

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 23 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se procede a la publicación del Convenio colectivo de la empresa Refrescos Envasados del Sur, S.L.U.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Refrescos Envasados del Sur, S.L.U., suscrito por las partes legitimadas, en fecha 31 de julio de 2023, y registrado en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, en fecha 22 de febrero de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

R E S U E L V O

Único. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 23 de febrero de 2024.- El Director General, Luis Roda Oliveira.

Í N D I C E

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1. Partes Contratantes
- Artículo 2. Ámbito Funcional y Territorial
- Artículo 3. Ámbito Temporal o Vigencia
- Artículo 4. Ámbito Personal
- Artículo 5. Condiciones más beneficiosas
- Artículo 6. Concurrencia con disposiciones legales de rango superior
- Artículo 7. Organización del trabajo
- Artículo 8. Comisión Paritaria

CAPÍTULO II. CONTRATACIÓN Y PERSONAL

- Artículo 9. Contratación y clasificación del personal
- Artículo 10. Período de prueba
- Artículo 11. Dimisión o baja voluntaria
- Artículo 12. Ascensos y vacantes
- Artículo 13. Plantillas

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Artículo 14. Clasificación Profesional
- Artículo 15. Definición de grupos profesionales
- Artículo 16. Trabajos de inferior grupo profesional
- Artículo 17. Trabajos de superior grupo profesional

CAPÍTULO IV. TIEMPO DE TRABAJO

- Artículo 18. Jornada
- Artículo 19. Trabajo en fin de semana
- Artículo 20. Vacaciones
- Artículo 21. Licencias y permisos
- Artículo 22. Justificantes y documentación acreditativa

00297785

CAPÍTULO V. RETRIBUCIONES

Artículo 23. Retribuciones

CAPÍTULO VI. CONCEPTOS SALARIALES

Artículo 24. Salario de nivel

Artículo 25. Pagas Extraordinarias

Artículo 26. Plus de Antigüedad

Artículo 27. Plus de Nocturnidad

Artículo 28. Plus Festivo

Artículo 29. Bolsa de Vacaciones

Artículo 30. Complemento Personal

Artículo 31. Horas extraordinarias

CAPÍTULO VII. CONCEPTOS EXTRASALARIALES O RESARCITORIOS

Artículo 32. Gastos de manutención

Artículo 33. Gastos de alojamiento

Artículo 34. Gastos de locomoción

Artículo 35. Obligaciones fiscales y de seguridad social

CAPÍTULO VIII. AYUDAS, INDEMNIZACIONES Y OTRAS PERCEPCIONES NO SALARIALES

Artículo 36. Póliza de seguros de vida y accidente

Artículo 37. Otras percepciones no salariales

Artículo 38. Indemnizaciones complementarias en Incapacidad Temporal

Artículo 39. Cajas para el consumo familiar

Artículo 40. Premio por años de servicio

Artículo 41. Vestuario y calzado laboral

CAPÍTULO IX. MARCO DE CONVIVENCIA

Artículo 42. Faltas y sanciones

Artículo 43. Reserva y adaptación del puesto de Trabajo

Artículo 44. Movilidad Geográfica

Artículo 45. Multas de Tráfico

CAPÍTULO X. OTRAS DISPOSICIONES-SALUD LABORAL

Artículo 46. Obligaciones de la empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 47. Obligaciones del personal en materia de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 48. Revisión Médica Anual

Artículo 49. Formación Profesional

Artículo 50. Recursos Humanos

CAPÍTULO XI. REPRESENTANTES DEL PERSONAL

Artículo 51. Comité Intercentros

Artículo 52. Derechos Sindicales

Artículo 53. Acumulación Horas Sindicales

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera. Garantía de mínimos

Disposición Transitoria Segunda. Percepción universal de salario mensual

Disposición Transitoria Tercera. Ordenación de conceptos remuneratorios

Disposición Transitoria Cuarta. Clasificación profesional

Disposición Transitoria Quinta. Plan de Igualdad

Disposición Transitoria Sexta. Incremento anual pactado

Disposición Transitoria Séptima. Conceptos retribuidos durante el período vacacional

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera. Jubilación obligatoria

Disposición Adicional Segunda. Servicio militar obligatorio o prestación social sustitutoria

Disposición Adicional Tercera. Permiso por nacimiento

ANEXO I. RETRIBUCIONES ANUALES**ANEXO II. TABLA DE ANTIGÜEDAD****ANEXO III. RECARGO NOCTURNIDAD/HORA ORDINARIA****ANEXO IV. BOLSA DE VACACIONES****ANEXO V. HORAS EXTRAORDINARIAS****ANEXO VI. INDEMNIZACIONES POR CESE PERSONAL TEMPORERO****CAPÍTULO I****Disposiciones generales****Artículo 1. Partes contratantes.**

El presente convenio colectivo de empresa ha sido establecido de común acuerdo entre la representación de la Dirección de Refrescos Envasados del Sur, S.L.U. (en lo sucesivo RENDELSUR) y la representación de la plantilla de los centros de Cádiz (excepto Algeciras), Córdoba, Huelva y Sevilla, constituidos en Comité Intercentros.

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial.

El presente convenio colectivo de trabajo de la empresa RENDELSUR, dedicada a la fabricación y distribución de bebidas refrescantes, regirá para todos los centros de trabajo de las provincias antes reseñadas, teniendo carácter preferente y excluyente respecto de cualquier otro Convenio Colectivo de ámbito local, provincial, autonómico o nacional que pueda celebrarse, salvo pacto en contrario y con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores o leyes aplicables.

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo de empresa, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter legal, así como a lo previsto en el Acuerdo Marco para las Industrias de Bebidas Refrescantes.

Artículo 3. Ámbito temporal o vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero 2022, con independencia de la fecha de registro y publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA) y estará vigente hasta el día 31 de diciembre de 2024.

Llegada a término la vigencia del convenio, este quedará denunciado automáticamente sin necesidad de denuncia expresa de las partes. Cualquiera de las partes firmantes podrá, a efectos informativos, hacer constar desde ese momento, la finalización a través de los cauces legales.

A la finalización de la vigencia de este convenio, se mantendrá en vigor el contenido normativo del mismo hasta tanto no sea sustituido por un nuevo convenio.

Artículo 4. Ámbito personal.

El presente convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras de la Empresa que prestan sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo sites en las provincias de Cádiz (excepto Algeciras), Córdoba, Huelva y Sevilla, cualquiera que sea el tipo de contrato que les una con RENDELSUR.

00297785

Quedan excluidas las personas que ocupen las gerencias de área, como responsables de las delegaciones comerciales de Sevilla, Córdoba, Huelva y Jerez de la Frontera, así como las personas ligadas a la Empresa por alguna de las relaciones laborales de carácter especial a que hace referencia el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores. Se considerarán, además, las salvedades específicas contenidas en determinados artículos referidas al personal indicado en los mismos.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas de aquellas personas trabajadoras que las tuviesen concedidas con anterioridad a la firma del presente convenio.

Artículo 6. Concurrencia con disposiciones legales de rango superior.

Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas legales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de la más favorable para la persona trabajadora apreciada en su conjunto y cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

Artículo 7. Organización del trabajo.

La Empresa tiene como principio básico el respeto máximo a la condición de la persona trabajadora, sin discriminación por razón de sexo, edad, nacionalidad e ideología, tanto política como sindical. No se adoptará ninguna medida discriminatoria o que pueda ser vejatoria o denigrante para aquéllas.

Corresponde a la dirección de la Empresa la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo y de dirigir y controlar la actividad laboral, sin perjuicio de las facultades correspondientes a los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal, reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores.

Los sistemas de trabajo y rendimiento, con base en primas, incentivos, comisiones o tablas de comisiones por objetivos, recogidos en el presente convenio, se podrán establecer previa audiencia y conformidad del Comité Intercentros. De análoga forma se procederá en caso de producirse algunas modificaciones en tales sistemas.

Los nuevos sistemas que se adopten no perjudicarán la situación profesional o económica de las personas trabajadoras a las que afecte, antes al contrario, tenderán a mejorar las condiciones de las mismas en todos los órdenes, tanto profesionales, económicos como de su propia formación.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de Vigilancia y Control del presente convenio Colectivo de Empresa, al amparo de lo dispuesto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión tendrá que conocer de forma previa y obligatoria al inicio de acciones administrativas o judiciales de conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por discrepancias que puedan surgir en la aplicación del articulado del presente convenio.

El procedimiento se iniciará con la comunicación a la otra parte, debiéndose reunir la Comisión Paritaria en el plazo de cinco días laborales, transcurrido dicho plazo sin haberse celebrado la comisión o no habiéndose fijado fecha para la celebración de la misma, se entenderá cumplimentado el trámite previo quedando expedita la vía judicial.

La misma estará formada por: tres representantes de la dirección de la Empresa y tres del Comité Intercentros. En la toma de decisiones cada parte tendrá un único voto.

Ambas partes, podrán estar asistidas en todo momento por un asesor, en cuantas reuniones se celebren, el cual tendrá derecho a voz, pero no así a voto.

CAPÍTULO II

Contratación y personal

Artículo 9. Contratación y clasificación del personal.

I. El personal de la Empresa se clasificará en:

- A. Personal indefinido (fijo).
- B. Personal eventual.
- C. Personal interino.
- D. Personal fijo discontinuo.

A. Personal indefinido (fijo).

1. Es el que presta sus servicios en la Empresa de un modo permanente, una vez superado el periodo de prueba establecido en el presente convenio.

B. Personal eventual.

1. Se considera personal eventual a las personas trabajadoras vinculadas a la Empresa mediante un contrato de trabajo temporal por circunstancias de la producción, en los términos previstos en el artículo 15.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. El personal eventual podrá estar vinculado por dos tipos de contratos distintos.

a) Contrato eventual por circunstancias de la producción imprevisibles u oscilaciones de la producción.

Se entenderá que concurre causa para celebrar este contrato cuando se produzca un incremento ocasional e imprevisible de la actividad, entendiéndose como tales aquellos supuestos en que exista una necesidad de producción que exceda la capacidad de trabajo que constituya el empleo estable y pueda desarrollarse con el personal fijo discontinuo, siempre que esta no exceda de 5 meses de duración. Excepcionalmente, la duración podrá ser de hasta 6 meses.

Este contrato podrá utilizarse para cubrir las vacaciones anuales del personal.

b) Contrato eventual por circunstancias de la producción previsible y de duración reducida.

La Empresa podrá utilizar esta modalidad contractual para cubrir aquellos incrementos de producción, o necesidad de reforzar turnos que se produzcan durante el año. Este contrato no podrá utilizarse más de 90 días al año, computable por año natural ni podrán concertarse los 90 días de forma continuada.

La Empresa, en el último trimestre de cada año, deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

C. Personal interino o sustituto.

1. Se considera personal interino o sustituto a las personas trabajadoras vinculadas a la Empresa mediante un contrato de trabajo temporal para la sustitución de personas con derecho a reserva del puesto de trabajo, en los términos previstos en el artículo 15.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Se especificará en el contrato del personal interino el nombre, apellidos y grupo profesional del personal sustituido y la causa de la sustitución. La terminación del citado contrato habrá de ser comunicado por la Empresa a la persona afectada con un preaviso de al menos un día o abono del salario correspondiente a este plazo.

D. Personal fijo discontinuo.

1. Se considera personal fijo discontinuo a aquel que, figurando en el correspondiente escalafón, presta sus servicios en trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tienen periodos de

00297785

ejecución ciertos, determinados o indeterminados, como ocurre con la temporada o campaña tradicional en el sector de Bebidas Refrescantes, cuya duración máxima está comprendida entre el 1 de marzo y 31 de octubre de cada año y Navidad, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

2. Por necesidades productivas y/o razones organizativas, la Compañía podrá modificar las fechas de inicio y terminación de la campaña por un tiempo no superior a 2 (dos) meses, respetando, en todo caso, una duración máxima de diez meses. A estos efectos, la fecha de inicio y terminación de la campaña se determinará cada año por la Compañía en el calendario laboral.

3. La Compañía elaborará anualmente un censo del personal fijo discontinuo en el que figurarán la fecha de antigüedad y el grupo profesional, el centro de trabajo, así como el número de días trabajados a la fecha de publicación del censo.

4. La extinción del contrato de trabajo del personal fijo discontinuo por cualquier causa determinará que dicha persona trabajadora cause baja igualmente en el censo del personal fijo discontinuo.

