

# **PLATAFORMA COMITÉ INTERCENTROS CATALUÑA**

## **IV CONVENIO COLECTIVO 2020-2022**

### **COBEGA EMBOTELLADOR, S.L.U.**

Se adaptará todas las subsanaciones requeridas por el Departament de Treball, ya consensuadas anteriormente por la Empresa y la RLT, en el actual convenio y se adaptará con un lenguaje inclusivo todo el texto del mismo.

#### **ART 1º- ÁMBITO FUNCIONAL**

- Este cuarto convenio de COBEGA EMBOTELLADOR, S.L.U. CATALUNYA, es a todos los efectos legales, una continuación en sus apartados y cláusulas del tercer convenio de COBEGA Embotellador, S.L.U Catalunya y afectará a la totalidad de los centros de trabajo situados en Cornellá de Llobregat, Esplugues de Llobregat, Girona, Lleida, Martorelles y Tarragona, así como a cualquier otro centro de trabajo que en el futuro pudiera existir.

#### **ART 3º- VIGENCIA**

- Las condiciones laborales pactadas en el siguiente Convenio son de aplicación desde el 01 de enero de 2020.

#### **ART 4º- DURACIÓN**

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

#### **ART 5º- 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 prorrogas.
- En caso de denuncia y, transcurrido el tiempo legal de negociación del convenio colectivo sin que exista acuerdo entre las partes, este seguirá vigente en todos sus artículos y/o cláusulas. (suprimir: salvo la disposición transitoria I (incremento salarial))
- En ambos supuestos, se incrementarán las tablas salariales y resto de percepciones salariales con el porcentaje de incremento del IPC que facilite el Indescat (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, fijando el calendario de reuniones para su negociación.

#### **ART 11º- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

- 11.6 TELETRABAJO:**  
Regular e incluir la modalidad del teletrabajo en la empresa.

- 11.7 DESCONEXIÓN DIGITAL:

Incluir en Convenio el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras.

## ART 12º- JORNADA DE TRABAJO

- 12.1 (modificar texto):

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

- 12.2 (modificar texto):

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

- Añadir punto:

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

- Añadir punto:

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 de todos los departamentos adscrito al turno de fin de semana.

- 12.4 (eliminar completo)

- 12.5 (eliminar completo)

- 12.7 (modificar texto)

Se establece un descanso de 15 minutos para el bocadillo, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, por tanto, a cargo de la Empresa.

- 12.8 (modificar texto)

Se establece, asimismo, un descanso de 30 minutos para efectuar la comida, que irá a cargo de la Empresa. Este descanso será disfrutado también por el personal que trabaja a turnos.

- 12.9 (eliminar completo)

- 12.10

### 12.10.2 (modificar texto)

En situaciones extraordinarias de enfermedad grave de un/a hijo/a hasta la mayoría de edad, 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, se deberá comunicar a la Empresa de inmediato, quedando este interrumpido y reincorporándose a los turnos rotativos el trabajador/a a todos los efectos.

### Añadir punto 12.10.3:

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

-Posibilidad de que los 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.
- 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 estén realizando estudios para la obtención de un título académico o profesional, por el tiempo necesario.
- Elección de turno cuando se esté disfrutando de reducción de jornada.

## ART 13º- HORARIOS Y CALENDARIO LABORAL

- 13.4 (modificar texto):  
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.
- Añadir punto 13.6  
Los festivos que coincidan en fin de semana, no se trabajará.
- Añadir punto 13.7:  
Disminución de la jornada laboral en 4 horas, para el personal sujeto a rotación de turnos, en cada uno los días 05 de enero y 23 de junio que sean laborables, para la conciliación de la vida familiar con la laboral.
- Añadir punto 13.8:  
La distribución de jornada del turno de noche, se compensará los 15 minutos diarios de exceso, reduciendo el turno del viernes por la noche con el mismo tiempo (el personal que realice descanso el viernes por trabajar el fin de semana, este podrá elegir el día a reducir su jornada).

## ART. 14º- HORARIO FLEXIBLE

- 14.6 (eliminar completo)

## ART 15º- MODIFICACIONES EN LA DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA Y HORARIOS POR NECESIDADES PRODUCTIVAS

(eliminar artículo completo)

Valorar alternativas en el Comité Intercentros si procede.

