



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

5717

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 de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa Cobega Embotellador, S.L.U i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07002181012000)

Antecedents

1. El 28 de febrer de 2023, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cobega Embotellador, S.L.U.
2. L'1 de març de 2023, Gustavo Adolfo Fernandez Alvarez, 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, S.L.U, en el Registre de Convenis Col·lectius 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 pels membres de 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, (signat electrònicament: 9 de maig de 2023)

La directora general de Treball i Salut Laboral

Virginia Abraham Orte

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



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

El present Conveni Col·lectiu d'Empresa es concerta entre la Direcció de COBEGA EMBOTELLADOR, SLU, i el Comitè d'Empresa d'aquesta, i s'estructura en els Capítols, Articles i Disposicions que es detallen a continuació:

Art.- 1.- ÀMBIT FUNCIONAL

Aquest conveni afecta la totalitat dels Centres de Treball de l'Empresa COBEGA EMBOTELLADOR, SLU, situats a Mallorca, Menorca i Eivissa.

Art.- 2.- ÀMBIT PERSONAL

Queden compreses 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 f de l'Estatut dels Treballadors.

Art.- 3.- VIGÈNCIA

Les condicions laborals pactades en aquest conveni entraran en vigor en data 1 de gener de 2022, a excepció d'aquelles matèries regulades a l'articulat del conveni en què es preveu una data d'entrada en vigor posterior.

Art.- 4.- DURADA

Aquest Conveni té una durada de DOS ANYS, compresos entre l'1 de gener de 2022 i el 31 de desembre de 2023.

Art.- 5.- DENÚNCIA I TERMINIS DE NEGOCIACIÓ

Aquest conveni s'ha de denunciar, com a mínim, amb tres mesos d'anterioritat. Quedarà prorrogat tàcitament per períodes successius d'una anualitat, si no és objecte de denúncia per a la revisió o la rescissió. La denúncia s'ha de fer per escrit.

Un cop denunciat el conveni anterior, cal constituir la Comissió negociadora en un termini d'un mes des de la recepció de la comunicació de la denúncia i ambdues parts han d'establir un calendari o pla de negociació.

En cas de denúncia i transcorreguts dotze mesos de negociació del Conveni Col·lectiu sense que hi hagi acord entre les parts, aquest seguirà vigent en tots els seus articles i/o clàusules, llevat del que estableix l'article 28 (increment salarial).

Art.- 6.- COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ

Les condicions que es pactin en aquest Conveni han de substituir i compensar les existents a l'empresa en el moment de l'entrada en vigor, siguin quins en siguin la naturalesa i origen.

Les millores retributives o de condicions de treball que es puguin promulgar en el futur per disposició legal únicament tenen eficàcia i són aplicables quan, considerades en el seu conjunt i en còmput anual, superin les condicions pactades en aquest conveni valorades també en el seu conjunt i còmput anual. En cas contrari, són absorbides i compensades per aquestes últimes, subsistint el conveni en els seus propis termes i sense cap modificació dels seus conceptes, condicions i retribucions.

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

Art.- 7.- VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

Les condicions aquí pactades constitueixen un tot orgànic indivisible i, a l'efecte d'aplicar-les, s'han de considerar globalment.

Considerant el que s'ha exposat anteriorment, les parts signants del present Conveni s'obliguen a mantenir-lo sempre que l'homologació sigui per la totalitat de les clàusules estipulades. Si no és així, no tindrà eficàcia tot el que s'hagi convingut sense perjudici d'iniciar negociacions noves.

Art.- 8.- PRELACIÓ DE NORMES

1. Les normes contingudes en aquest Conveni regulen les relacions entre l'Empresa i el seu personal amb caràcter preferent o prioritari a



altres disposicions de caràcter general, fins i tot en aquelles matèries en què les estipulacions siguin diferents de les que estableixin les disposicions esmentades, de manera que es consideren compensades en el conjunt de les condicions d'aquest conveni d'acord amb el que preveu l'art. 3.3 de l'Estatut dels Treballadors.

2. En allò no previst, són aplicables les disposicions de l'Estatut dels Treballadors, així com la resta de les disposicions d'aplicació general.

Art.- 9.- COMISSIÓ PARITÀRIA

Cal constituir una comissió paritària d'interpretació i vigilància del Conveni composta per 3 representants de l'Empresa i 3 representants de les persones treballadores. Ambdues parts poden acudir a les reunions de la Comissió Paritària assistits per assessor/a, que actuarà amb veu, però sense vot. Cal parlar especial atenció i vigilància a l'art. 11 del present conveni col·lectiu. Aquesta comissió s'ha de reunir com a mínim dues vegades l'any, que normalment són a la primera quinzena d'abril i la primera quinzena d'octubre.

De la mateixa manera, i als efectes del coneixement i resolució de discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria de modificació substancial de condicions de treball o inaplicació de condicions de treball previstes al conveni col·lectiu d'acord amb el que preveu l'article 41.6 i 82.3 respectivament de l'ET, a què fa referència l'apartat e) del ja reiterat article 85.3 ET, les parts es remeten al que preveu l'article 50 d'aquest Conveni col·lectiu.

CAPÍTOL II CONDICIONS DE TREBALL

Secció 1a JORNADA I HORARIS

Art.- 10.- ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

L'organització tècnica i pràctica del treball correspon a la direcció de COBEGA EMBOTELLADOR, SLU, dins de les normes i orientacions legals, la qual exerceix mitjançant ordres, normes i instruccions que emanen de l'exercici regular de les facultats, responenent del seu ús davant l'autoritat competent.

Els representants de les persones treballadores tenen la funció d'assessorament, orientació i proposta pel que fa a l'organització i la racionalització del treball.

Els sistemes nous que s'adoptin no han de perjudicar la situació professional ni econòmica de les persones treballadores, sinó que han de tendir a millorar-ne les 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 de les persones treballadores, i ha de mirar d'assolir un acord amb aquesta.

En tots els supòsits de modificacions contemplats, l'Empresa, quan notifiqui a la representació de les persones treballadores i a la persona interessada o les persones interessades la modificació, ha d'exposar de forma clara i concisa les causes econòmiques, organitzatives o de producció que la justifiquin i explicar les raons de l'afectació personal de la mesura.

Art.- 11.- JORNADA DE TREBALL

1.- La jornada laboral és de 40 hores setmanals de treball efectiu de dilluns a divendres durant tot l'any. Això no obstant, l'Empresa, prèvia consulta i informació al Comitè i quan les necessitats organitzatives ho requereixin, pot contractar personal amb prestació de la jornada diferent de l'establerta amb caràcter general.

2. El personal ha de descansar 20 minuts per a entrepà, que es concedeixen com a treball efectiu i que a l'àrea logística s'ha de gaudir en un termini de temps que no excedeixi les 4 hores des que es va iniciar la jornada laboral.