5. El llamamiento del personal fijo discontinuo se realizará según los siguientes criterios objetivos y formales:

a) El llamamiento únicamente podrá producirse entre el personal fijo-discontinuo que forme parte del censo, respetando el orden de llamamiento. Durante el transcurso de la temporada, la Empresa no podrá contratar a nuevas personas trabajadoras temporales para cubrir las necesidades de personal, mientras existan personas trabajadoras en el censo pendientes de su llamamiento, salvo para la realización de contratos de sustitución por Incapacidad Temporal o contratos formativos conformes a la legislación vigente.

b) El llamamiento se realizará en función de las necesidades que existan de dicho personal en tiempo y número durante la campaña. La finalización del llamamiento se producirá según disminuyan y/o terminen las necesidades de dicho personal durante la campaña, comunicándose con 7 días naturales de antelación y respetando en orden inverso el censo, de modo que los primeros en entrar serán los últimos en salir.

c) El orden de llamamiento se producirá entre el personal fijo discontinuo del grupo profesional que se necesite, a cuyos efectos se tendrán en consideración: la antigüedad de la persona trabajadora, las exigencias técnicas del puesto de trabajo a cubrir, así como las necesidades productivas y organizativas del centro de trabajo, departamento y/o sección.

d) El llamamiento del personal fijo discontinuo se efectuará con una antelación mínima de 8 días naturales mediante comunicación escrita dirigida a la persona trabajadora con las condiciones de su incorporación, pudiendo éstas figurar con carácter estimado y orientativo en aquellos aspectos en los que no sea posible su concreción exacta.

Dicha comunicación se realizará por correo electrónico enviado a la dirección facilitada por la persona trabajadora o carta certificada al domicilio de la persona trabajadora que conste en la Compañía, así como cualquier otro medio del que quede constancia de la debida notificación a la persona interesada.

A tal efecto, la persona trabajadora que sea contratada bajo esta modalidad deberá facilitar a la Compañía los datos actualizados de su domicilio, correo electrónico y teléfono. La persona trabajadora se encuentra obligada a comunicar por escrito a la Compañía cualquier cambio en los datos proporcionados, siendo la única responsable de la no recepción del llamamiento por no haber comunicado dichos cambios.

En todo caso, la persona trabajadora deberá contestar por escrito a la comunicación de llamamiento de la Compañía confirmando o rechazando su incorporación, en un plazo máximo de 3 días naturales desde la comunicación, por cualquier medio que permita su verificación.

00297785

e) Para el caso de que, una vez producido su llamamiento, la persona trabajadora no confirme su incorporación en el plazo anteriormente indicado o no se incorpore a su puesto de trabajo en la fecha del llamamiento, se producirá la extinción de su contrato de trabajo por baja voluntaria, salvo que dicha falta de incorporación obedezca a una situación de IT, disfrute del permiso por nacimiento o permiso por lactancia debidamente comunicadas y justificadas a la Compañía.

En estos últimos casos, la persona trabajadora tendrá derecho a incorporarse a su puesto de trabajo en la siguiente llamada que se produzca para personas trabajadoras de su mismo grupo profesional conforme a los criterios objetivos y formales de llamamiento previstos en el presente artículo, una vez haya finalizado la causa impeditiva y siempre que dicha finalización se haya puesto en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos de la Compañía de forma fehaciente.

6. La Compañía trasladará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, con la suficiente antelación, antes del final de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

7. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas con base en derechos reconocidos en la ley y en el convenio colectivo.

Con carácter general, las personas fijas discontinuas tienen los mismos derechos que las personas fijas, con la excepción de aquellos que tengan que adaptarse a la naturaleza fija discontinua de su relación laboral, entre las que se incluyen las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo por cualquier causa del personal fijo-discontinuo que, en todo caso, se calcularán atendiendo exclusivamente al tiempo de servicios efectivamente prestados.

II. El Comité de Empresa, tendrá acceso a los modelos de contrato de trabajo que se utilicen, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Los citados contratos se extenderán por escrito y deberán ser comunicados a la oficina pública de empleo, entregándose una copia del mismo a cada persona interesada una vez registrado aquél en el citado Organismo.

La entrega de las copias básicas de los contratos se realizará al/la Representante de las Personas Trabajadoras específicamente designado a tal fin o, en su defecto, a la persona suplente nombrada.

Cuando se trate de cubrir un puesto de trabajo por nueva creación, se llevará a cabo mediante selección, que la Empresa podrá encomendar, si lo considera oportuno, a cualquier empresa especializada. A esta selección se podrá presentar también cualquier persona trabajadora de la Empresa que lo desee, cumpliendo con el procedimiento y requisitos establecidos en cada momento en el seno de la Empresa.

A estos efectos, las convocatorias anteriores se comunicarán a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras con una antelación de siete días, ello con independencia de su comunicación por los canales internos para conocimiento del personal que pueda estar interesado.

A igualdad de condiciones, y superados los requisitos que para cada puesto se consideren suficientes y necesarios, tendrán preferencia las personas trabajadoras de la Empresa.

III. En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo que disponga la legislación vigente.

Artículo 10. Período de prueba.

1. Las personas trabajadoras de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un período de prueba, cuya duración será la siguiente:

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	PERÍODO DE PRUEBA
A	1	6 meses
	2	6 meses
B	3	6 meses
	4	6 meses
C	5	3 meses
	6	2 meses
	7	2 meses

2. El período de prueba deberá figurar por escrito en el contrato de trabajo para que sea válido. Será suficiente la mención «según convenio» en el contrato de trabajo para que el período de prueba sea válido.

3. Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de preaviso y, en ningún caso, dará derecho a la persona trabajadora a recibir indemnización compensatoria alguna.

4. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

5. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo del período de prueba.

Artículo 11. Dimisión o baja voluntaria.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en la Empresa, vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito en un plazo mínimo de 15 días naturales.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la correspondiente liquidación una cantidad equivalente de retribución diaria por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 12. Ascensos y vacantes.

El personal de la Empresa tendrá acceso a las vacantes que se abran incluyendo los procesos que supongan ascensos a grupos superiores. La Empresa podrá realizar dichos procesos de manera interna o mediante una Empresa especializada para la selección del personal.

Para la adjudicación de las vacantes o ascensos anteriores, se tendrán en cuenta, además de los resultados de las correspondientes pruebas, la formación y experiencia de la persona trabajadora en relación con las características del puesto a ocupar. La antigüedad de la persona trabajadora decidirá en caso de producirse igualdad en las pruebas, salvo que entre las personas trabajadoras en situación de igualdad en el resultado de las pruebas se encuentren mujeres, en cuyo caso, será seleccionada la mujer de mayor antigüedad en la Empresa.

Los puestos de trabajo dentro de los grupos profesionales, así como los criterios de ascensos en la Empresa, se acomodarán a las reglas comunes para las personas trabajadoras de uno y otro sexo que existan en cada momento en el seno de la Empresa.

Cuando hayan de celebrarse pruebas para comprobar las aptitudes y conocimientos de las personas aspirantes al ascenso, se estará a lo previsto en las indicadas reglas

internas. Del desarrollo y conclusión de las mismas será oportunamente informada y participará la Comisión constituida al efecto en cada caso, en los términos establecidos en las actuales reglas de funcionamiento o en los que pudieran fijarse/acordarse en el futuro.

Una vez adjudicada la vacante de nueva creación o por ascenso, la persona trabajadora seleccionada pasará a desempeñar las nuevas funciones y a disfrutar de las condiciones laborales y retributivas asociadas al nuevo puesto.

No obstante lo anterior, la citada adjudicación no quedará definitivamente consolidada hasta transcurridos 6 meses desde la misma, de forma que, si en los 6 meses inmediatamente posteriores a la fecha de adjudicación de la vacante, la Empresa considerase que el desarrollo de las nuevas funciones por parte de la persona trabajadora no es el adecuado, ésta podrá dejar sin efecto la adjudicación de vacante o ascenso y comunicar a la persona trabajadora su reintegración en su puesto anterior y la aplicación, de nuevo, de las condiciones laborales y retributivas correspondientes al mismo. El cómputo del indicado plazo de 6 meses quedará interrumpido por cualquier causa legal de suspensión de la relación laboral entre las partes y se reiniciará tras la finalización de dicha suspensión.

Artículo 13. Plantillas.

Con el solo objeto de dar una mayor información a su plantilla, la Empresa, durante el mes de enero de cada año, publicará una relación nominal de su personal fijo de plantilla existente y en situación de alta en cada Centro de Trabajo, al día 31 de diciembre anterior, con indicación del grupo profesional, departamento o área al que pertenezca y fecha de ingreso en la Empresa.

La Empresa, cada mes, pondrá a disposición de la representación del personal, los impresos de cotización a la Seguridad Social (RNT y RLC) en los que conste la situación de alta en cada centro de trabajo.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 14. Clasificación profesional.

1. La clasificación del personal se realizará en áreas funcionales, grupos profesionales y niveles retributivos, en aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

2. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. En todo caso, se cumplirá lo previsto en el artículo 28.1 del ET.

3. Dentro de cada grupo profesional se establecerán distintos niveles retributivos atendiendo a las particularidades –funcionales, de responsabilidad o de cualquier otra circunstancia– que pudieran concurrir en cada puesto o conjunto de puestos de trabajo.

En todo caso, la adscripción a un determinado nivel retributivo únicamente tendrá efectos en la remuneración de la/s persona/s que ocupe/n cada puesto. En ningún caso supondrá el reconocimiento de un subgrupo profesional a efectos de la presente clasificación.

4. En coherencia con el establecimiento de un sistema de clasificación profesional por grupos profesionales, la movilidad entre puestos del mismo grupo profesional a puesto o puestos distintos del que o de los que viniese desempeñando podrá producirse:

- a) Por mutuo acuerdo entre Empresa y la persona trabajadora.
- b) Por ineptitud de la persona, ya sea originada o sobrevenida.

c) Por necesidad derivada de la organización del trabajo o del mejor aprovechamiento de sus aptitudes.

d) Por retirada del permiso de conducir.

En el supuesto a) se estará a lo que ambas partes acuerden.

En el supuesto b), y sin perjuicio de lo dispuesto legalmente, la Empresa lo destinará en el puesto de trabajo apto para la persona interesada, pasando a desempeñar aquel en las condiciones económicas establecidas para el mismo, previo informe al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

En el supuesto c), se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No podrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

A los anteriores efectos y en virtud del artículo 39 del E.T. no podrá dedicarse al personal encuadrado como técnico, administrativo o dedicados directamente a tareas de ventas a funciones del personal obrero.

5. Conforme a lo expuesto, la clasificación profesional será la siguiente:

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL
A	1
B	2
	3
	4
C	5
	6
	7

6. La creación de nuevos puestos de trabajo durante la vigencia del presente convenio colectivo conllevará la obligación empresarial de adscribir ese nuevo puesto o posición a un determinado grupo profesional y nivel retributivo.

Artículo 15. Definición de grupos profesionales.

Grupo profesional A: Personal fuera de convenio.

Integra los puestos de trabajo/posiciones que se sitúan en la cúspide de la empresa. Se trata de puestos calificados como directivos, en los que la confianza depositada en la persona que ocupa el puesto es esencial.

En coherencia con lo anterior, la función primordial de las personas que ocupan los puestos de trabajo/posiciones adscritas a este grupo profesional es la realización de tareas directivas del máximo nivel dentro de la estructura organizativa de la empresa, con plena autonomía y sujeción a los criterios, pautas o instrucciones del órgano de administración de la Empresa y/o de los directivos en los que este delegue atendiendo a la línea jerárquica vigente en cada momento.

En particular y entre otras funciones, se ocuparán del diseño e implementación de la estrategia de la organización, con directa o significativa contribución a los resultados de la misma. Sus funciones y responsabilidades son, por tanto, transversales dentro de la organización (es decir, pueden proyectarse sobre una o varias divisiones funcionales).

- Nivel formativo.

Las personas que ocupen estos puestos tendrán formación universitaria superior y/o dilatada experiencia profesional como directivo/a.

- Nivel retributivo.

Los puestos de trabajo/posiciones adscritos/as a este grupo profesional quedarán incluidos en el nivel retributivo 1, que comporta un salario pactado y fuera de convenio a nivel retributivo.

La adscripción a este grupo profesional será discrecional para la Empresa habida cuenta de que se trata de puestos de confianza y, por tanto, de libre designación.

Grupo profesional B: Mandos, coordinadores/as y técnicos/as.

Este grupo integra dos tipos de puestos de trabajo/posiciones:

- Puestos de responsabilidad y/o dirección de áreas o departamentos.
- Puestos de trabajo/posiciones que la Empresa considera esenciales para la actividad empresarial.

Se trata de puestos/posiciones que gestionan equipos de trabajo y ejercen el mando o dirección sobre los mismos si bien no tienen dependencia funcional y/o jerárquica directa de puestos/posiciones del grupo profesional A.