## ART 16º- HORAS EXTRAORDINARIAS

- Añadir todas las categorías en las tablas de horas extraordinarias.
- Compensación de la hora extraordinaria festiva trabajada por 2 horas de tiempo libre, que en ningún caso podrá ser superior a 80 horas anuales en todos los departamentos y centros de trabajo de COBEGA EMBOTELLADOR, S.L.U. CATALUNYA.
- Aumentar el valor actual de las horas extras laborables en un 30%, un 50% las especiales/nocturnas y un 75% las festivas para todas las categorías (Anexo I) del presente Convenio Colectivo.

- Establecimiento 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. Este tiempo se contabilizará a partir de los 5 minutos de exceso. El disfrute de estas horas será a libre elección de la persona trabajadora.
- Elección del trabajador entre la prima festiva más día libre, o el cobro de las horas extraordinarias.

#### **ART 17º- VACACIONES**

- Establecer 4 turnos de 3 semanas que coincidan con las vacaciones escolares de verano para todos los Departamentos.
- Para el personal sujeto a turnos de fin de semana, realizará jornada de lunes a viernes, la semana previa a sus vacaciones.
- El disfrute de los días festivos que coincidan con las vacaciones se realizarán dentro del periodo estacional a que correspondan. (punto 4a)
- El trabajador/a conocerá las fechas que le correspondan, 4 meses antes del inicio del disfrute de las vacaciones.
- 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.

#### **ART 18º- LICENCIAS O PERMISOS**

- 18.1 (modificar los siguientes supuestos):
- a) (modificar texto)  
15 días laborables en caso de matrimonio religioso, civil o pareja de hecho.
- b) (modificar texto)  
5 días laborables en caso de nacimiento de hijo/a o adopción, en este último caso, el permiso se disfrutará a partir de la llegada del hijo/a al domicilio familiar más desplazamiento si ha lugar.
- c) (modificar texto)  
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) (modificar texto)  
3 días laborables, más desplazamiento si ha lugar (2 días laborables más) por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, o como con quien tal conviva.
- e) (modificar texto)  
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) (modificar texto)  
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) (modificar texto)

2 días laborables y desplazamiento si ha lugar (2 días laborables más) en caso de fallecimiento de un familiar de tercer grado de consanguinidad o afinidad o como con quien tal conviva.

- h) (modificar texto)

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.

- k) (modificar texto)

Se establece permiso retribuido por el tiempo necesario para asistir a tutorías de hijos hasta los 16 años.

- l) (modificar texto)

Se establece permiso retribuido para acompañar a hijos menores de edad al médico de la seguridad social o médico privado por el tiempo necesario.

- m) (modificar del primer párrafo)

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 punto:

1 día laborable y desplazamiento si ha lugar (2 días laborables más) en caso de fallecimiento de un familiar de cuarto grado de consanguinidad o afinidad o como con quien tal conviva.

- Añadir punto

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

- Añadir punto

Se establece 1 día laborable de permiso retribuido para la asistencia o consulta médica fuera de la provincia por prescripción facultativa, con su posterior justificación.

- Añadir punto

Se establece un permiso retribuido por el tiempo necesario para acompañar a familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad o como con quien tal conviva en visitas al médico.

- Añadir punto

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

- Añadir punto

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.

- Los permisos se harán extensibles a las parejas de hecho o como con quien tal conviva...

- Añadir punto

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

## ART 19º- EXCEDENCIAS

- 19.1.3 (modificar texto)

El trabajador/a excedente conservará un derecho preferente al reingresar en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiese o se produjese en la Empresa. (eliminar inferior categoría)

- 19.2.1 (modificar texto)

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

- 19.3.1 (modificar texto)

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo 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 si mismo.

