

PLATAFORMA CCOO IV CONVENIO COLECTIVO

COBEGA EMBOTELLADOR CATALUNYA

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 3 – Vigencia

Las condiciones laborales pactadas en este Convenio entrarán en vigor en fecha **1 de enero de 2019**, incluido el período que se establece para la denuncia del mismo.

Artículo 4 – Duración

El presente Convenio tendrá una duración de **UN AÑO**, concluyendo sus efectos el **31 de diciembre del 2019**.

Artículo 5 – Prórroga

El Convenio quedará prorrogado tácitamente por sucesivos períodos de una anualidad de no ser objeto de denuncia para su revisión o rescisión con una antelación **máxima** de tres meses a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas. En caso de denuncia, y transcurrido del tiempo legal de negociación del convenio colectivo sin que exista acuerdo entre las partes, este seguirá vigente en todos sus artículos y/o cláusulas, salvo la disposición transitoria I (*incremento salarial*).

Caso de no denunciarse por alguna de las partes al término de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, se considerará prorrogado por un año salvo norma de mayor rango en contra, en cuyo supuesto las retribuciones aplicadas en el último año de vigencia, se aumentará con el porcentaje de incremento del IPC que facilite el Idescat (Institut d'Estadística de Catalunya) o el Organismo que pueda sustituirle en la publicación de dicho índice, más tres puntos.

Caso de denunciarse en tiempo y forma, dentro de la segunda semana del mes de diciembre anterior a la finalización de la vigencia del convenio, las partes intercambiarán los nombres de los componentes de la mesa negociadora, debiendo proceder a la constitución de la mesa y a la fijación del correspondiente calendario de reuniones, dentro de la segunda semana del mes de enero siguiente.

Artículo 10 – Comisión Paritaria

La representación de los trabajadores/as podrá acudir a las reuniones de la comisión paritaria asistidos por un/a asesor/a, por cada una de las secciones sindicales con representación, el o la cual actuará con voz pero sin voto.

La representación de la Empresa podrá acudir a las reuniones de la comisión paritaria asistida por un asesor/a, el o la cual actuará con voz pero sin voto.

CAPÍTULO II. CONDICIONES DE TRABAJO

SECCIÓN 1ª. JORNADA Y HORARIOS

Artículo 12 – Jornada de trabajo

1 La jornada laboral de COBEGA EMBOTELLADOR, S.L.U. será de **1.776 horas** en cómputo anual, distribuidas entre los días laborables del año. *Esta reducción se aplicaría a los Dept. actuales y a los que en un futuro pudieran existir, de la siguiente manera:*

Creación del 4º turno de fin de semana con una jornada laboral de 12 horas sábado y 12 horas domingo, con descanso de lunes a viernes (personal de plantilla fija adscripción voluntaria), con la misma retribución mensual. En caso de aceptación de dicho turno, suprimir la obligatoriedad del personal adscrito al turno de fin de semana.

9. Suprimir el texto completo.

En el Área de Administración, para el personal de Liquidaciones, se establece la distribución irregular de la jornada anual, mediante el incremento de la jornada ordinaria diaria de hasta un total de 12 horas solo el día de cierre mensual y con un máximo de 48 horas al año por empleado/a. La Empresa comunicará la distribución irregular con una antelación mínima de una semana.

Esta distribución irregular será compensada mediante la disminución de la equivalente en otras jornadas laborales, mediante la acumulación al período vacacional o cualquier otra fórmula.

10.2 En situaciones extraordinarias de enfermedad grave de un/a hijo/a hasta **la mayoría de edad legal**, se tendrá derecho a la realización de turno fijo. Para ello el/la trabajador/ra deberá presentar una solicitud por escrito adjuntando un justificante expedido por un/a médico/a del servicio público de salud, en el que conste que su hijo/a padece una enfermedad grave. Una vez finalice el proceso de enfermedad grave que ha motivado el turno fijo, el/la trabajador/a deberá comunicarlo a la empresa de inmediato y este quedará interrumpido, produciéndose la reincorporación a los turnos rotativos del trabajador/a a todos los efectos.

Elección de turno fijo para el cuidado de personas dependientes. Hijos/as menores de 12 años, personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, o familiares con enfermedad grave de primer grado de consanguinidad o afinidad.

