

PLATAFORMA CC OO CONVENIO COLECTIVO **COBEGA EMBOTELLADOR CATALUNYA**

En negrita texto original / En azul texto a modificar / En rojo texto a eliminar

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 3 – Vigencia.

Las condiciones laborales pactadas en este Convenio entrarán en vigor en fecha *1 de enero de 2020*.

Artículo 4 – Duración.

El presente Convenio tendrá una duración de *TRES AÑOS*, concluyendo sus efectos el *31 de diciembre de 2022*.

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, éste seguirá vigente en todos sus artículos y/o cláusulas.

Añadir textos:

En ambos supuestos, se incrementarán las tablas salariales y resto de percepciones salariales con el porcentaje de incremento del IPC que facilite el Indecat (Institut d'Estadística de Catalunya) o el Organismo que pueda sustituirle en la publicación de dicho índice, más tres puntos.

Una vez denunciado el Convenio y en el plazo máximo de un mes, se procederá a la constitución de la Mesa Negociadora del siguiente Convenio y a la fijación del correspondiente calendario de reuniones para su negociación.

Artículo 10 – Comisión Paritaria.

10.4 Añadir punto:

La representación de las personas trabajadoras podrá acudir a las reuniones de la comisión paritaria asistidos por un/a asesor/a, por cada una de las Secciones Sindicales con representación, quien actuará con voz pero sin voto.

CAPÍTULO II. CONDICIONES DE TRABAJO

SECCIÓN 1ª. JORNADA Y HORARIOS

Artículo 11 – Organización del trabajo.

11.1 Añadir punto:

Dentro de las diferentes modalidades de trabajo que tiene la Empresa se incluye la modalidad del TELETRABAJO, la cual contiene el derecho a la Desconexión digital de las personas trabajadoras (Doc.Anexo I).

Artículo 12 – Jornada de trabajo.

12.1 Modificar punto:

La jornada laboral de COBEGA EMBOTELLADOR, S.L.U. será de *1.776 horas* en cómputo anual, distribuidas entre los días laborables del año *de lunes a viernes*.

12.2 Modificar punto:

El número de horas de trabajo efectivo será de *1.720* en jornada diurna y *1.609* en jornada nocturna.

Añadir textos:

Para todas las personas trabajadoras, se considerará festivos con carácter retribuido y no recuperable, los días 24 y 31 de diciembre.

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

12.4 - 12.5 – 12.9 *Suprimir textos completos.*

12.10.2 Modificar punto:

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, se deberá presentar solicitud por escrito, adjuntando justificante médico del servicio público de salud, que certifique la gravedad de dicha enfermedad. Una vez finalice el proceso de enfermedad grave que ha motivado el turno fijo, *la persona trabajadora* deberá comunicar a la Empresa de inmediato, quedando éste interrumpido y reincorporándose a los turnos rotativos a todos los efectos.

12.10.3 Añadir puntos:

En las áreas en las que se trabaje a turnos rotativos, se establece la posibilidad, a petición de la persona trabajadora, de tener turno fijo en los siguientes supuestos:

-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.

-Elección de turno cuando se esté disfrutando de reducción de jornada.

-Elección de turno cuando se estén cursando estudios para la obtención de un título académico o profesional, por el tiempo necesario.

-Posibilidad de que las personas trabajadoras, mayores de 50 años o tras 25 años de rotación, se acojan a la opción voluntaria de no trabajar en el 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.

Artículo 13 – Horarios y Calendario Laboral.

13.4 Modificar punto:

Antes de finalizar cada año y después de conocido el Calendario Oficial de Fiestas, la Dirección de la Empresa negociará con los Representantes legales de los Trabajadores/as de cada centro, los respectivos calendarios laborales, *en los que se precisarán las jornadas, horarios, turnos de trabajo, descansos y festivos del año siguiente.*

13.6. Añadir punto:

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.

