre aquesta ajuda ha d'emplenar la sol·licitud corresponent i acompanyar-la de la certificació universitària, expedida pel centre on es cursin els estudis.

e) **Ajuda especial:**

1. L'ajuda que s'indica en l'apartat c) s'ha de complementar amb el pagament anual de 1.150,00 euros addicionals per als treballadors i les treballadores amb fills o filles que, per les seves condicions especials, hagin d'acudir a centres especialitzats o necessitin atenció permanent.

2. Es consideren persones discapacitades a l'efecte d'aquesta ajuda els fills o les filles que estiguin reconeguts com a beneficiaris de qualsevol de les prestacions de discapacitat del servei d'assistència a persones discapacitades, o d'un organisme equivalent, i que no treballin per compte propi o aliè.

3. Per tenir dret a aquesta ajuda, s'ha de cursar la sol·licitud per escrit mitjançant el formulari corresponent, al qual s'ha d'adjuntar la documentació següent:

Certificat/dictamen expedat pel metge que atén el fill o la filla o rebut acreditatiu de contribuir al manteniment del centre.

f) **Assegurança de vida:**

1. L'empresa té contractada una pòlissa d'assegurança de vida d'un capital únic per a tot el personal, que cobreix les contingències següents:

- Mort per qualsevol causa
- Incapacitat permanent absoluta
- Accident
- Accident de circulació

2. No queden coberts els treballadors o les treballadores que estiguin en una situació d'excedència voluntària, però, sí, els que estiguin en una excedència forçosa o per tenir cura dels fills o filles.

La quantia de l'assegurança de vida que l'empresa té concertada a favor dels seus treballadors i treballadores és de 32.000,00 euros. Aquesta quantia entrarà en vigor en la data de la signatura d'aquest conveni (15 de juliol del 2021).

g) **Premi de vinculació a l'empresa:** en complir els 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 anys i els quinquennis successius d'antiguitat com a personal fix, s'han d'atorgar els premis de 300,00; 400,00; 550,00; 650,00; 800,00; 910,00, i 1.050,00 euros bruts, respectivament, i així de manera successiva sense temps limitat. Aquest premi s'ha d'abonar al desembre.

h) Cobega Embotellador SLU té concertada una assegurança per a tot el personal que manegi diners d'aquesta empresa. Aquesta assegurança cobreix en la seva totalitat tota mena d'atracaments o robatoris a què es pugui veure sotmès qualsevol dels seus treballadors o treballadores. En aquests casos, la persona afectada ha d'efectuar immediatament la denúncia corresponent davant de la Direcció de Policia i ha d'aportar el màxim de dades possibles, i ha de lliurar a l'empresa el justificant de la denúncia, perquè la pugui enviar a l'entitat asseguradora, que, en definitiva, determinarà la cobertura del fet esdevingut.

i) **Avançaments per adquirir o reformar l'habitatge i avançaments personals:**

es crea un fons per a avançaments per adquirir o reformar l'habitatge i per a avançaments personals de 100.000,00 euros per als treballadors i les treballadores fixos i fixos discontinus de plantilla amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa.

Els imports màxims per sol·licitar i els terminis de devolució per treballador o treballadora són els següents:

	IMPORT MÀXIM DE L'AVANÇAMENT	TERMINI DE DEVOLUCIÓ DE L'AVANÇAMENT
ADQUISICIÓ O REFORMA DE L'HABITATGE	7.500,00 €	3 anys amb 3 mesos de carència
PERSONAL	3.500,00 €	2 anys amb 3 mesos de carència

Els avançaments no tenen cap tipus d'interès.



1. En el cas que un treballador o una treballadora al qual s'hagi concedit un avançament sigui baixa a l'empresa, en practicar-li la liquidació, se li ha de retenir la quantitat necessària per cobrir l'import de l'avançament (habitatge o personal). Si la quantitat no és suficient, la persona interessada ha de subscriure un contracte en què es compromet a tornar l'import pendent, en les condicions que s'estableixin.

