

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 17 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa que se cita.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Refrescos Envasados del Sur, S.L.U., de ámbito interprovincial, para las provincias de Sevilla, Córdoba, Huelva y Cádiz, excepto Algeciras, suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, con fecha 18 de junio de 2021, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos dependiente de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Sevilla, 17 de septiembre de 2021.- La Directora General, Beatriz Barranco Montes.

RENDELSUR

XVIII CONVENIO

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º Partes contratantes.

El presente Convenio Colectivo de Empresa ha sido establecido de común acuerdo entre la representación de la Dirección de Refrescos Envasados del Sur, S.L.U. (en lo sucesivo Rendelsur) y la representación de la plantilla de los Centros de Cádiz (excepto Algeciras), Córdoba, Huelva y Sevilla, constituidos en Comité Intercentros.

Artículo 2.º Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Rendelsur, dedicada a la fabricación y distribución de Bebidas Refrescantes, regirá para todos los Centros de Trabajo de las provincias antes reseñadas.

En todo aquello no contemplado en el mismo, será de aplicación lo previsto en el acuerdo marco para las Industrias de Bebidas Refrescantes.

Artículo 3.º Ámbito temporal o vigencia.

El presente Convenio, entrará en vigor, con independencia de su posterior registro y publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA), con efectos del día 1.º de enero de 2019, siendo la duración del mismo hasta el día 31 de diciembre de 2021.

Cualquiera de las partes afectadas por el presente Convenio Colectivo podrá denunciarlo dentro de los dos últimos meses de su vigencia, solicitando renovación o revisión del mismo o resolviendo sobre su participación en la tramitación y discusión de un Convenio de ámbito provincial o autonómico con igual periodo de vigencia y cumplimentando lo dispuesto al respecto en el Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 4.º Ámbito personal.

Será de aplicación a todas las personas trabajadoras de la Empresa que presten sus servicios en cualquiera de los Centros de Trabajo situados en las provincias de Cádiz (excepto Algeciras), Córdoba, Huelva y Sevilla, cualquiera que sea el tipo de contrato que les una con Rendelsur.

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

Por personal fijo de plantilla se entenderá siempre al que presta sus servicios en la Empresa de un modo permanente y al que se refiere el párrafo a.1 del artículo 13.º del presente Convenio. Por personal fijo discontinuo o de campaña, el definido en el párrafo a.2 del mismo apartado y artículo.

Artículo 5.º Condiciones más beneficiosas.

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

Artículo 6.º Concurrencia con disposiciones legales de rango superior.

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

CAPÍTULO II

Artículo 7.º Organización del trabajo.

La Empresa tiene como principio básico el respeto máximo a la condición de la persona trabajadora, sin discriminación por razón de sexo, edad, nacionalidad e ideología, tanto política como sindical. No debiendo por tanto, adoptar medida discriminatoria alguna que sea vejatoria o denigrante para aquellas.

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

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

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

CAPÍTULO III**Contratación e ingresos****Artículo 8.º Contratos.**

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

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

Los contratos se extenderán de acuerdo con lo establecido en la normativa general vigente en cada momento y se aplicará lo establecido en la misma sobre derechos de información de los representantes de las personas trabajadoras en materia de contratación.

La entrega de las copias básicas de los contratos se realizará al representante de las personas trabajadoras específicamente designado a tal fin o, en su defecto, al suplente nombrado.

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

A estos efectos, las convocatorias anteriores, se comunicaran a los representantes legales de las personas trabajadoras con una antelación de siete días, ello con independencia de su colocación en los tabloneros de anuncios para conocimiento del personal que pueda estar interesado.

A igualdad de condiciones, y superados los requisitos que para cada puesto se consideren suficientes y necesarios, tendrán preferencia las personas trabajadoras de la Empresa e hijos/hijas de éstas, tanto en activo como jubiladas, o de personas trabajadoras o ex trabajadoras que hubiesen fallecido.

Para la admisión de las personas trabajadoras fijas discontinuas se tendrá en cuenta la antigüedad de la persona llamada y las exigencias técnicas del puesto a cubrir, y a la vista de las necesidades productivas del centro de trabajo, departamento o sección.

Para suscribir cualquier contrato de duración determinada, tendrán preferencia las personas trabajadoras fijas discontinuas escalafonadas en el grupo profesional y puesto de trabajo en cuestión, y que se encuentren en situación de paro por falta de trabajo o cualquier causa análoga.

En todo caso, si una persona trabajadora incluida en el escalafón de fijos discontinuos, al ser llamada para incorporarse al trabajo, mediante carta certificada con acuse de recibo, o por cualquier otro medio documental del que quede constancia escrita, practicados en el domicilio que conste en la Empresa, no se incorporase, salvo por enfermedad justificada, maternidad, paternidad o lactancia, perderá el derecho a hacerlo definitivamente transcurridos ocho días hábiles desde que dicho llamamiento hubiese sido realizado en el referido domicilio.

Si una persona trabajadora al ser llamada para comenzar a trabajar, no se pudiese incorporar al trabajo por hallarse de baja con enfermedad justificada, maternidad, paternidad o lactancia, incapacidad temporal o en prórroga de Incapacidad Temporal hasta su plazo máximo, tendrá derecho a hacerlo en la siguiente llamada que se produjese de personal de su mismo grupo profesional y puesto de trabajo y conforme a su número de escalafón.

Para que una vez finalizadas cualquiera de las causas antes reseñadas, la persona trabajadora afectada por alguna de ellas pueda incorporarse al trabajo, ésta tendrá que haber comunicado, de manera que quede constancia escrita y dentro de plazo, a la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa, su disponibilidad para incorporarse al trabajo en la siguiente llamada de personas trabajadoras de su mismo grupo profesional que se realice.

Artículo 9.º Periodo de prueba.

Se establecen los siguientes periodos de prueba para el personal que por primera vez ingrese en la Empresa.

Personal no cualificado: Dos meses.

Personal cualificado: Tres meses.

Personal técnico no titulado: Seis meses.

Personal técnico titulado: Nueve meses.

Dicho periodo de prueba para ser válido como tal, habrá de figurar por escrito en el correspondiente contrato de trabajo.

Artículo 10.º Ceses.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en la Empresa, vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso.

Personal técnico: Treinta días.

Resto del personal: Quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la correspondiente liquidación una cantidad equivalente de retribución diaria, en todos los conceptos que coticen a la Seguridad Social, por cada día de retraso en el preaviso.

Se establece un preaviso para el personal fijo discontinuo o con contrato de trabajo temporal, de ocho días salvo en el caso del contrato de interinaje y de duración determinada superior a un año, en los que se estará a lo dispuesto por ley.

Indemnizaciones por cese.

A. Contrato de Campaña: Cuatro días por mes o fracción de mes del salario fijado a estos efectos en el anexo 5 del presente Convenio Colectivo y más 41,05 Euros por mes trabajado.

B. Contrato de duración determinada: 41,05 euros por mes o fracción de mes trabajado.

Las indemnizaciones a abonar en aplicación de lo previsto en los apartados A y B anteriores, en ningún caso serán inferiores a lo previsto en la ley.

Artículo 11.º Ascensos y vacantes.

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

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

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

Cuando hayan de celebrarse pruebas para comprobar las aptitudes y conocimientos de los aspirantes al ascenso, se estará a lo previsto en las indicadas reglas internas y del desarrollo y conclusión de las mismas será oportunamente informada y participará la Comisión constituida al efecto en cada caso, en los términos establecidos en las actuales reglas de funcionamiento o, en los que pudieran fijarse/acordarse en el futuro.