13.7 Añadir punto:

Los festivos que coincidan en fin de semana, no se trabajará.

13.8. Añadir punto:

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.

14.6. *Suprimir texto completo.*

Artículo 15 – Modificaciones en la distribución de la jornada y horarios por necesidades productivas *(eliminar artículo completo).*

En caso de NO aceptación del 4º turno por parte de la Empresa, se detallan los siguientes aspectos de mejora.

I) TURNO DE FIN DE SEMANA

1 – Modificar punto:

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 que se realizará hasta un máximo de *18 fines de semana* anuales entre los meses de mayo a septiembre y en tres semanas que fijará la Dirección de la Empresa en cada una de las precampañas de Semana Santa y Navidad.

Incluir texto:

- El inicio de campaña se producirá el segundo fin de semana de mayo.

6 – Modificar punto:

Para el personal adscrito al turno de fin de semana, se establecerá un preaviso con 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.

Añadir textos:

- 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.

Artículo 16 – Horas extraordinarias.

Añadir textos:

- Añadir todas las categorías (según Anexo I - Tabla Convenio) en las tablas de horas extraordinarias (según Anexo II - Precio Horas Extraordinarias) del presente Convenio Colectivo.

- Compensación de la hora extraordinaria festiva por 2 horas de tiempo libre, en ningún caso podrán 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 30%, un 50% las espec/nocturnas y un 75% las festivas para todas las categorías (según Anexo I – Tabla Convenio) del presente Convenio Colectivo.

- Creación de una bolsa de horas para todo el personal en compensación por el tiempo que, por motivos diferentes, y siempre de manera voluntaria por parte de la persona trabajadora demore el horario de salida (fracciones horarias que sean inferiores a una hora). El disfrute de dicho tiempo será a libre elección de la persona trabajadora.

- Elección de la persona trabajadora entre la prima festiva + día libre, o el cobro de las horas extraordinarias.

SECCIÓN 2ª. VACACIONES, FIESTAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 17 – Vacaciones.

Modificar textos:

- Establecer 4 turnos de 3 semanas que coincidan con las vacaciones escolares de verano en el Área Industrial.
- Establecer los turnos de vacaciones de verano entre los meses de Junio y Septiembre en el Área Comercial.
- En el Área Industrial 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.
- Las personas trabajadoras conocerán las fechas de vacaciones que les correspondan, cuatro meses antes del inicio de su disfrute.

17.8. Modificar punto: 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 (si la empresa no acepta los cuatro meses), al menos, del comienzo del disfrute. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa 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.

17.10 Añadir punto:

Los motivos b), d), e), f), g) (recogidos en el Art.18 - Licencias o permisos) que concurren en periodo vacacional no computarán, durante el tiempo contemplado por el permiso.

Artículo 18 – Licencias o permisos.

18.1. Modificar punto:

Las personas trabajadoras, 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 y 1 día laborable en caso de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, o como con quien tal conviva.*
- 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) **Se elimina siempre que la Empresa acepte el punto c); en caso contrario, modificar a : 1 día laborable** por boda de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, *o como con quien tal conviva.*

j) Permiso de lactancia. El tiempo de lactancia *podrá disfrutarse según lo establece en la legislación vigente, recogido en el Art.37.4 del ET, sin que ello signifique una pérdida de haberes (salario,pluses,etc) para la persona trabajadora.*

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 segundo grado de consanguinidad o afinidad o como con quien tal conviva 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).*

Añadir puntos:

n) *Se establece permiso retribuido para todo el personal por el tiempo necesario para cualquier asistencia sanitaria.*

ñ) *Se establece 1 día laborable para asistencia a consulta médica fuera de la provincia por prescripción facultativa y su posterior justificación.*

o) *Se establece 1 día de permiso retribuido para asistir a cuantos actos judiciales u organismos oficiales que las personas trabajadoras sean citadas.*

p) *Aumentar el permiso retribuido de maternidad y paternidad hasta 20 semanas.*

q) *Se establece permiso retribuido para los días necesarios para concurrir a exámenes, cuando se curse con regularidad estudios para la obtención de un título oficial.*

18.6. Añadir punto:

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

Artículo 19 – Excedencias.