2. Requisits imprescindibles per a la concessió d'avançaments d'habitatge:

- Compromís per part de la persona beneficiària de comprar, reformar o amortitzar un habitatge, amb la justificació i la presentació prèvies dels documents que acreditin la inversió de l'avançament.
- El destinatari o la destinatària de l'habitatge ha de ser la persona beneficiària.
- No s'ha de concebre cap avançament al treballador o la treballadora que tingui saldo pendent per qualsevol concepte amb l'empresa.
- La persona beneficiària ha de ser fixa continua o fixa discontinua i tenir, com a mínim, un any d'antiguitat a l'empresa.
- Criteris de referència per valorar la concessió de l'avançament.

- Que no sigui propietari o propietària d'un habitatge habitable.
- El nombre de fills o filles que té.
- Que tingui a càrrec seu persones amb discapacitat.
- Els ingressos anuals totals de la persona beneficiària.
- La feina del o de la cònjuge i dels fills o filles.
- El preu del lloguer de l'habitatge actual.
- S'han de valorar totes les dades que, segons el parer de la persona interessada, siguin importants perquè es consideri la seva petició.
- Segons el parer de totes dues parts, s'ha d'analitzar qualsevol altra contingència.

Els imports dels ajuts de l'article 39 d'aquest conveni són els mateixos per a tota la vigència d'aquest conveni, tant la inicial com, si escau, la prorrogada.

CAPÍTOL V DISCIPLINA LABORAL

ARTICLE 40. POTESTAT DISCIPLINÀRIA

La potestat disciplinària correspon a la direcció de l'empresa, que n'ha de fer ús tenint en compte el que s'estableixi en la legislació vigent.

ARTICLE 41. TIPUS DE FALTES

Les faltes comeses pels treballadors i les treballadores que estiguin al servei d'aquesta empresa es classifiquen, atenent la seva importància, reincidència i intenció, en lleus, greus i molt greus, de conformitat amb el que s'indica en els articles següents.

Graduació de les faltes:

1. Es consideren faltes lleus, en general, les que constitueixen un incompliment negligent de les obligacions que corresponguin al treballador o la treballadora quan no hi hagi cap transcendència especial, quan no causin perjudicis a l'empresa i quan no hi hagi reincidència, i concretament, les següents:

- La primera falta de puntualitat injustificada que superi els 5 minuts, o la segona en un període de 15 dies, independentment de la durada del retard.
- Les discussions violentes amb els companys i les companyes de feina.
- La falta d'higiene i neteja.
- El fet de no comunicar amb temps, podent-ho fer, la falta d'assistència a la feina.
- Qualsevol altra d'una naturalesa anàloga.

2. Es consideren faltes greus, en general, els incompliments de les obligacions que corresponguin al treballador o la treballadora quan tinguin transcendència, quan causin perjudicis a l'empresa, quan hi hagi reincidència en una falta lleu en un any o quan sense presentar-se hi hagi una intencionalitat, i concretament, les següents:

- A partir de la tercera falta de puntualitat en un període de 30 dies.
- Les comeses contra la disciplina a la feina o contra el respecte al personal superior, a companys o companyes i al personal subordinat.
- El fet de simular la presència d'un altre treballador o treballadora, valent-se de la seva fitxa, signatura o targeta de control.
- L'abandonament de la feina sense cap causa justificada.
- La simulació d'una malaltia o d'un accident, o el fet de demanar un permís al·legant causes inexistents.



- f. La inobservança de les mesures de seguretat i higiene a la feina.
- g. La negligència a la feina quan causi algun perjudici a l'empresa.
- h. Qualsevol altra amb unes característiques anàlogues.