## ART 20º- CONTRATACIÓN

Añadir en este artículo:

- Se informará a los diferentes Comités de Empresa y a las Secciones Sindicales o Delegados de personal 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, así como los resultados finales obtenidos para sus revisión.
- Incorporación como fijos de plantilla de todos los trabajadores/as de COBEGA EMBOTELLADOR, SLU CATALUNYA, con concatenación de contratos eventuales o contratos de larga duración.
- Jubilación parcial que permita jubilar y a la vez, la incorporación de personal nuevo con contratos de Relevo.
- Contratación con prioridad de familiares de trabajadores/as.
- Creación de un Plan de Empleo de plantilla estructural.
- No se utilizará la contratación a través de ETTs.

## ART. 21º- INGRESOS

- Los diferentes Comités de Empresa y a las Secciones Sindicales o Delegados de personal serán informados y participarán en las admisiones de personal.

## ART 23º- PERSONAL A TIEMPO PARCIAL FIJO-DISCONTINUO

- 23.1 y 23.3 (modificar texto)

Añadir “personal a tiempo parcial fijo-discontinuo”.

- 23.4 (eliminar completo)

## ART 24º- ASCENSOS

- **24.1 (modificar texto)**

Se informará al Comités de Empresa y a las Secciones Sindicales o Delegados de personal 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 texto)**

Se comunicará a través de los tablones de anuncios existentes en todos los centros de trabajo y delegaciones comerciales de COBEGA EMBOTELLADOR, S.L.U. CATALUNYA, cualquier convocatoria interna, así como cualquier publicación en prensa escrita y/o digital, o plataformas digitales sobre ofertas de trabajo.

- **24.4 (modificar texto)**

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, S.L.U. CATALUNYA.

- **24.5 añadir punto:**

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

## SECCIÓ 4ª GRUPOS PROFESIONALES

- Eliminar párrafo inicial.

## ART 27º- DEFINICIÓN DE CATEGORIAS/NIVELES

Hacer las modificaciones necesarias en este artículo:

- La denominación “Categorías” quedará sustituida en todos los casos por “Niveles” o “Grupos”.
- Por las funciones que desempeñan, pasar las categorías de los departamentos Servicios Auxiliares y Calidad, a las tablas salariales de Mantenimiento.
- Por las funciones que desempeñan, pasar las categorías de Oficial 1<sup>a</sup> S.G.A.-S.G.T. a las tablas salariales de empleados de Administración Oficial 1<sup>a</sup>.
- El personal de Customer Service que realiza funciones de Gestor/a pasará a tener la categoría de Técnico de Sistemas Administrativos Especialista.
- En las categorías de Vendedor, Vendedor especialista y Preventista, consolidación de la parte variable en el salario fijo.
- Definir el tiempo máximo para la consolidación de la categoría de los técnicos especialistas, a la categoría superior inmediata.

## ART 28º- TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA

- Consolidación de la Categoría de Oficial de 1<sup>a</sup> a los seis meses de ocupar la de Oficial de 2<sup>a</sup>.
- Consolidación de la Categoría de Responsable de Turno a los seis meses de ocupar el puesto.
- Consolidación de la Categoría de Oficial de 2<sup>a</sup> de Administración a los seis meses de ocupar la de Auxiliar.

## ART 32º- RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR

Añadir en este artículo:

- Establecer que todas las multas sean a cargo de la empresa. En su caso, el curso para la recuperación de puntos del carnet de conducir, también será a cargo de la Empresa.
- En caso de retirada del permiso de conducir, mantener la totalidad de sus haberes.

## ART 34º- PLUS VINCULACIÓN

- 34.1 (modificar texto)

Los trabajadores/as de COBEGA EMBOTELLADOR, S.L.U. CATALUNYA, 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.

## ART 35º- PLUS NOCTURNO

- 35.1 (modificar texto)

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

- 35.4 (suprimir texto)

- Añadir punto:

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

## ART 36º- COMPLEMENTO POR TURNO ROTATIVO (modificar texto)

- El personal que preste servicios en régimen de turnos rotativos, percibirá 60 € semanales cuando sean 3 turnos (turnicidad) y 40 € cuando sean 2 turnos. El complemento por turno rotativo, se percibirá también durante el periodo vacacional.

- Añadir párrafo:

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

- Añadir párrafo:

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

## ART 37º- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

- 37.1 (modificar texto)

La persona cuyo puesto de trabajo exija la utilización de carretilla elevadora durante su jornada de trabajo, percibirá 6 € 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 € por día efectivamente trabajado y durante los días laborables del periodo vacacional.

