

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO

5717

Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa Cobega Embotellador, S.L.U y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (código de convenio 07002181012000)

Antecedentes

1. El 28 de febrero de 2023, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Cobega Embotellador, S.L.U.
2. El 1 de marzo, Gustavo Adolfo Fernandez Alvarez, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

RESOLUCIÓN

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Cobega Embotellador, S.L.U, en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, (firmado electrónicamente: 9 de mayo de 2023)

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Virginia Abraham Orte

Por delegación del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo
(BOIB 97/2019)

**V CONVENIO COLECTIVO COBEGA EMBOTELLADOR S.L.U. (BALEARES)****CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

El presente Convenio Colectivo de Empresa se concierta entre la Dirección de COBEGA EMBOTELLADOR, SLU y el Comité de Empresa de la misma, y se estructura en los Capítulos, Artículos y Disposiciones que se detallan a continuación:

Art.- 1.- ÁMBITO FUNCIONAL

El presente convenio afectará a la totalidad de los Centros de Trabajo de la Empresa COBEGA EMBOTELLADOR, SLU, situados en Mallorca, Menorca e Ibiza.

Art.- 2.- ÁMBITO PERSONAL

Quedan comprendidas en el ámbito de este convenio todas las personas que tengan la condición de trabajador/a por cuenta de esta Empresa, con excepción de las relaciones a que hacen referencia los artículos 1.3 y 2.a y f del Estatuto de los Trabajadores/as.

Art.- 3.- VIGENCIA

Las condiciones laborales pactadas en este convenio entrarán en vigor en fecha 1 de enero de 2022, a excepción de aquellas materias reguladas en el articulado del convenio en las que se prevé una fecha de entrada en vigor posterior.

Art.- 4.- DURACIÓN

El presente Convenio tendrá una duración de DOS AÑOS, comprendidos entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2023.

Art.- 5.- DENUNCIA Y PLAZOS DE NEGOCIACIÓN

El presente convenio deberá ser denunciado, como mínimo, con tres meses de antelación. Quedará prorrogado tácitamente por periodos sucesivos de una anualidad, de no ser objeto de denuncia para su revisión o rescisión. La denuncia se realizará por escrito.

Una vez denunciado el anterior convenio, se constituirá la Comisión negociadora en plazo de un mes desde la recepción de la comunicación de la denuncia y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

En caso de denuncia y transcurridos doce meses de negociación del Convenio Colectivo sin que exista acuerdo entre las partes, éste seguirá vigente en todos sus artículos y/o cláusulas, salvo a lo establecido en el artículo 28 (incremento salarial).

Art.- 6.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las condiciones que se pacten en este Convenio sustituirán y compensarán las existentes en la Empresa en el momento de la entrada en vigor, sea cual sea su naturaleza y origen.

Las mejoras retributivas o de condiciones de trabajo que se puedan promulgar en el futuro por disposición legal únicamente tendrán eficacia y serán de aplicación cuando, consideradas en su conjunto y en cómputo anual superasen las condiciones pactadas en este convenio valoradas también en su conjunto y cómputo anual. En caso contrario, serán absorbidas y compensadas por estas últimas, subsistiendo el convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, condiciones y retribuciones.

En el caso de ascenso por cambio de grupo o nivel profesional, el/la trabajador/a al margen del cambio de los importes salariales que se puedan producir, nunca percibirá un salario inferior al que venía percibiendo.

Art.- 7.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Considerando lo anteriormente expuesto las partes firmantes del presente Convenio se obligan a mantenerlo siempre que la homologación sea por la totalidad de las cláusulas estipuladas. De no ser así carecerá de eficacia todo lo convenido sin perjuicio de iniciar nuevas negociaciones.

Art.- 8.- PRELACIÓN DE NORMAS

1. Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la Empresa y su personal con carácter preferente o prioritario

a otras disposiciones de carácter general, incluso en aquellas materias en que las estipulaciones son diferentes de las que establezcan las disposiciones mencionadas de manera que se considerarán compensadas en el conjunto de las condiciones de este convenio de acuerdo con lo previsto en el Art.º 3.3 del Estatuto de los Trabajadores/as.

2. En lo no previsto, serán de aplicación las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores/as, así como el resto de las disposiciones de aplicación general.

Art.- 9.- COMISIÓN PARITARIA

Se constituirá una comisión paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio compuesta por 3 representantes de la Empresa y 3 representantes de las personas trabajadoras. Ambas partes podrán acudir a las reuniones de la Comisión Paritaria asistidos por asesor/a, el cual actuará con voz, pero sin voto. Se prestará especial atención y vigilancia al art. 11 del presente convenio colectivo. Dicha comisión se reunirá como mínimo dos veces al año, que normalmente serán en la primera quincena de abril y la primera quincena de octubre.

Del mismo modo, y a los efectos del conocimiento y resolución de discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de acuerdo con lo previsto en el artículo 41.6 y 82.3 respectivamente del ET, a que se refiere el apartado e) del ya reiterado artículo 85.3 ET, las partes se remiten a lo previsto en el artículo 50 del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE TRABAJO

Sección 1ª JORNADA Y HORARIOS

Art.- 10.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la dirección de COBEGA EMBOTELLADOR, SLU dentro de las normas y orientaciones legales, la cual ejercerá mediante órdenes, normas e instrucciones que emanen del ejercicio regular de sus facultades, respondiendo de su uso ante la autoridad competente.

Los Representantes de los Trabajadores/as tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a la organización y racionalización del trabajo.

Los nuevos sistemas que se adopten no perjudicarán la situación profesional ni económica de los/las trabajadores/as, sino que tenderán a mejorar las condiciones de estos.

En las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de ámbito individual la Empresa comunicará la medida al/a la interesado/a y a la Representación de los Trabajadores/as e intentará alcanzar un acuerdo con esta.

En todos los supuestos de modificaciones contemplados, la Empresa, al notificar a la representación de los/las trabajadores/as y al/a la interesado/a o interesados/as la modificación, expondrá de forma clara y concisa las causas económicas, organizativas o de producción que la justifiquen, y explicará las razones de la afectación personal de la medida.

Art.- 11.- JORNADA DE TRABAJO

1.- La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de lunes a viernes durante todo el año, no obstante, la Empresa, previa consulta e información al Comité y cuando las necesidades organizativas lo requieran, podrá contratar personal con prestación de la jornada distinta a la establecida con carácter general.

2. El personal descansará 20 minutos para bocadillo que se concede como trabajo efectivo y que en el área logística será disfrutado en un plazo de tiempo que no exceda de las 4 horas desde que se inició la jornada laboral.

PERSONAL COMERCIAL

Prestaciones de trabajo y rendimientos del personal comercial.

Las prestaciones del trabajo del personal de comercial, se ajustará al principio de que la tarea asignada debe tener unos límites razonables, fijándose a tal efecto la misma, atendiendo a las características y particularidades de cada ruta y de forma que su realización sea factible dentro de la jornada diaria de trabajo establecida en el artículo 12.