PERSONAL COMERCIAL

Prestacions de treball i rendiments del personal comercial.

Les prestacions del treball del personal de comercial s'han d'ajustar al principi que la tasca assignada ha de tenir uns límits raonables, fixant-se a aquest efecte, atenent les característiques i particularitats de cada ruta i de manera que en sigui factible la realització dins de la jornada diària de treball establerta a l'article 12.

**Art.- 12.- HORARIS I CALENDARI LABORAL**

Els horaris de treball del personal s'han de distribuir de la manera que en cada moment determini la direcció dins dels límits de l'art. 34 de l'Estatut dels Treballadors i els horaris que figuren a continuació són els actualment establerts i no suposen limitació per establir els necessaris que aconselli el desenvolupament normal de les activitats de l'Empresa, sense perjudici dels pactats individualment de comú acord amb el/la cap de departament.

Magatzem logístic:

06:00 a 14:00 hores

14:00 a 22:00 hores

22:00 a 06:00 hores

S. T. Fred:

07:00 a 15:00 hores

14:00 a 22:00 hores.

Personal administratiu: Entrada flexible de 08:15 a 09:15 hores, amb 8 hores de treball efectiu.

Personal comercial: 07:30 a 14:00 i de 15:00 a 16:30 hores.

Anualment, l'empresa ha d'elaborar el calendari laboral i se n'ha d'exposar un exemplar en un lloc visible de cada centre de treball.

Art.- 13.- HORES EXTRAORDINÀRIES

1. Es regeix aquest article pel que s'estableix a l'article 35 de l'Estatut dels Treballadors i la seva retribució es reflecteix a la Taula annexa pactada.
2. Sempre que sigui de comú acord entre l'Empresa i el treballador o treballadora, les hores extres es poden compensar per temps de descans retribuït a raó de trenta minuts més per cada hora treballada.
3. Aquest període de descans retribuït s'ha de compensar dins dels quatre mesos següents a la seva realització, sempre que no coincideixi amb el període de màxima activitat del departament a què pertany la persona treballadora.

Secció 2a**VACANCES, PERMISOS I EXCEDÈNCIES****Art.- 14 - VACANCES**

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

Abans de finalitzar l'any, l'empresa ha de comunicar al Comitè quines són les èpoques per departaments en què el personal pot gaudir de les vacances i pot excloure l'empresa les que coincideixin amb l'activitat productiva estacional més elevada. Alhora, pot elaborar el quadre de vacances de cada departament. Per elaborar aquest quadre, ha de consultar prèviament la voluntat de cada treballador/a i, en el supòsit de la coincidència de diverses persones treballadores en voler gaudir del mateix període de vacances, tindrà preferència la primera que compleixi la primera de les condicions següents:

- a. Les persones treballadores amb fills/es que requereixin una atenció mèdica especial i/o aquelles que tinguin familiars dependents a càrrec.
- b. La persona treballadora que tingui fills/es en edat escolar i aquests/es també gaudeixin en el mateix període de les vacances escolars.
- c. No haver gaudit de vacances aquest mateix mes durant l'any anterior.
- d. Coincidència amb el cònjuge, si aquest treballa, del mateix període de vacances. És indispensable l'acreditació d'aquest fet davant del cap de departament.
- e. El/La treballador/a de més antiguitat a l'Empresa.

L'Empresa i el/la treballador/a, de comú acord, tenen la facultat de poder dividir el període de vacances en un màxim de dos cicles.

Si un/a treballador/a, amb anterioritat al gaudi o durant el gaudi de les vacances, es troba en situació d'IT (incapacitat temporal), té dret que se





li assignin altres dates per al gaudi d'aquestes després de l'alta, sempre que no hagin transcorregut més de divuit 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 previst als apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 de l'Estatut dels Treballadors, la persona treballadora té dret que se li assignin altres dates, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

El/La treballador/a ha de conèixer el període de gaudi de les vacances en un termini de temps mínim de 60 dies naturals.

Art.- 15.- LLICÈNCIES I PERMISOS

Les llicències i permisos que regula aquest article s'han d'abonar a raó de salari base més complement fix.

Els/Les treballadors/es, previ avís i justificació, poden absentar-se de la feina per algun dels motius que a continuació es detallen:

- a. TRES DIES LABORALS, ampliables a SET, segons circumstàncies apreciades per l'Empresa, en els casos de mort de familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. En cas que la mort es produís fora de les Illes, la llicència és de CINC dies laborables ampliables a VUIT, segons les circumstàncies. S'entenen com a circumstàncies apreciades per l'Empresa aquelles que poden endarrerir 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, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu el/la treballador/a necessiti fer un desplaçament de l'illa de residència, el termini serà de QUATRE DIES.
- c. DIVUIT DIES naturals en cas de matrimoni, preavisant amb una anterioritat de 30 dies com a mínim.
- d. En cas de matrimoni de fills/es o germans/es, o primera comunió d'aquells/es, el permís és del dia natural que coincideixi amb la cerimònia.
- e. DOS DIES LABORABLES per trasllat del domicili habitual.
- f. El temps indispensable per complir un deure de caràcter públic i personal.
- g. La persona treballadora que realitzi estudis de titulació oficial pot disposar del permís necessari per fer els exàmens parcials i finals i, si per això s'ha de desplaçar a la península, a més del dia de l'examen, disposa del temps necessari per al desplaçament. Per disposar del permís esmentat ha de presentar el justificant d'assistència a l'examen.
- h. Llicència sense sou:

Poden sol·licitar llicències sense sou i per una durada màxima de SIS MESOS les persones treballadores fixes de plantilla que, havent superat el període de prova, faci més de sis mesos que estan al servei de l'empresa.

L'Empresa ha de resoldre les sol·licituds favorablement, llevat que la concessió de la llicència afecti greument les necessitats organitzatives o 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 de finalització de l'anterior.

- i. Les empleades, per lactància d'un/a fill/a menor de 9 mesos, tenen dret, per voluntat pròpia, a sol·licitar l'acumulació del permís diari de lactància, en un total de catorze dies laborables consecutius, tant per part únic com múltiple. Aquest permís es pot gaudir fins que el/la fill/a compleixi 9 mesos.
- j. Equiparació de les parelles de fet (amb la deguda acreditació) en la totalitat de drets reconeguts, en el Conveni Col·lectiu, als matrimonis.
- k. La persona que voluntàriament vulgui reduir la seva jornada habitual de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre almenys un vuitè i un màxim de la meitat de la durada, pot fer-ho sempre que es donin les circumstàncies següents:

1. Personal fix que, havent superat el període de prova, faci més de sis mesos que està al servei de l'empresa.
2. La reducció de jornada ha de ser de mutu acord entre la persona treballadora i l'empresa.
3. La reducció de jornada ha de ser, com a mínim, d'una durada de dotze mesos.
4. Per tenir dret a una nova reducció de jornada, han de transcórrer com a mínim cinc anys complets des de la data de finalització de 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 cas que les sol·licituds de reducció de jornada excedeixin el 2 % esmentat a l'apartat anterior, cal convocar la comissió paritària i han de prevaler els casos de necessitat manifesta.