Estos puestos/posiciones conllevan la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y un alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad tanto hacia el proceso como sobre equipos.

En particular, formarán parte de este grupo los puestos de trabajo que constan en el Anexo I.

- Nivel formativo.

Las personas que ocupen estos puestos tendrán formación universitaria y/o formación profesional superior, con dilatada experiencia profesional en puestos de trabajo similares al ocupado en la Empresa.

- Nivel retributivo.

Los puestos de trabajo/posiciones adscritos/as a este grupo profesional quedarán incluidos en los niveles retributivos 2, 3 y 4. A este respecto:

Nivel 2. Se trata de puestos/posiciones de dirección que gestionan equipos de trabajo y ejercen el mando o dirección sobre los mismos si bien tienen dependencia funcional y/o jerárquica directa de puestos/posiciones de Grupo A.

Alternativamente, este nivel englobaría a los puestos/posiciones de responsabilidad que conllevan la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y un alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad tanto hacia el proceso como sobre equipos.

Nivel 3. En este nivel se incluyen puestos de trabajo/posiciones de responsabilidad que conllevan la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Realizan tareas complejas que implican generalmente responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Nivel 4. En este nivel se incluyen puestos de trabajo/posiciones que realizan funciones que consisten en la realización de actividades técnicas complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad sobre materias o procesos específicos, sobre la gestión y/o los resultados, con capacidad de interrelación con otras personas dentro y/o fuera de la empresa, en un marco de instrucciones generales muy amplias.

Grupo profesional C: Front Line.

Integra los puestos de trabajo/posiciones operativas, de ejecución de tareas o trabajos en las distintas divisiones de la organización, bajo la dirección e instrucciones de los mandos y/o responsables de las mismas. En concreto, formarán parte de este grupo las personas trabajadoras que realicen las siguientes tareas:

- Tareas de ejecución autónoma que requieran alto grado de iniciativa, así como también colaboración con superiores en la organización del trabajo de otras personas trabajadoras, comportando la responsabilidad de las mismas, pudiendo tener impacto transversal sobre personas o supervisar a otro/a u otros/as trabajadores/as.
- Funciones que supongan un alto grado de interrelación con clientes internos o externos con alto impacto en las operaciones del negocio.

- Tareas que implican la realización de operaciones con alto grado de complejidad e impacto sobre el producto, tales como elaboración de jarabes, análisis de aguas, mantenimiento mecánico, microbiología, soplado, carga, corte y limpieza de la instalación, con un elevado nivel de autonomía y responsabilidad, comprendiendo la globalidad del proceso y con capacidad para formar a otras personas trabajadoras.

Tareas que requieren la ejecución de operaciones menores y sencillas, con bajo impacto en el proceso productivo, normalmente de carácter repetitivo, necesitando supervisión para la realización de otras más complejas, así como aquellas que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica salvo la ocasional de un periodo mínimo de adaptación.

En la actualidad, se incluyen los puestos de trabajo que constan en el Anexo I.

- Nivel formativo.

Las personas que ocupen estos puestos tendrán, preferentemente, formación profesional de grado superior o medio.

Alternativamente, también podrán ocupar estos puestos personas con titulación de ESO, graduado escolar o similar, siempre que tengan experiencia profesional acreditada en puestos similares.

- Nivel retributivo.

Los puestos de trabajo/posiciones adscritos/as a este grupo profesional quedarán incluidos en los niveles retributivos 5, 6 y 7 en atención a las particularidades de sus respectivos puestos de trabajo. A este respecto:

Nivel 5. Estos puestos de trabajo conllevan tareas que implican la realización de operaciones con alto grado de complejidad e impacto sobre el producto tales como elaboración de jarabes, análisis de aguas, mantenimiento mecánico, microbiología, soplado, carga, corte y limpieza de la instalación, con un elevado nivel de autonomía y responsabilidad, comprendiendo la globalidad del proceso y con capacidad para tutelar la formación de otras personas trabajadoras.

Asimismo, estos puestos desarrollan funciones de índole especialista, con alto nivel de responsabilidad y complejidad, con menor autonomía e iniciativa, que requiere de directrices marcadas para la ejecución de tareas o supervisión por carecer de experiencia previa suficiente.

En los puestos incluidos en diferentes niveles retributivos, el paso al nivel retributivo 5 requerirá, como máximo, 5 años de adscripción en el nivel retributivo 6.

Nivel 6. Los puestos de trabajo adscritos a este nivel conllevan tareas de cierto grado de complejidad e impacto sobre el producto, comprendiendo la globalidad del proceso con un limitado nivel de autonomía y responsabilidad al requerir de supervisión.

Se trata de (I) tareas que implican la ejecución autónoma de operaciones complejas con escasa o ninguna necesidad de apoyo ante incidencias, con responsabilidad y complejidad, y menor impacto sobre el producto, así como (II) funciones que supongan la interrelación con clientes internos o externos con impacto en las operaciones del negocio, con baja autonomía e iniciativa, que requiere de directrices marcadas por niveles superiores a quienes prestan apoyo en las correspondientes áreas funcionales.

En los puestos incluidos en diferentes niveles retributivos, el paso al nivel retributivo 6 requerirá, como máximo, 3 años de adscripción en el nivel retributivo 7.

Nivel 7. Los puestos de trabajo/posiciones que ejecutan operaciones menores y sencillas, con bajo impacto en el proceso productivo, normalmente de carácter repetitivo, necesitando supervisión para la realización de otras más complejas, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica salvo la ocasional de un periodo mínimo de adaptación.

Artículo 16. Trabajos de inferior grupo profesional.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles, o por inexistencia de trabajo se precisase destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a un grupo

profesional inferior al suyo, sólo podrá destinarse a la realización de tal cometido la misma persona por un periodo de tiempo no superior a dos semanas.

Si pasado dicho periodo, siguiesen dándose las mismas circunstancias, se procederá a realizar una rotación del personal en la realización de dicho trabajo.

Aquellas personas que se viesen afectadas por lo expuesto en los dos párrafos anteriores, percibirán la retribución y complementos derivados del puesto de trabajo y grupo profesional de su anterior procedencia, mientras se produzcan las referidas circunstancias.

Artículo 17. Trabajos de superior grupo profesional.

Cualquier puesto de trabajo ocupado por uno o varias personas que estén encuadradas en grupos profesionales inferiores a los que correspondan a dicho puesto, no lo podrá ser, ni siquiera rotativamente, por un plazo superior a seis meses consecutivos u ocho discontinuos, en un periodo de 12 meses, salvo sustituciones por ausencia de sus titulares.

De superarse los anteriores plazos, se entenderá que existe vacante en dicho puesto de trabajo, debiendo ser cubierta dicha vacante en la forma prevista en el Convenio.

No se incluyen los periodos en los que la realización de esas funciones obedezca a la cobertura de una vacante como consecuencia de una licencia, excedencia o suspensión temporal del contrato de trabajo por cualquier causa, de la persona que ocupaba el puesto en cuestión (en todos estos casos no se consolidaría el nivel retributivo).

Durante el periodo de tiempo que la persona trabajadora esté ocupando este puesto de trabajo de superior grupo profesional, la Empresa está obligada a abonar a la referida persona la diferencia de salario, antigüedad, primas, comisiones y demás retribuciones complementarias que correspondan a dicho puesto de trabajo dentro de una jornada normal y/o extraordinaria.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 18. Jornada.

1. La jornada anual de trabajo efectivo será de 1.792 horas.

2. La jornada se distribuirá, con carácter general, de lunes a viernes y para las áreas de Manufacturing y Logística (incluidas expresamente las de fabricación, mantenimiento, control de calidad, sala de jarabe, materias primas, logística, almacén de cajas, control de tráfico) de lunes a domingo, de conformidad con lo previsto en el artículo 19 siguiente en relación con el trabajo en fin de semana.

3. En la jornada diaria estarán comprendidos los veintidós minutos del bocadillo, que será trabajo efectivo, si bien la dirección organizará los turnos de disfrute de manera que no se interrumpa el proceso productivo.

4. En cada centro y departamento, la Dirección facilitará con la periodicidad habitual los distintos turnos y horas de entrada y salida.

No obstante lo anterior, cuando por causas de producción, incrementos no previstos de la demanda u otras razones organizativas, la Empresa necesitare prolongar el horario diario de trabajo, podrá hacerlo hasta un máximo de nueve horas diarias y por un máximo de treinta días dentro del año natural.

La variación del horario habrá de llevarse a cabo en bloques de cinco días laborables, debiendo ser preavisada al comité de empresa y a las personas afectadas con un mínimo de tres días naturales. Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente habrán de mediar, al menos, 12 horas.

5. El exceso de horas trabajadas que, como consecuencia de las variaciones en la jornada, se produzcan, será compensado mediante la acumulación de dichas horas en

días completos de descanso, que se disfrutarán a lo largo del año anexionados a días de descanso semanal, salvo pacto expreso en contrario.

En todo caso, la verificación y control de la jornada anual se efectuará, con carácter individual, cuatrimestralmente, pudiendo compensarse en el período que media entre los meses de enero a abril los desfases que, en su caso, se hayan podido producir en algún cuatrimestre o en el año natural anterior.

En tales supuestos, los excesos de horas de trabajo realizados serán compensados, a razón de una hora descansada por una trabajada, mediante su acumulación en días completos de descanso, que serán anexionados al día de descanso semanal para su disfrute.

6. Teniendo en cuenta la jornada establecida, el personal del departamento comercial continuará trabajando a tarea de análoga forma como hasta ahora.

7. A requerimiento de la Empresa, motivado por las necesidades del mercado, las personas trabajadoras encuadradas en Comercial, Transportes Pesados y Taller Mecánico de Transportes, así como el personal de Administración Comercial-Informática que se encuentre directamente involucrado por lo específico de su función con el desarrollo del trabajo del Departamento de Comercial, podrán trabajar los sábados necesarios, procurándose que la jornada de trabajo en tales días de este personal concluya, como máximo, a las 14:00 horas.

Los sábados trabajados se retribuirán conforme a lo dispuesto en el artículo 28 del presente convenio colectivo.

8. En los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero, siempre que caigan en día laborable, se aplicará la siguiente jornada:

a) Supply Chain:

I. Producción: El último turno de producción finalizará el día 23 y 30 de diciembre y 4 de enero a las 23:00 horas. El turno destinado a la esterilización, limpieza, cierre o cualesquiera otras funciones inherentes al mantenimiento y conservación, finalizará a las 07:00 horas del día 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, respectivamente.

La jornada del 24 y 31 de diciembre, siempre que caigan en día laborable, reducirán la jornada en 8 horas cada día. El 5 de enero no producirá reducción alguna.

II. Logística: turnos de 5 horas como máximo, finalizando en todo caso antes de las 17:00 horas. El personal específico que presta servicios en estos rangos horarios será compensado mediante el abono del mismo como horas extras en jornada completa.

b) Comercial: Jornada de 4 horas.

c) Soporte: Jornada de 4 horas.

No obstante, se deberá garantizar la correcta atención de las necesidades existentes en esos días en los distintos departamentos como el área comercial o funciones soporte. La diferencia de jornada que pudiere resultar, se compensará en otros días, pactándose a nivel individual y caso de no acuerdo, se adicionará al periodo de vacaciones de invierno –salvo pacto en contrario–, debiendo disfrutarse en todo caso como máxime hasta el 30 de abril del año siguiente.

En lo referente a horarios y calendario laboral, se estará a un pacto extraconvenio, que se negociará con los Comités de Empresa o Delegado/as de Personal de cada uno de los centros de trabajo.

Artículo 19. Trabajo en fin de semana.

1. Para atender los aumentos de producción que exigen los ciclos estacionales o la concurrencia de eventos circunstanciales, se implanta el turno de trabajo en fin de semana o festivo que se realizará hasta un máximo de 26 fines de semana (52 sábados, domingos y festivos) anuales entre los meses de marzo a octubre y en tres semanas que fijará la Dirección de la Empresa en cada una de las campañas de Semana Santa y Navidad.

2. Los turnos de fin de semana estarán integrados por equipos que prestarán servicios diurnos y nocturnos los sábados, domingos y festivos en que permanezca implantado el turno.

3. La persona trabajadora realizará el mismo turno (noche, tarde o mañana) en fin de semana o festivo al que haya realizado durante el resto de los días de trabajo de la semana previa a los mismos, produciéndose el cambio de turno de forma inmediatamente posterior al disfrute del descanso semanal alternativo.

4. Las personas que realicen este turno tendrán un tiempo de descanso semanal equivalente (uno por uno), garantizándose que, al menos, una vez al mes el descanso semanal se efectuará en sábado y domingo y que el resto de los descansos semanales se efectuarán, preferentemente, agrupados en torno al fin de semana (jueves y viernes o lunes y martes).