**Art.- 12.- HORARIOS Y CALENDARIO LABORAL**

Los horarios de trabajo del personal se distribuirán de la manera que en cada momento determine la Dirección dentro de los límites del Art.º 34 del Estatuto de los Trabajadores/as y los horarios que figuran a continuación son los actualmente establecidos y no suponen limitación para establecer los necesarios que aconseje el normal desarrollo de las actividades de la Empresa, sin perjuicio de los pactados individualmente de común acuerdo con el/la jefe/a de departamento.

Almacén Logístico:

06:00 a 14:00 horas

14:00 a 22:00 horas

22:00 a 06:00 horas

S.T. Frío:

07:00 a 15:00 horas

14:00 a 22:00 horas.

Personal Administrativo: Entrada flexible de 08:15 a 09:15 horas, con 8 horas de trabajo efectivo.

Personal comercial: 07:30 a 14:00 y de 15:00 a 16:30 horas.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible.

Art.- 13.- HORAS EXTRAORDINARIAS

1. Se regirá este artículo por lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores/as y su retribución será reflejada en la Tabla anexa pactada.
2. Siempre que sea de común acuerdo entre la Empresa y el/la trabajador/a las horas extras podrán ser compensadas por tiempo de descanso retribuido a razón de treinta minutos más por cada hora trabajada.
3. Dicho periodo de descanso retribuido deberá ser compensado dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, siempre que no coincida con el periodo de máxima actividad del departamento al que pertenece el trabajador/a.

Sección 2ª**VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS****Art.- 14 -VACACIONES**

Las vacaciones consistirán en 25 días laborables para todo el personal fijo o con contratos superiores a un año.

Antes de finalizar el año la empresa comunicará al Comité cuales son la/s época/s por departamentos en que el personal podrá disfrutar de las vacaciones pudiendo excluir la empresa aquella/s que coincidan con la mayor actividad productiva estacional. Al mismo tiempo podrá elaborar el cuadro de vacaciones de cada departamento. Para la elaboración de este cuadro consultará previamente la voluntad de cada trabajador/a y en el supuesto de la coincidencia de varios trabajadores/as en querer disfrutar del mismo período vacacional tendrá preferencia el/la primero/a que cumpla la primera de las siguientes condiciones:

- a. Los/Las trabajadores/as con hijos/as que requieran una especial atención médica y/o aquellos/as que tengan familiares dependientes a su cargo.
- b. El/La trabajador/a que tenga hijos/as en edad escolar y estos/as también disfruten en el mismo período sus vacaciones escolares.
- c. No haber disfrutado las vacaciones en este mismo mes durante el año anterior.
- d. Coincidencia con el cónyuge, si éste/a trabaja, del mismo periodo vacacional. Es indispensable la acreditación de este hecho ante el/la jefe/a de departamento.
- e. El/La trabajador/a de más antigüedad en la Empresa.

La Empresa y el/la trabajador/a, de común acuerdo, tendrán la facultad de poder dividir el periodo vacacional en un máximo de dos ciclos.

Cuando un/a trabajador/a, con anterioridad al disfrute o durante el disfrute de sus vacaciones se encuentre en situación de IT (incapacidad temporal), tendrá derecho a que se le asignen otras fechas para el disfrute de las mismas tras el alta, siempre que no hayan transcurrido más

de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. En los casos de coincidencia de las vacaciones con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores/as, el/la trabajador/a tendrá derecho a que se le asignen otras fechas, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

El/La trabajador/a deberá conocer el periodo de disfrute de sus vacaciones en un plazo de tiempo mínimo de 60 días naturales.

Art.- 15.- LICENCIAS Y PERMISOS

Las licencias y permisos regulados en este artículo se abonarán a razón de salario base más complemento fijo.

Los/Las trabajadores/as, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo por alguno de los motivos que a continuación se detallan:

- a. TRES DIAS LABORABLES, ampliables a SIETE, según circunstancias apreciadas por la Empresa, en los casos de fallecimiento de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso que el fallecimiento se produjera fuera de las Islas, la licencia será de CINCO días laborables ampliables a OCHO, según las circunstancias. Se entenderán como circunstancias apreciadas por la Empresa, aquellas que puedan retrasar las obligaciones administrativas relacionadas con el hecho causante: huelga de transporte público o de la administración pública, situaciones sanitarias que restrinjan la movilidad, o festividades locales del lugar donde se tengan que realizar los trámites.
- b. DOS DIAS en los casos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento de la isla de residencia, el plazo será de CUATRO DIAS.
- c. DIECIOCHO DIAS naturales en caso de matrimonio, preavisando con 30 días de antelación como mínimo.
- d. En caso de matrimonio de hijos/as o hermanos/as, o primera comunión de aquellos/as, el permiso será del día natural que coincida con la ceremonia.
- e. DOS DIAS LABORABLES por traslado de su domicilio habitual.
- f. El tiempo indispensable para realizar el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- g. El/La trabajador/a que realice estudios de titulación oficial, podrá disponer del permiso necesario para realizar los exámenes parciales y finales y, si para ello tuviera que desplazarse a la península, además del día del examen, dispondrá del tiempo necesario para el desplazamiento. Para disponer de dicho permiso deberá presentar el justificante de asistencia al examen.
- h. Licencias sin sueldo:

Podrán solicitar licencias sin sueldo y por una duración máxima de SEIS MESES, los/las trabajadores/as fijos de plantilla que habiendo superado el periodo de prueba lleven al servicio de la Empresa más de seis meses.

La Empresa resolverá las solicitudes favorablemente, salvo que la concesión de la licencia afecte gravemente a las necesidades organizativas o se encontrara disfrutando de esta licencia el 10% de la plantilla.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberá transcurrir como mínimo DOS AÑOS completos desde la fecha de terminación de la anterior.

- i. Las/los empleadas/os, por lactancia de un/a hijo/a menor de 9 meses, tendrán derecho por su voluntad, a solicitar la acumulación del permiso diario de lactancia, en un total de catorce días laborables consecutivos, tanto por parto único como múltiple. Este permiso, podrá disfrutarse hasta que el/la hijo/a cumpla 9 meses.
- j. Equiparación de las parejas de hecho (con la debida acreditación) en la totalidad de derechos reconocidos, en el Convenio Colectivo, a los matrimonios.
- k. La persona que voluntariamente quiera reducir su jornada habitual de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, podrá hacerlo siempre y cuando se den las siguientes circunstancias:

- 1. Personal fijo que, habiendo superado el periodo de prueba, lleve al servicio de la Empresa más de seis meses.
- 2. La reducción de jornada tendrá que ser de mutuo acuerdo entre el trabajador/a y la Empresa.
- 3. La reducción de jornada será como mínimo de una duración de doce meses.
- 4. Para tener derecho a una nueva reducción de jornada, deberá transcurrir como mínimo cinco años completos desde la fecha de finalización de la anterior.
- 5. El personal que podrá acogerse a la reducción de jornada no podrá exceder del 2% del personal fijo en plantilla de Cobega Embotellador Balears.
- 6. En el caso de que las solicitudes de reducción de jornada excedan del 2% citado en el apartado anterior, se convocará la comisión paritaria, prevaleciendo aquellos casos de necesidad manifiesta.