- l. Qui, per raons de guarda legal, tingui a càrrec seu directe una persona menor de 12 anys o una persona amb discapacitat física, que no exerceixi una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre, almenys, un vuitè i, com a màxim, la meitat de la durada d'aquella, de conformitat amb el que s'estableix a l'article 37, apartats 6 a 8





de l'Estatut dels Treballadors.

Art.- 16.- EXCEDÈNCIA VOLUNTÀRIA

Tot el personal, amb almenys 1 any d'antiguitat a l'empresa, té dret a sol·licitar una excedència de 4 mesos com a mínim fins a 5 anys com a màxim. Durant els dos primers anys, té dret a la reserva del lloc de treball, en les mateixes condicions que tenia en el moment de la concessió. Transcorregut aquest termini, la persona treballadora excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants del mateix o similar grup i nivell professional a la seva.

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 realitzar activitats que suposin concurrència amb l'activitat de Cobega Embotellador, SLU, excepte permís exprés de la direcció d'aquesta empresa.

La sol·licitud de reingrés s'ha d'efectuar per escrit i amb un mes d'anterioritat a la finalització de la sol·licitud. Si no se sol·licita el reingrés abans de la finalització de l'excedència, la persona treballadora serà baixa definitiva a l'empresa.

El temps que la persona treballadora romanguí en aquesta situació no és computable ni per a antiguitat ni qualsevol altre efecte.

La persona excedent ha de complir el termini sol·licitat i no s'incorporarà amb anterioritat llevat d'acord amb l'empresa. Així mateix, l'empresa pot denegar la reincorporació de l'excedent si durant el període d'excedència la persona treballadora ha contret alguna malaltia o lesió física que li impedeixi desenvolupar les funcions del seu lloc de treball antic. Així, doncs, és convenient que la persona treballadora realitzi un reconeixement mèdic abans d'iniciar el període d'excedència sol·licitat, perquè, al seu reingrés posterior, es pugui discernir si la malaltia o lesió, en cas de tenir-ne, s'ha contret durant el període d'excedència.

Art.- 17.- EXCEDÈNCIA PER MATERNITAT/PATERNITAT

La persona treballadora té dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre la cura de cada fill/a, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acollida, tant permanent com preadoptiva, encara que aquests siguin provisionals, comptadors des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

El període en què la persona treballadora romanguí en situació d'excedència segons el que s'estableix en el present apartat és computable a efectes d'antiguitat, tenint dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de ser convocada per l'empresa, especialment en ocasió de la seva reincorporació.

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

Secció 3a

INGRESSOS, ASCENSOS I CESSAMENTS

Art.- 18.- CONTRACTACIÓ

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

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

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

La incorporació d'aquest personal s'efectua a mesura que es necessita en temps i en nombre, i el seu cessament es produeix segons van disminuint 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 les persones treballadores del Grup Professional que es necessiti. A aquest efecte, es tenen en compte l'antiguitat de la crida i les exigències tècniques del lloc que cal cobrir, i a la vista de necessitats productives del centre de treball, departament o secció.

L'ordre de crida de les persones treballadores fixes discontinues o de campanya per incorporar-se a la feina durant el període ordinari de campanya **s'efectua amb una anterioritat de 15 dies hàbils respecte de la data d'incorporació**, mitjançant carta certificada amb justificant



de recepció o per qualsevol altre mitjà documental del qual quedi constància escrita i practicada al domicili de la persona treballadora que consti a l'Empresa. Si la persona treballadora no s'incorpora, excepte en aquells casos descrits en el paràgraf següent, perd la condició de fixa discontinua una vegada transcorreguts **15 dies hàbils** des que la crida hagi estat realitzada al domicili assenyalat per la persona treballadora.

Si un/a treballador/a no es pot incorporar per trobar-se en situació de malaltia justificada, maternitat o lactància, incapacitat temporal o pròrroga d'Incapacitat Temporal fins al termini màxim, té dret a fer-ho en la següent crida que es produís per al personal del seu mateix grup professional i lloc de treball en funció del seu nombre d'escalafó, una vegada hagi finalitzat la causa impeditiva i sempre que aquesta finalització hagi estat posada en coneixement de la direcció de Recursos Humans de l'Empresa.

En cas que es produeixin crides fora de campanya, s'han de fer amb una anterioritat d'almenys 8 dies hàbils respecte de la data d'incorporació. La persona treballadora pot rebutjar incorporar-se a l'empresa en aquesta crida, sense alterar, per aquest motiu, el seu lloc en l'ordre de crides de futures ocasions.

En el cas que el/la treballador/a no comuniqui la intenció de rebutjar la seva incorporació i arribada la data d'incorporació no es presenti al lloc de treball, es considerarà que es tracta d'una baixa voluntària amb caràcter general.

La durada màxima del contracte fix discontinu és de 10 mesos cada any natural.

Quan les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, així ho exigeixin, tot i que es tracti de l'activitat normal de l'empresa, els contractes poden tenir una durada màxima de sis mesos dins un període de dotze mesos, comptats a partir del moment en què es produeixin aquestes causes. “

Art.- 19.- CONTRACTE DE RELLEU I JUBILACIÓ PARCIAL

Referent a contractes de relleu i jubilació parcial, aquesta es regula segons el que estableix la legislació vigent.

Art.- 20.- INGRESSOS

L'ingrés de les persones treballadores a l'empresa s'efectua d'acord amb el que preveuen les normes generals de contractació i col·locació, sempre mitjançant contracte escrit. Les ofertes de feina no han de contenir referència al sexe o a l'estat civil de la persona 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 / a la delegat/ada de Personal, de conformitat amb la legislació vigent.

Es deixa constància que el Pla d'Igualtat vigent recull una sèrie de mesures encaminades a la promoció i el foment de la incorporació de dones en posicions amb infrarepresentació del sexe femení.

Art.- 21.- PERÍODE DE PROVA

S'estableix la durada del període de prova d'acord amb el que estableix l'article 14 de l'Estatut dels Treballadors.

Durant el període de prova, tant l'empresa com la persona treballadora poden procedir unilateralment a la rescissió del contracte sense que sigui exigible preavís ni demanar indemnització per cap de les parts.

Art.- 22.- ASCENSOS I FORMACIÓ PROFESSIONAL

A) Tenen caràcter d'ascens obert a tots/es els/les treballadors/es de l'Empresa fins al grup professional B, inclòs.