1 – Excedencia voluntaria:

3. Modificar punto:

La persona trabajadora excedente conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar *o inferior categoría* a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

2 – Excedencia por cuidado de hijos/as:

1. Modificar punto:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de *hasta 5 años* para atender al cuidado de cada hijo/a hasta que este/a cumpla *12 años* de edad.

3 – Excedencia por cuidado de un familiar:

1. Modificar punto:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de *hasta 5 años* para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

SECCIÓN 3ª INGRESOS, ASCENSOS Y CESES.

Artículo 20 – Contratación.

Añadir puntos:

1. Se informará al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales que lo integran o Delegados de Personal sobre la previsión de contrataciones, así como, de las convocatorias y los perfiles solicitados en las mismas con la suficiente antelación, para su valoración y participación.

2. 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.

3. El personal de plantilla tendrá opción preferente a ocupar puestos vacantes o de nueva creación a igualdad de condiciones.

Añadir textos:

- Jubilación parcial que permita jubilar y a su vez, la incorporación de personal nuevo con contratos de relevo.

- Contratación con prioridad de familiares de las personas trabajadoras de Cobega Embotellador S.L.U.

- Creación de un Plan de Empleo de plantilla estructural.

- La No contratación de personal a través de ETT´s por parte de la Empresa.

Artículo 23 – Personal a tiempo parcial fijo-discontinuo.

23.1 Modificar punto:

El llamamiento del personal *a tiempo parcial* fijo discontinuo se efectuará con una antelación mínima de 15 días por riguroso orden de antigüedad.

23.3 Modificar punto:

Las personas trabajadoras fijas discontinuas a tiempo parcial tendrán preferencia a ocupar puestos de trabajo en la Empresa de carácter eventual, fuera de campaña, siempre que por sus conocimientos y especialización pueda asumirlos. El llamamiento se efectuará por antigüedad en su correspondiente censo, teniendo en cuenta los requisitos especificados anteriormente.

23.4. Eliminar punto (obsoleto):

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.

24.1. Modificar punto:

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*.

24.3. Modificar punto:

Asimismo, se comunicará a través *de los tableros 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.

24.4 Modificar punto:

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*.

24.5. Añadir punto:

Establecer un sistema de promoción personal en función del tiempo trabajado en la empresa.

SECCIÓN 4ª GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 27 – Definición de categorías.

Añadir textos:

- Por las funciones que desempeña el personal de los departamentos Servicios Auxiliares y Calidad, pasar las categorías actuales a las tablas salariales de la división de Mantenimiento-Taller Mecánico Coches (según Anexo I – Tabla Convenio).

- Por las funciones que desempeña el personal de Oficial 1ª SGA – SGT pasar la categoría actual a las tablas salariales de Administración Oficial 1ª (según Anexo I – Tabla Convenio).

- El Personal del Customer Service que realiza funciones de Gestor/a sea reconocida su categoría de Técnico Sistemas Administrativos Especialista.

- En las Categorías de Vendedor, Vendedor especialista y Preventista aumentar la parte de salario fijo, en compensación de la parte de salario variable.

SECCIÓN 5ª

Artículo 28 – Trabajos de superior e inferior categoría y consolidación categoría.

28.1. Modificar punto:

A petición de la Empresa, *la persona trabajadora realizará de manera voluntaria* trabajos de categoría superior a la que tuviera reconocida.

28.4 Añadir punto:

- Definir el tiempo máximo para la consolidación de la categoría de los técnicos especialistas, a la categoría superior inmediata.