- 37.2 (modificar texto)

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, tendrán derecho a un Complemento de puesto de trabajo de 15 € por día efectivamente trabajado y durante los días laborables del periodo vacacional.

- 37.3 (modificar texto)

Se establece para el personal de líneas de envasado que realice Tareas de Autogestión, un Complemento de puesto de trabajo por día efectivamente trabajado de 12 €. 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 texto)

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

- Añadir punto:

Complemento puesto de trabajo para todos los trabajadores/as de 15 euros diarios.

## ART 37º bis- COMPLEMENTO AYUDA TRANSPORTE (nueva creación)

- Vehículo de empresa o, en su defecto, ayuda de transporte de 10 euros diarios.

## ART 40º- PAGO DE SALARIOS

Añadir al artículo:

- La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador/a de un recibo individual en mano y justificativo del pago del mismo, pudiendo el trabajador/a 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, etcétera) y separación de las diferentes percepciones del trabajador/a, así como las deducciones que legalmente procedan.
- Posibilidad de acogerse a la retribución flexible para mejoras fiscales, tales como ticket guardería, ticket transporte, seguros médicos, gimnasio, etc...

## ART 42º- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS POR ENFERMEDAD COMÚN

- 42.1 (modificar texto)

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

## **SECCIÓN 2ª- ACCIÓN SOCIAL Y SEGURIDAD Y SALUD**

- Todas las cantidades recogidas en esta sección, se verán aumentadas anualmente con el mismo incremento que se negocie en Convenio.

### **ART 43º- PREMIOS DE NUPCIALIDAD Y NATALIDAD (modificar texto)**

- El personal fijo de plantilla, personal a tiempo parcial fijo-discontinuo y personal con contrato temporal, percibirá con motivo de contraer matrimonio, constituir legalmente pareja de hecho o del nacimiento por cada hijo/a, un premio de 300 €, por cada uno de dichos acontecimientos. Se establece el premio de natalidad también en casos de adopción documentada.

### **ART 44º- AYUDA POR ORFANDAD Y SEPELIO**

- 44.2 (modificar texto)  
Dicho subsidio será el equivalente al salario mínimo interprofesional vigente para cada hijo/a y lo percibirá cada beneficiario/a hasta cumplir los 23 años de edad.
- Añadir punto:  
La Empresa abonará una ayuda económica de 1.000 € para gastos de sepelio a los herederos/as legales.

### **ART 45º- FONDO ASISTENCIA SOCIAL (modificar texto)**

- Se establece un fondo social inicial de 10.000 € para el año 2020. Esta cantidad se verá aumentada con el mismo porcentaje de incremento que se negocie en Convenio.

### **ART 46º- AYUDA ESCOLARIZACIÓN ORDINARIA**

- 46.1 (modificar texto)  
La Empresa abonará una ayuda por curso escolar e hijo/a 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 a tiempo parcial fijo-discontinuo en alta y al personal con contratos temporales en alta. Según el tipo de escolarización en estas cuantías serán las siguientes:  
-Guardería, Educación primaria y Educación secundaria obligatoria (ESO): 300 €/año.  
-Bachillerato y Grados de formación profesional: 350 €/año.  
-Universidad: 500 €/año.  
Esta misma ayuda será percibida por el trabajador/a, que acredite formación reglada.
- 46.3 (modificar texto)  
Al inicio del curso escolar o formación reglada, 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/a y/o hijo/a curse los estudios.

### **ART 47º- AYUDA POR EDUCACIÓN ESPECIAL**

- 47.1 (modificar cantidades)  
Aumento de la ayuda en un 20 %. Esta cantidad se verá aumentada con el mismo porcentaje de incremento que se negocie en Convenio.

- 47.4 Añadir punto:

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

#### **ART 48º- SEGURO DE VIDA**

- 48.1 (modificar)

Añadir supuesto c) Invalidez permanente total.  
Incrementar el seguro de vida en 10.000 € más.