5. La notificación a las personas adscritas de la puesta en marcha del turno de fin de semana se preavisará con 9 días naturales de antelación.

6. Se acuerda la constitución de una comisión de seguimiento paritaria que se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y, en cualquier caso, a final de cada uno de los años de vigencia del convenio, para evaluar la aplicación de lo pactado en este artículo.

7. La Empresa entregará un informe por escrito cada dos meses a esta comisión detallando el número de sábados, domingos y festivos trabajados durante el periodo, así como la relación de personas asignadas al trabajo en dichos días.

Artículo 20. Vacaciones.

1. Las personas que hubiesen prestado sus servicios a la Empresa durante un año, tendrán derecho al disfrute de 22 días efectivos de vacaciones.

2. Dicho disfrute será de acuerdo con los grupos que se formen en los distintos departamentos o secciones, por grupos profesionales y puestos de trabajo, resultando preferente la antigüedad y rotando en los años sucesivos.

3. En el mes de noviembre de cada año, la dirección de la Empresa preparará los turnos de vacaciones del personal para el año siguiente, que serán sometidos al conocimiento y aprobación del respectivo Comité de Empresa o, en su defecto de la representación del personal, exponiéndose a continuación en los tablones de anuncios antes del día 31 de diciembre, para conocimiento del personal.

4. Las vacaciones anuales podrán disfrutarse de mutuo acuerdo con la Empresa, en un solo periodo o, por el contrario, en dos periodos de once días efectivos. En el caso de que haya de disfrutarse en dos periodos dentro del área técnica (producción y almacén), de once días efectivos, uno de ellos lo será entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, considerado como periodo estival, salvo pacto en contrario.

5. Las vacaciones nunca podrán comenzar a disfrutarse en sábado, domingo o festivo.

6. Cuando una persona comience a disfrutar sus vacaciones anuales, recibirá de la Empresa una notificación escrita, con indicación de la fecha de comienzo y finalización de las mismas, y fecha de incorporación al trabajo. La reincorporación al trabajo tras el periodo vacacional se producirá en el turno y horario correspondiente a su calendario laboral, salvo que la empresa le haya comunicado, con al menos cuatro días de antelación, otra cosa.

Artículo 21. Licencias y permisos.

Previa comunicación a la Empresa con la suficiente antelación, se tendrá derecho a las siguientes licencias y permisos:

RETRIBUIDAS	
CAUSA	DÍAS DE AUSENCIA
A. Matrimonio o pareja de hecho debidamente acreditada.	15 días laborables
B. Fallecimiento de cónyuge o hijo.	3 días laborables

RETRIBUIDAS	
CAUSA	DÍAS DE AUSENCIA
C. Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.	2 días laborables
D. Por fallecimiento de los padres/madres, padres/madres políticas, hermanos/as, ascendientes o descendientes directos.	2 días laborables
E. Por cambio de domicilio.	2 días naturales
F. Para la realización de la prueba teórica para la obtención inicial del permiso de conducir.	1 día laborable
G. Para la obtención o renovación del DNI.	Cuatro horas
H. Para acompañar a familiares de primer grado a los servicios médicos de urgencia o asistenciales, cuando su presencia sea indispensable.	Dieciséis horas/año
I. Cumplimiento de un deber de carácter público, siempre que se preavise con un día de antelación y subsiguiente justificación de la utilización del tiempo y que no exceda de cinco días alternos o consecutivos en el transcurso de un mes, salvo salidas fuera de la localidad, que serán justificadas por la Autoridad que convoque.	Tiempo mínimo indispensable
J. Comparecencia como testigo ante los Juzgados, Inspección de Hacienda, debidamente justificadas y por el tiempo imprescindible a tales fines.	Tiempo mínimo indispensable
K. Asuntos propios una vez al año y siempre que se preavise a la empresa con siete días de antelación, no pudiendo ser disfrutadas entre festivos (puentes), ni coincidir más de un 5% del personal del departamento. La petición se realizará por escrito mediante solicitud puesta a disposición del personal, facilitando una copia para las personas interesadas.	2 días laborables
L. Asistir a visitas médicas de especialistas y pruebas diagnósticas, siempre y cuando se preavise a la Empresa con un mínimo de 15 días de antelación, salvo imposibilidad manifiesta y acreditada de respetar tal preaviso.	Tiempo mínimo indispensable
M. Para asistir a la asamblea convocada por el comité intercentros con el objetivo de votar la aprobación del convenio colectivo, siempre que se celebre en sábado.	Tiempo mínimo indispensable

En los supuestos, B), C) y D), los plazos señalados serán ampliables hasta un máximo de 7 días, según las circunstancias específicas apreciadas en cada caso: 7 días cuando resulte necesario un desplazamiento fuera del territorio nacional, 6 días cuando éste se produzca fuera de la comunidad autónoma y 4 cuando se produzca fuera de la provincia en dónde esté ubicado el centro de trabajo.

NO RETRIBUIDAS	
CAUSA	DÍAS DE AUSENCIA
A. Matrimonio hijo/as, hermano/as y hermano/as político/as o por fallecimiento de tío/as y sobrino/as.	1 día laborable
B. Asuntos propios una vez al año y siempre que se preavise a la Empresa con siete días de antelación.	3 días laborables
C. Asuntos propios siempre que las necesidades de la Empresa lo permitan y finalizada ésta, la persona trabajadora, se incorporará a su puesto de trabajo, siempre que exista un preaviso a la Empresa de al menos 15 días.	Se podrá conceder una licencia de hasta tres meses, una vez al año

A los efectos previstos en el presente artículo, se equiparán los derechos referidos a los matrimonios a las parejas de hecho debidamente acreditadas por los medios públicos pertinentes.

Artículo 22. Justificantes y documentación acreditativa.

La Empresa facilitará un justificante escrito o digital a todas aquellas personas que, previa autorización de sus responsables inmediatos, se ausenten de su trabajo, bien por licencias, permisos o cualquier otra causa justificada, sea cual fuere aquella, de manera que nadie, podrá abandonar su centro de trabajo sin dicha autorización, salvo urgencias, accidentes o fuerza mayor.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 23. Retribuciones.

A. Conceptos salariales.

Se denominan conceptos salariales aquellas percepciones que tienen como objetivo retribuir el trabajo realizado y se dividen en los siguientes:

1. Salario de nivel.
2. Pagas extraordinarias.
3. Plus de antigüedad.
4. Bolsa de vacaciones.
5. Plus de nocturnidad.
6. Plus festivos.
7. Complemento personal.
8. Horas extraordinarias.

B. Conceptos extrasalariales o resarcitorios.

Se consideran conceptos extrasalariales aquellas percepciones que tienen como objetivo resarcir a la persona trabajadora de un gasto o suplido ocasionado como consecuencia del trabajo. Estas percepciones no tienen como objetivo retribuir el trabajo, sino compensar la asunción de gastos por las personas trabajadoras, por lo que no forman parte del salario de la persona trabajadora ni tampoco de la masa computable a efecto de indemnizaciones.

Son conceptos extrasalariales o resarcitorios los siguientes:

1. Gastos de estancia y alojamiento.
2. Gastos de manutención.
3. Gastos de locomoción.

C. Ayudas, indemnizaciones y otras percepciones no salariales.

Se engloban dentro de este concepto todos aquellos que tienen la consideración de mejora o ayuda social. Estas cuantías no retribuyen directamente el trabajo realizado y, por tanto, no forman parte del salario de la persona trabajadora ni tampoco de la masa computable a efecto de indemnizaciones. Se consideran como tales:

1. Seguro de vida y accidente.
2. Otras percepciones no salariales.
3. Cajas de consumo personal y familiar.
4. Premio por años de servicios.
5. Vestuario y calzado laboral.

CAPÍTULO VI

Conceptos salariales

Artículo 24. Salario de nivel.

Se establecen en el Anexo I los salarios anuales para cada grupo profesional y nivel que retribuyen la jornada anual pactada.

El salario de nivel comprende 15 mensualidades (12 ordinarias y 3 extraordinarias) y se abonarán en mensualidades idénticas, sin tener en cuenta el número de días del mes.

Artículo 25. Pagas extraordinarias.

El personal de RENDELSUR adscrito al presente convenio colectivo tendrá derecho al percibo anual de tres pagas extraordinarias. Su importe se encuentra comprendido dentro del salario de nivel contenido en el Anexo I.

Las mismas se harán efectivas al personal los días:

Julio	15 de julio.
Navidad	15 de diciembre.
Marzo	15 de marzo.

Las pagas extraordinarias fijadas en el párrafo anterior tienen como periodos de devengo los siguientes:

Julio	de 1 de mayo al 31 de agosto.
Navidad	de 1 de septiembre al 31 de diciembre.
Marzo	de 1 de enero al 30 de abril.

Las personas con contrato temporal que tengan menos de 30 días de alta en la Empresa a la fecha de pago de la paga extraordinaria, percibirán la parte correspondiente en la mensualidad posterior a la fecha de pago.

Artículo 26. Plus de antigüedad.

El personal de RENDELSUR adscrito a este convenio colectivo percibirá un complemento denominado «plus de antigüedad» en las cuantías recogidas en el Anexo II que se abonan en 15 mensualidades.

El plus de antigüedad se devenga por cada trienio de prestación efectiva de servicios hasta un máximo de ocho (8) trienios, como consta en el Anexo II.

Este plus no será absorbible ni compensable con otros conceptos retributivos.

Artículo 27. Plus de nocturnidad.

Las personas que presten servicios entre las 22:00 de la noche y las 6:00 de la mañana, bien en jornada normal de trabajo o por horas extraordinarias, tendrán derecho a percibir el «plus de nocturnidad» en las cuantías contenidas en el Anexo III.

Este plus se percibe por el trabajo efectivo en horario nocturno, por lo que se percibe en un máximo de 12 mensualidades.

Cuando el horario de trabajo de un determinado turno acabe o comience en la madrugada del día correspondiente al descanso semanal de la persona o festivo, se retribuirá a razón de 43,10€ por cada ocho horas trabajadas o su parte proporcional.

Estos conceptos, en el caso en que se realicen 7 horas nocturnas, se abonarán como si de 8 se tratase.

Artículo 28. Plus festivo.**• Industrial (Supply Chain)**

1. Las personas adscritas al área funcional de Supply Chain que presten servicios a turnos de lunes a domingo en producción (industrial y logística) tendrán derecho a percibir el «plus festivo» por cada día de trabajo efectivo en sábado, domingo o festivo.

El plus festivo será de 126,13 euros por día efectivo de trabajo para el grupo C; y de 128,51 € para el grupo B, nivel 3.

No cabrá, por tanto, en ningún caso, la compensación del trabajo en fin de semana o festivo como si de horas extras se tratase.

2. Cuando se trabaje, por cualquier causa, en sábado, domingo o festivo sin respetar el preaviso de 9 días naturales contenido en el artículo 19, ya sea por encontrarnos fuera del periodo previsto para la puesta en marcha del «turno fin de semana» o bien, pese a estar dentro del mismo, por no haber respetado los preavisos para el trabajo en fin de semana o festivo, las horas de trabajo en estas circunstancias se considerarán horas extraordinarias y, adicionalmente, se tendrá derecho a percibir la cantidad prevista en el punto anterior (126,13 euros o 128,51 € respectivamente).

3. Se tendrá derecho al percibo del plus festivo cuando se presten servicios en los turnos de:

1. Noche previa al día festivo o equivalente para el turno de cierre.
2. Mañana y tarde del día festivo.
3. Viernes noche festivo.
4. Sábado mañana, tarde y noche.
5. Domingo mañana y tarde.

El plus se percibirá aunque alguno de los turnos citados no se realice de forma completa por la persona trabajadora. No obstante, no se tendrá derecho a percibir el plus cuando la prestación de servicios en alguno de los turnos anteriores se haya producido como consecuencia de extensiones o prolongaciones de jornada por cualquier causa.

Asimismo, sólo se tendrá derecho a un plus festivo por turno iniciado y siempre que haya mediado un descanso de 12 horas entre un turno y el siguiente.

• Comercial.

1. A requerimiento de la Empresa, motivado por las necesidades del mercado, las personas trabajadoras encuadradas en las áreas funcionales de comercial, pertenecientes a los grupos profesionales B y C, podrán trabajar los sábados necesarios. Se procurará que la jornada de trabajo en tales días de este personal concluya, como máximo, a las 14:00 horas.

Las personas que presten servicios en sábados podrán, a elección de la persona trabajadora, compensar las horas de trabajo como días de vacaciones adicionales o bien percibir el «plus festivo» conforme a las siguientes cantidades:

Grupo profesional C: Front Line.