Posibilidad de que los/as trabajadores/as mayores de 50 años o tras 25 años de rotación se acojan a la opción voluntaria de no trabajar en turno de noche.

Establecimiento de un turno fijo de trabajo a convenir entre trabajadores/as, para todo el personal con sistema de rotación a tres turnos obligatorios.

Establecer la jornada laboral de 35 horas semanales.

Artículo 13 – Horarios y Calendario Laboral

Los festivos que coincidan en fin de semana, se organizará el trabajo durante la semana, para no coincidir laboralmente, en dichos festivos.

5. Se considerarán festivos con carácter retribuido y no recuperables, los días 24 y 31 de diciembre para todos los departamentos.

6. Disminución de la jornada laboral en 4 horas, para el personal sujeto a rotación de turnos, los días 5 de enero y 23 de junio que sean laborables, para la conciliación de la vida laboral y familiar.

7. Aprobación y publicación a 31 de diciembre del calendario laboral del año entrante, para todos los departamentos y centros de trabajo en COBEGA EMBOTELLADOR SLU.

8. La distribución de jornada del turno de noche, se compensará los 15 minutos diarios de exceso, reduciendo el turno de viernes por la noche con el mismo tiempo (si el personal realiza fiesta el viernes para trabajar el fin de semana, podrá elegir el día a reducir su jornada).

Artículo 14 – Horario flexible

6. Suprimir. La flexibilidad horaria se determinará de común acuerdo con el Jefe de Departamento.

Artículo 15 – Modificaciones en la distribución de la jornada y horarios por necesidades productivas

Se debe consignar la fecha de los dos Convenios a los que se hace referencia en todas las ocasiones en las que se mencionen, siendo estas:

- Entrada en vigor del VII Convenio colectivo de Cobega S.A.: 01 de junio de 2006.*
- Firma del VIII Convenio colectivo de Cobega S.A.: 22 de octubre de 2008.*

En caso de NO aceptación del 4º turno se detallan los siguientes aspectos de mejora.

I) TURNO DE FIN DE SEMANA

1 – Para atender los aumentos de producción que exigen los ciclos estacionales o la concurrencia de eventos circunstanciales *que no se puedan realizar de lunes a viernes*, se implanta el TURNO DE FIN DE SEMANA.

- Se establece un plus de fin de semana y domingo de arranque para el personal que lo genere, incluido el personal de Administración y eventual. Compensación de 150 € por prima sábado trabajado y 180 € por prima domingo trabajado.

- Reducción de 26 a 18 los fines de semana de las campañas anuales.

- Que el inicio de campaña se produzca el segundo fin de semana de mayo.
- Para el personal adscrito al turno de fin de semana, se establecerá un preaviso de un mes de antelación, del siguiente fin de semana laborable, con un sistema de rotación equitativo para el personal afectado, en cada una de las campañas anuales.

Artículo 16 – Horas extraordinarias

- Añadir todas las categorías (Anexo I) en las tablas de horas extraordinarias (Anexo II) del presente Convenio Colectivo.
- Compensación de la hora extraordinaria por 2 horas de tiempo libre, en ningún caso podrá ser superior a las 80h anuales, en todos los departamentos y centros de trabajo en COBEGA EMBOTELLADOR SLU.
- Aumentar el precio de las horas extras laborables en un 25%, un 50% las espec/nocturnas y un 75% las festivas para todas las categorías (Anexo I) del presente Convenio Colectivo.
- Creación de una bolsa de horas para el personal Administrativo/a en compensación por el tiempo que, por motivos diferentes, y siempre de manera voluntaria por parte del trabajador/a demore el horario de salida. El disfrute de dicho tiempo será a libre elección del trabajador/a.

SECCIÓN 2ª. VACACIONES, FIESTAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 17 – Vacaciones

- Establecer 4 turnos de 3 semanas que coincidan con las vacaciones escolares de verano en el Área Industrial.
- Eliminación del primer y segundo turnos de las vacaciones de verano en el Área Comercial.
- El disfrute de los días festivos que coincidan con las vacaciones se realizarán dentro del periodo estacional a que correspondan.
- Para el personal sujeto a turnos de fin de semana, realizará jornada de lunes a viernes, la semana previa a sus vacaciones.

8. Adaptar a la legislación vigente (Art.38.3 ET)

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya

terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.”