B) Totes les persones treballadores tenen lliure accés als cursos de formació professional que ha d'impulsar i afavorir l'Empresa en col·laboració amb el Comitè d'Empresa segons les previsions de places i especialitats derivades de les respectives planificacions de l'Empresa. Es poden organitzar cursos apropiats a tals fins perquè puguin fer-ne ús tots/es els/les treballadors/es que ho desitgin. Els cursos de formació, quan se celebrin fora de la jornada laboral, són amb caràcter voluntari.

Per tal de millorar l'organització a l'àrea comercial, cal planificar les formacions amb el temps suficient per poder replanificar les rutes comercials i contribuir a la millor organització en matèria operativa i conciliació de vida personal i professional d'acord amb els horaris establerts al conveni col·lectiu.

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 / de la treballador/a per al lloc objecte de valoració. L'antiguitat i l'exercici del lloc anteriorment s'han de tenir en compte per a aquesta valoració.



D) El Tribunal que valori les proves d'ascens del personal ha d'estar integrat pels membres següents:

- Dos representants de l'Empresa
- Dos representants del Comitè d'Empresa
- El/La responsable de People & Culture que actuarà com a president/a del Tribunal.

E) L'accés a aquestes proves s'ha de sol·licitar per escrit per les persones interessades.

L'Empresa ha de convocar les places disponibles amb una anterioritat de 15 dies respecte de la data en què se celebrin les proves i ha de publicar simultàniament als taulers d'anuncis i intranet les bases del concurs.

Art.- 23.- CESSAMENTS

Els treballadors que vulguin cessar voluntàriament estan obligats a posar-ho en coneixement de l'empresa, per escrit, i de conformitat amb els terminis de preavis següents:

- Grups professionals A i B- 1 mes
- Grup professional C- 15 dies

L'incompliment de l'obligació de preavisar amb la referida anterioritat dona dret a l'empresa a descomptar de la liquidació del treballador o la treballadora una quantitat equivalent a 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/a treballador/a de l'Empresa, aquesta està obligada, dins de les 48 hores anteriors al previst 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 4a

GRUPS PROFESSIONALS

Art.- 24.- CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Les persones treballadores afectades pel present conveni s'enquadraran en algun dels grups professionals regulats a l'article 25, en funció de les seves aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació. Aquest enquadrament es realitza sobre la base de la ponderació conjunta dels factors i elements que s'indiquen a continuació:

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

Art.- 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 comandament que exerceix de manera directa, sigui permanent o per delegació sobre sectors de l'Empresa partint de directrius àmplies. Pot integrar, supervisar i coordinar persones i/o equips directament o a través de 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 se li plantegin amb un notable grau d'autonomia, podent, si escau, tenir la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors.

Formació. - Estudis universitaris o coneixements adquirits en l'exercici de la funció complementada amb una dilatada experiència professional.



Grup C: Treballs 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 a la pràctica.

En el quadre següent es recull l'enquadrament dels diferents llocs de treball existents en els grups professionals establerts en aquest article, amb indicació de la seva retribució equivalent a taules per als anys 2022 i 2023:

Grup/Nivell			Salari d'ingrés brut any 2022	Salari d'ingrés brut any 2023
A		Non tariff		
B	1	- KAM OP Region - KAM AM Region - Gestor/a Distribuïdor - Responsable d'Equip Comercial - Responsable Servei Tècnic Fred - Responsable Magatzem - Responsable Execució Merchandising	38.584,99 €	40.128,39 €
	2	- Promotor/a - Tècnic/a Comm. Support - Gestor/a Comunicació - Tècnic/a de Formació Industrial Central - Tècnic/a Màster Data i Millora de Processos - Business Consultant IT - Inspector/a Repartiment	31.706,80 €	32.975,07 €
C	3	- Supervisor/a de Distribució - Supervisor/a Servei Tècnic Fred - Facilities - Responsable Torn Magatzem - Gestor/a PDV - Tc. Transport central - Planificador/a de Subministrament Àrea - Planificador/a de la Producció Central	30.885,61 €	32.121,04 €
	3V	Desenvolupador/a Mercat	25.069,38 € + variable	26.072,16 € + variable
	4	- Op. Conducció Carretó - Controlador/a Transport SGT - Administratiu/va Logística - Controlador/a de Magatzem (SGA) - Administratiu/iva-Recepcionista	26.924,61 €	28.001,60 €
	4V	Venedor/a	21.688,57 € + variable	22.556,11 € + variable

- Complement de lloc per a B2 Promotors/es: 2.520,13 euros bruts any per al 2022 i 2.620,94 euros bruts any per al 2023. Aquest complement roman per a les futures posicions de promotor/a.
- Complement de lloc per a B2 Inspector/a de Repartiment: 2.520,13 euros bruts any per al 2022 i 2.620,94 euros bruts any per al 2023.

Secció 5a**Art.- 26.- TREBALLS DE CATEGORIA SUPERIOR I INFERIOR**

1. A petició de l'Empresa, el/la treballador/a ha de realitzar treballs de grup o nivell superior en els supòsits següents:

a) Per absències temporals de treballadors/ores, originades per accidents, malaltia, llicències, vacances, excedències i situacions semblants.

L'exercici de les funcions corresponents a grup o nivell superior es realitzarà de forma rotativa entre els possibles treballadors/ores afectats/ades, sempre que per a l'esmentat lloc per cobrir no es requereixin uns coneixements d'aprenentatge especial.

b) A conseqüència del desdoblament de llocs de treball durant l'època de major activitat.

En aquest supòsit, l'assignació de funcions de grup o nivell superior no pot tenir una durada superior a sis mesos dins de cada anualitat. Si se supera aquest període, ocupant un lloc de grup o nivell superior diverses persones treballadores de grups inferiors, s'entén que hi ha una vacant a 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 als treballs que realment exerceixi.

3. Per necessitats transitòries i imprevistes, o per inexistència de llocs de treball, l'empresa pot destinar un treballador/a realitzar funcions corresponents a un grup o nivell inferior, durant el període estricte que subsisteixin les circumstàncies expressades, i conservant sempre el salari i altres emoluments corresponents a grup i nivell. Això es realitzarà de forma rotativa entre les possibles persones treballadores afectades, sempre que no hi hagi conformitat per dur-les a terme per part de qualsevol de les persones treballadores esmentades. Fora dels casos anteriors, intervindrà la Representació de les Persones Treballadores juntament amb la Direcció.

Art.- 27.- MOBILITAT FUNCIONAL.

Cal ajustar-se al que estableix l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

**CAPÍTOL III
CONDICIONS RETRIBUTIVES****Art.- 28.- SALARI CONVENI**

S'apliquen els següents increments salarials sobre tots els conceptes, excepte per a aquells en què s'estableixi un import fix per a tota la vigència del Conveni:

- a. Any 2022: 3,5 % amb efectes de l'1 de gener del 2022.
- b. Any 2023: 4 % amb efectes de l'1 de gener del 2023.