- 48.2 (modificar)

En los puntos 1 y 2 sustituir 65 años por la edad de jubilación vigente.

- 48.2 punto 3º(modificar texto)

Serán beneficiarios del seguro de vida, los trabajadores/as que se hallen en situación de excedencia.

#### **ART 49º- OTROS SEGUROS**

- Seguro médico privado para todos los trabajadores/as de Cobega Embotellador SLU, Catalunya.
- Plan de pensiones. Establecer criterios.

#### **ART 50º- PREMIOS DE PERMANENCIA (modificar texto)**

- Con la imposición del distintivo correspondiente por años de servicio, al cumplir los 5; 10; 15; 20; 25; 30; 35; 40; y 45 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; 828 Euros brutos respectivamente, por una sola vez, que se harán efectivos del 20 al 24 de diciembre. Cuando se produzca el cese laboral no coincidente con un quinquenio, el trabajador/a percibirá la parte proporcional del quinquenio siguiente.
- Incluir características específicas de cada una de las insignias por años de servicio (gramajes, quilates, calidad, tamaño, etc...).

#### **ART 51º- PREMIO DE JUBILACIÓN**

- La empresa concederá al personal que se jubile o prejubile, forzosa o voluntariamente, una ayuda de carácter extrasalarial, y por una sola vez, en el momento de su cese en la empresa. Dicha cantidad será de 325 Euros por año de servicio a la edad de la jubilación ordinaria, incrementándose en 30 Euros por año anticipado.

#### **ART 52º- ANTICIPO DE SALARIOS (modificar texto)**

- 52.1 (modificar párrafo)

Se podrán solicitar anticipos de hasta 3 mensualidades netas para la adquisición o reparación de primera vivienda, así como, para tratamientos médicos, a devolver como máximo en 48 meses. Se establece un importe mínimo de 6000 Euros de anticipos de salarios para el personal que no alcance dicho importe.

A tal efecto, se establece un límite máximo de fondos destinados a estos anticipos, equivalente a la cantidad resultante de multiplicar 6.000 Euros por el 10% de la plantilla media del año anterior.

- 52.2 (modificar texto)  
Aquellos trabajadores/as que convivan con un familiar con diversidad funcional 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 6000 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.
- Añadir punto:  
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. Este anticipo y la ayuda del apartado 44.4 son compatibles entre sí.

#### ART 53º- DIETAS Y AYUDA COMIDAS

- 53.1 (aumentar cantidad)  
La ayuda comida del Departamento Comercial será de 18€.
- *Para el personal con tarjeta para comer, la recarga será por importe de mínimo de 18 Euros.*

#### ART 54º- COMEDOR LABORAL

- 54.1 (modificar texto)
- En los centros de trabajo donde exista comedor laboral, continuará funcionando y se garantizará su servicio todo el año y en todos los turnos, con los mismos criterios de organización que en la actualidad. Si por algún motivo excepcional, no funcionase el comedor o no pudiese proporcionar el menú establecido en cualquiera de los turnos, la Empresa abonará ese día, la cantidad de 12 € al trabajador/a.
- Bebidas frías de empresa gratuitas para todo el personal de todos los departamentos en igualdad de condiciones. (zumos, agua, nestea, aquarius, etc...)
- Bebidas calientes de máquinas solubles y máquinas de vending gratuitas en los distintos centros de trabajo.

#### ART 55º- PRODUCTOS DE EMPRESA

- Añadir punto  
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.
- Añadir punto  
Realización del evento de Reyes Magos con entrega de regalos a los hijos/as de los empleados de la empresa hasta los 12 años de edad.
- Añadir punto  
Incluir los productos del Grupo Coca-Cola y Cobega entre las referencias que puede comprar el empleado/a a precio de coste.

- Añadir punto

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

## ART 56º- PRENDAS DE VESTUARIO

- Añadir punto

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

- Añadir punto

Servicio de lavandería para todo el personal que lleve uniforme de trabajo. Para el personal que no disponga de servicio de lavandería en su centro de trabajo, se establece una compensación económica de 30 Euros mensuales por gastos para este concepto.