Artículo 18 – Licencias o permisos

Se dispondrá de 2 días festivos con carácter retribuido y no recuperables, de libre disposición a elección del trabajador/ra.

1. El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo sin pérdida de haberes por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) **15 días laborables** en caso de matrimonio *religioso, civil o pareja de hecho*.
- b) **5 días** laborables en los casos de nacimiento de hijos/as y o adopción, en este último caso, el permiso se disfrutará a partir de la llegada de hijo/a al domicilio familiar.
- c) **2 días** laborables en caso de boda *de familiares de primer grado*.
- d) **3 días laborables, más desplazamiento si ha lugar* (2 días laborables más)** por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de *familiares hasta 2º grado* de consanguinidad o afinidad, o como con quien tal conviva.
- e) **7 días laborables, más desplazamiento si ha lugar* (2 días laborables más)** en caso de fallecimiento de *familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad* o como con quien tal conviva.
- f) **5 días laborables, más desplazamiento si ha lugar* (2 días laborables más)** en caso de fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad *o como con quien tal conviva*.
- g) **2 días laborables, más desplazamiento si ha lugar* (1 día laborable más) en caso de fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad o como con quien tal conviva. 1 día laborable, más desplazamiento si ha lugar* (1 día laborable más) en caso de fallecimiento de familiares de cuarto grado de consanguinidad o afinidad o como con quien tal conviva.**
- h) **2 días** laborables por traslado de domicilio habitual.
- i) **1 día laborable** por boda de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, *o como con quien tal conviva*.
- k) Se establece **permiso retribuido por el tiempo necesario** para asistir a tutorías de hijos hasta los 16 años.

l) *Se establece permiso retribuido por el tiempo necesario para acompañar a familiares de primer grado para recibir asistencia médica.*

m) Permiso no retribuido por cuidado de un familiar.

Se establece la posibilidad de solicitar un permiso no retribuido en concepto de Cuidado por enfermedad grave o intervención quirúrgica de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, o como con quien tal conviva (se elimina como requisito la dependencia total).

n) Se establece permiso retribuido para todo el personal por el tiempo necesario para recibir asistencia médica por prescripción facultativa y su posterior justificación.

ñ) Se establece un día laborable para asistencia a consulta médica fuera de la provincia por prescripción facultativa y su posterior justificación.

- Si durante el período de vacaciones ocurriese el fallecimiento de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, los días de vacaciones no computarán durante el tiempo contemplado por el permiso de fallecimiento del convenio.

- Se establece un permiso retribuido para asistir a cuantos actos judiciales u organismos oficiales que el trabajador sea citado, por el tiempo necesario.

- Se aumenta el permiso retribuido de maternidad y paternidad hasta 20 semanas.

- Se establece permiso retribuido para los días necesarios para concurrir a exámenes, cuando se curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

6. En los supuestos no previstos en el presente artículo, se estará a la regulación del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19 – Excedencias

1 – Excedencia voluntaria:

3. El trabajador/a excedente conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual, similar o **inferior categoría** a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa. **Se elimina “inferior categoría” (se debe adecuar a legislación vigente).**

2 – Excedencia por cuidado de hijos/as:

1. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

SECCIÓN 3ª INGRESOS, ASCENSOS Y CESES.

Artículo 20 – Contratación

- *Se comunicará a través de los tablones de anuncios existentes en todos los centros de trabajo y delegaciones comerciales de Cobega Embotellador SLU, de cualquier publicación en prensa escrita, digital o plataformas digitales sobre ofertas de trabajo.*
- *El personal de plantilla tendrá opción preferente a ocupar puestos vacantes o de nueva creación a igualdad de condiciones.*
- *Jubilación parcial que permita jubilar y a su vez, la incorporación de personal nuevo con contratos de relevo.*
- *Contratación con prioridad de familiares de trabajadores/as de Cobega Embotellador S.L.U.*
- *Creación de un Plan de Empleo de plantilla estructural.*
- *La No utilización de contratación de personal a través de ETT's.*

Artículo 23 – Personal a tiempo parcial fijo-discontinuo

Eliminar punto 4. Los trabajadores/as fijos discontinuos de Barcelona y Sant Quirze serán llamados indistintamente con carácter voluntario para ocupar las plazas de campaña en ambos Centros, aunque conservarán el orden de su lista de origen.