3. Es consideren faltes molt greus, en general, la reincidència en faltes greus i els incompliments de les obligacions que corresponen al treballador o la treballadora quan hi hagi mala fe o engany, quan tinguin una transcendència especial o quan causin perjudicis greus a l'empresa, i concretament, les següents:

- a. El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades.
- b. El furt o robatori, tant a l'empresa com als companys i companyes de feina, o a qualsevol persona dins dels locals de l'empresa o fora, durant l'acte de servei.
- c. Els maltractaments de paraula i obra, o la falta greu de respecte i consideració als i a les caps, als companys i companyes, i al personal subordinat, o als seus familiars.
- d. La violació de secrets de l'empresa.
- e. L'embriaguesa habitual durant la jornada de feina.
- f. Qualsevol altra amb unes característiques anàlogues.
- g. L'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- h. La revenda dels productes adquirits a l'empresa pel personal de Cobega.

ARTICLE 42. SANCIONS

1. Les sancions que es poden imposar en cada cas, segons la falta, són les següents:

- a. Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació escrita o suspensió d'un dia de sou i feina.
- b. Per faltes greus: suspensió de sou i feina de 2 a 30 dies.
- c. Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina de 30 a 60 dies, o acomiadament.

2. D'acord amb l'article 60 de l'Estatut dels treballadors, les faltes lleus prescriuen als 10 dies; les greus, als 20 dies, i les molt greus, als 60 dies, a partir de la data en què l'empresa va conèixer que es van cometre, i en tot cas als sis mesos d'haver-se comès.

CAPÍTOL VI

ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADORS I LES TREBALLADORES

ARTICLE 43. DRETS BÀSICS

L'empresa ha de respectar el dret dels treballadors i les treballadores a sindicar-se o associar-se lliurement, sempre que els sindicats estiguin legalitzats, i ha de respectar el dret dels treballadors i les treballadores a afiliar-se a un sindicat o a una associació legal. Els treballadors i les treballadores poden celebrar reunions, recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de feina i sempre que no es pertorbi l'activitat de l'empresa.

No es pot condicionar l'ocupació d'un treballador o una treballadora al fet que estigui afiliat o no o renunciï a la seva afiliació sindical ni tampoc acomiadar-lo o perjudicar-lo de qualsevol altra manera a causa de la seva afiliació o activitat sindical.

ARTICLE 44. FUNCIONS DEL COMITÈ D'EMPRESA I DEL DELEGAT O DELEGADA DE PERSONAL

1. Sens perjudici dels drets i les facultats concedits per les lleis, es reconeixen als comitès d'empresa o als delegats o delegades de personal les funcions següents:

1.1. Comunicar-se amb la direcció de l'empresa per tenir informació:

- 1.1.1. Trimestralment, sobre l'evolució general del sector econòmic a què pertany l'empresa, sobre l'evolució dels negocis i la situació de la producció i les vendes de l'entitat, sobre el programa de producció i evolució probable de l'ocupació de l'empresa.
- 1.1.2. Anualment, sobre el balanç, el compte de resultats, la memòria i els documents que es donin a conèixer als socis.
- 1.1.3. Amb caràcter previ a la seva execució per part de l'empresa, sobre les reestructuracions de la plantilla; els tancaments totals o parcials, definitius o temporals; les reduccions de jornada; el trasllat total o parcial de la instal·lació empresarial, i els plans de formació professional de l'empresa.
- 1.1.4. En funció de la matèria de què es tracta:
 - 1.1.4.a) Sobre la implantació o revisió de sistemes d'organització de la feina i estudis de temps, establiments de sistemes de primes o incentius i valoració dels llocs de treball.
 - 1.1.4.b) Sobre la fusió, absorció o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa, quan això suposi qualsevol incidència que afecti el volum d'ocupació.

1.1.4.c) L'empresari o empresària ha de facilitar al Comitè d'Empresa el model o els models de contracte de treball que habitualment utilitzi, i aquest comitè està legitimat per efectuar les reclamacions oportunes davant de l'empresa i, si escau, davant de l'autoritat laboral competent.