Una vez adjudicada la vacante de nueva creación o por ascenso, la persona trabajadora seleccionada pasará a desempeñar las nuevas funciones y a disfrutar de las

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

Artículo 12.º Plantillas.

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

De igual forma, cada mes, pondrá a disposición de la representación del personal, los impresos de cotización a la Seguridad Social (TC1 y TC2) en los que conste la situación de alta en cada Centro de Trabajo.

Artículo 13.º Clasificación profesional.

El personal que preste sus servicios en la Empresa se clasificará:

a) Según la permanencia.

a) Personal fijo: Es el que presta sus servicios en la Empresa de un modo permanente, una vez superado el periodo de prueba.

b) Personal fijo discontinuo o de campaña. Es aquel que figurando en el correspondiente escalafón, presta sus servicios en trabajos fijos discontinuos que no se repiten en fecha cierta, pero que se producen a lo largo de la temporada o campaña tradicional en el sector de Bebidas Refrescantes, cuya duración máxima está comprendida entre el 1.º de marzo y 31 de octubre de cada año.

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

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

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

El llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas o de campaña para incorporarse al trabajo, se efectuará mediante carta certificada con acuse de recibo o por cualquier otro medio documental del que quede constancia escrita practicado en el domicilio de aquella que conste en la Empresa. Si la persona trabajadora no se incorporase, salvo enfermedad justificada, maternidad, paternidad o lactancia, perderá la condición de fijo discontinuo una vez transcurridos ocho días hábiles desde que el llamamiento hubiera sido realizado en el domicilio señalado por aquélla.

Si una persona trabajadora no pudiese incorporarse por enfermedad justificada, suspensión por nacimiento, incapacidad temporal o prórroga de Incapacidad Temporal hasta su plazo máximo, tendrá derecho a hacerlo en la siguiente llamada que se produjese

para las personas de su mismo grupo profesional y puesto de trabajo en función de su número de escalafón, una vez haya finalizada la causa impeditiva y siempre que tal finalización haya sido puesta en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos de la empresa.

Anualmente se confeccionará un escalafón de las personas trabajadoras fijas discontinuas o de campaña por Centro de Trabajo, en el que figurarán la fecha de ingreso como fijas discontinuas o de campaña, el puesto de trabajo y grupo profesional, el departamento o sección del personal afectado de llamamiento, así como el número de días trabajados a la fecha de publicación del escalafón.

Para acceder al citado escalafón será preciso, para aquellas personas trabajadoras que no figurasen en el mismo el día 31 de diciembre de 2021, cubrir a partir de entonces un mínimo de tres temporadas continuadas de prestación efectiva laboral en el Centro de Trabajo de que se trate bajo esta modalidad de temporada.

a.3) Personal eventual: Es el contratado para la realización de trabajos exigidos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la Empresa. Su duración no puede ser superior a 180 días naturales en el periodo de los 12 meses precedentes. La contratación se realizará de conformidad con la legislación vigente.

Personal interino. Es el contratado por la Empresa para sustituir a personas con derecho a reserva del puesto de trabajo (incluido expresamente el supuesto de suspensión por nacimiento).

Se especificará en el contrato personal interino el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional del personal sustituido y la causa de la sustitución. La terminación del citado contrato de interinaje habrá de ser comunicado por la empresa a la persona afectada con un preaviso de al menos un día o abono de los salarios correspondientes a este plazo.

a) Personal contratado para obra o servicio determinado. Es el contratado para la realización de obra o servicio determinado. Caso de tener duración superior a dos años, la persona trabajadora, al finalizar su contrato, tendrá derecho a una indemnización que no será inferior al importe de un mes de la retribución que realmente perciba por cada año o fracción superior a un semestre.

Trabajos con sustantividad propia. Tienen carácter de trabajos con sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa, los correspondientes al suministro y montaje de kioscos, elementos de servicios y publicitarios de los denominados clientes de verano, playa o de ferias y acontecimientos o circunstancias especiales en general.

a.6) La admisión de plantilla fija discontinua o de campaña dentro del centro de trabajo se producirá entre las personas trabajadoras del Grupo Profesional que se necesite, a cuyo efecto se tendrá en cuenta la antigüedad de la persona llamada y las exigencias técnicas del puesto a cubrir, y a la vista de las necesidades productivas del centro de trabajo, departamento o sección. Debiendo darles la Empresa preferencia en campañas sucesivas para su contratación en el Centro de Trabajo de que se trate. La Empresa no podrá admitir personal con contrato de duración determinada, mientras existan personas trabajadoras fijas de trabajos discontinuos escalafonadas en el Centro, puesto de trabajo, grupo profesional, departamento o sección en situación de paro, o cualquier causa análoga.

a.7) En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo que disponga la legislación vigente.

b) Según su puesto de trabajo y su pertenencia al Grupo Profesional en los siguientes grupos.

Las personas que presten sus servicios en la empresa serán clasificadas en los siguientes grupos:

Grupo Profesionales Nivel I (grupo I): Criterios generales. Los trabajos consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo y se ejecutan bajo instrucciones

específicas, con un alto grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico y, en todo caso, necesitan conocer los requerimientos del puesto de trabajo al que este adscrito. XVIII Convenio Colectivo de Rendelsur, de afectación a las provincias de Sevilla, Córdoba, Huelva y Cádiz, excepto Algeciras.

Formación: Profesional, enseñanza obligatoria o equivalente.

Grupo Profesionales Nivel II-(grupo II): Criterios generales. Los trabajos son de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y razonamiento. Las funciones comportan, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudado por otras personas trabajadoras. Puede realizar varias tareas heterogéneas dentro de su área funcional.

Formación: Profesional, enseñanza obligatoria o equivalente.

Grupo Coordinadores/Técnicos (grupo III): Criterios generales. Funciones básicas dirigidas a integrar, supervisar y coordinar el trabajo de un equipo profesional, asesorando y solucionando los problemas que se le planteen. Puede realizar trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un notable grado de autonomía.

Formación: Bachiller superior, Formación profesional superior o equivalente adquirida en la práctica.

Grupo Mandos Primer Escalón (grupo IV): Criterios generales: Realiza actividades complejas con objetivos definidos. Alto grado de autonomía, puede actuar sobre sectores de la empresa partiendo de directrices amplias. Puede integrar, supervisar y coordinar personas y/o equipos directamente o a través de niveles intermedios.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o superior, formación profesional superior o conocimientos profesionales adquiridos en la práctica con una acreditada experiencia

Grupo Mandos Segundo Escalón (grupo V): Criterios generales: La función primordial es la de mando que ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, con vista al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. Es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o superior, formación profesional superior o conocimientos profesionales adquiridos en la práctica con una acreditada experiencia profesional como personal directivo.

Artículo 14.º Trabajos de inferior grupo profesional.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles o por inexistencia de trabajo se precisase destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo, sólo podrá destinarse a la realización de tal cometido la misma persona por un periodo de tiempo no superior a dos semanas.

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

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

Artículo 15.º Trabajos de superior grupo profesional.

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

Caso contrario, se entenderá que existe vacante en dicho puesto de trabajo, debiendo ser cubierta dicha vacante en la forma prevista en el artículo 11.º del actual Convenio.