Nivel 5 y 6	172,89 euros/sábado.
Nivel 7	159,11 euros/sábado.

Grupo Profesional B: Mandos, Coordinadores/as y Técnicos/as.

Nivel 2, 3 y 4	176,06 euros/sábado.
----------------	----------------------

Estas cantidades se entienden corresponden a una jornada normal de trabajo, el exceso en la misma se retribuirá proporcionalmente por hora o fracción.

La persona trabajadora deberá comunicar si quiere compensar con descanso o percibir el «plus festivo» al departamento de personal antes del 1 de enero de cada año, y teniendo en cuenta que la opción solo la podrá ejercitar respecto de todos o ninguno de los sábados a trabajar en el año de que se trate.

Artículo 29. Bolsa de vacaciones.

Al objeto de compensar o indemnizar de algún modo al personal por el condicionamiento en cuanto a las fechas del disfrute de sus vacaciones anuales, resultante del carácter fuertemente estacional del trabajo en la Empresa, el personal adscrito a este convenio colectivo de los grupos profesionales B y C, en todos sus niveles, tendrá derecho a percibir el plus «bolsa de vacaciones», en la cuantía reflejada en el Anexo IV en 12 mensualidades.

Artículo 30. Complemento personal.

El complemento personal o plus personal es un concepto salarial que tiene como objetivo fusionar todos aquellos conceptos salariales (históricos, tradicionales o por costumbre) que no constan específicamente definidos en los anteriores artículos. Este concepto no tiene cuantía preestablecida y se adaptará a cada persona en función de la evolución histórica en la Compañía, así como a las vicisitudes del trabajo de cada persona. Este concepto se abonará en 12 mensualidades.

El complemento personal o plus personal estará formado por todos los conceptos que no estén específicamente recogidos en el presente convenio o por la diferencia de importe respecto del concepto percibido y el establecido en convenio colectivo. Sin carácter exhaustivo, estará formado por los siguientes conceptos a extinguir:

- Plus de Complemento Técnico (exceso).
- Plus de Complemento de puesto de trabajo (exceso).
- Plus de Complemento de puesto comercial (exceso).
- Plus de Responsabilidad.
- Plus ad personam.

En el caso de que las personas trabajadoras tengan retribución variable, por objetivos o bonus anual, esta no formará parte del complemento personal y seguirá manteniendo el régimen que viniese siendo de aplicación.

La absorción y compensación de este concepto requerirá acuerdo entre la RLT y la Empresa.

Artículo 31. Horas extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden en considerar positivos los efectos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la reducción de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán:

A. Fuerza Mayor: Se consideran como tales las que ineludiblemente tengan que realizarse para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes y para evitar el riesgo de pérdidas de materias primas.

B. Estructurales: Las necesarias para atender pedidos extraordinarios en periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, así como las derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate y las de mantenimiento, siempre que no pudieran ser sustituidas de ningún otro modo.

El seguimiento de las correspondientes a este último grupo se realizará mensualmente en reunión conjunta de la representación de la Empresa con el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal del centro de trabajo de que se trate.

Se respetará siempre el máximo legal establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias trabajadas se compensarán necesariamente en tiempo de descanso, salvo que exista petición expresa de la persona trabajadora solicitando que se abonen en nómina sobre la base del precio estipulado para las mismas en el Anexo V del convenio.

CAPÍTULO VII

Conceptos extrasalariales o resarcitorios

Artículo 32. Gastos de manutención.

1. Se consideran gastos de manutención a aquellos suplidos en que incurre la persona trabajadora como consecuencia de un desplazamiento provisional o temporal a un lugar distinto a aquel donde habitualmente presta sus servicios o donde radica el centro de trabajo, para efectuar tareas o realizar funciones que le son propias, de tal modo que la persona trabajadora no pueda realizar sus comidas principales en su domicilio habitual.

2. El abono de los gastos de manutención se realizará mediante «abono de gastos justificados» en establecimientos de hostelería contra la factura aportada por la persona trabajadora.

Se consideran «abono de gastos justificados» al sistema de resarcimiento de gastos de manutención por el cual la Empresa abonará a la persona trabajadora los gastos realizados en establecimientos de hostelería en la cuantía que conste en las facturas aportadas por la persona trabajadora, siempre y cuando éstos sean razonables.

00297785

En todo caso, la falta de factura justificativa impedirá el abono de los gastos incurridos por la persona trabajadora, independientemente de su naturaleza.

3. El personal sujeto a rutas comerciales que, de modo habitual, desempeñe trabajo fuera del centro de trabajo, recibirá una tarjeta restaurante con un máximo gasto de 12,50 euros diarios para realizar la comida que sea necesaria como consecuencia de su prestación de servicios fuera del centro de trabajo, para uso exclusivamente el día de trabajo efectivo. Este importe no será acumulable.

Artículo 33. Gastos de alojamiento.

La Empresa asumirá los gastos de alojamiento que sean necesarios cuando la persona trabajadora, con ocasión del trabajo, tenga que pernoctar fuera de su domicilio.

Artículo 34. Gastos de locomoción.

Se consideran gastos de locomoción las cantidades destinadas por la Empresa a compensar los gastos del trabajador por sus desplazamientos fuera del centro habitual de trabajo, para realizarlo en lugar distinto del mismo o diferente municipio, siempre y cuando éste no coincida con su domicilio habitual.

Transporte público.

La Empresa abonará el importe de los gastos de locomoción cuando se utilicen medios de transporte público, debiendo la persona trabajadora aportar factura justificativa del mismo cuando el billete de transporte público no haya sido contratado por la Empresa.

Transporte por medios privados.

La Empresa abonará a la persona trabajadora el importe de 0,31 € brutos/km recorrido cuando tenga que utilizar su vehículo privado para el desplazamiento fuera de su centro de trabajo habitual y/o residencia. Asimismo, la Empresa abonará el importe justificado documentalmente que la persona trabajadora haya destinado a sufragar el coste de peajes y/o aparcamiento.

La Empresa no será responsable, en ningún caso, de los importes correspondientes a multas o sanciones por el uso del vehículo personal, siendo obligación de la persona trabajadora utilizar un vehículo en estado óptimo para la conducción, así como estar asegurado frente a la responsabilidad civil.

Artículo 35. Obligaciones fiscales y de seguridad social.

La Empresa practicará las retenciones fiscales y cotizará por aquellos importes no exentos o que excedan la cantidad exenta del pago de impuestos.

CAPÍTULO VIII

Ayudas, indemnizaciones y otras percepciones no salariales

Artículo 36. Póliza de seguros de vida y accidente.

La Empresa contratará, para todo el personal que preste sus servicios en los distintos centros de trabajo de la Empresa, una póliza de seguros con la entidad aseguradora por ella elegida, contratando un capital en favor del personal o, en su caso, de los beneficiarios/as designados/as por la persona trabajadora o sus causahabientes.

Los capitales asegurados durante la vigencia del convenio son:

A. De veinticuatro mil cuarenta (24.040) euros, en los supuestos de muerte y en los de invalidez permanente total o absoluta de la persona trabajadora sin posibilidad de revisión. El pago del capital se hará efectivo por la entidad aseguradora una vez firme la declaración de dicha contingencia realizada por el Organismo pertinente de la Seguridad Social.

B. De cuarenta y ocho mil ochenta (48.080) euros, en los de supuestos de muerte por accidente, fuese éste de trabajo o no.

C. De setenta y dos mil ciento veintiuno (72.121) euros, en los de supuestos de muerte por o como consecuencia de un accidente de tráfico o circulación.

Independientemente de ello, RENDELSUR se hará cargo de la rehabilitación cardíaca en beneficio de las personas enfermas que lo precisen.

El aseguramiento a que se hace referencia, se mantendrá en tanto la persona permaneciese de alta en la Empresa.

Las primas correspondientes serán totalmente a cargo de RENDELSUR.

Artículo 37. Otras percepciones no salariales.

1. Todo el personal de la Empresa tendrá derecho al percibo de las cantidades siguientes en los supuestos que se detallan:

CAUSA	CUANTÍA EN ÚNICO PAGO
Por matrimonio o pareja de hecho debidamente acreditada.	310,53 euros
Por nacimiento de un/a hijo/a o adopción plena.	155,23 euros
Por hijo/as discapacitado/as o con discapacidad físicas o psíquicas que precisen una educación especial.	499,99 euros

2. La persona que tenga a su cargo algún hijo/a con discapacidad u otro familiar con discapacidad física o psíquicas, reconocida como beneficiaria en su documento de la Seguridad Social y que reciba de esta la prestación correspondiente por dicha causa, recibirá de la Empresa 50,00 € mensuales por cada familiar en tales circunstancias. Esta ayuda es incompatible con la percepción del importe único del cuadro anterior.

Artículo 38. Indemnizaciones complementarias en Incapacidad Temporal.

La Empresa abonará al personal a su servicio:

A. En caso de accidente de trabajo:

Una indemnización complementaria hasta alcanzar el 100 por 100 de su salario real desde el primer día.

B. En caso de enfermedad o accidente no laboral:

La Empresa complementará el 100% de la base reguladora desde el primer día en caso de hospitalización y de no ser necesaria ésta, a partir del décimo día en que la persona se encuentra en dicha situación de Incapacidad Temporal.

C. Pago único:

En las situaciones de baja médica por incapacidad temporal sin hospitalización como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará a la persona afectada el 100% de la base reguladora de los tres primeros días de incapacidad, una vez al año.

Artículo 39. Cajas para el consumo familiar.

Todo el personal perteneciente a la Empresa tendrá derecho a retirar de los Almacenes de Cajas con una valoración del 50% del precio de mercado, cuatro cajas de producto en sus distintos sabores y de todos aquellos tamaños que son embotellados/enlatados por RENDELSUR. Dicha retirada, con carácter general, tendrá periodicidad mensual, pero a elección de la persona trabajadora, podrá efectuarse por acumulación trimestral.

A partir de esta cantidad, tendrá derecho a un descuento del 10% sobre el referido precio de mercado en las compras de cualquier tamaño y sabor. La adquisición de dichas cajas se realizará para atender acontecimientos o un mayor consumo familiar.

Artículo 40. Premio por años de servicio.

RENDELSUR establece premios especiales por años de servicio ininterrumpidos en la Empresa, con la siguiente periodicidad y cuantía.

- A los 15 años de servicio en la Empresa 1.720,35 euros.
- A los 25 años de servicio en la Empresa 1.895,66 euros.
- A los 30 años de servicio en la Empresa 2.220,52 euros.

Este importe lo percibirá el personal que no tenga en su expediente personal ninguna falta o sanción con la calificación de grave o muy grave, durante los tres años anteriores a las fechas en que cumplieran los periodos de servicio.

Estos premios se abonarán a todo aquel personal que cumpla los años de servicio antes del 31 de diciembre de cada año y sobre la base de la escala antes reseñada.

Artículo 41. Vestuario y calzado laboral.

A) Comercial.

1. El personal de Comercial dispondrá de un equipo de ropa de trabajo para el periodo de verano y otro para el invierno, así como de un equipo de lluvia.

2. También recibirá dos pares de zapatos al año, uno de verano y otro de invierno. Dicho calzado habrá de ser siempre de color negro. La persona trabajadora podrá optar por adquirir el calzado personalmente, en cuyo caso recibirá la cantidad de 143,18 € anuales, a abonar en la nómina del mes de octubre. Los zapatos que adquiera deberán cumplir los mismos requisitos que los proporcionados por la Empresa.

3. Las prendas serán sustituidas conforme se produzca su deterioro, a petición de la persona trabajadora.

B) Resto del personal.

1. El personal recibirá un equipo de ropa de trabajo para el periodo de verano y otro para el invierno.

Se procurará por todos los medios que los equipos de trabajo se entreguen a quienes corresponda siempre antes del comienzo de las dos estaciones a que se hace referencia anteriormente.

2. Asimismo, la Empresa proporcionará el correspondiente calzado reglamentario establecido por las normas de seguridad y homologado para la función que realicen y que será siempre sustituido cuando se acredite su deterioro.

3. Las prendas serán sustituidas conforme se produzca su deterioro, a petición de la persona trabajadora.

CAPÍTULO IX

Marco de convivencia

Artículo 42. Faltas y sanciones.

Cualquier sanción que se imponga a una persona trabajadora, deberá ser comunicada por escrito, una copia de la cual se entregará simultáneamente al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

Cuando una persona fuese llamada por la Empresa para imponerle una sanción, deberá estar presente, a requerimiento de aquella, un/a miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal.

Las faltas al trabajo por detención preventiva como consecuencia de la imputación de delitos o faltas, siempre que tal imputación no fuese confirmada por resolución y sentencia firme, no serán consideradas como faltas injustificadas al trabajo para ejercitar el despido.