Art.- 29.- GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES

Les persones treballadores perceben les següents gratificacions extraordinàries, en la quantia proporcional per al cas que no hagin prestat serveis durant tot l'any:

Paga de beneficis: Consisteix en una mensualitat de salari base més antiguitat, presència i productivitat i plus extrasalarial, si escau (a la suma d'aquests conceptes se li aplica un 8,6261 %) i s'abona el 30 de març.

Paga de juny: Igual import que l'anterior i s'abona el 30 de juny.

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

Borsa de Vacances: El seu import és de 24 dies de salari base més antiguitat. Des de l'1 de gener del 2023, el seu import és de 27 dies de salari base més antiguitat. S'abona abans de l'inici de les vacances. El personal que no hagi prestat serveis tot l'any percep la borsa en proporció al temps treballat.

Art.- 30.- ANTIGUITAT

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

- Al cap de 2 anys de permanència a l'empresa... 5 %
- Al cap de 4 anys de permanència a l'empresa... 10 %
- Al cap de 7 anys de permanència a l'empresa... 16 %
- Al cap de 10 anys de permanència a l'empresa... 22 %
- Al cap de 13 anys de permanència a l'empresa... 28 %
- Al cap de 16 anys de permanència a l'empresa... 34 %
- Al cap de 19 anys de permanència a l'empresa... 40 %
- Al cap de 22 anys de permanència a l'empresa... 46 %
- Al cap de 25 anys de permanència a l'empresa... 52 %
- Al cap de 28 anys de permanència a l'empresa... 60 %

Per al còmput d'aquest complement salarial es té en compte tot el temps de servei a l'empresa, considerant-se efectivament treballats tots els dies o mesos en què s'hagi percebut remuneració, sigui per serveis prestats o vacances, llicències retribuïdes, baixes per malaltia o accident, així com en casos de permís per naixement i cura de menor, risc durant embaràs, baixa laboral en què es pugui trobar una persona treballadora en cas de menstruació incapacitant secundària i interrupció de l'embaràs que requereixi assistència sanitària pel Servei Públic de Salut i provoqui que aquesta persona estigui impedida per a la feina.

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 període de prova i sota qualsevol modalitat contractual a temps cert, sempre que s'adquireixi posteriorment la fixesa de plantilla.

Els augments periòdics es comencen a meritjar a partir del dia primer del mes en què es compleixin cadascun dels períodes computables.

CAPÍTOL IV

ACCIÓ SOCIAL I SEGURETAT I HIGIENE

Secció 1a

MALALTIA COMÚ I ACCIDENT DE TREBALL

Art.- 31.- PRESTACIONS COMPLEMENTÀRIES EN SITUACIONS D'IT I ACCIDENT

Mentre li siguin reconegudes prestacions per la Seguretat Social, l'Empresa garanteix a les persones treballadores que es trobin en situació d'incapacitat temporal per malaltia comuna, accident no laboral i accident laboral el 100 % del seu salari real des del primer dia.

Art.- 32.- INVALIDESA PERMANENT

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

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

Secció 2a

ACCIÓ SOCIAL I SEGURETAT I SALUT

Art.- 33.- SEGURETAT I SALUT LABORAL

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

Així mateix, les parts signants reflecteixen el compromís de treballar en la promoció de la incorporació de la perspectiva de gènere en la integració efectiva de la prevenció de riscos laborals a les empreses, d'acord amb el que estableix el Pla d'Igualtat.

Art.- 34.- PECES DE VESTUARI.

L'empresa ha de lliurar les mateixes peces que en anys anteriors i d'acord amb el sistema establert. Així mateix, ha de lliurar un parell de calçat a tot el personal fix de plantilla i eventual el lloc de treball del qual ho requereixi i passa a formar part de l'uniforme i, per tant, d'ús obligatori, i és obligat el lliurament de la peça usada per tenir dret al fet que se li lliuri la nova. La substitució per pèrdua serà deduïda 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 han de ser les adequades a cada treballador/a quant a la talla.

Art.- 35.- DIETES

S'entén per Dieta la compensació econòmica que l'Empresa paga a les persones treballadores quan aquestes han de desplaçar-se fora del seu domicili i lloc de treball, i han de pernoctar fora d'aquell.

La compensació econòmica ha de ser suficient per pagar la pensió completa.

Les persones treballadores que realitzin aquest desplaçament l'han de fer amb despeses justificades.

Es compensa amb la quantitat de **13,97** euros bruts el 2022 i **14,53** euros bruts el 2023 a aquelles persones treballadores que realitzin l'àpat fora del domicili, justificant-ho a través del seu responsable i tenint en compte que tenen dret a aquesta compensació aquelles persones treballadores de comercials que acabin de treballar després de les 14:30 hores o de les 22:00 hores, sobrepasant-se en tots dos casos en una hora com a mínim, i en aquells casos que, per les circumstàncies de la seva feina, hagin de fer l'àpat fora del domicili.

Art.- 36.- MULTES

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

- 1ª a 5ª multa: 90 % a càrrec de l'Empresa i 10 % a càrrec de la persona treballadora.
- 6ª multa: 50 % a càrrec de l'Empresa i 50 % a càrrec de la persona treballadora.
- 7ª i següents multes: 100 % a càrrec de la persona treballadora.

Aquesta forma de pagament serà efectiva durant el període de bonificació de la multa. Si, en aquest període, la persona treballadora, havent tingut notificació dins el termini i en la forma escaient de l'esmentada multa per part de l'empresa, no l'abona dins del termini, serà la persona treballadora qui haurà d'abonar el 100 per 100 de la multa amb el recàrrec corresponent.

A aquests efectes, no es considera aplicable el pagament parcial per part de l'empresa a les multes la causa de les quals sigui l'estacionament en:

- Gual permanent.
- Sobre voreres.
- Places reservades a persones amb discapacitat.

Per tant, en aquests casos, la persona treballadora s'ha de fer 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 passa a ser zero cada 1 de gener següent.

Art.- 37.- PÈRDUA DEL CARNET DE CONDUIR

En el cas que, a conseqüència d'accident o infracció de circulació o trànsit, prestant feina per a l'Empresa, es produís la retirada del permís de conduir per un període màxim de sis mesos a un/a treballador/a la comesa del qual estigui condicionada per aquest permís, cal atènyer-se al següent:

- 1.- L'Empresa l'ha d'emplear en altres tasques laborables i, si és possible, en activitat similar a l'exercida.
- 2.- Ha de percebre el salari base, antiguitat si la tingués i plus de productivitat del seu grup i nivell professional i, quant a incentius, prima a la venda, etc., han de ser els del lloc on sigui acoblat, si n'hi hagués, i tot això durant un termini màxim de sis mesos.