- l. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/alguna menor de doce años o una persona con discapacidad,





que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, de conformidad con lo establecido en el artículo 37, apartados 6 a 8 del Estatuto de los Trabajadores/as.

Art.- 16.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Todo el personal, con al menos 1 año de antigüedad en la Empresa, tendrá derecho a solicitar de la misma una excedencia de 4 meses como mínimo hasta 5 años como máximo. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, en las mismas condiciones que tenía en el momento de la concesión. Transcurrido dicho plazo, el/la trabajador/a excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo y nivel profesional a la suya.

La solicitud de excedencia deberá realizarse por escrito, sin derecho a percibir retribución alguna mientras dure. Mientras se halle en periodo de excedencia, la persona excedente no podrá realizar actividades que supongan concurrencia con la actividad de Cobega Embotellador, S.L.U., salvo permiso expreso de la Dirección de esta empresa.

La solicitud de reingreso deberá efectuarse por escrito y con un mes de antelación a la terminación de la misma. De no solicitarse el reingreso antes de la finalización de la excedencia, la persona trabajadora causará baja definitiva en la Empresa.

El tiempo que el/la trabajador/a permanezca en esta situación, no será computable ni para antigüedad ni cualquier otro efecto.

La persona excedente deberá cumplir el plazo solicitado, no incorporándose con anterioridad salvo acuerdo con la Empresa. Asimismo, la Empresa podrá denegar la reincorporación del excedente si durante el periodo de excedencia el/la trabajador/a ha contraído alguna enfermedad o lesión física que le impidan desarrollar las funciones de su antiguo puesto de trabajo. Así pues, es conveniente que el/la trabajador/a realice un reconocimiento médico antes de iniciar el periodo de excedencia solicitado, para que a su posterior reingreso se pueda discernir si la enfermedad, lesión, en caso de tenerlas, ha sido contraída en el periodo de excedencia.

Art.- 17.- EXCEDENCIA POR MATERNIDAD/PATERNIDAD

Los/Las trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El periodo en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el periodo de la excedencia, se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Sección 3ª

INGRESOS, ASCENSOS Y CESES

Art.- 18.- CONTRATACIÓN

La contratación del personal podrá efectuarse al amparo de las modalidades de contratación vigentes, incluida la de fijo/a discontinuo/a.

El personal fijo discontinuo es aquel que, figurando en el correspondiente escalafón, presta sus servicios en trabajos fijos discontinuos que no se repiten en fecha cierta, pero que se producen a lo largo de la temporada o campaña y cuya duración máxima está comprendida **entre el 1 de marzo y 30 de noviembre** de cada año.

Por necesidades de la producción, coincidencia de festivos, etc., la Dirección podrá alterar el inicio y la terminación de la campaña por un tiempo no superior a un mes, respetando, en todo caso, la duración máxima de la campaña **de nueve meses**. A estos efectos, la fecha de inicio y terminación se determinará cada año en el calendario laboral.

La incorporación de este personal se efectuará conforme se fuese necesitando en tiempo y en número, y su cese se producirá según fuesen disminuyendo las necesidades de mano de obra, respetando, en todo caso, el orden y procedimiento siguientes:

El orden de llamamiento del personal adscrito al escalafón del centro de trabajo se producirá entre las personas trabajadoras del Grupo Profesional que se necesite, a cuyo efecto se tendrá en cuenta la antigüedad del llamado y las exigencias técnicas del puesto a cubrir, y a la vista de las necesidades productivas del centro de trabajo, departamento o sección.

El orden de llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas o de campaña para incorporarse al trabajo durante el periodo ordinario de campaña, **se efectuará con 15 días hábiles de antelación a la fecha de incorporación**, mediante carta certificada con acuse de recibo o por cualquier otro medio documental del que quede constancia escrita y practicada en el domicilio del trabajador/a que conste en la Empresa. Si la persona trabajadora no se incorporase, salvo en aquellos casos descritos en el siguiente párrafo, perderá la condición de fija discontinua una vez transcurridos **15 días hábiles** desde que el llamamiento hubiera sido realizado en el domicilio señalado por el/la trabajador/a.

Si un/a trabajador/a no pudiese incorporarse por encontrarse en situación de enfermedad justificada, maternidad o lactancia, incapacidad temporal o prórroga de Incapacidad Temporal hasta su plazo máximo, tendrá derecho a hacerlo en la siguiente llamada que se produjese para el personal de su mismo grupo profesional y puesto de trabajo en función de su número de escalafón, una vez haya finalizado la causa impositiva y siempre que tal finalización haya sido puesta en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa.

En el caso de que se produzcan llamamientos fuera de campaña, los mismos deberán hacerse con, al menos, 8 días hábiles de antelación a la fecha de incorporación. La persona trabajadora puede rechazar incorporarse a la Empresa en dicho llamamiento, sin alterar por ello su puesto en el orden de llamada de futuras ocasiones.

En el caso de que el/la trabajador/a no comunique su intención de rechazar su incorporación y llegada la fecha de incorporación no se presente a su puesto de trabajo, se considerará que se trata de una baja voluntaria a todos los efectos.

La duración máxima del contrato fijo discontinuo será de 10 meses en cada año natural.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. “

Art.- 19.- CONTRATO DE RELEVO Y JUBILACIÓN PARCIAL

Referente a contratos de relevo y jubilación parcial, la misma se regulará según lo establecido en la legislación vigente.

Art.- 20.- INGRESOS

El ingreso de los/las trabajadores/as en la Empresa, se efectuará de acuerdo con lo previsto en las normas generales de contratación y colocación, siempre mediante contrato escrito. Las ofertas de empleo no contendrán referencia al sexo o al estado civil del/de la trabajador/a. Todas las contrataciones que tengan lugar en la Empresa, independientemente de su modalidad contractual, serán comunicadas al Comité de Empresa o Delegado/a de Personal de conformidad con la legislación vigente.

Se deja constancia de que el Plan de Igualdad vigente recoge una serie de medidas encaminadas a la promoción y fomento de la incorporación de mujeres en posiciones con infrarrepresentación del sexo femenino.

Art.- 21.- PERIODO DE PRUEBA

Se establece la duración del período de prueba conforme a lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores/as.

Durante el período de prueba, tanto la Empresa como el/la trabajador/a podrán proceder unilateralmente a la rescisión del contrato sin que sea exigible preaviso ni pedir indemnización por ninguna de las partes.

Art.- 22.- ASCENSOS Y FORMACIÓN PROFESIONAL

A) Tendrán carácter de ascenso abierto a todos/as los/las trabajadores/as de la Empresa hasta el grupo profesional B, inclusive

B) Todos/as los/las trabajadores/as tendrán libre acceso a los cursos de formación profesional que deberán impulsarse y favorecerse por la Empresa en colaboración con el Comité de Empresa según las previsiones de plazas y especialidades derivadas de las planificaciones respectivas de la Empresa. Se podrán organizar cursos apropiados a tales fines para que puedan hacer uso de los mismos todos/as los/las trabajadores/as que lo deseen. Los cursos de formación, cuando se celebren fuera de la jornada laboral, serán con carácter voluntario.