Durante el periodo de tiempo que la persona trabajadora esté ocupando este puesto de trabajo de superior grupo profesional, la Empresa está obligada a abonar a la referida

persona la diferencia de salario, antigüedad, primas, comisiones y demás retribuciones complementarias que correspondan a dicho puesto de trabajo dentro de una jornada normal.

Artículo 16.º Reserva puesto de trabajo.

Por Incapacidad Temporal. La Empresa reservará a todo productor fijo de plantilla su puesto de trabajo cuando agotada la prorroga de la Incapacidad Temporal, pasase a Invalidez Permanente, teniendo derecho al mismo tan pronto se produjese su incorporación una vez dado de alta de dicha invalidez.

En el mismo momento en que se produjese tal reincorporación, quedará rescindido y sin efecto el contrato de trabajo de interinaje que se hubiese extendido a la persona sustituto de aquélla.

2) Por Invalidez Permanente Total. La Empresa solo podrá destinar a una persona trabajadora con Invalidez Permanente Total para su trabajo habitual, a otro puesto de trabajo, si existiendo puesto a cubrir, apto para ser desempeñado por una persona con la limitación de que se trate, dicha persona superase las pruebas pertinentes para acceder al citado puesto y siempre que reuniese a priori los requisitos y conocimientos profesionales suficientes para cubrirlo y prestase su expresa conformidad, de acuerdo con la legislación vigente, a que la retribución a percibir de la Empresa fuese la correspondiente al puesto de trabajo a ocupar, aunque disminuida en el importe de la pensión que en cada caso percibiese de la Seguridad Social.

Artículo 17.º Movilidad Geográfica.

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

1. A solicitud de la persona.
2. De mutuo acuerdo entre la persona y la Empresa.

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

3. Por necesidades del servicio.

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

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

Artículo 18.º Movilidad funcional.

La designación de una persona trabajadora a puesto o puestos distintos del que o de los que viniese desempeñando podrá producirse.

- Por mutuo acuerdo entre Empresa y la persona.
- Por ineptitud de la persona, ya sea originada o sobrevenida.
- Por necesidad derivada de la organización del trabajo o del mejor aprovechamiento de sus aptitudes.
- Por retirada del Permiso de Conducir.

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

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

En el supuesto c), se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos

de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No podrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

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

Si por circunstancias ajenas a la persona o no derivadas de incapacidad para el trabajo declarada por el Organismo competente, una persona trabajadora de Transportes Pesados o de Distribución no saliese a ruta para la realización de su trabajo habitual destinándosele a otro puesto de trabajo, tendrá derecho a la misma retribución por todos los conceptos que hubiese percibido de salir a ruta, tomando como base las comisiones o primas percibidas en el último día que realizó su trabajo habitual.

En el supuesto d) por retirada del Permiso de Conducir

Accidente de circulación. En el caso de que, como consecuencia de accidente de circulación o infracción de tráfico, se produjese la retirada temporal del Permiso de Conducir a una persona trabajadora cuyo cometido esté condicionado por dicho permiso, se estará a lo siguiente:

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

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

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

4. En los demás casos de accidentes de tráfico conduciendo al servicio de la Empresa, como consecuencia de lo cual la persona fuese privada de libertad, la Empresa le reservará el puesto de trabajo durante 24 meses contados a partir de la fecha en que se viese afectada por dichas limitaciones.

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

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

7. Lo establecido en los párrafos anteriores no significa renuncia de la Empresa a sancionar laboralmente, si fuese merecedor de ello, a la persona autora de los hechos que motivaron la retirada de su Permiso de Conducir, siempre que existiese reincidencia de la misma en el transcurso del año.

Artículo 19.º Faltas y sanciones.

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo

Artículo 20.º Jornada.

1. La jornada anual de trabajo efectivo será de 1.800 horas. Se distribuirá, con carácter general, de lunes a viernes y para las Áreas de Industrial y Almacén (incluidas expresamente las de: fabricación, mantenimiento, control de calidad, sala de jarabe, materias primas, logística, almacén de cajas, control de tráfico) de lunes a domingo y atendiendo a lo previsto en el artículo 21 siguiente en relación con el trabajo en fin de semana. En la jornada diaria estarán comprendidos los veintidós minutos del bocadillo si bien la dirección organizará los turnos de disfrute de manera que no se interrumpa el proceso productivo.

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

No obstante lo anterior, cuando por causas de producción, incrementos no previstos de la demanda u otras razones organizativas, la empresa necesitare prolongar el horario diario de trabajo, podrá hacerlo hasta un máximo de nueve horas diarias y por un máximo de treinta días dentro del año natural. La variación del horario habrá de llevarse a cabo en bloques de cinco días laborables, debiendo ser preavisada al comité de empresa y a las personas afectadas con un mínimo de tres días naturales. Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente habrán de mediar, al menos, 12 horas.

El exceso de horas trabajadas que, como consecuencia de las variaciones en la jornada, se produzcan, será compensado mediante la acumulación de dichas horas en días completos de descanso, que se disfrutarán a lo largo del año anexionados a días de descanso semanal, salvo pacto expreso en contrario.

En todo caso, la verificación y control de la jornada anual se efectuará, con carácter individual, cuatrimestralmente, pudiendo compensarse en el período que media entre los meses de enero a abril los desfases que, en su caso, se hayan podido producir en algún cuatrimestre o en el año natural anterior. En tales supuestos los excesos de horas de trabajo realizados serán compensados, a razón de una hora descansada por una trabajada, mediante su acumulación en días completos de descanso, que serán anexionados al día de descanso semanal para su disfrute.

2. Teniendo en cuenta la jornada establecida, el personal del Departamento Comercial continuará trabajando a tarea de análoga forma como hasta ahora.

3. A requerimiento de la Empresa, motivado por las necesidades del mercado, las personas trabajadoras encuadradas en Comercial, Transportes Pesados y Taller Mecánico de Transportes, así como el personal de Administración Comercial-Informática que se encuentre directamente involucrado por lo específico de su función con el desarrollo del trabajo del Departamento de Comercial, podrán trabajar los sábados necesarios, procurándose que la jornada de trabajo en tales días de este personal concluya no más tarde de las 14:00 horas.

Los sábados trabajados, se retribuirán del modo que seguidamente se detalla, o a elección de cada persona afectada, se le compensara con otros tantos días laborables de vacaciones. Si eligiese el disfrute de vacaciones, la persona interesada deberá de comunicarlo al Departamento de Personal antes del 01 de Enero de cada año, y teniendo en cuenta que la opción solo la podrá ejercitar respecto de todos o ninguno de los sábados a trabajar en el año de que se trate.

La retribución a percibir por parte del personal de comercial por cada sábado trabajado será:

Grupo profesional 1: 152,99 euros sábado.

Grupo profesional 2: 166,24 euros sábado.

Grupo profesional 3: 169,29 euros sábado.

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

4. Cuando se trabaje, por cualquier causa, en sábado, domingo o festivo, no habiendo seguido el procedimiento descrito en artículo 21, ya sea por encontrarnos fuera del periodo previsto para la puesta en marcha del «turno fin de semana» o bien, pese a estar dentro del mismo, por no haber respetado los preavisos para el trabajo en fin de semana o festivo, al personal que no desempeñe el trabajo a tarea (comercial) se le retribuirá como si de horas extraordinarias se tratase más 121,28 euros por jornada trabajada y 123,57 euros para los Niveles III. No obstante, el pago de este tiempo de trabajo podrá sustituirse por su compensación en tiempo de descanso equivalente, a razón de una hora descansada por una trabajada, más los 121,28 euros citados y/o 123,57 para los niveles III. La fijación del momento del disfrute se realizará de conformidad con la regla señalada en el párrafo cuarto del punto 1 anterior y párrafo 2 del punto 3 anterior.