Artículo 24 – Ascensos

1. Se informará al Comité de Empresa *y a las Secciones Sindicales que lo integran* de las convocatorias y los perfiles solicitados en las mismas, con la suficiente antelación, *para su valoración y participación*, así como la comunicación de los resultados finales obtenidos *para su revisión*.
3. Asimismo, se comunicará a través *de los tablones de anuncios existentes en todos los centros de trabajo y delegaciones comerciales de Cobega Embotellador SLU*, de cualquier publicación en prensa *escrita, digital o plataformas digitales* sobre ofertas de trabajo.
4. El personal de plantilla tendrá opción preferente a ocupar puestos vacantes o de nueva creación a igualdad de condiciones *y priorizando la experiencia laboral en Cobega Embotellador SLU*.
5. *Promoción personal en función del tiempo trabajado en la empresa.*

SECCIÓN 4ª GRUPOS PROFESIONALES

Regularizar todos los procesos y negociaciones pendientes sobre Categorías Profesionales, como paso previo a la conversión del Sistema de Clasificación actual de Categorías a Grupos Profesionales.

Artículo 27 – Definición de categorías

- *Por las funciones que desempeña el personal de los departamentos Servicios Auxiliares y Calidad, pasar las categorías a las tablas salariales de Mantenimiento.*
- *Por las funciones que desempeña el personal de Oficial 1ª SGA – SGT pasarla la categoría a las tablas salariales de Administración Oficial 1ª.*
- *El Personal del Customer Service que realiza funciones de Gestor/a sea reconocida su categoría de Técnico Sistemas Administrativos Especialista.*
- *Categoría Vendedor especialista aumentar tabla salarial en compensación del variable.*
- *Definir el tiempo máximo para la consolidación de la categoría de los técnicos especialistas, a la categoría superior inmediata.*

SECCIÓN 5ª

Artículo 28 – Trabajos de superior e inferior categoría

1. A petición de la Empresa, el trabajador/a *realizará de manera voluntaria* trabajos de categoría superior a la que tuviera reconocida.

Artículo 29 – Movilidad funcional

Lo establecido en el presente artículo será de aplicación mientras no se apruebe el nuevo sistema de clasificación profesional basado en Grupos Profesionales.

SECCIÓN 6ª PERSONAL DE DISTRIBUCIÓN Y COMERCIAL

Artículo 32 – Retirada del permiso de conducir

- *Definir qué multas son a cargo de la empresa.*
- *En caso de retirada del permiso de conducir, mantendrá su retribución.*

CAPÍTULO III. CONDICIONES RETRIBUTIVAS

Artículo 34 – Plus de Vinculación

1. Los trabajadores/as de COBEGA EMBOTELLADOR S.L.U. tendrán derecho a percibir un plus de vinculación consistente en una cantidad fija *de 160 euros anuales* por cada trienio de permanencia en la Empresa.

Artículo 35 – Plus Nocturno

1. A los/as trabajadores/as que presten sus servicios dentro del periodo nocturno percibirán un complemento de **50 Euros brutos** por día trabajado. Dicha cantidad será la misma para todas las categorías del Convenio.

5. En caso de que la Empresa por necesidades de funcionamiento, prive a un/a trabajador/ra del turno de noche, este/a tendrá derecho al cobro de dicho plus cuando por rotación le hubiera tocado.

Artículo 36 – Complemento por turno rotativo.

- El personal que preste servicios en régimen de turnos rotativos, percibirá **60 Euros semanales cuando sean 3 turnos y 40 Euros cuando sean 2 turnos**. El Complemento por turno rotativo se percibirá también durante el periodo vacacional.

- En caso de que la Empresa por necesidades de funcionamiento, prive a un/a trabajador/ra de la rotación de turnos, este/a tendrá derecho al cobro de dicho plus cuando por rotación le hubiera tocado.

Artículo 37 – Complemento de puesto de trabajo.

1. El personal cuyo puesto de trabajo exija la utilización de carretilla elevadora (**eliminar de forma habitual**) durante su jornada de trabajo percibirá **6 Euros**, y el personal sujeto a horario que para realizar su trabajo en clientes o en ruta deba desplazarse conduciendo un vehículo de la Empresa, percibirá **4 Euros** por día efectivamente trabajado, y durante los días laborables en período vacacional.