Prescripción. Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las faltas graves a los 20 días, y las faltas muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en la que tuvo conocimiento la Empresa de su comisión y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 43. Reserva y adaptación del puesto de trabajo.

1. La Empresa reservará el puesto de trabajo a aquellas personas que, agotada la prórroga de la Incapacidad Temporal, pasase a situación de Incapacidad permanente con posibilidad de mejoría, teniendo derecho a incorporarse una vez revisada la incapacidad, en los términos previstos en el artículo 48.2 del ET.

00297785

En el mismo momento en que se produjese tal reincorporación, quedará resuelto y sin efecto el contrato de trabajo temporal de sustitución concertado al efecto.

2. En aquellos casos en que una persona trabajadora fuese declarada en situación de Incapacidad Permanente Total, la Empresa sólo podrá destinarla a otro puesto de trabajo, si existiendo puesto a cubrir, la persona reúne los requisitos de aptitud para ser desempeñado por una persona con la limitación de que se trate, dicha persona superase las pruebas pertinentes para acceder al citado puesto y siempre que reuniese a priori los requisitos y conocimientos profesionales suficientes para cubrirlo y prestase su expresa conformidad, de acuerdo con la legislación vigente, a que la retribución a percibir de la Empresa fuese la correspondiente al puesto de trabajo a ocupar, aunque disminuida en el importe de la pensión que en cada caso percibiese de la Seguridad Social.

3. En el caso de que, como consecuencia de accidente de circulación o infracción de tráfico, se produjese la retirada temporal del Permiso de Conducir a una persona trabajadora cuyo cometido esté condicionado por dicho permiso y siempre y cuando la retirada no se haya producido como consecuencia de haber conducido bajo la influencia del alcohol, sustancias estupefacientes o mediando conducta malintencionada, se estará a lo siguiente:

a) La Empresa le empleará en otras funciones dentro del Departamento o Área a que estuviese asignada siempre que existiese un puesto similar al que venía desempeñando y para el que no resultase necesaria la posesión de permiso de conducir.

b) En aquellas situaciones en que no existiese un puesto de trabajo similar al que venía desempeñando habitualmente, la Empresa le destinará a otro, en cuyo caso, percibirá como conceptos retributivos, el salario y antigüedad si la tuviese, correspondientes a su puesto de trabajo y grupo profesional y, en cuanto a comisiones, primas, incentivos, pluses y comisiones por tablas de objetivos, las que en su caso correspondieran al puesto de trabajo y grupo profesional a que fuese destinado.

c) Cuando la retirada del permiso de conducir fuese definitiva, la Empresa asignará a la persona interesada en otro puesto de trabajo de aquel Grupo Profesional, Departamento o Área en que lo hubiese disponible, con la retribución que correspondiese al mismo.

d) En los demás casos de accidentes de tráfico conduciendo al servicio de la Empresa, como consecuencia de lo cual la persona fuese privada de libertad, siempre y cuando la retirada no se haya producido como consecuencia de haber conducido bajo la influencia del alcohol, sustancias estupefacientes o mediando conducta malintencionada, la Empresa le reservará el puesto de trabajo durante 24 meses contados a partir de la fecha en que se viese afectada por dichas limitaciones.

e) Una vez recuperado el uso y disfrute del Permiso de Conducir, y demostrada a la Empresa documentalmente tal circunstancia, la persona se reincorporará de inmediato a su anterior puesto de trabajo, recuperando desde dicho momento su anterior situación laboral una vez anuladas las circunstancias restrictivas que concurrían por la privación del referido Permiso de Conducir.

f) En estos supuestos, las personas de la Empresa que hubieran de sustituir a la privada del Permiso de Conducir lo harán de forma interina durante dicho periodo de tiempo, así como aquéllas otras que fuese necesario contratar por la Empresa por tal motivo.

4. Lo establecido en los párrafos anteriores no significa renuncia de la Empresa a sancionar laboralmente, si fuese merecedor de ello, a la persona autora de los hechos que motivaron la retirada de su permiso de conducir.

Artículo 44. Movilidad Geográfica.

El traslado de una persona desde un centro de trabajo de la Empresa a otro de la misma, situado en distinta localidad, podrá realizarse por:

1. Solicitud de la persona afectada o mutuo acuerdo entre la persona y la Empresa.

En ambos supuestos, se estará a lo que se haya acordado entre las partes.

2. Por necesidades del servicio.

En este caso sólo podrá efectuarse cuando existiesen probadas razones técnicas, organizativas, o productivas que lo justificasen, previo acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

Aceptado el traslado por necesidades del servicio, la persona trasladada percibirá una gratificación de tres mensualidades completas de su salario real, debiendo facilitársele una vivienda de características análogas a la que venía disfrutando y con el mismo alquiler mensual que viniese abonando.

Artículo 45. Multas de tráfico.

Las multas por estacionamiento indebido impuestas al personal del Departamento Comercial cuando condujera vehículos de la Empresa en el desarrollo de su trabajo y dicho estacionamiento hubiese venido exigido por la mejor realización de dicho trabajo a juicio del jefe/a responsable, se abonarán a partes iguales por la Empresa y el/la conductor/a de que se trate.

Serán totalmente a cargo de la Empresa cuando dicho estacionamiento le hubiese sido expresamente ordenado por tener que realizar allí tareas de carga y descarga.

CAPÍTULO X

Otras disposiciones-Salud laboral

Artículo 46. Obligaciones de la empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

La Dirección aplicará las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales.

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- e) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella: la organización, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- f) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- g) Dar las debidas instrucciones al personal.

Una copia de la evaluación de riesgos será entregada a los/as Delegados/as de Prevención que hayan sido elegido/as para tal función entre la RLT.

Artículo 47. Obligaciones del personal en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

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

El personal, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Empresa, deberá, en particular:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección por la Empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar, recibiendo la formación necesaria,

según lo establecido en el artículo 18 de la LPRL (Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a las personas designadas para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud del personal.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud del personal.

f) Cooperar con la Empresa para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud del personal.

En lo no recogido en este capítulo de Salud Laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que resulte de aplicación.

Artículo 48. Revisión médica anual.

Todo el personal que lo requiera por el puesto de trabajo desempeñado pasará anualmente una revisión médica, teniendo derecho a conocer el informe médico que, de la misma, resulte.

Dicho reconocimiento médico, como parte de la medicina preventiva, será efectuado por la Empresa con la que RENDELSUR tenga suscrito el contrato correspondiente.

En lo referente a la regulación del Servicio Médico de Empresa y a los reconocimientos médicos que se realice al personal, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 49. Formación Profesional.

La dirección adquiere el compromiso de garantizar el desarrollo y la motivación de su personal, al objeto de crear una fuerza de trabajo en las que sus miembros:

1. Alcancen los máximos resultados.
2. Busquen innovación, calidad y servicio en todo lo que realicen.
3. Se adapten a las nuevas tecnologías.
4. Sean plenamente responsables.

La puesta en ejecución de estas prioridades implica el establecimiento de unos planes globales de formación que desarrollando las capacidades profesionales establezcan un equilibrio entre la vida profesional y la personal.

Artículo 50. Recursos Humanos.

La Empresa entregará en el transcurso del mes de diciembre de cada año a la Representación Legal del Personal, el plan de formación correspondiente al siguiente año.

Asimismo, en reunión del Comité Intercentros, facilitará información sobre las solicitudes de ayuda que realice ante la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE) así como detalle sobre los planes de Formación (Cursos a impartir, participantes, temarios, lugar, etc.), que se acojan a las ayudas de la FUNDAE.

En todas las acciones formativas contempladas en el citado plan, se establecerá un capítulo dedicado a la Salud Laboral. La Empresa establecerá las condiciones necesarias para que todo el personal tenga a lo largo de su vida laboral la posibilidad de participar en los planes de formación de la Empresa.

CAPÍTULO XI

Representantes del personal

Artículo 51. Comité Intercentros.

1. El Comité Intercentros, creado por acuerdo entre la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, estará compuesto, de conformidad con lo dispuesto

en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, por trece representantes que deberán guardar la proporcionalidad representativa de los distintos centros de trabajo, con el mínimo de uno por cada centro.

2. Circunscribe su competencia a la negociación de los Convenios Colectivos de Empresa. El Comité intercentros asumirá las competencias previstas en materia de negociación colectiva en aquellos supuestos en que se remita a la constitución de órganos conforme al 41.4.b), cuando las medidas afecten a más de un centro de trabajo.

3. Dicho Comité designará de entre sus miembros un/a Presidente/a y un/a Secretario/a.

4. Para la deliberación de los Convenios Colectivos de Empresa elegirá a trece de sus componentes como Comisión Negociadora.

5. El Comité Intercentros podrá reunirse al menos tres veces al año y celebrará todas aquellas reuniones que sean necesarias para la preparación de los Convenios Colectivos de Empresa, actuando en estos casos como convocantes la Presidencia del Comité Intercentros o en su caso la Secretaria, los cuales comunicarán a la Empresa las mencionadas convocatorias, al objeto de que sus distintos componentes puedan desplazarse al Centro de Trabajo acordado para celebrar la reunión o en su caso a la fábrica de La Rinconada (Sevilla), desde los distintos Centros de Trabajo a los que pertenezcan.

Estas reuniones se celebrarán siempre a partir de las 10:00 de la mañana y se ha de procurar por todos los medios que su finalización no sea con posterioridad a las 19:00 horas.

El párrafo anterior será igualmente de aplicación en aquellas ocasiones en que el Comité Intercentros sea convocado directamente por la Dirección de la Empresa o en aquellas otras en que se deba reunir la Comisión Paritaria.

6. El día de la firma del Acta de aprobación del Convenio Colectivo de Empresa, se desplazarán todas las personas representantes de las personas trabajadoras. Con el objeto de no entorpecer por dicha causa la labor diaria en los distintos Centros de Trabajo de RENDELSUR, dicha firma se realizará siempre por la tarde.

Artículo 52. Derechos sindicales.

Se asegura y reconoce la plena libertad sindical y, por consiguiente, la no-discriminación por tal motivo.

A. Se garantiza el derecho de comunicación. A tal fin, la Empresa habilitará uno o varios tablones de anuncios para la propaganda o comunicación de tipo laboral o sindical. Estos tablones, estarán colocados en lugares de visibilidad para el personal.

B. Si existiese Comité de Empresa, RENDELSUR habilitará un local para las reuniones de dicho Comité.

C. La Empresa descontará en la nómina las cuotas sindicales de aquellas personas que lo hubiesen autorizado por escrito, con especificación de la Central Sindical, entidad o persona receptora de las mismas.

D. Se respetará el derecho de reunión del personal para temas laborales y sindicales, dentro de los locales de la Empresa, fuera de horas de trabajo o, en casos justificados, dentro de las mismas, en cuyo supuesto no se computará su tiempo de duración como de trabajo que deberá concluirse dentro de aquella, para lo que se prolongará durante el tiempo no trabajado por tal motivo, salvo lo dispuesto en el artículo 21.M) del presente convenio. La celebración de asambleas se pondrá en conocimiento de la Empresa con dos días de antelación mínima, salvo imposibilidad de hacerlo por razones justificadas, debiendo garantizarse por el Comité de Empresa o representación del personal el orden en las mismas. Para la celebración de estas Asambleas, la Empresa facilitará el local adecuado al efecto.

E. No serán tenidas en cuenta, a efectos de lo establecido en el artículo 68, apartado e), del Estatuto de los Trabajadores, las horas dedicadas por el Comité

Intercentros, Comités de Empresa, o Delegados/as de Personal en las deliberaciones del Convenio Colectivo, siendo en consecuencia retribuidas en todos los conceptos, como de presencia en el puesto de trabajo.

F. Igual consideración tendrán las horas dedicadas por el Comité Intercentros, Comités de Empresa o Delegados/as de Personal en todas aquellas reuniones que se celebren, bien con la Dirección de la Empresa o con sus representantes en los distintos Centros de Trabajo.

Por último, en cuanto a garantías, facultades y demás competencias de los/as Delegados/as de Personal y Comités de Empresa, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones legales al respecto.

Artículo 53. Acumulación horas sindicales.

Las horas que el Comité de Empresa y Delegados/as de Personal tienen reconocidas para el ejercicio de las funciones representativas del personal, podrán ser acumuladas en uno o varios de sus miembros. Bastará para ello la comunicación a la Dirección de la Empresa con una razonable anticipación, una vez el Comité hubiese decidido dicha acumulación en alguno o algunos de sus componentes.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser utilizadas dichas horas para la asistencia de los componentes del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal a cursos de formación, gestiones ante los Organismos Oficiales y los Sindicatos, así como en otras Instituciones de Formación y reuniones sindicales celebradas en otras localidades, tanto de ámbito provincial, autonómico como nacional.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera. Garantía de mínimos.