Esta compensación será igualmente aplicable al personal que no desempeñe el trabajo a tarea (comercial) en los sábados señalados en el punto 3 anterior.

5. Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en día laborable, se aplicará una reducción de jornada de 8 horas para cada uno de los días. No obstante, se deberá garantizar la correcta atención de las necesidades existentes en esos días en los distintos departamentos como el área comercial o funciones soporte. En dicho caso, el 24 y el 31 se requerirá una jornada laboral de 4 horas. La diferencia se compensará en otro día, pactándose a nivel individual y caso de no acuerdo, se adicionará al periodo de vacaciones de invierno –salvo pacto en contrario–, debiendo disfrutarse en todo caso como máximo hasta el 30 de abril del año siguiente.

En el caso del día 5 de enero, las tareas no finalizarán más tarde de las 15 horas incluyendo los procesos de esterilización y cierre.

6. Todo lo referente a horarios y calendario laboral se traslada a un pacto extraconvenio, que se negociará con los Comités de Empresa o Delegado/as de Personal de cada uno de los Centros de Trabajo.

Artículo 21.º Trabajo en fin de semana.

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

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

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

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

Las secciones a las que afecta la implantación del turno de fin de semana son todas aquellas que conforman los departamentos del Área Industrial y Almacén (incluidas expresamente las de: fabricación, mantenimiento, control de calidad, sala de jarabe, materias primas, logística, almacén de cajas, control de tráfico).

Las personas adscritas al turno de fin de semana, además del disfrute del descanso compensatorio (uno por uno) percibirán un importe en metálico por día efectivamente trabajado en sábado, domingo o festivo de 121,28 euros y 123,57 euros para los Niveles III, en concepto de «Prima de festivos».

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

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

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

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

Artículo 22.º Vacaciones.

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

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

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

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

Los conceptos retributivos de cuantía fija (salario grupo profesional, complementos personales y antigüedad) a abonar al personal durante el disfrute de sus vacaciones anuales, serán los vigentes a la fecha del comienzo de las mismas en su puesto de trabajo y grupo profesional.

En cuanto a las retribuciones complementarias (incentivos, comisiones, primas, etc.) se harán efectivas las que se generen igualmente durante el disfrute de las vacaciones en su puesto de trabajo y grupo profesional.

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

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

Bolsa de Vacaciones. Al objeto de compensar o indemnizar de algún modo al personal, por el condicionamiento en cuanto a las fechas del disfrute de sus vacaciones anuales reglamentarias, resultante del carácter fuertemente estacional del trabajo en la Empresa, dicho personal tendrá derecho a percibir, en concepto de bolsa de vacaciones el importe reflejado en el anexo núm. 7, hasta el Grupo Profesional IV exclusive.

La compensación señalada se abona en las doce mensualidades ordinarias.

Artículo 23.º Excedencias.

Las excedencias por parto, lactancias y por razones de guarda legal y en todas aquellas situaciones no previstas en el presente artículo, se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, L.O. 3/2007 y demás disposiciones legales.

Artículo 24.º Licencias.

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

Retribuidas:

A. Por matrimonio: 15 días laborables.

B. Por fallecimiento del cónyuge o un/a hijo/a: 3 días laborables.

C. Por nacimiento de hijo, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consaguinidad o afinidad: 2 días laborables.

D. Por fallecimiento de los padres/madres, padres/madres políticas, Hermanos/as, ascendientes o descendientes directos: 2 días laborables.

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

E. Por cambio de domicilio 2 días naturales.

F. Para la realización de la prueba teórica de aptitud (psicotécnica) para la obtención inicial del permiso de conducir 1 día laborable.

Para la obtención o renovación del DNI: Cuatro horas.

El tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber de carácter público, siempre que se preavise con un día de antelación y subsiguiente justificación de la utilización del tiempo y que no exceda de cinco días alternos o consecutivos en el transcurso de un mes, salvo salidas fuera de la localidad, que serán justificadas por la Autoridad que convoque. Asimismo, se entenderá como deber de carácter público inexcusable la comparecencia como testigo ante los Juzgados, Inspección de Hacienda, debidamente justificadas y por el tiempo imprescindible a tales fines.

Dos días para asuntos propios una vez al año y siempre que se preavise a la empresa con siete días de antelación, no pudiendo ser disfrutadas entre festivos (puentes), ni coincidir más de un 5% del personal del departamento. La petición se realizará por escrito mediante solicitud puesta a disposición del personal, facilitando una copia para las personas interesadas.

Por el tiempo indispensable para asistir a visitas médicas de especialistas y pruebas diagnósticas, siempre y cuando se preavise a la Empresa con un mínimo de 15 días de antelación, salvo imposibilidad manifiesta y acreditada de respetar tal preaviso.

Cualquier otra licencia, diferente a las anteriores, legamente establecida, en los términos contenidos en su regulación legal general.

Sin derecho a retribución:

2. Por matrimonio de hijo/as, hermano/as y hermano/as político/as o por fallecimiento de tío/as y sobrino/as: 1 día.

3. Para asuntos propios una vez al año y siempre que se preavise a la Empresa con siete días de antelación: 3 días.

Asimismo, para asuntos propios, se podrá conceder una licencia de hasta tres meses, una vez al año, siempre que las necesidades de la Empresa lo permitan y finalizada ésta, la persona trabajadora, se incorporará a su puesto de trabajo, siempre que exista un preaviso a la Empresa de al menos 15 días.

A efectos de lo previsto en el presente artículo se equiparan los derechos referidos a los matrimonios a las parejas de hecho debidamente acreditadas por los medios públicos pertinentes.

Artículo 25.º Justificantes.

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

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 26.º Salarios de grupo.

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

Los complementos personales creados como consecuencia de la reforma habida en el XIII convenio de los salarios base de grupo, no podrán ser compensados ni absorbidos y servirán de base de cálculo para incrementos posteriores, salvo en lo expresamente previsto en la disposición transitoria tercera del XVII Convenio Colectivo.

Artículo 27.º Plus de antigüedad.

El personal fijo y fijo discontinuo tendrá derecho a percibir y seguir devengando como complemento personal de antigüedad y por trienio efectivamente trabajado, las cantidades que se recogen en el Anexo núm. 2 (cantidades que han sido calculadas sobre los antiguos salarios por categoría que se mantienen vigentes a éstos solos efectos) para cada periodo trienal hasta un máximo de ocho trienios. El devengo de dichas cantidades lo mantendrán como condición personal más beneficiosa, no absorbible ni compensable con otros conceptos retributivos.

Artículo 28.º Horas extraordinarias.

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

Las horas extraordinarias serán:

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

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

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

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

Las horas extraordinarias trabajadas, a petición del personal interesado, se compensarán necesariamente en tiempo de descanso, caso de no existir esta petición expresa se pagarán en nómina sobre la base del precio estipulado para las mismas en el anexo tres del convenio.

Artículo 29.º Plus de nocturnidad.