Con el objeto de mejorar la organización en el área comercial, las formaciones se planificarán con el tiempo suficiente para poder replanificar las rutas comerciales y contribuir a la mejor organización en materia operativa y conciliación de vida personal y profesional conforme a los horarios establecidos en el convenio colectivo.

C) El sistema de evaluación para los ascensos se regirán por el criterio de "Prueba de Carácter Objetivo" en las cuales se tendrán en cuenta la capacidad y aptitudes del/de la trabajador/a para el puesto objeto de valoración. La antigüedad y el ejercicio del puesto con anterioridad deberán tenerse en cuenta para esta valoración.

D) El Tribunal que valorará las pruebas de ascenso del personal estará integrado por los siguientes miembros:

- Dos representantes de la Empresa
- Dos representantes del Comité de Empresa
- El/La responsable de People & Culture que actuará como presidente/a del Tribunal.

E) El acceso a estas pruebas deberá ser solicitado por escrito por los interesados/as.

La Empresa deberá convocar las plazas disponibles con 15 días de antelación a la fecha que se celebrarán las pruebas y publicará simultáneamente en los tabloneros de anuncios e intranet las bases del concurso.

Art.- 23.- CESES

Los/Las trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos profesionales A y B- 1 mes
- Grupo profesional C- 15 días

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del/de la trabajador/a una cantidad equivalente al importe de su retribución total diaria por cada día de retraso en el aviso.

En el supuesto de cese o despido de un/a trabajador/a de la Empresa, ésta viene obligada, dentro de las 48 horas anteriores al previsto cese o despido, a facilitar al Comité de Empresa el documento que vaya a proponer al/a la cesante/a o despedido/a para liquidar la relación laboral.

Sección 4ª

GRUPOS PROFESIONALES

Art.- 24.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los/Las trabajadores/as afectados por el presente convenio se encuadrarán en alguno de los grupos profesionales regulados en el artículo 25, en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Ese encuadramiento se realizará sobre la base de la ponderación conjunta de los factores y elementos que a continuación se indican:

- a. Competencia, entendida como el conjunto de conocimientos técnicos y de gestión requeridos para desempeñar adecuadamente el trabajo encomendado; valorando la amplitud y profundidad de los conocimientos, la experiencia y/o habilidades necesarias, la amplitud de la gestión a desarrollar y la necesidad o no de lograr resultados a través de otras personas.
- b. Solución de problemas, entendida como la calidad y autonomía del pensamiento requerido por el puesto para identificar, definir y encontrar soluciones a los problemas que se le presentan; valorando el marco conceptual aportado por la organización para identificar, definir y encontrar soluciones pertinentes, por una parte, y por otra, la intensidad, esfuerzo y creatividad necesarios para hallar esas soluciones.
- c. Responsabilidad, entendida como la medida de la contribución de ese trabajo a los resultados de la organización; evaluando el nivel de autonomía para decidir y actuar, la magnitud económica sobre la que la función incide y el modo o manera de incidir en esa magnitud desde esa tarea.

Art.- 25.- GRUPOS PROFESIONALES

En función de los criterios anteriores, se establecen los siguientes grupos profesionales y los contenidos específicos que los definen:

Grupo A: La función primordial es la de mando que ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación sobre sectores de la Empresa partiendo de directrices amplias. Puede integrar, supervisar y coordinar personas y/o equipos directamente o a través de niveles intermedios.

Formación. - Estudios universitarios o equivalentes y/o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia

Grupo B: Funciones dirigidas a integrar, supervisar y coordinar un área de especialización, asesorando y solucionando los problemas que se le planteen con un notable grado de autonomía, pudiendo, en su caso, tener la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.



Formación. - Estudios universitarios o conocimientos adquiridos en el desempeño de su función complementada con una dilatada experiencia profesional.

Grupo C: Trabajos con contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana que exigen de iniciativa y razonamiento con supervisión directa por parte de superiores.

Formación. - Ciclo superior de Formación Profesional complementado con experiencia profesional, y/o conocimientos específicos desarrollados en la práctica.

En el siguiente cuadro se recoge el encuadramiento de los distintos puestos de trabajo existentes en los Grupos Profesionales establecidos en este artículo, con indicación de su retribución equivalente a tablas para los años 2022 y 2023:

Grupo/Nivel			Salario de Ingreso bruto año 2022	Salario de Ingreso bruto año 2023
A		• Non tariff		
B	1	• KAM OP Region • KAM AM Region • Gestor/a Distribuidor • Responsable de Equipo Comercial • Responsable Servicio Técnico Frío • Responsable Almacén • Responsable Ejecución Merchandising	38.584,99 €	40.128,39 €
	2	• Promotor/a • Técnico/a Comm. Support • Gestor/a Comunicación • Técnico/a de Formación Industrial Central • Técnico/a Master Data y Mejora de Procesos • Business Consultant IT • Inspector/a Reparto.	31.706,80 €	32.975,07 €
C	3	• Supervisor/a de Distribución • Supervisor/a Servicio Técnico Frío • Facilities • Responsable Turno Almacén • Gestor/a PDV • Tc. Transporte central • Planificador/a de Suministro Área • Planificador/a de la Producción Central	30.885,61 €	32.121,04 €
	3V	• Desarrollador/a Mercado	25.069,38 € + variable	26.072,16 € + variable
	4	• Op. Conducción Carretilla • Controlador/a Transporte SGT • Administrativo/a Logística • Controlador/a de Almacén (SGA) • Administrativo/a-Recepcionista	26.924,61 €	28.001,60 €
	4V	• Vendedor/a	21.688,57 € + variable	22.556,11 € + variable

- Complemento de puesto para B2 Promotores/as: 2.520,13 euros brutos año para 2022 y 2.620,94 euros brutos año para 2023. Éste complemento permanecerá para las futuras posiciones de Promotor/a.

- Complemento de puesto para B2 Inspector/a de Reparto: 2.520,13 euros brutos año para 2022 y 2.620,94 euros brutos año para 2023.

Sección 5ª

Art.- 26.- TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA

1. A petición de la Empresa, el/la trabajador/a deberá realizar trabajos de grupo o nivel superior en los siguientes supuestos:

a) Por ausencias temporales de trabajadores/as, originadas por accidentes, enfermedad, licencias, vacaciones, excedencias y situaciones semejantes.

El desempeño de las funciones correspondientes a grupo o nivel superior se realizará de forma rotativa entre los posibles trabajadores/as afectados/as, siempre que para el citado puesto a cubrir no se requieran unos conocimientos de aprendizaje especial.

b) Como consecuencia del desdoblamiento de puestos de trabajo durante la época de mayor actividad.