2. En atención a las especiales características de los puestos de trabajo de: Almacén de distribución en horario semi-nocturno, Limpieza y desinfección, Aguas, Calderas, Jarabes, Control de Calidad, Mantenimiento de maquinaria, **Picking (Almacén)**, llenadoras (por jornada completa) y Preventa nocturna, los empleados/as que ocupen dichos puestos en forma efectiva, tendrán derecho a un Complemento de Puesto de Trabajo por día efectivamente trabajado de **6 Euros**.

3. Se establece para el personal de líneas de envasado que realice las Tareas de Autogestión un Complemento de Puesto de Trabajo por día efectivamente trabajado de **12 Euros**. El percibo de este complemento es compatible con el complemento de Conducción de Carretilla Elevadora y con el Complemento de Especiales Características.

4. Los Pluses de los apartados 1 y 2 son **compatibles entre sí**.

Artículo 40 – Pago de los salarios.

- La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual en mano y justificativo del pago del mismo, pudiendo el trabajador optar por la entrega telemática del recibo individual y justificativo, cuando la empresa disponga de dicho

servicio. El recibo de salarios utilizará un modelo que contenga con la debida claridad (precio unitario de pluses y otros conceptos por los días realizados, ayudas, etc) y separación de las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.

- Posibilidad de acogerse a la retribución flexible para mejoras fiscales.

CAPÍTULO IV. ACCIÓN SOCIAL Y SEGURIDAD Y SALUD

SECCIÓN 1ª. ENFERMEDAD COMÚN Y ACCIDENTES DE TRABAJO

Artículo 42 – Prestaciones complementarias por enfermedad común.

1. Suprimir el límite del 3% de absentismo como tope para recibir la prestación complementaria por enfermedad común.

6. No se aplicará el despido objetivo, tal como se detalla en el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, por faltas de asistencia aún justificadas.

SECCIÓN 2ª. ACCIÓN SOCIAL Y SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 43 – Premios de nupcialidad y natalidad.

El personal fijo de plantilla, el personal fijo discontinuo (*en época que no estén de Alta, percibirán el premio cuando sean llamados a trabajar*) y el personal con contrato superior al año, una vez cumplido éste, percibirá, con motivo de contraer matrimonio, *constituir legalmente pareja de hecho* o del nacimiento *por cada* hijo/a, un premio *de 300 Euros* para cada uno de dichos acontecimientos. Se establece el premio de Natalidad también en casos de adopción documentada.

Artículo 44 – Ayuda por orfandad y sepelio.

2. El subsidio será de *640 Euros* mensuales por hijo/a, y se percibirá hasta que cada uno de los beneficiarios cumpla los *23 años* de edad.

4. Para pago por sepelio: 1.000 Euros que percibirán sus herederos legales.

Artículo 45 – Fondo de asistencia social.

Incremento del fondo social con el mismo porcentaje de aumento del IPC Autonómico anual o el Organismo que pueda sustituirle en la publicación de dicho índice y establecer en 10.000 Euros para el 2019.

Artículo 46 – Ayuda escolar ordinaria.

1. La Empresa abonará una ayuda (*detallada al final del párrafo, por tipo de escolarización*) por curso escolar para *el trabajador/a y/o* hijo/a, *en el último caso*, con edades comprendidas entre los 0 y los *25 años* ambos inclusive, y que cursen sus estudios en centro reconocido, al personal fijo de plantilla, al personal fijo discontinuo en alta y en proporción al tiempo

trabajado el año anterior, y al personal con contratos temporales en alta y en proporción al tiempo trabajado en virtud del último contrato.

<i>Guardería</i>	<i>300,00 Euros</i>
<i>Educación Primaria</i>	<i>250,00 Euros</i>
<i>Educación Secundaria Obligatoria (ESO)</i>	<i>300,00 Euros</i>
<i>Bachillerato y Grados Formación Profesional</i>	<i>350,00 Euros</i>
<i>Universidad</i>	<i>500,00 Euros</i>

3. Al inicio del curso escolar, el trabajador/a que crea tener derecho a la prestación recogida en este artículo, vendrá obligado a cumplimentar la correspondiente solicitud, acompañada de la oportuna certificación escolar o documento análogo expedido por el centro en el que *el trabajador/ra y/o* hijo/a curse los estudios.