El plus de nocturnidad al que se refiere el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de lo que se especifica en los apartados 1 y 2 del artículo 7 del Acuerdo Marco para las Industrias de Bebidas Refrescantes, se hará efectivo de acuerdo con los importes reseñados en el Anexo núm. 4.

Todos los trabajos realizados entre las 10:00 de la noche y las 6:00 de la mañana, bien en jornada normal de trabajo o por horas extraordinarias, generarán a favor de quienes lo realicen el correspondiente plus de nocturnidad, cuyo importe le será abonado conforme a lo especificado en el referido Anexo núm. 4.

Cuando el horario de trabajo de un determinado turno acabe o comience en la madrugada del día correspondiente al descanso semanal de la persona o festivo, se retribuirá a razón de 41,44 € por cada ocho horas trabajadas o su parte proporcional.

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

Artículo 30.º Sistemas de Retribución por Rendimiento.

La definición y aplicación para el personal de nuevos sistemas de rendimiento distintos a los recogidos en el XIII Convenio Colectivo, ya sean complementos de puesto de trabajo, comisiones o incentivos o evaluación del desempeño o de cualquier clase, empezarán a devengarse a partir del salario de grupo y del Plus Convenio Técnico.

Los complementos personales del Departamento Técnico y Comercial definidos en el art. 31 del XII Convenio, que fueron mantenidos como condición personal más beneficiosa por el personal en plantilla a la firma de aquel convenio, seguirán disfrutándolos con tal carácter, no pudiendo ser absorbidos ni compensados y sirviendo de base de cálculo para incrementos de convenio posteriores, salvo en lo expresamente previsto en la disposición transitoria tercera del presente Convenio.

Los complementos de puesto comercial y técnico definidos en el XII convenio colectivo, de aplicación al personal de dichos departamentos de los puestos que a continuación se citan, son los siguientes:

Complemento puesto comercial:

> Preventista:	1.188,91 euros en 12 pagas.
MM > Mercadista:	943,94 euros en 12 pagas.
> Autoventista:	1.029,86 euros en 12 pagas.
Me > Mecánico Post-mix Grupo 1:	1.102,20 euros en 12 pagas.
Me > Mecánico Post-mix Grupo 2:	1.108,06 euros en 12 pagas.

Complemento puesto técnico: Las antiguas primas de los centros de Kansas City y Córdoba se han sustituido por un plus de convenio para el personal del departamento técnico (producción y almacenes) del centro de La Rinconada que aparecerá en nómina como PCT, conforme a la siguiente cuantía 9,43 euros por día trabajado en 2021, (las cantidades son para el coeficiente 1).

En años sucesivos se revisará con el incremento pactado en convenio.

Artículo 31.º Incremento salarial.

Durante los tres años de vigencia del convenio, y con efectos de 1º de enero de cada año, los conceptos salariales y económicos aquí pactados se incrementarán para cada uno de los tres años de vigencia del convenio; 2019:

1,7%, 2020: 1,6%; 2021; 0,7%. Dichos porcentajes se aplicarán sobre los vigentes a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior. Los importes correspondientes a los conceptos detallados en el articulado del presente Convenio corresponden al año 2021 una vez aplicado el incremento pactado.

Se incorporan, no obstante, mediante Anexo al presente Convenio las tablas salariales correspondientes a cada uno de los años de vigencia, con detalle de cada uno de los conceptos incrementables, con sus importes para cada uno de los años.

CAPÍTULO V

Ayudas sociales

Artículo 32.º Seguros de Vida y Accidente.

1) Póliza de Seguros. Rendelsur contratará, para todo el personal que preste sus servicios en los distintos Centros de Trabajo de la Empresa, una póliza de seguros con la Cía. de Seguros por ella elegida, contratando un capital a su favor o, en su caso, al de los beneficiarios designados por la persona trabajadora o, en su defecto herederos.

Los capitales asegurados durante la vigencia del convenio son:

a. De veinticuatro mil cuarenta (24.040) euros, en los supuestos de muerte y en los de invalidez permanente total o absoluta de la persona trabajadora, cantidad que, en los supuestos de invalidez, sólo se hará efectiva una vez firme la declaración de dicha contingencia realizada por el Organismo pertinente de la Seguridad Social

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

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

Independientemente de ello, Rendelsur se hará cargo de la Rehabilitación Cardíaca en beneficio de las personas enfermas que lo precisen.

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

Las primas correspondientes serán totalmente a cargo de Rendelsur.

Artículo 33.º Indemnizaciones, ayudas, pluses y otros beneficios extrasalariales.

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

1. Por matrimonio o pareja de hecho debidamente acreditada.

La cantidad a percibir ascenderá a: 298,59 euros.

2. Por nacimiento de un/a hijo/a o adopción plena.

La cantidad a percibir ascenderá a: 149,26 euros.

3. Por hijo/as discapacitado/as o con minusvalías físicas o psíquicas que precisen una educación especial: 480,76 euros.

4. La persona que tenga a su cargo algún hijo/a discapacitado/a u otro familiar con discapacidad física o psíquica, reconocido como beneficiario en su documento de la Seguridad Social y que reciba de esta la prestación correspondiente por dicha causa, recibirá de la Empresa 48,08 euros mensuales por cada familiar en tales circunstancias, salvo si ya fue considerado a efectos de lo dispuesto en el Apartado 3) anterior.

Artículo 34.º Jubilaciones.

Se establece la jubilación obligatoria de la persona trabajadora al cumplir los requisitos que se establecen en la vigente legislación en esta materia.

Artículo 35.º Quebranto de moneda.

El titular de una ruta de Distribución percibirá por este concepto la cantidad de 22,01 euros mensuales o la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado en dicho puesto durante el mes.

El Cajero/a, cobrador/a o persona que desempeñe funciones análogas, percibirá la cantidad de 236,10 euros anuales o la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado en dicho puesto durante el año.

En los supuestos del párrafo segundo, el abono de la cantidad especificada, se abonará a las personas a las que afecte en la nómina correspondiente al mes de diciembre.

Artículo 36.º Dietas.

Cuando una persona de Comercial realice su comida en ruta y se entiende que la ha realizado cuando así lo justifique con la factura correspondiente, independientemente del importe de la misma, percibirá en concepto de media dieta como compensación por la misma 15,77 euros día.

Artículo 37.º Kilometraje.

El personal conductor de Transportes Pesados, percibirá un plus de kilometraje, de acuerdo con la siguiente tabla:

- Segundo viaje 0,11 euros kilómetro.

Cuando por causas de avería en el primer viaje, la jornada de trabajo de éste hubiese sido como mínimo, igual a la resultante de haber efectuado el segundo viaje, percibirá una retribución análoga a la que hubiese percibido caso de, haber realizado dicho segundo viaje.

Cuando el personal de Transportes hubiese de trabajar en sábados que trabajase el de Comercial, lo hará por turno y solamente el personal necesario para la conducción de los vehículos que viajasen, eximiendo al resto de tener que prestar sus servicios dichos días en el Taller Mecánico.

Artículo 38.º Indemnizaciones complementarias en Incapacidad Temporal.

La Empresa abonará al personal a su servicio:

A. En caso de accidente de trabajo. Una indemnización complementaria hasta alcanzar el 100 por 100 de su salario real desde el primer día.

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

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

Artículo 39.º Cajas para el consumo familiar.

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

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

Artículo 40.º Premios años de servicio.

Rendelsur, establece para todo su personal fijo continuo de plantilla, unos premios especiales por años de servicio ininterrumpidos en la Empresa, con la siguiente periodicidad y cuantía.