En este supuesto, la asignación de funciones de grupo o nivel superior no podrá tener una duración superior a seis meses dentro de cada anualidad. Si se superase dicho período, ocupando un puesto de grupo o nivel superior varios trabajadores/as de grupos inferiores, se entenderá que existe una vacante en la plantilla, y la Dirección de la Empresa convocará las oportunas pruebas para cubrirla.

2. El personal afectado tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a los trabajos que realmente desempeñe.

3. Por necesidades transitorias e imprevistas, o por inexistencia de puestos de trabajo, la Empresa podrá destinar a un trabajador/a a realizar funciones correspondientes a un grupo o nivel inferior, durante el período estricto que subsistan las expresadas circunstancias, y conservando siempre el salario y demás emolumentos correspondientes a grupo y nivel. Ello se realizará de forma rotativa entre los/las posibles trabajadores/as afectados, siempre que no hubiese conformidad para llevarlos a cabo por parte de cualquiera de dichos trabajadores/as. Fuera de los casos anteriores, intervendrán la Representación de las Personas Trabajadoras junto con la Dirección.

Art.- 27.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

Se estará a lo que establece el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores/as.-

CAPÍTULO III CONDICIONES RETRIBUTIVAS

Art.- 28.- SALARIO CONVENIO

Se aplicarán los siguientes incrementos salariales sobre todos los conceptos, excepto para aquellos en los que en se establezca un importe fijo para toda la vigencia del Convenio:

- a. Año 2022: 3,5% con efectos del 1 de enero 2022.
- b. Año 2023: 4% con efectos del 1 de enero 2023.

Art.- 29.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las personas trabajadoras percibirán las siguientes gratificaciones extraordinarias, en su cuantía proporcional para el caso de que no hayan prestado servicios durante todo el año:

Paga de Beneficios: Consiste en una mensualidad de salario base más antigüedad, presencia y productividad y plus extrasalarial, en su caso (a la suma de estos conceptos se le aplica un 8,6261%) y se abonará el 30 de marzo.

Paga de Junio: De igual importe que la anterior y se abonará el 30 de junio.

Paga de Navidad: De igual importe que las anteriores y se abonará el 15 de diciembre o siguiente día hábil.

Bolsa de Vacaciones: Su importe es de 24 días de salario base más antigüedad. Desde el 1 de enero de 2023, su importe será de 27 días de salario base más antigüedad. Se abonará antes del inicio de las vacaciones. El personal que no haya prestado servicios todo el año percibirá la

Bolsa en proporción al tiempo trabajado.

Art.- 30.- ANTIGÜEDAD

Se establecen los siguientes incrementos sobre el salario base de calificación en función del tiempo de servicio como trabajador/a:

- A los 2 años de permanencia en la empresa...5%
- A los 4 años de permanencia en la empresa...10%
- A los 7 años de permanencia en la empresa...16%
- A los 10 años de permanencia en la empresa...22%
- A los 13 años de permanencia en la empresa...28%
- A los 16 años de permanencia en la empresa...34%
- A los 19 años de permanencia en la empresa...40%
- A los 22 años de permanencia en la empresa...46%
- A los 25 años de permanencia en la empresa...52%
- A los 28 años de permanencia en la empresa...60%

Para el cómputo de este complemento salarial se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la empresa, considerándose como efectivamente trabajado todos los días o meses en que se haya percibido remuneración, bien sea por servicios prestados o vacaciones, licencias retribuidas, bajas por enfermedad o accidente, así como en casos de permiso por nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante embarazo, baja laboral en que pueda encontrarse una persona trabajadora en caso de menstruación incapacitante secundaria e interrupción del embarazo que requiera asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y provoque que dicha persona esté impedida para el trabajo.

Asimismo, se computará el tiempo de excedencia forzosa por cargo político o sindical. Se computará a los efectos de la antigüedad, el tiempo trabajado en período de prueba y bajo cualquier modalidad contractual a tiempo cierto, siempre que se adquiera con posterioridad la fijeza de plantilla.

Los aumentos periódicos comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes en que se cumplan cada uno de los períodos computables.

CAPÍTULO IV

ACCIÓN SOCIAL Y SEGURIDAD E HIGIENE

Sección 1ª

ENFERMEDAD COMÚN Y ACCIDENTE DE TRABAJO

Art.- 31.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS EN SITUACIONES DE I.T. Y ACCIDENTE

En tanto le sean reconocidas prestaciones por la Seguridad Social, la Empresa garantizará, a los/as trabajadores/as que se encuentren en situación de incapacidad temporal por enfermedad común, accidente no laboral y accidente laboral, el 100% de su salario real desde el primer día.

Art.- 32.- INVALIDEZ PERMANENTE

Cuando se produzca una invalidez permanente para toda profesión u oficio (Incapacidad permanente absoluta), la empresa hará efectivo al/a la trabajador/a afectado el importe de un mes de salario base más antigüedad.

En caso de incapacidad permanente (incapacidad permanente total) para su trabajo habitual, la indemnización será de un mes de salario base más antigüedad, en caso de rescisión de contrato

Sección 2ª

ACCIÓN SOCIAL Y SEGURIDAD Y SALUD

Art.- 33.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Se desarrollarán de acuerdo a lo que establezca en cada momento la Ley de prevención de riesgos laborales.

Asimismo, las partes firmantes reflejan su compromiso de trabajar en la promoción de la incorporación de la perspectiva de género en la integración efectiva de la prevención de riesgos laborales en las empresas, de acuerdo con lo que se establece en el Plan de Igualdad.

Art.- 34.- PRENDAS DE VESTUARIO.

La Empresa entregará las mismas prendas que en años anteriores y de acuerdo con el sistema establecido. Asimismo hará entrega de un par de calzado a todo el personal fijo de plantilla y eventual cuyo puesto de trabajo lo requiera y pasará a formar parte del uniforme y, por tanto, de uso obligatorio, siendo obligada la entrega de la prenda usada para tener derecho a que se le entregue la nueva. La sustitución por pérdida será deducida de la retribución.

Las prendas de verano se entregarán la segunda quincena de abril, y las de invierno en la segunda quincena de octubre. Las prendas serán las adecuadas a cada trabajador/a en cuanto a tallaje.

Art.- 35.- DIETAS

Se entiende por Dieta la compensación económica que la Empresa pagará a sus trabajadores/as cuando estos/as tengan que desplazarse fuera de su domicilio y lugar de trabajo, teniendo que pernoctar fuera de aquel.

La compensación económica será suficiente para pagar la pensión completa.

Los/Las trabajadores/as que realicen tal desplazamiento lo harán con gastos justificados.

Se compensará con la cantidad de **13,97** euros brutos en 2022 y **14,53** euros brutos en 2023 a aquellos/as trabajadores/as que realicen la comida fuera de su domicilio, justificándola a través de su responsable y teniendo en cuenta que tendrán derecho a esta compensación aquellos/as trabajadores/as de comercial que terminen su trabajo después de las 14:30 horas o de las 22:00 horas, sobrepasándose en ambos casos en una hora como mínimo, y en aquellos casos que por las circunstancias de su trabajo tengan que hacer la comida fuera de su domicilio.