Las partes acuerdan que, como consecuencia de la reordenación del régimen retributivo, ninguna persona trabajadora podrá cobrar un salario anual fijo inferior al que viniese percibiendo a 31 de diciembre de 2021.

De existir el caso de alguna persona en esta situación, el complemento personal de la persona se incrementará en la cuantía necesaria hasta alcanzar, como mínimo, el importe que venía percibiendo a 31 de diciembre de 2021, sin perjuicio de los incrementos que correspondan con la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Esta garantía no aplica a conceptos variables, asistenciales o, en definitiva, aquellos que dependan de circunstancias específicas o trabajos especiales.

Disposición transitoria segunda. Percepción universal de salario mensual.

Todo el personal de RENDELSUR adscrito al presente convenio percibirá sus emolumentos conforme a mensualidades idénticas, independientemente del número de días con que cuente el mes de trabajo. Ello implica que todos los salarios serán mensuales y no diarios, como ocurre en algunos casos.

Disposición transitoria tercera. Ordenación de conceptos remuneratorios.

Toda percepción salarial no comprendida dentro de alguno de los conceptos expuestos en el artículo 23 o percibida en cuantía superior a la establecida en el presente convenio, pasará a formar parte del complemento personal de la persona trabajadora.

Esta reordenación no afectará a los conceptos variables, bonus anuales u objetivos, que seguirán percibiéndose en las mismas condiciones que venían disfrutándose.

Disposición transitoria cuarta. Clasificación profesional.

Tras la firma del convenio colectivo, la Empresa encuadrará a las personas trabajadoras en el grupo profesional y nivel retributivo que corresponda, atendiendo al modelo de clasificación profesional establecido en el artículo 15 y Anexo I del Convenio Colectivo.

Disposición transitoria quinta. Plan de Igualdad.

La igualdad de oportunidades es uno de los principios rectores en la gestión de recursos humanos de la Empresa, por este motivo la Representación Legal de las personas trabajadoras y la Dirección se comprometen a negociar y, en su caso, acordar un plan de igualdad que actualice el vigente en la actualidad en la Compañía.

Disposición transitoria sexta. Incremento anual pactado.

Durante los tres años de vigencia del convenio, y con efectos del 1 de enero de cada año, los conceptos salariales y económicos aquí pactados se incrementarán para cada uno de los tres años de vigencia del convenio:

Año	Incremento (%)
2022	4,00
2023	4,00
2024	2,50

El porcentaje de incremento se aplicará sobre los conceptos salariales recogidos en el Capítulo VI, así como a los conceptos (I) Otras percepciones no laborales (artículo 37); (II) Premio por años de servicios (artículo 40); (III) Vestuario y calzado laboral (artículo 41), vigentes al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior al del incremento. Es decir, el incremento de 2022 se aplicará a los importes vigentes a 31.12.2021 y sucesivamente.

Las cantidades contenidas en el presente convenio incluyen el aumento previsto para el ejercicio 2022 mientras que las tablas contenidas en el presente convenio colectivo como Anexos I a V incluyen el incremento para los 3 años de vigencia.

Se incorporan como Anexo I las tablas salariales actualizadas.

Disposición transitoria séptima. Conceptos retribuidos durante el período vacacional.

A partir del 1.1.2024, durante el periodo de vacaciones, las personas trabajadoras serán retribuidas con el promedio de todos los conceptos salariales que hubiesen percibido en los 11 meses anteriores, incluyendo aquellos variables. No formarán parte del promedio o retribución media aquellas cantidades percibidas como conceptos extrasalariales, indemnizatorios y/o asistenciales, regulados en los artículos 32 y siguientes del presente Convenio Colectivo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. Jubilación obligatoria.

1. Como medida de fomento del empleo en el ámbito del presente Convenio, conforme a una política de empleo donde se implante el relevo generacional y la concesión de oportunidades a las nuevas generaciones, se establece la extinción del contrato de trabajo de la persona trabajadora que cuente con una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Se proceda a la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora en un plazo máximo de 6 meses desde la extinción del contrato.

2. En el supuesto de extinción del contrato de trabajo aquí pactado, la Empresa deberá comunicar por escrito necesariamente tanto a la persona trabajadora afectada como a la RLT la fecha en que se producirá la extinción del contrato, contando siempre con un mínimo de antelación de 15 días.

00297785

Disposición adicional segunda. Servicio militar obligatorio o prestación social sustitutoria.

En el supuesto de que, durante la vigencia inicial o prorrogada del presente Convenio, la figura del servicio militar o prestación social sustitutoria volviesen a resultar de obligado cumplimiento, las personas trabajadoras que hubiesen de incorporarse a filas para cumplir el servicio militar o servicio social sustitutorio, quedarán en situación de excedencia forzosa durante la prestación de los mismos. A dichas personas se les reservará su puesto de trabajo, al cual podrán incorporarse de inmediato una vez hayan sido licenciados o haya finalizado dicha prestación social sustitutoria. El tiempo de excedencia por estos motivos, será computable para la antigüedad, una vez reincorporada a la Empresa la persona interesada.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de los trámites formales que ambas partes se comprometen a llevar a cabo para la modificación del texto literal del Convenio en dicho caso, en función del régimen legal que resulte de aplicación para dicho supuesto.

Disposición adicional tercera. Permiso por nacimiento.

En el supuesto de que, durante vigencia inicial o prorrogada del presente Convenio, el permiso por nacimiento y cuidado del menor contenido en el artículo 48.4 del ET fuese derogado o reducido sustancialmente, resultará de aplicación un permiso por nacimiento de hijos de dos días laborables.

ANEXO I. RETRIBUCIONES ANUALES

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL		TABLA DE EQUIVALENCIAS			2023
A	FC	1	FC	FC	FC	FC
B	MANDOS, COORDINADORES/AS Y TÉCNICOS/AS	2	COORDINADORA TRANSPORTE / TRAFICO REGIONAL	GESTORIA DE CUENTAS NACIONALES		36.949,22 €
			GESTORIA DE MANTENIMIENTO	GESTORIA DISTRIBUIDOR		
			RESPONSABLE DE COMERCIALIZACIÓN	KAM AM AREA	RESPONSABLE DE AREA ADMINISTRACIÓN	
			RESPONSABLE AREA PRODUCCIÓN	KAM OP REGION		
			RESPONSABLE DE LABORATORIO	RESPONSABLE DE EQUIPO COMERCIAL		
		3	COORDINADORA DE MANTENIMIENTO MECÁNICO	RESPONSABLE EJECUCIÓN MERCHANDISING AREA		35.020,67 €
			COORDINADORA INFRAESTRUCTURAS		JEFE/A DE EQUIPO ADMINISTRACIÓN	
			RESPONSABLE DE ALMACEN DE RECAMBIOS			
			RESPONSABLE DE TURNO DE MANTENIMIENTO			
			RESPONSABLE DE TURNO LABORATORIO			
			RESPONSABLE TURNO ALMACEN			
		4	SUPERVISORIA SERVICIO TECNICO DE FRIO	GESTORIA COMUNICACIÓN	TECNICO/A ADMINISTRATIVO AREAS DE SOPORTE A NEGOCIO	33.798,96 €
			TECNICO/A DE OFICINA TECNICA	SUPERVISORIA DE DISTRIBUCION		
			TECNICO/A DE PRL	TECNICO/A Y ANALISTA COMERCIAL		
			TECNICO/A DE PROCESOS Y SISTEMAS ALMACÉN			
			TECNICO/A OPERACIONAL EXCELLENCE			
TECNICO/A TRANSPORTE CENTRAL						
TECNICO/A CALIDAD, MA Y SA						
TECNICO/A DE PLANNING						
C	FRONT LINE	5	CONTROLADORA DE ALMACEN (SGA)	DESARROLLADORA DE MERCADO	OFICIAL ADMINISTRATIVO AREAS DE SOPORTE A NEGOCIO	32.609,54 €
			CONTROLADORA TRANSPORTE SGT	GESTOR CUSTOMER SERVICE		
			OFICIAL ADMINISTRATIVO PRODUCCIÓN	GESTORIA PDV		
			OPERARIO/A CONDUCCION CARRETILLAS			
			OPERARIO/A JARABISTA			
			OPERARIO/A LABORATORIO			
			OPERARIO/A LINEAS PRODUCCIÓN			
		6	ADMINISTRATIVO PRODUCCION	VENDEDORA	ADMINISTRATIVO/A AREAS DE SOPORTE A NEGOCIO	31.436,26 €
			CONTROLADORA DE ALMACEN (SGA)			
			CONTROLADORA TRANSPORTE SGT			
			OPERARIO/A CONDUCCION CARRETILLAS			
			OPERARIO/A JARABISTA			
			OPERARIO/A LABORATORIO			
		7	OPERARIO/A LINEAS PRODUCCIÓN	ADMINISTRATIVO/A COMUNICACION	AUXILIAR ADMINISTRATIVO AREAS DE SOPORTE A NEGOCIO	25.301,17 €
			OPERARIO/A MANTENIMIENTO	ASISTENTE COMERCIAL		
			OPERARIO/A MANTENIMIENTO GENERAL	SOPORTE COMERCIAL		
			OPERARIO/A JARABISTA			
			OPERARIO/A LABORATORIO			
			OPERARIO/A LINEAS PRODUCCIÓN			
			OPERARIO/A MANTENIMIENTO			
			OPERARIO/A MANTENIMIENTO GENERAL			
RECEPCIONISTA - PORTERO/A						

00297785



GRUPO PROFESIONAL	NIVEL		TABLA DE EQUIVALENCIAS			2024	
	FC		FC	FC	FC		
A	FC	1	FC	FC	FC	FC	
B	MANDOS, COORDINADORES/AS Y TÉCNICOS/AS	2	COORDINADORA TRANSPORTE / TRAFICO REGIONAL	GESTORA DE CUENTAS NACIONALES		37.872,95 €	
			GESTORA DE MANTENIMIENTO	GESTORA DISTRIBUIDOR			
			RESPONSABLE DE COMERCIALIZACIÓN	KAM AM AREA	RESPONSABLE DE AREA ADMINISTRACIÓN		
			RESPONSABLE AREA PRODUCCIÓN	KAM OP REGION			
			RESPONSABLE DE LABORATORIO	RESPONSABLE DE EQUIPO COMERCIAL			
				RESPONSABLE PRL REGIONAL			
		3	COORDINADORA DE MANTENIMIENTO MECÁNICO	RESPONSABLE EJECUCIÓN MERCHANDISING AREA		35.896,19 €	
			COORDINADORA INFRAESTRUCTURAS		JEFE/A DE EQUIPO ADMINISTRACIÓN		
			RESPONSABLE DE ALMACEN DE RECAMBIOS				
			RESPONSABLE DE TURNO DE MANTENIMIENTO				
			RESPONSABLE DE TURNO LABORATORIO				
			RESPONSABLE TURNO ALMACEN				
4	RESPONSABLE TURNO PRODUCCIÓN			34.643,93 €			
	TECNICOS SUPERIORES DE PLANNING						
	SUPERVISORA SERVICIO TECNICO DE FRIO	GESTORA COMUNICACIÓN	TECNICO/A ADMINISTRATIVO AREAS DE SOPORTE A NEGOCIO				
	TECNICO/A DE OFICINA TECNICA	SUPERVISORA DE DISTRIBUCION					
	TECNICO/A DE PRL	TECNICO/A Y ANALISTA COMERCIAL					
	TECNICO/A DE PROCESOS Y SISTEMAS ALMACÉN						
	TECNICO/A OPERACIONAL EXCELLENCE						
	TECNICO/A TRANSPORTE CENTRAL						
TECNICO/A CALIDAD, MA Y SA							
TECNICO/A DE PLANNING							
C	FRONT LINE	5	CONTROLADORA DE ALMACEN (SGA)	DESARROLLADORA DE MERCADO	OFICIAL ADMINISTRATIVO AREAS DE SOPORTE A NEGOCIO	33.424,78 €	
			CONTROLADORA TRANSPORTE SGT	GESTOR CUSTOMER SERVICE			
			OFICIAL ADMINISTRATIVO PRODUCCIÓN	GESTORA PDV			
			OPERARIO/A CONDUCCION CARRETELLAS				
			OPERARIO/A JARABISTA				
			OPERARIO/A LABORATORIO				
			OPERARIO/A LINEAS PRODUCCIÓN				
			OPERARIO/A MANTENIMIENTO				
		OPERARIO/A MANTENIMIENTO GENERAL					
		6	ADMINISTRATIVO PRODUCCION	VENDEDORIA	ADMINISTRATIVO/A AREAS DE SOPORTE A NEGOCIO	32.222,17 €	
			CONTROLADORA DE ALMACEN (SGA)				
			CONTROLADORA TRANSPORTE SGT				
			OPERARIO/A CONDUCCION CARRETELLAS				
			OPERARIO/A JARABISTA				
			OPERARIO/A LABORATORIO				
		7	OPERARIO/A LINEAS PRODUCCIÓN	ADMINISTRATIVO/A COMUNICACION	AUXILIAR ADMINISTRATIVO AREAS DE SOPORTE A NEGOCIO	25.933,70 €	
			OPERARIO/A MANTENIMIENTO	ASISTENTE COMERCIAL			
			OPERARIO/A MANTENIMIENTO GENERAL	SOPORTE COMERCIAL			
			OPERARIO/A JARABISTA				
			OPERARIO/A LABORATORIO				
			OPERARIO/A LINEAS PRODUCCIÓN				
OPERARIO/A MANTENIMIENTO GENERAL							
RECEPCIONISTA - PORTERO/A							