Personas que durante la vigencia del XVIII Convenio colectivo alcancen:

- A los 15 años de servicio en la Empresa: 1.654,18 euros.
- A los 25 años de servicio en la Empresa: 1.822,75 euros.
- A los 30 años de servicio en la Empresa: 2.135,12 euros.

Tendrán opción a percibirlo, todo aquel personal que no tenga en su expediente personal ninguna falta o sanción con la calificación de grave o muy grave, durante los tres años anteriores a las fechas en que cumplieran los periodos de servicio.

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

Artículo 41.º Pagas Extraordinarias de Marzo, Julio y Navidad.

El personal de Rendelsur, tendrá derecho al percibo anual en las mismas circunstancias en que hubiese tenido el salario de Tres Pagas Extraordinarias de 30 días del salario reseñado en el Anexo núm. 1, más antigüedad, caso de que ésta procediese, según Anexo núm. 2.

Las mismas se harán efectivas al personal los días:

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

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

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

Los eventuales con días de alta en la empresa inferior a treinta días a la fecha de pago de la extra, lo cobrarán con posterioridad en el retroactivo de la mensualidad inmediatamente posterior a la fecha de pago.

Artículo 42.º Multas de tráfico.

Las multas por estacionamiento indebido impuestas al personal del Departamento Comercial cuando condujera vehículos de la Empresa en el desarrollo de su trabajo y dicho estacionamiento hubiese venido exigido por la mejor realización de dicho trabajo a juicio del Jefe responsable, se abonarán a partes iguales por la Empresa y el/la conductor/a de que se trate. Serán totalmente a cargo de la Empresa cuando dicho estacionamiento le hubiese sido expresamente ordenado por tener que realizar allí tareas de carga y descarga.

CAPÍTULO VII

Prendas de trabajo

Artículo 43.º Vestuario.

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

Los equipo de ropa de trabajo para el verano e invierno, estarán compuestos en cada una de dichas estaciones de:

- Dos camisas.
- Dos corbatas.
- Dos pantalones.
- Una Chaqueta o cazadora.

El equipo de lluvia, se entregará a todo el personal de Comercial, cada tres años. A dicho personal en invierno se le entregará igualmente dos jerseys.

B. Resto del personal. Al personal encuadrado en los Departamentos o Secciones de Fabricación, Laboratorio Control de Calidad, Sala de Jarabe, Taller de Mantenimiento, Controlistas, Almacén de Cajas, Carretileros, Transportes Pesados y personal subalterno, la Empresa, les facilitará dos equipos de prendas de trabajo, uno para el invierno y otro para el verano, compuesto cada uno de ellos de las siguientes prendas:

- Dos camisas.
- Dos pantalones.

El vestuario correspondiente a la temporada de invierno, será de un tejido de mayor abrigo y se le entregará además dos jerseys y una chaqueta, cazadora o prenda similar.

El personal de Laboratorio Control de calidad, recibirá igualmente dos batas, como parte de su equipo de trabajo.

En cuanto al personal de Taller Mecánico de Vehículos, recibirán dos monos de trabajo por cada una de las temporadas de invierno y de verano.

En el invierno recibirán además una prenda de abrigo y un equipo de lluvia cada tres años.

El personal que presta sus servicios como carretilero/as, y operario/as de paletizadores, recibirán además un chaquetón de abrigo y un equipo de lluvia.

El personal que tenga acceso a cámaras frigoríficas y de congelación, recibirá un equipo individual con la protección térmica adecuada.

Dichas prendas serán sustituidas siempre y cuando se acredite su deterioro.

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

Calzado.

A) Comercial. El personal de Comercial, recibirá dos pares de zapatos al año, uno de verano y otro de invierno. Dicho calzado habrá de ser siempre de color negro. Dicha entrega de calzado podrá ser sustituida por la de una cantidad análoga a su precio de adquisición por la Empresa, del modo y forma en que se acuerde con los respectivos Comités de Empresa o Delegados de Personal en cada Centro de Trabajo.

Caso de optarse por lo expuesto en el párrafo anterior, la cantidad a percibir por persona y para dicha compra en su conjunto anual, ascendería a 137,67 euros.

Caso de no existir acuerdo, la referida cantidad se le incluiría al personal afectado, en la nómina del mes de octubre de cada año.

B) Resto del personal.

1. El personal perteneciente a Laboratorio-Control de Calidad, Transportes Pesados, Controlistas, Carretilero/as y Talleres Mecánicos de Mantenimiento y Vehículos, tendrán en cuanto a calzado se refiere el mismo tratamiento que se especifica en el Apartado A) para el personal de Comercial.

2. El resto del personal, recibirá por parte de la Empresa el correspondiente calzado reglamentario establecido por las normas de seguridad y homologado para la función que realicen y que será siempre sustituido cuando se acredite su deterioro.

En los supuestos A) y B), el personal contratado que preste sus servicios en Rendelsur, por un periodo de tiempo superior a nueve meses tendrá los mismos derechos que el personal fijo de plantilla.

A aquel otro cuya permanencia en la Empresa, sea inferior a dicho periodo, le serán de aplicación dichos apartados a) y b), cada dos años.

C) Botas de agua. En cuanto al personal que por las especiales características de su trabajo, y nos estamos refiriendo a aquél que desempeña su labor diaria en la Sala de Jarabe, se le facilitará unas botas de media caña, que le reserve de la humedad que soporta en su trabajo.

Igualmente, a aquél personal que necesite botas de agua para su trabajo habitual, les serán facilitadas las mismas.

Guantes. El personal de Comercial-Distribución, recibirá para la realización de su trabajo los guantes de seguridad reglamentarios, siempre que fuesen necesarios para la realización de su trabajo.

En cuanto al resto del personal, recibirá igualmente dichos guantes de seguridad reglamentarios en todos aquellos puestos de trabajo en los que su uso fuese necesario.

Dichas prendas serán sustituidas siempre y cuando se acredite su deterioro.

CAPÍTULO VIII

Otras disposiciones. Salud Laboral

Artículo 44.º Salud Laboral.

Obligaciones de la empresa en materia de Prevención de Riesgos. La Dirección aplicará las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales.

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

Una copia de la evaluación de riesgos será entregada a lo/as Delegado/as de Prevención que hayan sido elegido/as para tal función entre el personal miembro de los comités de centro.

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

El personal, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán, en particular:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar, recibiendo la formación necesaria, según lo establecido en el artículo 18 de la LPRL (Ley de Prevención de Riesgos Laborales).
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a las personas designadas para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud del personal.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud del personal.

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

En lo no recogido en este capítulo de Salud Laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los Reglamentos que la contemplan.

Artículo 45.º Revisión médica anual.

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

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

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

Artículo 46.º Formación profesional.

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

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

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

Artículo 47.º Recursos Humanos.

La Empresa entregará en el transcurso del mes de diciembre de cada año a la representación legal del personal, el plan de formación correspondiente al siguiente año. Así mismo en reunión del Comité Intercentros, facilitará información sobre las solicitudes de ayuda que realice ante la Fundación para la Formación continua en la Empresa (Forcem) así como detalle sobre los planes de Formación (Cursos a impartir, participantes, temarios, lugar, etc.), que se acojan a las ayudas de la Forcem. En todas las acciones formativas contempladas en el citado plan, se establecerá un capítulo dedicado a la Salud Laboral. La Empresa establecerá las condiciones necesarias para que todo el personal tenga a lo largo de su vida laboral la posibilidad de participar en los planes de formación de la Empresa.