1.1.4.e) Sobre sancions imposades per faltes greus i molt greus que comportin una suspensió de sou i feina, i en especial, en supòsits d'acomiadament.

1.1.4.f) Trimestralment, almenys, sobre les estadístiques de l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i les malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials de l'ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzen.

1.2. Exercir una tasca de vigilància sobre les matèries següents:

1.2.1. El compliment de les normes vigents en matèria laboral i de Seguretat Social, així com el respecte dels pactes, de les condicions i dels usos de l'empresa en vigor, i la formulació, si escau, de les accions legals oportunes davant de l'empresari o empresària i els organismes o tribunals competents.

1.2.2. Les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament de la feina a l'empresa.

1.3. Participar en la gestió d'obres socials que s'estableixin a l'empresa en benefici dels treballadors i les treballadores o dels seus familiars.

1.4. Col·laborar amb la direcció de l'empresa per aconseguir complir les mesures que procurin el manteniment i l'increment de la productivitat de l'empresa, d'acord amb el que es pacta en aquest conveni.

1.5. Disposar de capacitat processal, com a òrgan col·legiat, per exercir accions administratives o judicials en els assumptes relacionats amb l'àmbit de la seva competència

1.6. Observar sigil professional en tot el que s'indica en els apartats 1.1.1 i 1.1.2 d'aquest articulat, tot i ja no pertànyer al Comitè d'Empresa, i, en especial, en totes les matèries sobre les quals la direcció assenyali expressament el caràcter reservat.

ARTICLE 45. GARANTIES SINDICALS

Cap membre del Comitè d'Empresa o cap delegat o delegada de personal no pot ser acomiadat o sancionat durant l'exercici de les seves funcions, ni l'any següent al del seu cessament, tret que aquest es produeixi per revocació o dimissió, i sempre que l'acomiadament o la sanció es basi en l'actuació del treballador o la treballadora en l'exercici legal de la seva representació. Si l'acomiadament o qualsevol altra sanció, per suposades faltes greus o molt greus, obeeix a altres causes, s'ha de tramitar un expedient contradictori, en el qual s'han d'escoltar, a part de la persona interessada, el Comitè d'Empresa o el delegat o delegada de personal i el delegat o delegada del sindicat al qual pertanyi, en el supòsit que estigui reconegut com a tal a l'empresa.

Tenen prioritat de permanència a l'empresa o al centre de treball respecte dels altres treballadors o treballadores, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.

No poden ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional per causa o a raó de l'acompliment de la seva representació.

Poden exercir la llibertat d'expressió a l'interior de l'empresa en les matèries pròpies de la seva representació i poden publicar o distribuir, sense pertorbar el desenvolupament normal del procés productiu, publicacions d'interès laboral o social; han d'exercir aquestes tasques d'acord amb la normativa vigent a aquest efecte.

Disposen d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes de 20 hores.

ARTICLE 46. ACUMULACIÓ D'HORES

Les hores que el Comitè d'Empresa i els delegats o delegades de personal tenen per a l'exercici de les seves funcions representatives es poden acumular semestralment en un o alguns dels seus membres. A aquest efecte, es crea una bossa d'hores sindicals, amb totes les hores de què es pot disposar, la qual ha d'administrar cada secció sindical, i s'ha de comunicar la distribució per a cada trimestre amb un mes d'antelació.

En el cas que coincideixin en una mateixa persona la condició de delegat o delegada sindical, i la de delegat o delegada de personal o membre del Comitè d'Empresa, s'han de sumar les hores sindicals corresponents a cada càrrec.

ARTICLE 47. DRET DE REUNIÓ I ASSEMBLEA

S'ha d'aplicar el que marquin les disposicions legals vigents. Malgrat el que s'ha exposat anteriorment, els treballadors i les treballadores que assisteixin a les assemblees i que estiguin en hores de treball efectiu es comprometen a completar la seva jornada laboral una vegada finalitzada aquesta assemblea.