- Definir un tiempo máximo de 6 meses para la consolidación de la categoría Oficial de 1ª a Responsable de Turno, en todas las áreas y departamentos.

- Definir un tiempo máximo de 6 meses para la consolidación de la categoría Oficial de 2ª a Oficial de 1ª en todas las áreas y departamentos.

- Definir un tiempo máximo de 4 meses para la consolidación de la categoría Oficial de 3ª / Ayudante a Oficial de 2ª en las áreas de Fabricación-Almacén-Control Calidad // Mantenimiento-Taller Mecánico Coches (según Anexo I – Tabla Convenio).

- Definir un tiempo máximo de 4 meses para la consolidación de la categoría Auxiliar a Oficial de 2ª en el área de Administración (según Anexo I – Tabla Convenio).

SECCIÓN 6ª PERSONAL DE DISTRIBUCIÓN Y COMERCIAL

Artículo 32 – Retirada del permiso de conducir.

Anadir textos:

- Definir qué multas son a cargo de la empresa.
- En caso de retirada del permiso de conducir, la persona trabajadora mantendrá su retribución sin pérdida de haberes.

CAPÍTULO III. CONDICIONES RETRIBUTIVAS

Artículo 34 – Plus de Vinculación.

34.1. Modificar punto:

Las personas trabajadoras 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. Dicha cuantía será la misma para todas las categorías profesionales.

Artículo 35 – Plus Nocturno.

35.1. Modificar punto:

A *las personas trabajadoras* 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.

35.5 Añadir punto:

En caso de que la Empresa por necesidades de funcionamiento, prive a la persona trabajadora del turno de noche, ésta tendrá derecho al cobro de dicho plus cuando por rotación le hubiera tocado.

Artículo 36 – Complemento por turno rotativo.

36.1 Modificar punto:

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.

36.2 Añadir punto:

En caso de que la Empresa por necesidades de funcionamiento, prive a la persona trabajadora de la rotación de turnos, ésta tendrá derecho al cobro de dicho plus cuando por rotación le hubiera tocado.

36.3 Añadir y Modificar punto:

El percibo de dicho complemento explicita la disponibilidad y obligatoriedad *de la persona trabajadora* de efectuar su cometido en *los turnos rotativos que le corresponda*.

Artículo 37 – Complemento de puesto de trabajo.

37.1. Modificar punto:

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.

37.2. Modificar punto:

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, *las personas trabajadoras* que ocupen dichos puestos en forma efectiva, tendrán derecho a un Complemento de Puesto de Trabajo por día efectivamente trabajado de **15 Euros**.

37.3 Modificar punto:

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.

37.4. Modificar punto:

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

Artículo 40 – Pago de los salarios.

40.4 Añadir punto:

La Empresa enviará, a petición de la persona trabajadora, la documentación del salario al correo que ésta última le indique.

40.5 Añadir punto:

La Empresa utilizará un modelo para el recibo de salarios que contenga con la debida claridad (el precio unitario de pluses y otros conceptos por los días realizados, ayudas, etc.) y la separación de las diferentes percepciones de la persona trabajadora, así como las deducciones que legalmente procedan.

40.6 Añadir punto:

Posibilidad de acogerse por parte de la persona trabajadora a la retribución flexible para mejoras fiscales, tales como ticket guardería, ticket transporte, ticket restaurante, seguros médicos, etc.

CAPÍTULO IV. ACCIÓN SOCIAL Y SEGURIDAD Y SALUD

SECCIÓN 1ª. ENFERMEDAD COMÚN Y ACCIDENTES DE TRABAJO

Artículo 42 – Prestaciones complementarias por enfermedad común.

42.1. Modificar punto:

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

SECCIÓN 2ª. ACCIÓN SOCIAL Y SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 43 – Premios de nupcialidad y natalidad.

Modificar texto:

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*.

44.2. Modificar punto:

Dicho subsidio será *equivalente al salario mínimo interprofesional vigente* por hijo/a, y se percibirá hasta que cada uno de los beneficiarios cumpla los *23 años* de edad.