- Añadir punto

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

- 56.3 (modificar texto)

Si bien las prendas reglamentarias no tienen una duración fijada de ante mano, se requiere a todo el personal de la empresa el mayor cuidado en su conservación. Eliminar "*la sustitución por perdida de una prenda será deducida de la retribución*".

- 56.4 (modificar texto)

El personal de Comercial dispondrá de calzado de invierno y de verano.

## ART 57º- FORMACIÓN

- 57.2 (modificar texto)

Creación en cada centro de trabajo una comisión de formación. Dicha comisión analizará los planes elaborados por la empresa, propondrá las acciones que estime oportunas en relación con los mismos, y vigilará la calidad de la docencia y la efectividad de dicha formación.

- Añadir punto

Se establecerán las condiciones necesarias para que todos/as los trabajadores/as vayan teniendo, a lo largo de su vida laboral, cursos de formación y promoción.

- Añadir punto

El tiempo destinado a la formación se considerará tiempo efectivo de trabajo. La formación se realizará, prioritariamente, en el centro de trabajo.

- Añadir punto

Los trabajadores/as tienen derecho a un permiso retribuido de cuarenta horas anuales, como mínimo, de formación profesional para el empleo.

- Añadir punto

A petición del trabajador, la empresa se hará cargo de su formación en otros idiomas.

## ART 59º- REVISIONES MÉDICAS

- Añadir punto

El trabajador/a podrá solicitar que se le realicen análisis de marcadores tumorales.

- Añadir punto

La empresa tendrá disponible el servicio médico en todos los turnos de trabajo.

- Añadir punto

La empresa instalará aparatos desfibriladores en todos sus centros de trabajo.

## ART 62º- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

- 62.1 (suprimir punto e)

*“Cualquiera otra de análoga naturaleza”.*

- 62.2 (suprimir punto h)

*“Cualesquiera otras de características análogas”.*

- 62.3 (suprimir punto h)

*“Cualesquiera otras de características análogas”.*

## ART 64º- COMUNICACIÓN DE LAS SANCIONES

- Añadir punto

Antes de aplicar cualquier medida sancionadora a un trabajador/a, se abrirá un periodo de consultas, con el objeto de contrastar la versión de la persona afectada.

## AYUDA PARKING (nueva creación)

- 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€ por mes.

## SERVICIO DE GUARDERIA (nueva creación)

- Creación de guarderías en todos los centros de trabajo o compensación de gastos, en los centros donde no sea posible.

## POLÍTICA VEHÍCULOS COLECTIVO COMERCIAL (nueva creación)

- Todo el personal del colectivo de Comercial que tenga asignado un vehículo de Empresa por necesidad del puesto, podrá disfrutar de dicho vehículo en las mismas condiciones de uso particular que tienen en la actualidad en la modalidad de Renting Libre. Así mismo, para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, dotándoles de vehículos seguros y de calidad, la cantidad mínima mensual de la cuota de renting será de 450 Euros/mes. Dicha cuantía será actualizada con los incrementos que se negocien en Convenio.

## SALIDAS Y DIETAS (artículo de nueva creación)

- 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/a.
- 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.

### **TRASLADO GEOGRÁFICO Y DESPLAZAMIENTOS (nueva creación)**

- En el caso de traslado entre centros de trabajo de Cobega Embotellador, S.L.U. Cataluña existentes o que en futuro pueda existir, se establecerán las siguientes compensaciones mínimas:
  - 1- Traslados entre los centros de la misma provincia, una compensación económica de 15.000 €.
  - 2- Traslados entre los centros de trabajo de provincias distintas una compensación económica de 50.000 €.
- Cuando el traslado implique cambio de residencia habitual se abonará una compensación mensual de 1000€ durante 5 años.

### **AUMENTO SALARIAL**

- IPC de Catalunya previsto + 3 %, con cláusula de revisión si el IPC real es superior al previsto, de aumento salarial en todos los conceptos, pluses y seguros. En caso de IPC negativo, éste se considerará 0%.

### **INCREMENTO VARIABLE**

- Modificar el punto 2: "de las categorías profesionales de Oficiales de 1<sup>a</sup> SGA - SGT, e inferiores". Incluirlos en el párrafo.