**ARTICLE 48. SUBMISSIÓ AL TRIBUNAL LABORAL DE LES BALEARS**

La representació dels treballadors i les treballadores i l'empresa incloses en l'àmbit personal d'aquest conveni, si no es resolen les seves discrepàncies en el si de la Comissió Paritària,

ACORDEN

Sotmetre's, expressament, als procediments de conciliació i arbitratge del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), per resoldre els conflictes laborals d'indole individual, col·lectiva o plural que puguin suscitar-se i, específicament, les discrepàncies sorgides durant els períodes de consulta, en els casos i terminis que es preveuen en l'article 41 ("Modificacions"), l'article 47 ("Suspensió del contracte de treball") i l'article 51 ("Resolució del contracte de treball") de l'Estatut dels treballadors.

En cas de necessitat d'inaplicació de les condicions que s'estableixen en aquest conveni, s'ha d'aplicar el que s'indica en l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors. Si el període de consultes finalitza sense cap acord, qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària que es preveu en l'article 9 d'aquest conveni. La Comissió Paritària s'ha de pronunciar en un termini màxim de 7 dies a comptar del moment en què se li planteja la discrepància. Si no se sol·licita la intervenció de la Comissió Paritària o si aquesta no assoleix cap acord, l'assumpte s'ha de sotmetre a l'arbitratge vinculant del TAMIB.

CAPÍTOL VII**IGUALTAT EFECTIVA ENTRE HOMES I DONES**

1. No hi ha d'haver cap discriminació salarial, de promoció, de contractació, de formació, de mesures de conciliació existents en l'actual Conveni Col·lectiu i/o en la legislació vigent, o per qualsevol altre motiu que prevegi la llei que fomenti la no-discriminació entre dones i homes.

2. Cobega Embotellador Balears disposa d'un pla d'igualtat signat en data 17 de desembre del 2020, així com d'una comissió permanent d'igualtat per tal de vetllar perquè es compleixi, fer el seguiment de les accions pactades i proposar noves mesures que fomentin la igualtat en el seu espectre més ampli.

DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA

Aquest conveni col·lectiu deroga expressament i completament l'anterior, de 29 de juliol del 2016.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

En el supòsit que es produeixin canvis organitzatius substancials a la sala de vendes, prèviament, l'empresa i la RLT han d'iniciar les negociacions corresponents per ajustar el sistema d'incentius.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA

Per al cas que el salari fix actual de la persona treballadora sigui superior al que es preveu per al nou grup professional, la persona treballadora ha de tenir les condicions salarials fixes d'origen i els conceptes inherents al lloc d'origen adaptats a l'estructura retributiva del lloc de destinació, i la quantitat superior s'ha d'integrar en un complement personal no compensable ni absorbible i, a més, ha de ser revaloritzable. D'altra banda, per a la resta de qüestions, cal regir-se per les condicions del grup professional de destinació.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA

Les persones treballadores en plantilla en la data de la signatura del IV Conveni que ja estaven a l'empresa l'octubre del 2020, data en la qual es va abonar per última vegada la paga de no absentisme, mantenen com a complement *ad personam* l'import abonat en aquesta data. Aquest import s'abona l'octubre de cada any sota la denominació de complement expaga de no absentisme.

ANNEX I

Plus de vestuari amb uniforme	1,95 €
Plus de vestuari sense uniforme	0,84 €
Plus de distància	1,40 €

Els imports dels plus de l'annex I d'aquest conveni són els mateixos per a tota la vigència d'aquest conveni, tant la inicial com, si escau, la prorrogada.