Art.- 38.- PREMI JUBILACIÓ

Mentre es mantingui la regulació de la prestació de jubilació vigent a la data de signatura del present Conveni, l'empresa concedeix al personal fix i fix discontinu que es jubili una ajuda extrasalarial única bruta i en el moment de jubilar-se segons les taules següents:

	2022	2023
EDAT	IMPORT	IMPORT
62 anys	2.018,25 €	2.098,98 €
63 anys	905,63 €	941,85 €
64 anys	672,75 €	699,66 €



	2022	2023
65 anys	331,20 €	344,45 €
66 anys	258,75 €	269,10 €
67 anys	196,65 €	204,52 €

Per acord entre l'Empresa i el treballador o treballadora la jubilació es pot produir amb millora del que s'ha pactat.

Això exposat no afecta i, per tant, no s'aplica a les possibles jubilacions parcials que es puguin produir.

Art.- 39.- AJUDES FAMILIARS

Queden establertes de la següent manera per a l'any 2022:

A. Nupcialitat: Consisteix en una ajuda de **258, 75** euros bruts per al 2022 i **269,10** euros bruts per al 2023, que s'abonen en contraure matrimoni el/la treballador/a, qualsevol que en sigui la modalitat contractual i que hagi complert almenys un any d'antiguitat a l'Empresa a la data de la celebració.

B. Orfandat: consisteix en un subsidi mensual per import de **258,75** euros bruts per al 2022 i **269,10** euros bruts per al 2023, per a cada fill/a legítim/a, legítimat/ada, adoptat/ada o natural reconegut/ada fins que compleixi 18 anys, sigui quina sigui la modalitat contractual de la persona treballadora i faci un any d'antiguitat a l'empresa i estigui d'alta en el mateix moment de la seva mort. Aquest subsidi es percebrà fins que el/la cònjuge de la persona treballadora finada entregui nou matrimoni.

C. Ajuda escolar: L'empresa abona a les persones treballadores fixes una ajuda de **284,63** euros bruts per al 2022 i **296,01** euros bruts per al 2023, per curs escolar i fill/a (proporcional al temps treballat l'any anterior en el cas del personal fix discontinu) que realitzi els estudis a partir dels 3 anys. Per a la percepció ha de complir l'edat de 3 anys dins de l'any en curs. Aquest ajut es percep cada any fins a l'edat de 19 anys dels / de les fills/es.

L'import de l'ajuda escolar per escola bressol de 0 a 3 anys queda establert en **284,63** euros bruts per al 2022 i **296,01** euros bruts per al 2023.

Al començament del curs escolar, el/la treballador/a que tingui dret a aquesta "ajuda" ha d'emplenar la corresponent sol·licitud acompanyada de la certificació escolar o document anàleg, expedit pel centre on cursi els estudis.

S'entén per curs escolar el període temporal lectiu.

El termini de presentació de les sol·licituds esmentades és de l'1 de setembre fins al 31 de desembre.

D) Beca Universitària: L'Empresa abona a totes les persones treballadores amb almenys un any d'antiguitat que cursin estudis universitaris o bé els seus / les seves fills/es una ajuda de **517,50** euros bruts anuals per al 2022 i **538,20** euros bruts anuals per a 2023.

Al començament del curs universitari, el/la treballador/a que vulgui percebre aquest ajut ha d'emplenar la corresponent sol·licitud acompanyada de la certificació universitària expedida pel centre on cursi els estudis.

E) Ajuda Especial:

1.- L'ajut establert a l'apartat "C" es complementa amb el pagament anual de **1.190,25** euros bruts addicionals per al 2022 i de **1.237,86** euros bruts addicionals per al 2023, per a aquells casos de persones treballadores que, per les condicions especials dels seus / de les seves fills/es, hagin d'acudir a centres especialitzats o necessitin atenció permanent.

2.- Es consideren persones discapacitades a l'efecte d'aquesta ajuda els/les fills/es que es trobin reconeguts/des com a beneficiaris/àries de qualsevol de les prestacions de discapacitat del Servei d'Assistència a persones discapacitades o organisme equivalent, i no treballin per compte propi o d'altri.

3.- Per tenir dret a aquest ajut, ha de cursar-se sol·licitud per escrit a través del formulari previst a aquest efecte i adjuntar-hi la documentació següent:

a) Certificat/Dictamen expedit pel metge que atén el/la fill/a 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 de l'Empresa, que cobrirà les contingències següents:



- a. Defunció per qualsevol causa.
- b. Incapacitat permanent absoluta.
- c. Accident
- d. Accident de circulació

2.- No queden cobertes aquelles persones treballadores que es trobin en situació d'excedència voluntària, però sí en cas d'excedència forçosa o per cura de fills.

La quantia de l'assegurança de vida que l'empresa té concertada a favor de les persones treballadores és de **32.000,00** euros bruts.

G) Premi Vinculació Empresa: En complir els 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 i successius anys i successius quinquennis d'antiguitat com a fixos, s'atorgaran els premis de **310,50, 414,00, 569,25, 672,75, 828,00, 941,85, 1.086,75** euros bruts, respectivament, i així de manera successiva sense temps limitat. Aquest premi s'abona dins del mes de desembre. Aquestes quantitats corresponen a l'any 2022. Per a l'any 2023, les quantitats són respectivament: **322,92, 430,56, 592,02, 699,06, 861,12, 979,52, 1.130,22** euros bruts

H) Cobega Embotellador, SLU, té concertada una assegurança que afecta tot el personal de l'Empresa que en manegi diners. Aquesta assegurança cobreix totalment qualsevol mena d'atracament o robatori a què es vegin sotmeses qualsevol de les persones treballadores, per la qual cosa la persona afectada ha d'efectuar immediatament la corresponent denúncia davant la Prefectura de Policia, aportant el màxim de dades possibles i lliurant 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) Bestretes per a l'adquisició/reforma d'habitatge i Bestretes personals:

Es crea un fons per a bestretes per adquisició/reforma d'habitatge i bestretes personals de 100.000,00 euros per a totes les persones treballadores fixes i fixes discontinües de plantilla amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa.

Els imports màxims per sol·licitar i terminis de devolució per persona treballadora són:

	IMPORT MÀXIM BESTRETA	TERMINI DEVOLUCIÓ BESTRETA
ADQUISICIÓ/REFORMA HABITATGE	7.500,00 €	3 anys amb 3 mesos de carència
PERSONAL	3.500,00 €	2 anys amb 3 mesos de carència

Les bestretes no tenen cap interès.