Art.- 36.- MULTAS

Las multas por aparcamiento indebido se abonarán de la siguiente forma:

- 1ª a 5ª multa: 90% a cargo de la Empresa y 10% a cargo del/de la trabajador/a
- 6ª multa: 50% a cargo de la Empresa y 50% a cargo del/de la trabajador/a
- 7ª y siguientes multas: 100% a cargo del/de la trabajador/a

Esta forma de pago será efectiva durante el periodo de bonificación de la multa. Si en este periodo, el/la trabajador/a habiendo tenido notificación en tiempo y forma de dicha multa por parte de la Empresa, no la abona en plazo, será el/la trabajador/a el/la que deberá abonar el 100 por 100 de la multa con el recargo correspondiente.

A estos efectos, no se considerará de aplicación el pago parcial por parte de la Empresa en las multas cuya causa sea el estacionamiento en:

- Vado permanente.
- Sobre aceras.
- Reservado a personas con discapacidad.

Por tanto, en estos casos el/la trabajador/a correrá con el 100% del importe de la multa.

El cómputo del número de multas será anual, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año, pasando a ser cero, cada 1 de enero siguiente.

Art.- 37.- PÉRDIDA CARNET DE CONDUCIR

En el caso de que, como consecuencia de accidente o infracción de circulación o tráfico, prestando trabajo para la Empresa, se produjera la retirada del Permiso de conducir por un periodo máximo de seis meses a un/a trabajador/a cuyo cometido esté condicionado por dicho permiso, se estará a lo siguiente:

1.- La Empresa le/la empleará en otras tareas laborables y si es posible, en actividad similar a la desempeñada.

2.- Percibirá el salario base, antigüedad si la tuviere, y plus de productividad de su grupo y nivel profesional y, en cuanto a incentivos, prima a la venta, etc., serán los del puesto que sea acoplado, si existieran, y todo ello durante un plazo máximo de SEIS meses.

Art.- 38.- PREMIO JUBILACIÓN

Mientras se mantenga la regulación de la prestación de jubilación vigente a la fecha de firma del presente Convenio, la Empresa concederá al



personal fijo y fijo discontinuo que se jubile una ayuda extrasalarial única bruta y en el momento de jubilarse según las siguientes tablas:

	2022	2023
EDAD	IMPORTE	IMPORTE
62 años	2.018,25 €	2.098,98 €
63 años	905,63 €	941,85 €
64 años	672,75 €	699,66 €
65 años	331,20 €	344,45 €
66 años	258,75 €	269,10 €
67 años	196,65 €	204,52 €

Por acuerdo entre la Empresa y el/la trabajador/a la jubilación podrá producirse con mejora de lo pactado.

Lo anteriormente expuesto no afectará y, por tanto, no será de aplicación a las posibles jubilaciones parciales que puedan producirse.

Art.- 39.- AYUDAS FAMILIARES

Quedan establecidas de la siguiente manera para el año 2022:

A. Nupcialidad: Consiste en una ayuda de **258,75** euros brutos para 2022 y **269,10** euros brutos para 2023, que se abonarán al contraer matrimonio el/la trabajador/a/ cualquiera que sea su modalidad contractual y haya cumplido al menos un año de antigüedad en la Empresa, en la fecha de la celebración.

B. Orfandad: consiste en un subsidio mensual por importe de **258,75** euros brutos para 2022 y **269,10** euros brutos para 2023, por cada hijo/a legítimo/a, legitimado/a, adoptado/a o natural reconocido/a hasta que cumpla 18 años de edad, cualquiera que sea la modalidad contractual del/de la trabajador/a y lleve un año de antigüedad en la Empresa y estuviera de alta en el mismo momento de su fallecimiento. Este subsidio se percibirá hasta tanto el/la cónyuge del trabajador/a fallecido/a contraiga nuevo matrimonio.

C. Ayuda escolar: La empresa abonará a los trabajadores/as fijos/as una ayuda de **284,63** euros brutos para 2022 y **296,01** euros brutos para 2023, por curso escolar e hijo/a (proporcional al tiempo trabajado el año anterior en el caso del personal fijo discontinuo) que realice sus estudios a partir de los 3 años. Para su percepción deberá cumplir la edad de 3 años dentro del año en curso. Esta ayuda se percibirá todos los años hasta la edad de 19 de los/las hijos/as.

El importe de la ayuda escolar por guardería de 0 a 3 años queda establecido en **284,63** euros brutos para 2022 y **296,01** euros brutos para 2023.

Al comienzo del curso escolar, el/la trabajador/a que tenga derecho a dicha “ayuda”, deberá cumplimentar la correspondiente solicitud acompañada de la certificación escolar o documento análogo, expedido por el centro donde curse los estudios.

Se entiende por curso escolar, el periodo temporal lectivo.

El plazo de presentación de dichas solicitudes será del 1 de septiembre hasta el 31 de diciembre.

D) Beca Universitaria: La Empresa abonará a todos/as los/as trabajadores/as con al menos un año de antigüedad que cursen estudios universitarios o bien sus hijos/as, una ayuda de **517,50** euros brutos anuales para 2022 y **538,20** euros brutos anuales para 2023.

Al comienzo del curso universitario, el/la trabajador/a que quiera percibir dicha ayuda deberá cumplimentar la correspondiente solicitud acompañada de la certificación universitaria expedida por el centro donde curse sus estudios.

E) Ayuda Especial:

1.- La ayuda establecida en el apartado “C” se complementará con el pago anual de **1.190,25** euros brutos adicionales para 2022 y de **1.237,86** euros brutos adicionales para 2023, para aquellos casos de trabajadores/as que por las condiciones especiales de sus hijos/as, éstos/as deban acudir a Centros Especializados o precisen de atención permanente.

2.- Se considerarán personas discapacitadas a los efectos de esta ayuda los/las hijos/as que se hallen reconocidos como beneficiarios/as de cualquiera de las prestaciones de discapacidad del Servicio de Asistencia a personas discapacitadas u organismo equivalente, y no trabajen por cuenta propia o ajena.

3.- Para tener derecho a esta ayuda, deberá cursarse solicitud por escrito a través del formulario previsto al efecto y adjuntando la





documentación siguiente:

- a) Certificado/Dictamen expedido por el médico que atiende al/a la hijo/a o recibo acreditativo de contribuir al mantenimiento del Centro.

F) Seguro de Vida:

1.- La Empresa tiene contratada una póliza de seguro de vida de un capital único, para todo el personal de la Empresa, que cubrirá las siguientes contingencias:

- a. Fallecimiento por cualquier causa.
- b. Incapacidad permanente absoluta.
- c. Accidente
- d. Accidente de circulación

2.- No quedan cubiertos aquellos/as trabajadores/as que se hallen en situación de excedencia voluntaria, pero sí en caso de excedencia forzosa o por cuidado de hijos/as.

La cuantía del Seguro de Vida que la empresa tiene concertado a favor de sus trabajadores/as es de **32.000,00** euros brutos.