- Modificar punto 4: Aumentar al 1% del salario Convenio.

## **DISPOSICIÓN FINAL**

- La empresa se compromete a la no externalización de servicios y a mantener el empleo en todos los departamentos y secciones de Cobega Embotellador S.L.U, Catalunya.

## **ANEXO - SUBSANACIONES CONVENIO**

- Adaptación al Convenio de las subsanaciones requeridas por el Departament de Treball, ya admitidas por Empresa y representantes de los trabajadores/as.

## **PROPUESTA DE MEDIDAS VOLUNTARIAS DE SUSPENSIÓN O EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN COBEGA EMBOTELLADOR CATALUNYA EN EL PERÍODO 2021-2026**

El objetivo de la propuesta es establecer un procedimiento universal, voluntario y no discriminatorio de desvinculación de la relación laboral.

### **ÁMBITO TEMPORAL.**

El acuerdo estará vigente durante el período 2021-2026.

### **ÁMBITO PERSONAL.**

1. El marco de medidas afecta con carácter general a todos los colectivos de trabajadores, estableciéndose no obstante una diversificación de las mismas en función de los siguientes colectivos:

#### **a) Trabajadores menores de 50 años de edad.**

La oferta por parte de la empresa consistirá en una baja voluntaria incentivada.

El trabajador que acepte suscribir el pacto de baja percibirá una indemnización equivalente a 65 días por año trabajado de su salario fijo y variable, con un tope de 45 mensualidades, que se abonará junto con el correspondiente finiquito.

#### **b) Trabajadores entre 50 y 54 años de edad, ambas inclusive.**

La oferta por parte de la empresa a los trabajadores consistirá en un Pacto de suspensión de la relación laboral con una compensación económica.

1. La compensación económica será equivalente al 80% del salario fijo y variable neto hasta la edad de jubilación ordinaria.

2. Alcanzada la edad de 55 años, el porcentaje aplicable a la compensación económica desde esa fecha será la correspondiente en el apartado c) siguiente.

#### **c) Trabajadores de 55 o más años de edad.**

La oferta por parte de la empresa a los trabajadores, consistirá en un Pacto de suspensión de la relación laboral con una compensación económica.

1. La compensación económica será equivalente al 90% del salario fijo y variable neto hasta la edad de jubilación ordinaria. A efectos de la aplicación de dicho porcentaje se tendrá en cuenta un grado de cumplimiento de objetivos del 100%.

#### **RÉGIMEN APPLICABLE AL TRABAJADOR DURANTE LA SUSPENSIÓN**

1. La edad citada en los apartados a, b y c anteriores será la correspondiente a la fecha de inicio de efectos de la correspondiente medida.
2. El trabajador estará exonerado de la obligación de trabajar y causará baja en la empresa y en la Seguridad Social en tanto permanezca la suspensión de la relación laboral.
3. El trabajador suscribirá un Convenio Especial con la Seguridad Social, **cuyo importe será reembolsado por la empresa**, siendo la gestión conjunta entre ambos.
4. En caso de fallecimiento o incapacidad absoluta o gran invalidez del trabajador éste recibirá el mismo tratamiento que si tratara de un trabajador en activo en la empresa.
5. Con carácter anual, y hasta la extinción del Pacto, la compensación económica se actualizará según el incremento fijo del Convenio Colectivo de la Empresa.
6. Las cantidades que abone la Empresa en concepto de compensación económica tendrán la consideración de renta regular a efectos de su tributación en el IRPF.
7. Cuando se hayan cumplido los requisitos, se abonará el premio por años de servicio.
8. La Empresa continuará abonando a los trabajadores que hayan suscrito el pacto de suspensión del contrato de trabajo los beneficios sociales existentes en el Convenio en vigor.
9. El trabajador tendrá la opción de reincorporarse a la empresa transcurrido un año desde la fecha de la suspensión o de la finalización de cualquiera de sus prórrogas, debiendo en tal caso preavisar a la empresa con una antelación mínima de un mes. De no mediar denuncia por ninguna de las partes, el pacto se prorrogará cada 3 años.

En caso de reincorporación, se producirá en términos idénticos a los previstos en los casos de excedencia forzosa.