44.4. Añadir punto:

La Empresa abonará una ayuda de 1.000 Euros, que percibirán los herederos legales de la persona trabajadora, en concepto de pago por sepelio.

Artículo 45 – Fondo de asistencia social.

Modificar texto:

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 el Fondo en 10.000 Euros para el 2020.

Artículo 46 – Ayuda escolar ordinaria.

46.1. Modificar punto:

La Empresa abonará una ayuda (*detañada al final del párrafo, por tipo de escolarización*) por curso escolar para *la persona trabajadora 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>300,00 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> |

46.3. Modificar punto:

Al inicio del curso escolar, *la persona trabajadora* 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 *la persona trabajadora y/o hijo/a* curse los estudios.

Artículo 47 – Ayuda por escolarización especial.

Aumento de la ayuda por escolarización especial en un 20% y un Incremento Anual equivalente al valor del IPC Autonómico Anual o el Organismo que pueda sustituirle en la publicación de dicho índice.

47.4 Añadir punto:

Dicha ayuda será aplicable para familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, o como con quien tal conviva.

Artículo 48 – Seguro de Vida.

48.1. Modificar punto:

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:

Incluir:

c) *Invalidez permanente total.*

48.2. Modificar puntos:

Serán beneficiarios de dicho seguro:

1º) *Las personas trabajadoras* en alta en la Empresa, y *las* 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 y *hasta que cumpla la edad de jubilación vigente.*

3º) *Serán* beneficiarias del Seguro de Vida *las personas trabajadoras* que se hallen en situación de excedencia (*excepto las que se encuentren en Excedencia voluntaria, detallada en el Art.19.1 del Convenio Colectivo.*)

Artículo 49 – Otros seguros.

49.1 Incluir y modificar punto:

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 o *Delegado de Personal* para que éste lo traslade al de Intercentros.

49.2 Incluir punto:

Obtención de Tarjeta sanitaria mutualista para todas las personas trabajadoras de Cobega Embotellador SLU.

49.3 Incluir punto:

Plan de pensiones. Establecer criterios.

Artículo 50 – Premios de permanencia.

50.1 Incluir y modificar punto:

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 la persona*

trabajadora esté de Alta en la empresa), que se harán efectivos del 20 al 24 de diciembre.

50.2 Incluir punto:

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

Artículo 51 – Premio de jubilación.

51.5 Incluir punto:

La Empresa concederá a la persona trabajadora que se jubile o prejuble (forzosa o voluntariamente), una ayuda de carácter extra-salarial y por una sola vez. Dicha cantidad se hará extensible desde la edad mínima pactada hasta la máxima vigente legal. La cantidad mínima a percibir correspondiente a la edad máxima legal de jubilación se establece en 300 € por año de servicio. Dicha cantidad se incrementará en 25 € por año anticipado hasta la edad mínima pactada.

Artículo 52 – Anticipo de salarios.

52.1 Eliminar y modificar punto:

Se podrán solicitar anticipos de hasta 3 mensualidades netas (*Eliminar*) *para la adquisición o reparación de primera vivienda*, a devolver como máximo en 48 meses. Se establece un importe mínimo de 6.000 € 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 Modificar punto:

Las personas trabajadoras 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 6.000 € Euros de anticipos de salarios para el personal que no alcance dicho importe. *Quedaré exento de devolución el 10% del total solicitado con concepto de ayuda para el solicitante.*

52.3 Incluir punto:

Se establece la posibilidad de solicitar un anticipo de salario para sufragar los gastos de sepelio por el fallecimiento de la persona trabajadora 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.

53.1 Modificar punto:

La ayuda comida del Dep.Comercial será de 18 Euros por día trabajado.

53.5 Añadir punto:

Para el personal con tarjeta comedor se le aplicará la recarga de 18 Euros por día trabajado.