G) Premio Vinculación Empresa: Al cumplir los 5,10,15,20,25,30,35 y sucesivos años y sucesivos quinquenios de antigüedad como fijos, se otorgarán los premios de **310,50, 414,00, 569,25, 672,75, 828,00, 941,85, 1.086,75** euros brutos, respectivamente, y así de forma sucesiva sin tiempo limitado. Dicho premio será abonado dentro del mes de diciembre. Estas cantidades corresponden al año 2022. Para el año 2023, las cantidades son respectivamente: **322,92, 430,56, 592,02, 699,06, 861,12, 979,52, 1.130,22** euros brutos

H) Cobega Embotellador,S.L.U. tiene concertado un seguro que afecta a todo el personal de la Empresa que maneje dinero de la misma. Dicho seguro cubre en su totalidad todo tipo de atraco o robo a que se vean sometidos cualquiera de sus trabajadores/as, por lo que la persona afectada deberá efectuar inmediatamente la correspondiente denuncia ante la Jefatura de Policía, aportando el máximo de datos posibles y entregando a la Empresa el justificante de la denuncia, para que la pueda enviar a la entidad aseguradora que, en definitiva, determinará la cobertura del hecho acaecido.

I) Anticipos para la adquisición/reforma de vivienda y Anticipos personales:

Se crea un fondo para anticipos por adquisición/reforma de vivienda y anticipos personales de 100.000,00 euros para todos los/las trabajadores/as fijos y fijos discontinuos de plantilla con al menos un año de antigüedad en la Empresa.

Los importes máximos para solicitar y plazos de devolución por trabajador/a son:

	IMPORTE MÁXIMO ANTICIPO	PLAZO DEVOLUCIÓN ANTICIPO
ADQUISICIÓN/REFORMA VIVIENDA	7.500,00 €	3 años con 3 meses de carencia
PERSONAL	3.500,00 €	2 años con 3 meses de carencia

Los anticipos no tienen ningún tipo de interés.

1.- En el caso de que un/a trabajador/a al que se le hubiese concedido un anticipo causara baja en la Empresa, al practicarle la liquidación se le retendrá la cantidad necesaria para cubrir el importe del anticipo (vivienda o personal). Si la cantidad no fuese suficiente, el/la interesado/a deberá suscribir un contrato comprometiéndose a devolver el importe pendiente, en las condiciones que se establezcan.

2.- Requisitos imprescindibles para la concesión de anticipos vivienda:

- a. Compromiso por parte del/de la beneficiario/a de comprar, reformar o amortizar una vivienda, previa justificación y presentación de los documentos que acrediten la inversión del anticipo.
- b. El/La destinatario/a de la vivienda será el propio beneficiario/a.
- c. No se concederá ningún anticipo al/ a la trabajador/a que tenga saldo pendiente por cualquier concepto con la Empresa.
- d. El/La beneficiario/a deberá ser fijo continuo o fijo discontinuo y tener como mínimo un año de antigüedad en la Empresa.
- e. Criterios de referencia para la valoración en la concesión del anticipo.

- 1. Que no sea propietario/a de una vivienda habitable.
- 2. El número de hijos/as que tiene.
- 3. Que tenga a su cargo personas con discapacidad.
- 4. Ingresos anuales totales del beneficiario/a.



5. Trabajo del cónyugee hijos/as.
6. Precio del alquiler de la vivienda actual.
7. Se valorarán todos los datos que, a juicio del interesado/a, sean importantes para que se considere su petición.
8. A juicio de ambas partes se analizará cualquier otra contingencia.

CAPÍTULO V

DISCIPLINA LABORAL

Art.- 40.- POTESTAD DISCIPLINARIA

La potestad disciplinaria corresponde a la Dirección de la Empresa, la cual hará uso de la misma con sujeción a lo que disponga la legislación vigente

Art.- 41.- CLASES DE FALTAS

Las faltas cometidas por los/las trabajadores/as al servicio de esta empresa se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Graduación de las faltas:

1.- Se considerarán faltas leves, en general, aquellas que constituyan un incumplimiento negligente de las obligaciones que correspondan al/a trabajador/a cuando no concurra una especial trascendencia, no causen perjuicios a la empresa, ni concurra reincidencia, y concretamente las siguientes:

- a. La primera falta de puntualidad injustificada que supere los 5 minutos, o la segunda en un período de 15 días, cualquiera que sea la duración del retraso.
- b. Las discusiones violentas con los/las compañeros/as de trabajo.
- c. La falta de aseo y limpieza.
- d. El no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo.
- e. Cualquiera otra de análoga naturaleza.

2. Se considerarán como faltas graves, en general el incumplimiento de las obligaciones que correspondan a la trabajador/a cuando tengan trascendencia, causen perjuicios a la Empresa, cuando concurra reincidencia en falta leve dentro del término del año o cuando sin concurrir exista una intencionalidad; y concretamente:

- a. A partir de la tercera falta de puntualidad en un período de 30 días.
- b. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a superiores/as, compañeros/as y subordinados/as.
- c. Simular la presencia de otro/a trabajador/a, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
- d. El abandono del trabajo sin causa justificada
- e. La simulación de enfermedad o accidente, o pedir permiso alegando causas no existentes.
- f. La inobservancia de las medidas de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- g. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio a la empresa.
- h. Cualesquiera otras de características análogas.

3. Se considerarán faltas muy graves, en general, la reincidencia en falta grave los incumplimientos de las obligaciones que corresponden al/a trabajador/a cuando concurra mala fe, engaño, tengan una especial trascendencia o causen perjuicios graves a la empresa; y concretamente:

- a. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- b. El hurto o robo, tanto a la Empresa como a los/las compañeros/as de trabajo, o a cualquier persona dentro de los locales de la Empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.
- c. Los malos tratos de palabra y obra, o la falta grave de respeto y consideración a los/las jefes/as, a los/las compañeros/as y subordinados/as, o sus familiares.
- d. La violación de secretos de la empresa.
- e. La embriaguez habitual durante el trabajo.
- f. Cualesquiera otras de características análogas.
- g. El acoso sexual y/o por razón de sexo.
- h. La reventa de los productos adquiridos en la Empresa por el personal de Cobega.



Art.- 42.- SANCIONES

1.-) Las sanciones que pueden imponerse en cada caso, según la falta, serán las siguientes:

- a. Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión de un día de empleo y sueldo.
- b. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de dos a treinta días
- c. Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de treinta a sesenta días, o despido.

2.-) De acuerdo con el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores/as las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VI
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS

Art.- 43.- DERECHOS BÁSICOS

La Empresa respetará el derecho de todos/as los/las trabajadores/as a sindicarse o asociarse libremente, siempre que se encuentren legalizados los sindicatos, así como respetará el derecho de los/las trabajadores/as a afiliarse a un sindicato o asociación legal, podrán celebrar reuniones, recaudar cuotas, distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad de la Empresa.