1.- En el cas que una persona treballadora a qui se li hagués concedit una bestreta fos baixa a l'Empresa, en practicar-li la liquidació, se li ha de retenir la quantitat necessària per cobrir l'import de la bestreta (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 de bestretes habitatge:

- a. Compromís per part de la persona beneficiària de comprar, reformar o amortitzar un habitatge, prèvia justificació i presentació dels documents que acreditin la inversió de la bestreta.
- b. La persona destinatària de l'habitatge ha de ser la mateixa persona beneficiària.
- c. No es concedirà cap bestreta a la persona treballadora que tingui saldo pendent per qualsevol concepte amb l'empresa.
- d. La persona beneficiària ha de ser fixa contínua o fixa discontinüa i tenir com a mínim un any d'antiguitat a l'empresa.
- e. Criteris de referència per a la valoració en la concessió de la bestreta.

1. Que no sigui propietari d'un habitatge habitable.
2. El nombre de fills/es que té.
3. Que tingui a càrrec persones amb discapacitat.
4. Ingressos anuals totals de la persona beneficiària.
5. Treball del cònjuge, fills/es.
6. Preu del lloguer de l'habitatge actual.
7. Es valoraran totes les dades que, segons el parer de la persona interessada, siguin importants perquè se'n consideri la petició.
8. A parer de les dues parts, cal analitzar qualsevol altra contingència.



**CAPÍTOL V
DISCIPLINA LABORAL****Art.- 40.- POTESTAT DISCIPLINÀRIA**

La potestat disciplinària correspon a la direcció de l'empresa, que en farà ús d'acord amb el que disposa la legislació vigent.

Art.- 41.- CLASSES DE FALTES

Les faltes comeses pels / per les treballadors/ores al servei d'aquesta empresa es classifiquen atenent-ne la importància, reincidència i intenció, en lleus, greus i molt greus, de conformitat amb el que disposen els articles següents.

Graduació de les faltes:

1.- Es consideren faltes lleus, en general, aquelles que constitueixin un incompliment negligent de les obligacions que corresponguin a la persona treballadora quan no concorri una transcendència especial, no causin perjudicis a l'empresa ni hi concorri reincidència i, concretament, les següents:

- La primera manca de puntualitat injustificada que superi els 5 minuts, o la segona en un període de 15 dies, sigui quina sigui la durada del retard.
- Les discussions violentes amb els/les companys/es de treball.
- Manca d'higiene i neteja.
- No comunicar amb anterioritat, podent fer-ho, la inassistència a la feina.
- Qualsevol altra de naturalesa anàloga.

2. Es consideren faltes greus, en general, l'incompliment de les obligacions que corresponguin a la persona treballadora quan tinguin transcendència, causin perjudicis a l'empresa, quan hi concorri reincidència en falta lleu dins del termini de l'any o quan, sense concórrer, hi hagi una intencionalitat; i, concretament:

- 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 degut respecte a superiors/es, companys/es i subordinats/des.
- Simular la presència d'un altre treballador/a, valent-se de la fitxa, signatura o targeta de control d'aquest/a.
- Marxar de la feina sense causa justificada.
- La simulació de malaltia o accident, o demanar permís al·legant causes no existents.
- La inobservança de les mesures de seguretat i higiene a la feina.
- La negligència a la feina quan causi perjudici a l'empresa.
- Qualsevol altres de característiques anàlogues.

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

- El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades.
- El furt o el robatori, tant a l'Empresa com als / a les companys/es de treball, o a qualsevol persona dins o fora dels locals de l'Empresa, durant acte de servei.
- Els maltractaments de paraula i obra, o la falta greu de respecte i consideració als / a les caps/es, als / a les companys/es i subordinats/ades, o als familiars.
- La violació de secrets de l'empresa.
- L'embriaguesa habitual a la feina.
- Qualsevol altres de característiques anàlogues.
- Assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- La revenda dels productes adquirits a l'Empresa pel personal de Cobega.

Art.- 42.- SANCIONS

1.-) Les sancions que escau imposar en cada cas, segons la falta, són les següents:

- Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació escrita o suspensió d'un dia de sou i feina.
- Per faltes greus: suspensió de sou i feina de dos a trenta dies.
- Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina de trenta a seixanta dies, o acomiadament.

2.-) D'acord amb l'article 60 de l'Estatut dels Treballadors, les faltes lleus prescriuen al cap de deu dies; les greus, al cap de vint dies i les molt

greus, al cap de seixanta dies a partir de la data en què l'empresa va tenir-ne coneixement de la comissió i, en tot cas, al cap de sis mesos d'haver-se comès.

CAPÍTOL VI

ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES

Art.- 43.- DRETS BÀSICS

L'Empresa respecta el dret de totes les persones treballadores a sindicar-se o associar-se lliurement, sempre que es trobin legalitzats els sindicats, així com respecta el dret de les persones treballadores a afiliar-se a un sindicat o associació legal, fer reunions, recaptar quotes, distribuir informació sindical fora de les hores de treball, sense pertorbar l'activitat de l'Empresa.

No es pot subjectar l'ocupació d'una persona treballadora a la condició que no s'afiliï o renunciï a la seva afiliació sindical i tampoc acomiadar una persona treballadora o perjudicar-la en qualsevol forma a causa de la seva afiliació o activitat sindical.

Art.- 44.- FUNCIONS DEL COMITÈ D'EMPRESA I DELEGAT/ADA DE PERSONAL

1) Sense perjudici dels drets i les facultats concedits per les lleis, es reconeixen als comitès d'empresa o delegats/ades de personal les funcions següents:

1.1) Ser informats per la Direcció de l'empresa:

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 producció i vendes de l'entitat, sobre el programa de producció i evolució probable de la feina de l'empresa.

1.1.2.) Anualment, conèixer el balanç, el compte de resultats, la memòria i tots els documents que es donin a conèixer a les persones sòcies.

1.1.3.) Amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresa, sobre les reestructuracions de plantilla, tancaments totals o parcials, definitius o temporals, i les reduccions de la jornada; sobre el trasllat total o parcial de les instal·lacions empresarials i sobre 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 la revisió de sistemes d'organització del treball i estudis de temps, establiments de sistemes de primes o incentius i valoració dels llocs de treball.

1.1.4.b) Sobre la fusió, l'absorció o la modificació de l'estatus jurídic de l'Empresa, quan això suposi qualsevol incidència que afecti el volum d'ocupació.

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

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

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

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

1.2.1) Compliment de les normes vigents en matèria laboral i de Seguretat Social, així com el respecte dels pactes i les condicions o usos d'empreses en vigor, formulant si és el cas, les accions legals oportunes davant l'empresa 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 com reglamentàriament es determini en la gestió d'obres socials establertes a l'empresa en benefici de les persones treballadores o dels seus familiars.

1.4) Col·laborar amb la direcció de l'empresa per aconseguir el compliment de totes 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) Es reconeix al Comitè d'Empresa capacitat processal com a òrgan col·legiat per exercir accions administratives o judicials en tot el que sigui relatiu a l'àmbit de la seva competència.