CAPÍTULO X

Representantes del personal

Artículo 48.º Comité Intercentros.

El Comité Intercentros, creado por acuerdo entre la Empresa y los representantes de las personas trabajadoras, estará compuesta, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 71.2.b) del ET, por trece representantes que deberán guardar la proporcionalidad representativa de los distintos centros de trabajo con el mínimo de uno por cada centro.

Circunscribe su competencia a la negociación de los Convenios Colectivos de Empresa. El comité intercentros asumirá las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas afecten a más de un centro de trabajo.

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

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

Artículo 49.º Derechos sindicales.

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

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

B) Cuando existiese Comité de Empresa, Rendelsur, habilitará un local para las reuniones de dicho Comité.

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

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

E) No serán tenidas en cuenta, a efectos de lo establecido en el Artículo 68, apartado e) del Estatuto de los Trabajadores, las horas dedicadas por el Comité Intercentros, Comités de Empresa, o Delegado/as de Personal en las deliberaciones del Convenio Colectivo, siendo en consecuencia retribuidas en todos los conceptos, como de presencia en el puesto de trabajo.

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

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

Artículo 50.º Acumulación horas sindicales.

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

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera. Jubilación.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 34.º del XVI Convenio Colectivo la facultad derivada de la doctrina del Tribunal Constitucional para la jubilación obligatoria con

fin de protección del empleo quedará automáticamente complementada en el caso de que, durante la vigencia del convenio, se produzca por regulación legal reenvío a la contratación colectiva de la facultad de pactar la jubilación obligatoria al cumplir la edad ordinaria, siempre que la persona trabajadora tuviera cubiertas a tal efecto la cotización por contingencias comunes, sirviendo la presente disposición transitoria para la inclusión en el contenido dispositivo del XVIII Convenio de tal autorización con las consecuencias suficientes para darle desarrollo y contenido inmediato.

Disposición transitoria segunda. Plan de Igualdad.

A fin de dar cumplimiento a las disposiciones relativas a Planes de Igualdad en las empresas, ambas partes se remiten al Acuerdo firmado entre las mismas en relación con dicha materia en fecha 29 de noviembre de 2019 y, en concreto, a los compromisos recogidos en el Acuerdo Marco de Inclusión, Diversidad e Igualdad suscrito en fecha 22 de octubre de 2019 por parte de las organizaciones sindicales más representativas a nivel de Grupo CCEP Iberia y la dirección de dicho Grupo.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera.

Comisión Paritaria. Se constituye una Comisión Paritaria de Vigilancia y Control del presente Convenio Colectivo de Empresa, al amparo de lo dispuesto en el artículo 85), apartado 3) letra E) del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

Disposición final segunda. Lo previsto en el presente Convenio Colectivo de Empresa tendrá carácter preferente y excluyente de cualquier otro Convenio Colectivo de ámbito local, provincial, autonómico o nacional que pueda celebrarse. Salvo que ambas partes, así lo decidieran.

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

Disposición final tercera. Reuniones del Comité Intercentros.

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

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

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

El día de la firma del Acta de aprobación del Convenio Colectivo de Empresa, se desplazarán todos los delegados de personal y los componentes de los distintos Comités de Empresa, a Sevilla. Y con el objeto de no entorpecer por dicha causa la labor diaria en los distintos Centros de Trabajo de Rendelsur, dicha firma se realizará siempre por la tarde.

Disposición final cuarta. En el supuesto de que durante la vigencia inicial o prorrogada del presente Convenio, la figura del servicio militar o prestación social sustitutoria volviesen a resultar de obligado cumplimiento, las previsiones en relación con las mismas que han sido suprimidas en el XVIII Convenio Colectivo (artículos 8, 13 y 23), volverán a resultar de aplicación con carácter inmediato en la redacción del anterior XVII Convenio, sin perjuicio de los trámites formales que ambas partes se comprometen a llevar a cabo para la modificación del texto literal del Convenio.

ANEXO 1
TABLA SALARIAL
AÑO 2019-2020-2021

Incremento 1,70%	SALARIO BASE 2019		
	SALARIO DIA (1)	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
	€uros	€uros	€uros
GRUPO I	40,95	1.242,14	18.632,04
GRUPO II	52,08	1.579,63	23.694,52
GRUPO III	53,94	1.636,06	24.540,90
GRUPO IV	55,99	1.698,32	25.474,81
GRUPO V	58,07	1.761,37	26.420,53

Incremento 1,60%	SALARIO BASE 2020		
	SALARIO DIA (1)	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
	€uros	€uros	€uros
GRUPO I	41,60	1.262,01	18.930,15
GRUPO II	52,91	1.604,91	24.073,63
GRUPO III	54,80	1.662,24	24.933,55
GRUPO IV	56,88	1.725,49	25.882,41
GRUPO V	59,00	1.789,55	26.843,26

Incremento 0,70%	SALARIO BASE 2021		
	SALARIO DIA (1)	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
	€uros	€uros	€uros
GRUPO I	41,90	1.270,84	19.062,66
GRUPO II	53,28	1.616,14	24.242,15
GRUPO III	55,18	1.673,87	25.108,08
GRUPO IV	57,28	1.737,57	26.063,59
GRUPO V	59,41	1.802,08	27.031,16

1 Los anteriores importes están referidos a la jornada completa. El trabajo a tiempo parcial solo dará derecho a la parte proporcional correspondiente.

2 Salario día por 455 días, a saber:

365 días del año
30 días de gratificación anual de Julio
30 días de gratificación anual de Diciembre
30 días de gratificación anual de Marzo
TOTAL... 455 días

00198720

ANEXO 2
TABLA DE ANTIGÜEDAD
AÑO 2019-2020-2021

AÑO 2019

Incremento: 1,7%		0	1	2	3	4	5	6	7	8
NIVEL I (DIARIO)	(1)	0	2,27	4,54	6,81	9,08	11,35	13,62	15,89	18,16
NIVEL I (MENSUAL)	(2)	0	69,89	139,78	209,67	279,56	349,45	419,34	489,23	559,12
NIVEL II (DIARIO)	(1)	0	2,42	4,84	7,26	9,68	12,10	14,52	16,94	19,36
NIVEL II (MENSUAL)	(2)	0	74,15	148,30	222,45	296,60	370,75	444,90	519,05	593,20
COOR/TEC (MENSUAL)	(2)	0	78,44	156,88	235,32	313,76	392,20	470,64	549,08	627,52
MANDOS 1 (MENSUAL)	(2)	0	89,33	178,66	267,99	357,32	446,65	535,98	625,31	714,64
GEREN (MENSUAL)	(2)	0	103,15	206,30	309,45	412,60	515,75	618,90	722,05	825,20

AÑO 2020

Incremento: 1,6%		0	1	2	3	4	5	6	7	8
NIVEL I (DIARIO)	(1)	0	2,31	4,62	6,93	9,24	11,55	13,86	16,17	18,48
NIVEL I (MENSUAL)	(2)	0	71,01	142,02	213,03	284,04	355,05	426,06	497,07	568,08
NIVEL II (DIARIO)	(1)	0	2,46	4,92	7,38	9,84	12,30	14,76	17,22	19,68
NIVEL II (MENSUAL)	(2)	0	75,34	150,68	226,02	301,36	376,70	452,04	527,38	602,72
COOR/TEC (MENSUAL)	(2)	0	79,70	159,40	239,10	318,80	398,50	478,20	557,90	637,60
MANDOS 1 (MENSUAL)	(2)	0	90,76	181,52	272,28	363,04	453,80	544,56	635,32	726,08
GEREN (MENSUAL)	(2)	0	104,80	209,60	314,40	419,20	524,00	628,80	733,60	838,40