Artículo 47 – Ayuda por escolarización especial.

Aumento de la ayuda por escolarización especial en un 15% y un Incremento Anual equivalente al valor del IPC Autonómico Anual o el Organismo que pueda sustituirle en la publicación de dicho índice.

Artículo 48 – Seguro de Vida.

1. La Empresa contratará una póliza de seguros de un capital único, y para todo el personal de la Empresa, de *29.232,39* Euros, para la cobertura de las contingencias:

c) Invalidez permanente total.

2. Serán beneficiarios de dicho seguro:

1º) Todos los trabajadores/as en alta en la Empresa, y los que se encuentren en situación de invalidez provisional, hasta *la edad de jubilación vigente.*

2º) El personal fijo de plantilla que se haya jubilado anticipadamente *a partir de los 60 años de edad, hasta la edad de jubilación vigente.*

Artículo 49 – Otros seguros.

Se ha establecido un fondo anual con un máximo de 9.015,18 Euros *durante la vigencia del Convenio* (la equivalencia a la prima del seguro), para paliar las sustracciones de mercancías en ruta. Los perjudicados presentarán el parte de denuncia correspondiente a su Comité de Empresa para que éste lo traslade al de Intercentros.

- Obtención de Tarjeta sanitaria mutualista para todos/as los/as trabajadores/as de Cobega Embotellador SLU.

- Plan de pensiones. Establecer criterios.

Artículo 50 – Premios de permanencia.

Con la imposición del distintivo correspondiente por años de servicio, al cumplir los 5; 10; 15; 20; 25; 30; 35; 40; **45 y 50** años como fijos de plantilla continuos y discontinuos, se otorgarán los premios de permanencia de 98,37; 196,74; 295,10; 393,46; 491,84; 590,20; 688,57; 786,14 Euros brutos respectivamente, por una sola vez (**a partir de los 41 años de permanencia se percibirá UN pago ANUAL de 200 Euros brutos mientras estás de Alta en la empresa**), que se harán efectivos del 20 al 24 de diciembre.

Incluir características específicas de cada una de las insignias por años de servicio (gramajes, kilates, calidad, tamaño, etc...).

Artículo 51 – Premio de jubilación.

Regularizar de 60 a 67 años, tomando como referencia la cuantía de 65 en 67 y así su aumento proporcional hasta los 60 años.

Artículo 52 – Anticipo de salarios

52.1 Se podrán solicitar anticipos de hasta 3 mensualidades netas para la adquisición o reparación de primera vivienda, a devolver como máximo en 48 meses. Se establece un importe mínimo de 5.409,11 Euros de anticipos de salarios para el personal que no alcance dicho importe.

A tal efecto, se establece **un fondo máximo de 6.000 Euros por el 10% de la plantilla media del año anterior.**

52.2 Aquellos trabajadores/as que convivan con un familiar con discapacidad y precisen reparación o adaptación de la vivienda habitual por dicha condición, podrán solicitar un anticipo de hasta 3 mensualidades netas a devolver como máximo en 48 meses. Se establece un importe mínimo de 5.409,11 Euros de anticipos de salarios para el personal que no alcance dicho importe. **Quedará exento de devolución el 10% del total solicitado con concepto de ayuda para el solicitante.**

52.3 Se establece la posibilidad de solicitar un anticipo de salario para sufragar los gastos de sepelio por el fallecimiento de un/a trabajador/a hasta la percepción del seguro de vida.

El anticipo del apartado 52.3 y la ayuda del apartado 44.4 son compatibles entre sí.

Artículo 53 – Dietas y ayudas comida.

- **La ayuda comida del Dep.Comercial será de 15 Euros por día trabajado.**
- **Para el personal con tarjeta comedor se le aplicará la recarga de 15 Euros por día trabajado.**

Artículo 54 – Comedor laboral.

1. En los centros de trabajo donde existan *comedor laboral, se garantizará su funcionamiento y servicio todos los días que se trabaje.*

1. c) Bebidas frías y calientes: Productos Empresa gratuitos. Consumición máquinas *solubles y máquinas de vending* a precio de coste *y regulada por los representantes de los trabajadores en los distintos centros de trabajo.*

2. *Si no se consigue el 54.1 definir que,* En los centros de trabajo donde exista comedor laboral para el personal diurno y no para el nocturno, se compensará al personal de turno de noche, con horario de 22 a 6 horas o que realice 6 horas o más dentro del período nocturno, con una cantidad de **12 Euros** por día efectivamente trabajado.