**ANNEX II**

Hores extraordinàries (correspon als grups B i C)

	2019	2020	2021
Hora extraordinària	19,96 €	20,26 €	20,36 €
Hora extraordinària nocturna/festiva	25,28 €	25,66 €	25,79 €

ANNEX III**VALOR DE LES COMISSIONS DE L'ANY 2021**

Descripció	Valor
2 LITRES 8 AMP.	0,13114
BONAQUA PET 5 L (4)	0,13223
BONAQUA	0,06611
BONAQUA 1,5 (12 AMP.)	0,06503
CAIXES CC I SODA	0,09213
CAIXES RESTA	0,09213
CC PRE-MIX	0,09213
CC-PM 18	0,44654
DOS LITRES	0,14415
LLAUNA 150	0,05202
LLAUNA 250	0,07478
LLAUNA 500	0,10622
LLAUNES	0,08996
LITRE	0,07912
LITRE I MIG	0,13114
MINUTE MAID 1 L	0,07912
MINUTE MAID 250	0,07912
MONSTER PET 650	0,07912
PM 9	0,29263
PM 5	0,1474
RESTA PM 18	0,58635
RESTA PRE-MIX	0,11814
SENSE RETORN	0,07912

ANNEX IV**VALOR ECONÒMIC PER VARIABLES/OBJECTIUS**

- Variable per als grups i nivells C3v i C4v:

	2019	2020	2021
C3v: variable anual si s'assoleix el 100 % de l'objectiu.	14.755,86 €	14.977,19 €	15.052,08 €
C4v: variable anual si s'assoleix el 100 % de l'objectiu.	13.324,33 €	13.524,19 €	13.591,81 €



**GRUPS I NIVELLS C3v i C4v**

Taula del percentatge de cobertura i valor econòmic/retributiu de l'objectiu

% COBERTURA	% RETRIBUCIÓ	% COBERTURA	% RETRIBUCIÓ
75,00 %	30,00 %	113,00 %	119,50 %
76,00 %	33,00 %	114,00 %	121,00 %
77,00 %	36,00 %	115,00 %	122,50 %
78,00 %	39,00 %	116,00 %	124,00 %
79,00 %	42,00 %	117,00 %	125,50 %
80,00 %	45,00 %	118,00 %	127,00 %
81,00 %	48,02 %	119,00 %	128,50 %
82,00 %	51,03 %	120,00 %	130,00 %
83,00 %	54,05 %	121,00 %	131,50 %
84,00 %	57,06 %	122,00 %	133,00 %
85,00 %	60,08 %	123,00 %	134,50 %
86,00 %	63,09 %	124,00 %	136,00 %
87,00 %	66,11 %	125,00 %	137,50 %
88,00 %	69,12 %	126,00 %	139,00 %
89,00 %	72,14 %	127,00 %	140,50 %
90,00 %	75,15 %	128,00 %	142,00 %
91,00 %	78,38 %	129,00 %	143,50 %
92,00 %	81,41 %	130,00 %	145,00 %
93,00 %	84,25 %	131,00 %	146,50 %
94,00 %	86,93 %	132,00 %	148,00 %
95,00 %	89,45 %	133,00 %	149,50 %
96,00 %	91,81 %	134,00 %	151,00 %
97,00 %	94,04 %	135,00 %	152,50 %
98,00 %	96,15 %	136,00 %	154,00 %
99,00 %	98,13 %	137,00 %	155,50 %
100,00 %	100,00 %	138,00 %	157,00 %
101,00 %	101,50 %	139,00 %	158,50 %
102,00 %	103,00 %	140,00 %	160,00 %
103,00 %	104,50 %	141,00 %	161,50 %
104,00 %	106,00 %	142,00 %	163,00 %
105,00 %	107,50 %	143,00 %	164,50 %
106,00 %	109,00 %	144,00 %	166,00 %
107,00 %	110,50 %	145,00 %	167,50 %
108,00 %	112,00 %	146,00 %	169,00 %
109,00 %	113,50 %	147,00 %	170,50 %
110,00 %	115,00 %	148,00 %	172,00 %
111,00 %	116,50 %	149,00 %	173,50 %
112,00 %	118,00 %	150,00 %	175,00 %