No se podrá sujetar el empleo de un/a trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un/a trabajador/a o perjudicarle en cualquier forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Art.- 44.- FUNCIONES DEL COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADO/A DE PERSONAL

1) Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconocen a los comités de empresa o delegados/as de personal, las siguientes funciones:

1.1) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

1.1.1.) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la Empresa.

1.1.2.) Anualmente, conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

1.1.3) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de la plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de la instalaciones empresariales, y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

1.1.4.) En función de la materia de que se trata:

1.1.4.a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

1.1.4.b) Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.1.4.c.) La Empresa facilitará al Comité de el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, a la autoridad laboral competente.

1.1.4.e.) Sobre sanciones impuesta por faltas graves y muy graves que conlleven suspensión de empleo y sueldo, y en especial en supuestos de despido.

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

1.2) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1.2.1) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones, o usos de empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.



1.2.2) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

1.3) Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa, en beneficio de los/las trabajadores/as o de sus familiares.

1.4) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa, de acuerdo con lo pactado en el presente convenio.

1.5) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales, en todo lo relativo al ámbito de su competencia

1.6) Los miembros del Comité de Empresa y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1.1.1) y 1.1.2) de este articulado, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

Art.- 45.- GARANTÍAS SINDICALES

Ningún miembro del Comité de Empresa o delegado/a de personal podrá ser despedido/a o sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del/de la trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción, por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado/a, el Comité de Empresa o restantes delegados/as de personal y el delegado/a del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Tendrán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los/las demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de 20 h.

Art.- 46.- ACUMULACIÓN DE HORAS

Las horas que el Comité de Empresa y delegados/as de personal tienen para el ejercicio de sus funciones representativas podrán ser acumuladas semestralmente en uno o varios de sus miembros. A tales efectos, se crea una bolsa de horas sindicales, con el total de las mismas, que será administrada por cada sección sindical, comunicando con un mes de antelación la distribución para cada trimestre".

En el caso de que coincidan en una misma persona la condición de delegado/a sindical, con la de delegado/a de personal o miembro del comité, se sumarán las horas sindicales correspondientes a cada cargo.

Art.- 47.- DERECHO DE REUNIÓN Y ASAMBLEA

Se estará a lo que marquen las disposiciones legales vigentes. No obstante, lo anterior, los/las trabajadores/as que asistan a las asambleas y se hallen en horas de "trabajo efectivo", se comprometen a completar su jornada laboral, una vez finalizada dicha asamblea.

Art.- 48.- SOMETIMIENTO AL TRIBUNAL LABORAL DE BALEARES

Las partes firmantes en representación de los/las trabajadores/as y de la Empresa comprendidos en el ámbito personal del presente Convenio una vez no resueltas sus discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria.

ACUERDAN

Someterse, expresamente, a los procedimientos de conciliación y arbitraje del Tribunal de Arbitraje y Mediación de Les Illes Balears (TAMIB), para la resolución de los conflictos laborales de índole individual, colectivo o plural, que puedan suscitarse y específicamente, las discrepancias surgidas durante los períodos de consulta, en los casos y plazos previstos en el artículo 41 (Modificaciones), artículo 47 (Suspensión del C.T.) y artículo 51 (Resolución del C.T.), del Estatuto de los Trabajadores/as.

En caso de necesidad de inaplicación de las condiciones establecidas en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores/as. Finalizado el período de consultas sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria prevista en el artículo 9º del presente Convenio. La Comisión Paritaria deberá pronunciarse en un plazo máximo de 7 días



a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, el asunto será sometido al arbitraje vinculante del TAMIB.

CAPÍTULO VII

IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

1. No existirá discriminación alguna salarial, de promoción, de contratación, formación, medidas de conciliación existentes en el actual Convenio Colectivo y/o en la legislación vigente, o por cualquier otro motivo contemplado por la ley que fomente la no discriminación entre mujeres y hombres.

2. Cobega Embotellador Balears dispone de un Plan de Igualdad firmado en fecha 17 de diciembre de 2020, así como de una comisión permanente de igualdad al efecto de velar por su cumplimiento, realizar el seguimiento de las acciones pactadas, así como proponer nuevas medidas que fomenten la igualdad en su espectro más amplio.

3. De acuerdo con lo previsto en el citado Plan, se llevará a cabo una formación en materia de igualdad al personal de la empresa.

DISPOSICIONES FINAL PRIMERA

El presente convenio colectivo deroga expresa y completamente el anterior de fecha 15 de julio de 2019.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En el supuesto de que se produjeran cambios organizativos sustanciales en la sala de ventas, previamente, la Empresa y la RLT iniciarán las negociaciones correspondientes para ajustar el sistema de incentivos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Para el caso de que el salario fijo actual de la persona trabajadora fuera superior al previsto para el nuevo grupo profesional, la persona trabajadora tendrá las condiciones salariales fijas de origen y los conceptos inherentes a la persona de origen adaptadas a la estructura retributiva del puesto de destino, integrando la cantidad superior en un complemento personal no compensable ni absorbible y además será revalorizable, rigiéndose para el resto de cuestiones por las condiciones de grupo profesional de destino.

ANEXO I

Concepto	2022	2023
Plus Vestuario con uniforme	2,08€	2,50
Plus Vestuario sin uniforme	0,90€	1,39
Plus Distancia	1,49€	2,00

Los importes del anexo I son brutos y por día efectivo de trabajo.

ANEXO II

Horas extraordinarias (corresponde a grupos B y C)

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

Los importes del anexo II son brutos.

**ANEXO III****VALOR COMISIONES AÑO 2022 y 2023 (valores brutos y en euros)**

	Valor	Valor
Descripción	2022	2023
2 LITROS 8 BOT.	0,13994	0,14554
BONAQ.PET5L(4)	0,14110	0,14674
BONAQUA	0,07054	0,07337
BONAQUA1,5(12B)	0,06939	0,07217
CAJAS CC Y SODA	0,09831	0,10224
CAJAS RESTO	0,09831	0,10224
CC PRE-MIX	0,09831	0,10224
CC-PM 18	0,47650	0,49556
DOS LITROS	0,15382	0,15997
LATA 150	0,05551	0,05773
LATA 250	0,07980	0,08299
LATA 500	0,11335	0,11788
LATAS	0,09599	0,09983
LITRO	0,08443	0,08780
LITRO Y MEDIO	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
RESTO PM 18	0,62569	0,65071
RESTO PRE-MIX	0,12607	0,13111
SIN RETORNO	0,08443	0,08780

ANEXO IV**VALOR ECONÓMICO POR VARIABLES/OBJETIVOS***1. Variable para grupo y nivel C3v y C4v (cantidades brutas):*

	2022	2023
C3v variable anual si se alcanza el 100% del objetivo	16.061,85€	16.704,33€
C4v variable anual si se alcanza el 100% del objetivo	14.503,70€	15.083,85€

GRUPO Y NIVEL C3v y C4v

Tabla porcentaje de cobertura y valor económico/retributivo del objetivo.

% 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%



% COBERTURA	% RETRIBUC.		% COBERTURA	% RETRIBUC.
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%