Artículo 54 – Comedor laboral.

54.1. Modificar punto:

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

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

54.2. Modificar punto:

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.

Añadir textos:

- 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.

- Publicación de descuentos, promociones y ventajas por pertenecer al colectivo de Cobega embotellador, S.L.U.

Artículo 56 – Prendas de vestuario.

56.1 Añadir textos:

- *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.*

56.3. Eliminar texto:

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".*

56.4. Modificar punto:

El personal de Preventa, *Desarrollador de Mercado y Promotor* dispondrá de calzado de invierno y de verano.

Artículo 57 – Formación.

57.3 Incluir punto:

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

57.4 Incluir punto:

- *A petición de la persona trabajadora, la Empresa se hará cargo de su formación que solicite en otros idiomas.*

Artículo 59 – Revisiones médicas.

59.2 Añadir punto:

- *Posibilidad, a petición de la persona trabajadora, de solicitar análisis de marcadores tumorales.*

59.3 Añadir punto:

- *Servicio médico disponible para todos los turnos de trabajo.*

59.4 Añadir punto:

- *Instalación de aparatos desfibriladores en todos los centros de trabajo de Cobega Embotellador S.L.U. detallados en el Artículo 1º del presente Convenio Colectivo.*

CAPÍTULO V. IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Incluir Punto 3

Inclusión y adaptación del Acuerdo Marco de Inclusión, Diversidad e Igualdad de Oportunidades alcanzado en la Mesa de Dialogo Permanente de CCEP Iberia firmado el pasado 22 de octubre de 2019 (Doc.Anexo II).

CAPÍTULO VI. DISCIPLINA LABORAL

Artículo 62 – Graduación de las faltas.

62.1. e) Suprimir "Cualquiera otra de análoga naturaleza".

62.2. h) Suprimir "Cualesquiera otras de características análogas".

62.3. h) Suprimir "Cualesquiera otras de características análogas".

Artículo 64 – Comunicación de sanciones.

64.7 Añadir punto:

Antes de que la Empresa aplique cualquier medida sancionadora a una persona trabajadora, se abrirá un periodo de consultas, con el objeto de que la persona trabajadora afectada pueda exponer y contrastar la versión de los hechos. Ésta podrá acudir, a petición propia, acompañado de un representante y/o Representante legal de los Trabajadores/as.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA SEGUNDA Y TERCERA

Incluir todo el documento "Acuerdos para la reestructuración de las condiciones de trabajo en la empresa Cobega S.A" de fecha 30 de marzo de 1994.

En caso contrario incluir (requerimiento subsanación):

Dichas disposiciones no han sufrido modificación alguna manteniéndose inalterada la redacción previamente establecida en el I, II y III Convenio de COBEGA EMBOTELLADOR, así como los mencionados conceptos Ad personam para las personas trabajadoras 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. **Modificar punto:**

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 **(NUEVOS CONCEPTOS)**

AYUDA GUARDERIA

Se establecerá una ayuda económica para sufragar los gastos de guardería.

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.

SOSTENIBILIDAD

Instalación de puntos de recarga para vehículos eléctricos en aquellos centros de trabajo que sea posible.

DIAS DE BOLSA

Notificación de los días de Bolsa en el Portal del Empleado para conocimiento de la persona trabajadora.

CAPITULO VIII. MOVILIDAD

Artículo 68 – Salidas y Dietas.

A) Los viajes que las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora exceda su jornada de trabajo por causas ajenas a su voluntad, incluyendo en ésta 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 de la persona trabajadora.

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 de la persona trabajadora.

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 la persona trabajadora exceda su jornada de trabajo por causas ajenas a su voluntad, incluyendo en ésta 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 de la persona trabajadora.

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 de la persona trabajadora.

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 de la persona trabajadora, se abonará una compensación mensual de 1.000 Euros durante 5 años.

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