1.6) Els membres del Comitè d'Empresa, i aquest en conjunt, observen sigil professional en tot el que sigui referent als apartats 1.1.1) i 1.1.2) d'aquest articulat, fins i tot després de deixar de pertànyer al Comitè d'Empresa i, en especial, en totes aquelles matèries de



què la direcció n'assenyali expressament el caràcter reservat.

Art.- 45.- GARANTIES SINDICALS

Cap membre del Comitè d'Empresa o delegat/ada de personal no pot ser acomiadat o sancionat durant l'exercici de les seves funcions, ni dins de l'any següent del seu cessament, llevat que aquest es produeixi per revocació o dimissió, i sempre que l'acomiadament o la sanció es basin en l'actuació de la persona treballadora en l'exercici legal de la seva representació. Si l'acomiadament o qualsevol altra sanció per suposades faltes greus o molt greus obeïssin a altres causes, s'ha de tramitar expedient contradictori en què siguin escoltats, a banda de la persona interessada, el Comitè d'Empresa o la resta de delegats/ades de personal i el/la delegat/ada del Sindicat a què pertanyi, en el cas que es trobés reconegut com a tal a l'empresa.

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

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

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

Tenen un crèdit d'hores mensuals retribuïdes de 20 h.

Art.- 46.- ACUMULACIÓ D'HORES

Les hores que el Comitè d'Empresa i delegats/ades de personal tenen per a l'exercici de les seves funcions representatives es poden acumular semestralment en un o més membres. A aquests efectes, es crea una borsa d'hores sindicals, amb el total d'aquestes, que administra cada secció sindical, comunicant amb un mes d'anterioritat la distribució per a cada trimestre.

En cas que coincideixin en una mateixa persona la condició de delegat/ada sindical amb la de delegat/ada de personal o membre del comitè, cal sumar les hores sindicals corresponents a cada càrrec.

Art.- 47.- DRET DE REUNIÓ I ASSEMBLEA

Cal atènyer-se al que marquin les disposicions legals vigents. No obstant això, els treballadors i les treballadores que assisteixin a les assemblees i es trobin en hores de "treball efectiu" es comprometen a completar la seva jornada laboral, una vegada finalitzada aquesta assemblea.

Art.- 48.- SOTMETIMENT AL TRIBUNAL LABORAL DE BALEARS

Les parts signants en representació dels treballadors i treballadores i de l'empresa compresos en l'àmbit personal del present Conveni, una vegada no resoltes les seves discrepàncies al 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 a la resolució dels conflictes laborals d'indole individual, col·lectiu o plural, que es puguin suscitar i específicament les discrepàncies sorgides durant els períodes de consulta, en els casos i terminis previstos a l'article 41 (Modificacions), article 47 (Suspensió del CT) i article 51 (Resolució del CT) de l'Estatut dels Treballadors.

En cas de necessitat d'inaplicació de les condicions establertes en aquest Conveni, cal atènyer-se al que disposa l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors. Finalitzat el període de consultes sense acord, qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària prevista a l'article 9è del present Conveni. La Comissió Paritària s'ha de pronunciar en un termini màxim de 7 dies comptadors des que la discrepància li sigui plantejada. Quan no se sol·liciti la intervenció de la Comissió Paritària o aquesta no arribi a un acord, l'assumpte s'ha de sotmetre a l'arbitratge vinculant del TAMIB.

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

1. No hi pot haver cap discriminació salarial, de promoció, de contractació, formació, mesures de conciliació existents en l'actual Conveni Col·lectiu i/o en la legislació vigent, o per qualsevol altre motiu previst per 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 de 2020, així com d'una comissió permanent d'igualtat a l'efecte de vetllar pel seu compliment, fer el seguiment de les accions pactades, així com proposar noves mesures que fomentin la igualtat en l'espectre més ampli.

3. D'acord amb el que preveu aquest Pla, cal dur a terme una formació en matèria d'igualtat al personal de l'empresa.

DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA

Aquest conveni col·lectiu deroga expressament i completament l'anterior de data 15 de juliol de 2019.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

En cas 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 previst per al nou grup professional, la persona treballadora té les condicions salarials fixes d'origen i els conceptes inherents a la persona d'origen adaptades a l'estructura retributiva del lloc de treball de destinació, integrant la quantitat superior en un complement personal no compensable ni absorbible i, a més, serà revaloritzable, regint-se per a la resta de qüestions per les condicions del grup professional de destinació.

ANNEX I

Concepte	2022	2023
Plus Vestuari amb uniforme	2,08 €	2,50
Plus Vestuari sense uniforme	0,90 €	1,39
Plus Distància	1,49 €	2,00

Els imports de l'annex I són bruts i per dia efectiu de treball.

ANNEX II

Hores extraordinàries (correspon a grups B i C)

Concepte	2022	2023
Hora extraordinària	21,73 €	22,59 €
Hora extraordinària nocturna/festiva	27,52 €	28,62 €

Els imports de l'annex II són bruts.

ANNEX III

VALOR COMISSIONS ANY 2022 i 2023 (valors bruts i en euros)

Descripció	Valor 2022	Valor 2023
2 LITRES 8 AMP.	0,13994	0,14554
BONAQ. PETSL(4)	0,14110	0,14674
BONAQUA	0,07054	0,07337
BONAQUA 1,5(12A)	0,06939	0,07217
CAIXES CC I SODA	0,09831	0,10224



	Valor	Valor
CAIXES RESTA	0,09831	0,10224
CC PRE-MIX	0,09831	0,10224
CC-PM 18	0,47650	0,49556
DOS LITRES	0,15382	0,15997
LATA 150	0,05551	0,05773
LATA 250	0,07980	0,08299
LATA 500	0,11335	0,11788
LLAUNES	0,09599	0,09983
LITRE	0,08443	0,08780
LITRE I MIG	0,13994	0,14554
MINUTE MAID 1L	0,08443	0,08780
MINUTE MAID 250	0,08443	0,08780
MONSTER PET650	0,08443	0,08780
PM 9	0,31226	0,32475
PM-5	0,15729	0,16358
RESTA PM 18	0,62569	0,65071
RESTA PRE-MIX	0,12607	0,13111
SENSE RETORN	0,08443	0,08780

ANNEX IV

VALOR ECONÒMIC PER VARIABLES/OBJECTIUS

1. Variable per a grup i nivell C3v i C4v (quantitats brutes):

	2022	2023
C3v variable anual si s'assoleix el 100 % de l'objectiu	16.061,85 €	16.704,33 €
C4v variable anual si s'assoleix el 100 % de l'objectiu	14.503,70 €	15.083,85 €

GRUP I NIVELL C3v i C4v

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

% COBERTURA	% RETRIBUC.		% COBERTURA	% RETRIBUC.
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 %



% COBERTURA	% RETRIBUC.		% COBERTURA	% RETRIBUC.
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 %