Artículo 55 – Productos de Empresa.

- *La Empresa entregará la cesta de Navidad una semana antes del 24 de diciembre. La calidad y cantidad del contenido de la cesta, debe ser la que hay actualmente, actualizando su valor anualmente en el mismo porcentaje que se negocie en convenio.*

- *Recuperar el evento con la visita de los Reyes Magos con la correspondiente entrega de regalos a los/as hijos/as de los empleados de la empresa hasta los 12 años de edad.*

- *Incluir los productos del Grupo Cobega y del Grupo CCEP entre las referencias a comprar por parte del empleado/a a precio de coste.*

Artículo 56 – Prendas de vestuario.

- *En concepto de ayuda, se abonarán 30 Euros mensuales al personal que no tenga establecido un uniforme de trabajo.*

- *Servicio de lavandería para todo el personal que lleve uniforme de trabajo. Para el personal que no disponga de lavandería en su centro de trabajo, se establece una compensación económica por gastos para este concepto.*

- *Entrega de toallas y jabón por parte de la Empresa para el aseo e higiene del personal que disponga de taquilla.*

2. Si bien las prendas reglamentarias no tienen una duración fijada de antemano, se requiere a todo el personal de la Empresa el mayor cuidado en su conservación. **Eliminar el texto “La sustitución por pérdida de una prenda será deducida de la retribución”.**

Artículo 57 – Formación.

- *Formación en otros idiomas a cargo de la Empresa.*

- *La formación prioritariamente se realizará en el centro del trabajo del solicitante y se considerará tiempo efectivo de trabajo.*

Artículo 59 – Revisiones médicas.

- *Posibilidad, a petición del trabajador/ra, de solicitar análisis de marcadores tumorales.*
- *Servicio médico disponible para todos los turnos de trabajo.*
- *Instalación de aparatos desfibriladores en todos los centros de trabajo de la Empresa Cobega Embotellador S.L.U. detallados en el Artículo 1º del presente Convenio Colectivo.*

CAPÍTULO VI. DISCIPLINA LABORAL

Artículo 62 – Graduación de las faltas.

- 1. e) Suprimir “Cualquiera otra de análoga naturaleza”.*
- 2. h) Suprimir “Cualesquiera otras de características análogas”.*
- 3. h) Suprimir “Cualesquiera otras de características análogas”.*

Artículo 64 – Comunicación de sanciones.

- *Antes de aplicar la medida sancionadora a un trabajador/a, se abrirá un periodo de consultas, con el objeto de contrastar la versión del trabajador afectado.*

CAPÍTULO VII. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

Artículo 67 – Canon de negociación.

Suprimir el Artículo en su totalidad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA SEGUNDA Y TERCERA

Dichas disposiciones no han sufrido modificación alguna manteniéndose inalterada la redacción previamente establecida en el I y II Convenio de COBEGA EMBOTELLADOR, así como los mencionados conceptos Ad personam para los trabajadores en plantilla a las fechas indicadas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA MEJORAS Y REVISIONES RETRIBUTIVAS CONVENIO

Incremento Salarial.

IPC de Catalunya + 3 % de aumento salarial en todos los conceptos, pluses y seguros. En caso de IPC negativo, éste se considerará 0%.

DISPOSICIÓN FINAL

INCREMENTO VARIABLE

2. Este concepto se aplicará al personal de los departamentos de Administración, Fabricación, Almacén, Control de Calidad, Mantenimiento, Taller Mecánico/a de coches y Televenta de las categorías profesionales de Oficiales de 1ª, *Oficiales de 1ª SGA-SGT, e inferiores*, quedando excluidos los de las categorías superiores y, expresamente los Técnicos/as Especialistas, Encargados/as de Grupo y Encargados/as de Sección, a excepción de los/as Responsables de Turno.

4. Durante la vigencia de este Convenio dicho concepto podrá alcanzar hasta el **1 por 100** del salario Convenio.

OTROS SERVICIOS Y COMPENSACIONES

SERVICIO DE GUARDERIA

Creación de guarderías en todos los centros de trabajo o compensación de gastos, en los centros donde no sea posible. Posibilidad de adherirse al beneficio social del ticket guardería.