ANEXO II. TABLA DE ANTIGÜEDAD

Incremento 4%	TRIENIOS								
2022	0	1	2	3	4	5	6	7	8
GRUPO C, NIVEL 7	0,00 €	74,37 €	148,74 €	223,11 €	297,48 €	371,85 €	446,22 €	520,59 €	594,96 €
GRUPO C, NIVEL 6	0,00 €	78,90 €	157,81 €	236,71 €	315,62 €	394,52 €	473,43 €	552,33 €	631,24 €
GRUPO C, NIVEL 5	0,00 €	78,90 €	157,81 €	236,71 €	315,62 €	394,52 €	473,43 €	552,33 €	631,24 €
GRUPO B NIVEL 4	0,00 €	83,47 €	166,94 €	250,41 €	333,88 €	417,35 €	500,82 €	584,29 €	667,76 €
GRUPO B, NIVEL 3	0,00 €	83,47 €	166,94 €	250,41 €	333,88 €	417,35 €	500,82 €	584,29 €	667,76 €
GRUPO B, NIVEL 2	0,00 €	95,06 €	190,11 €	285,17 €	380,22 €	475,28 €	570,34 €	665,39 €	760,45 €

Incremento 4%	TRIENIOS								
2023	0	1	2	3	4	5	6	7	8
GRUPO C, NIVEL 7	0,00 €	77,35 €	154,69 €	232,04 €	309,38 €	386,73 €	464,07 €	541,42 €	618,76 €
GRUPO C, NIVEL 6	0,00 €	82,06 €	164,12 €	246,18 €	328,24 €	410,30 €	492,37 €	574,43 €	656,49 €
GRUPO C, NIVEL 5	0,00 €	82,06 €	164,12 €	246,18 €	328,24 €	410,30 €	492,37 €	574,43 €	656,49 €
GRUPO B NIVEL 4	0,00 €	86,81 €	173,62 €	260,43 €	347,24 €	434,05 €	520,86 €	607,66 €	694,47 €
GRUPO B, NIVEL 3	0,00 €	86,81 €	173,62 €	260,43 €	347,24 €	434,05 €	520,86 €	607,66 €	694,47 €
GRUPO B, NIVEL 2	0,00 €	98,86 €	197,72 €	296,57 €	395,43 €	494,29 €	593,15 €	692,01 €	790,87 €

Incremento 2,5%	TRIENIOS								
2024	0	1	2	3	4	5	6	7	8
GRUPO C, NIVEL 7	0,00 €	79,28 €	158,56 €	237,84 €	317,12 €	396,39 €	475,67 €	554,95 €	634,23 €
GRUPO C, NIVEL 6	0,00 €	84,11 €	168,23 €	252,34 €	336,45 €	420,56 €	504,68 €	588,79 €	672,90 €
GRUPO C, NIVEL 5	0,00 €	84,11 €	168,23 €	252,34 €	336,45 €	420,56 €	504,68 €	588,79 €	672,90 €
GRUPO B NIVEL 4	0,00 €	88,98 €	177,96 €	266,94 €	355,92 €	444,90 €	533,88 €	622,86 €	711,84 €
GRUPO B, NIVEL 3	0,00 €	88,98 €	177,96 €	266,94 €	355,92 €	444,90 €	533,88 €	622,86 €	711,84 €
GRUPO B, NIVEL 2	0,00 €	101,33 €	202,66 €	303,99 €	405,32 €	506,65 €	607,98 €	709,31 €	810,64 €

*Los anteriores importes están referidos a jornada completa. La persona trabajadora a tiempo parcial sólo dará derecho a la parte proporcional correspondiente.

ANEXO III. RECARGO NOCTURNIDAD/HORA ORDINARIA

2022	
GRUPOS Y NIVEL	Importe
GRUPO C, NIVEL 7	2,68 €
GRUPO C, NIVEL 6	3,11 €
GRUPO C, NIVEL 5	3,11 €
GRUPO B, NIVEL 3	3,21 €

2023	
GRUPOS Y NIVEL	Importe
GRUPO C, NIVEL 7	2,79 €
GRUPO C, NIVEL 6	3,23 €
GRUPO C, NIVEL 5	3,23 €
GRUPO B, NIVEL 3	3,34 €

2024	
GRUPOS Y NIVEL	Importe
GRUPO C, NIVEL 7	2,86 €
GRUPO C, NIVEL 6	3,31 €
GRUPO C, NIVEL 5	3,31 €
GRUPO B, NIVEL 3	3,43 €

ANEXO IV. BOLSA DE VACACIONES

Incremento 4%		BOLSA DE VACACIONES - TRIENIOS							
2022	0	1	2	3	4	5	6	7	8
GRUPO C, NIVEL 7	181,82 €	184,92 €	188,02 €	191,12 €	194,22 €	197,32 €	200,42 €	203,52 €	206,62 €
GRUPO C, NIVEL 6	196,79 €	200,08 €	203,36 €	206,65 €	209,93 €	213,22 €	216,52 €	219,80 €	223,09 €
GRUPO C, NIVEL 5	196,79 €	200,08 €	203,36 €	206,65 €	209,93 €	213,22 €	216,52 €	219,80 €	223,09 €
GRUPO B NIVEL 4	199,28 €	202,77 €	206,24 €	209,73 €	213,20 €	216,67 €	220,16 €	223,63 €	227,12 €
GRUPO B, NIVEL 3	199,28 €	202,77 €	206,24 €	209,73 €	213,20 €	216,67 €	220,16 €	223,63 €	227,12 €
GRUPO B, NIVEL 2	199,28 €	202,77 €	206,24 €	209,73 €	213,20 €	216,67 €	220,16 €	223,63 €	227,12 €

Incremento 4%		BOLSA DE VACACIONES - TRIENIOS							
2023	0	1	2	3	4	5	6	7	8
GRUPO C, NIVEL 7	189,10 €	192,32 €	195,54 €	198,77 €	201,99 €	205,21 €	208,44 €	211,66 €	214,88 €
GRUPO C, NIVEL 6	204,66 €	208,08 €	211,50 €	214,91 €	218,33 €	221,75 €	225,18 €	228,60 €	232,01 €
GRUPO C, NIVEL 5	204,66 €	208,08 €	211,50 €	214,91 €	218,33 €	221,75 €	225,18 €	228,60 €	232,01 €
GRUPO B NIVEL 4	207,26 €	210,88 €	214,49 €	218,12 €	221,73 €	225,34 €	228,96 €	232,58 €	236,20 €
GRUPO B, NIVEL 3	207,26 €	210,88 €	214,49 €	218,12 €	221,73 €	225,34 €	228,96 €	232,58 €	236,20 €
GRUPO B, NIVEL 2	207,26 €	210,88 €	214,49 €	218,12 €	221,73 €	225,34 €	228,96 €	232,58 €	236,20 €

Incremento 2,5%		BOLSA DE VACACIONES - TRIENIOS							
2024	0	1	2	3	4	5	6	7	8
GRUPO C, NIVEL 7	193,82 €	197,13 €	200,43 €	203,73 €	207,04 €	210,34 €	213,65 €	216,95 €	220,25 €
GRUPO C, NIVEL 6	209,78 €	213,28 €	216,78 €	220,29 €	223,79 €	227,29 €	230,81 €	234,31 €	237,81 €
GRUPO C, NIVEL 5	209,78 €	213,28 €	216,78 €	220,29 €	223,79 €	227,29 €	230,81 €	234,31 €	237,81 €
GRUPO B NIVEL 4	212,44 €	216,15 €	219,85 €	223,57 €	227,27 €	230,97 €	234,69 €	238,39 €	242,10 €
GRUPO B, NIVEL 3	212,44 €	216,15 €	219,85 €	223,57 €	227,27 €	230,97 €	234,69 €	238,39 €	242,10 €
GRUPO B, NIVEL 2	212,44 €	216,15 €	219,85 €	223,57 €	227,27 €	230,97 €	234,69 €	238,39 €	242,10 €

*Los anteriores importes están referidos a jornada completa. La persona trabajadora a tiempo parcial sólo tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente.

** A los solos efectos de esta tabla, se entenderán perfeccionados los trienios a fecha 31 de diciembre de cada año.

ANEXO V. HORAS EXTRAORDINARIAS

Incremento 4%		HORA EXTRAORDINARIA - TRIENIOS								
2022	0	1	2	3	4	5	6	7	8	
GRUPO C, NIVEL 7	12,01 €	12,88 €	13,76 €	14,65 €	15,52 €	16,48 €	17,42 €	18,26 €	19,10 €	
GRUPO C, NIVEL 6	12,66 €	13,71 €	14,59 €	15,52 €	16,50 €	17,47 €	18,37 €	19,33 €	20,25 €	
GRUPO C, NIVEL 5	12,66 €	13,71 €	14,59 €	15,52 €	16,50 €	17,47 €	18,37 €	19,33 €	20,25 €	
GRUPO B NIVEL 4	13,11 €	14,19 €	15,11 €	16,08 €	17,09 €	18,10 €	19,03 €	20,02 €	20,98 €	
GRUPO B, NIVEL 3	13,11 €	14,19 €	15,11 €	16,08 €	17,09 €	18,10 €	19,03 €	20,02 €	20,98 €	

Incremento 4%		HORA EXTRAORDINARIA								
2023	0	1	2	3	4	5	6	7	8	
GRUPO C, NIVEL 7	12,49 €	13,39 €	14,31 €	15,24 €	16,14 €	17,14 €	18,12 €	18,99 €	19,87 €	
GRUPO C, NIVEL 6	13,16 €	14,26 €	15,17 €	16,14 €	17,16 €	18,17 €	19,10 €	20,11 €	21,06 €	
GRUPO C, NIVEL 5	13,16 €	14,26 €	15,17 €	16,14 €	17,16 €	18,17 €	19,10 €	20,11 €	21,06 €	
GRUPO B NIVEL 4	13,64 €	14,75 €	15,72 €	16,72 €	17,77 €	18,82 €	19,79 €	20,82 €	21,82 €	
GRUPO B, NIVEL 3	13,64 €	14,75 €	15,72 €	16,72 €	17,77 €	18,82 €	19,79 €	20,82 €	21,82 €	

Incremento 2,5%		HORA EXTRAORDINARIA								
2024	0	1	2	3	4	5	6	7	8	
GRUPO C, NIVEL 7	12,80 €	13,72 €	14,67 €	15,62 €	16,54 €	17,57 €	18,57 €	19,47 €	20,37 €	
GRUPO C, NIVEL 6	13,49 €	14,61 €	15,55 €	16,54 €	17,59 €	18,63 €	19,58 €	20,61 €	21,59 €	
GRUPO C, NIVEL 5	13,49 €	14,61 €	15,55 €	16,54 €	17,59 €	18,63 €	19,58 €	20,61 €	21,59 €	
GRUPO B NIVEL 4	13,98 €	15,12 €	16,11 €	17,14 €	18,21 €	19,29 €	20,29 €	21,34 €	22,36 €	
GRUPO B, NIVEL 3	13,98 €	15,12 €	16,11 €	17,14 €	18,21 €	19,29 €	20,29 €	21,34 €	22,36 €	

ANEXO VI. INDEMNIZACIONES POR CESE PERSONAL TEMPORERO

GRUPO/NIVEL SALARIAL	2022	2023	2024
GRUPO C, NIVEL 7	32,40 €	33,69 €	34,53 €
GRUPO C, NIVEL 6	34,50 €	35,88 €	36,77 €

Esta indemnización no resultará de aplicación, en ningún caso, al personal fijo discontinuo ni tampoco al personal temporal no temporero.

00297785