AYUDA DEPORTE

Allí donde sea posible, fomentar el deporte en todos los centros de trabajo de la Empresa, en caso contrario, una compensación del 50% de la matrícula y la misma compensación para la cuota mensual, la cual tendrá que cumplimentar y acreditar a la correspondiente solicitud.

AYUDA PARKING

En los centros de trabajo donde no exista aparcamiento en las instalaciones de la Empresa para todo el personal, se establece una compensación de 40 Euros al mes.

PLUS DESPLAZAMIENTO

Plus desplazamiento al centro de trabajo para el personal sin vehículo de empresa.

PLUS DE FORMACIÓN

Creación de un Plus de Formación para todo aquel personal que no lo tenga regulado en convenio y lo realice de forma voluntaria.

SOSTENIBILIDAD

Instalación de puntos de recarga para vehículos eléctricos en los centros de trabajo.

DIAS DE BOLSA

Notificación de los días de Bolsa del trabajador/ra en el Portal del Empleado para conocimiento del trabajador.

CAPITULO VIII. MOVILIDAD

Artículo 68 – Salidas y Dietas.

A) Los viajes que los/as trabajadores/as de Cobega Embotellador S.L.U. Catalunya realicen por motivos laborales sin incluir pernoctación, se regirán por las siguientes normas:

1. Se establece una compensación económica de 50 Euros/día para el territorio de Catalunya y de 150 Euros para el resto de Comunidades Autónomas Estatales, a excepción del personal que utilice vehículo de empresa.

2. El desplazamiento será considerado tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos. Cuando por motivo de trabajar desplazado el trabajador exceda su jornada de trabajo por causas ajenas a su voluntad, incluyendo en esta los desplazamientos, habrá una compensación de 2 horas por cada hora de exceso. No se planificarán salidas que, a priori, excedan la jornada laboral sin el consentimiento del trabajador.

3. El personal que utilice su vehículo particular, percibirá la cantidad de 0,40 Euros por kilómetro recorrido.

4. Ampliación de 300 Euros a 500 Euros del anticipo de gastos para cubrir por adelantado las dietas, parking, peajes y resto de gastos a justificar a posteriori por parte del trabajador/ra.

B) Los viajes que los empleados de Cobega Embotellador SLU Catalunya realicen por motivos laborales incluyendo pernoctación, se regirán por las siguientes normas:

1. Se establece una compensación económica de 300 Euros/día.

2. El desplazamiento será considerado tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos. Cuando por motivo de trabajar desplazado el trabajador exceda su jornada de trabajo por causas ajenas a su voluntad, incluyendo en esta los desplazamientos, habrá una compensación de 2 horas por cada hora de exceso. No se planificarán salidas que, a priori, excedan la jornada laboral sin el consentimiento del trabajador.

3. El personal que utilice su vehículo particular, percibirá la cantidad de 0,40 Euros por kilómetro recorrido.

4. Ampliación de 300 Euros a 500 Euros del anticipo de gastos para cubrir por adelantado las dietas, parking, peajes y resto de gastos a justificar a posteriori por parte del trabajador/ra.

5. Con anterioridad al desplazamiento, la Empresa gestionará a su cargo el Alojamiento con desayuno en Hotel de tres estrellas o superior y el medio de transporte.

Artículo 69– Traslado geográfico y desplazamiento.

En el caso de traslado entre centros de trabajo de Cobega Embotellador SLU Catalunya existentes o que en futuro pueda existir, se establecerán las siguientes compensaciones económicas mínimas:

1. Traslados entre centros de trabajo de la misma provincia una compensación económica de 15.000 Euros.

2. Traslados entre centros de trabajo de provincias distintas una compensación económica de 50.000 Euros.

Cuando el traslado implique cambio de residencia habitual, a petición del trabajador/a, se abonará una compensación mensual de 800 Euros durante 5 años.

Las detalladas compensaciones económicas mínimas serán compatibles con el resto de Ayudas de Convenio.

POLITICAS DE EMPLEO

Compromiso por parte de la Empresa a la no externalización de servicios en todos los departamentos y secciones de Cobega Embotellador S.L.U.

Fomentar la jubilación a partir de los 58 años a través de la negociación colectiva, potenciando los Contratos de sustitución.