AÑO 2021

Incremento: 0,7%		0	1	2	3	4	5	6	7	8
NIVEL I (DIARIO)	(1)	0	2,33	4,66	6,99	9,32	11,65	13,98	16,31	18,64
NIVEL I (MENSUAL)	(2)	0	71,51	143,02	214,53	286,04	357,55	429,06	500,57	572,08
NIVEL II (DIARIO)	(1)	0	2,48	4,96	7,44	9,92	12,40	14,88	17,36	19,84
NIVEL II (MENSUAL)	(2)	0	75,87	151,74	227,61	303,48	379,35	455,22	531,09	606,96
COOR/TEC (MENSUAL)	(2)	0	80,26	160,52	240,78	321,04	401,30	481,56	561,82	642,08
MANDOS 1 (MENSUAL)	(2)	0	91,40	182,80	274,20	365,60	457,00	548,40	639,80	731,20
GEREN (MENSUAL)	(2)	0	105,53	211,06	316,59	422,12	527,65	633,18	738,71	844,24

- 1 Diario
2 Mensual

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

ANEXO 3
VALOR DE LA HORA EXTRA
AÑO 2019-2020-2021

AÑO 2019

Incremento: 1,7%

	S/A	1	2	3	4	5	6	7	8
GRUPO I	11,29	12,10	12,93	13,77	14,59	15,49	16,37	17,17	17,95
GRUPO II	11,90	12,88	13,71	14,59	15,51	16,42	17,26	18,17	19,03
GRUPO III	12,32	13,34	14,20	15,11	16,06	17,01	17,88	18,82	19,71

AÑO 2020

Incremento: 1,6%

	S/A	1	2	3	4	5	6	7	8
GRUPO I	11,47	12,29	13,14	13,99	14,82	15,74	16,63	17,44	18,24
GRUPO II	12,09	13,09	13,93	14,82	15,76	16,68	17,54	18,46	19,33
GRUPO III	12,52	13,55	14,43	15,35	16,32	17,28	18,17	19,12	20,03

AÑO 2021

Incremento: 0,7%

	S/A	1	2	3	4	5	6	7	8
GRUPO I	11,55	12,38	13,23	14,09	14,92	15,85	16,75	17,56	18,37
GRUPO II	12,17	13,18	14,03	14,92	15,87	16,80	17,66	18,59	19,47
GRUPO III	12,61	13,64	14,53	15,46	16,43	17,40	18,30	19,25	20,17

ANEXO 4
RECARGO NOCTURNIDAD / HORA ORDINARIA
AÑO 2019-2020-2021

AÑO 2019

Incremento 1,7%

NIVEL	Euros
GRUPO I	2,52
GRUPO II	2,92
GRUPO III	3,02

00198720

AÑO 2020

Incremento 1,6%

NIVEL	Euros
GRUPO I	2,56
GRUPO II	2,97
GRUPO III	3,07

AÑO 2021

Incremento 0,7%

NIVEL	Euros
GRUPO I	2,58
GRUPO II	2,99
GRUPO III	3,09

**ANEXO 5
SALARIO INDEMNIZACIÓN CESE
PERSONAL TEMPORERO**

AÑO 2019-2020-2021

AÑO 2019Incremento:
1,70%

NIVEL	Euros
GRUPO I	30,44
GRUPO II	32,42

AÑO 2020Incremento:
1,60%

NIVEL	Euros
GRUPO I	30,93
GRUPO II	32,94

AÑO 2021Incremento:
0,70%

NIVEL	Euros
GRUPO I	31,15
GRUPO II	33,17

00198720

**ANEXO 6
COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO**

**AÑO 2019-2020-2021
AÑO 2019**

Euros

DIARIO MENSUAL ANUAL

Incremento: 1,7%

GRUPO I Carretillero:	3,84	116,93	1.403,15
GRUPO II Control Calidad:	3,84	116,93	1.403,15
GRUPO II Embotellado:	3,84	116,93	1.403,15
GRUPO II Controlista:	5,76	175,09	2.101,02
GRUPO II Mantenimiento:	5,76	175,09	2.101,02
GRUPO II Operaciones:	5,76	175,09	2.101,02
GRUPO II Sala Jarabe:	5,76	175,09	2.101,02
GRUPO III Jefe Linea:	5,76	175,09	2.101,02

AÑO 2020

Euros

DIARIO MENSUAL ANUAL

Incremento: 1,6%

GRUPO I Carretillero:	3,91	118,80	1.425,60
GRUPO II Control Calidad:	3,91	118,80	1.425,60
GRUPO II Embotellado:	3,91	118,80	1.425,60
GRUPO II Controlista:	5,85	177,89	2.134,64
GRUPO II Mantenimiento:	5,85	177,89	2.134,64
GRUPO II Operaciones:	5,85	177,89	2.134,64
GRUPO II Sala Jarabe:	5,85	177,89	2.134,64
GRUPO III Jefe Linea:	5,85	177,89	2.134,64

AÑO 2021

Euros

DIARIO MENSUAL ANUAL

Incremento: 0,7%

GRUPO I Carretillero:	3,93	119,63	1.435,58
GRUPO II Control Calidad:	3,93	119,63	1.435,58
GRUPO II Embotellado:	3,93	119,63	1.435,58
GRUPO II Controlista:	5,89	179,13	2.149,58
GRUPO II Mantenimiento:	5,89	179,13	2.149,58
GRUPO II Operaciones:	5,89	179,13	2.149,58
GRUPO II Sala Jarabe:	5,89	179,13	2.149,58
GRUPO III Jefe Linea:	5,89	179,13	2.149,58

00198720

ANEXO 7

BOLSA DE VACACIONES

AÑO 2019-2020-2021

AÑO 2019

Incremento: 1,7%		0	1	2	3	4	5	6	7	8
NIVEL I (DIARIO)	(1)	5,60	5,69	5,79	5,88	5,97	6,07	6,16	6,25	6,35
NIVEL I (MENSUAL)	(1)	170,88	173,79	176,71	179,62	182,53	185,44	188,35	191,27	194,18
NIVEL II (DIARIO)	(2)	6,06	6,16	6,26	6,36	6,45	6,55	6,65	6,75	6,85
NIVEL II (MENSUAL)	(1)	184,94	188,03	191,12	194,21	197,30	200,39	203,48	206,57	209,66
NIVEL III (MENSUAL)	(2)	187,29	190,56	193,83	197,10	200,37	203,64	206,90	210,17	213,44

AÑO 2020

		0	1	2	3	4	5	6	7	8
NIVEL I (DIARIO)	(1)	5,69	5,78	5,88	5,97	6,07	6,16	6,26	6,35	6,45
NIVEL I (MENSUAL)	(1)	173,61	176,57	179,53	182,49	185,45	188,41	191,37	194,33	197,28
NIVEL II (DIARIO)	(2)	6,15	6,25	6,36	6,46	6,56	6,66	6,76	6,86	6,96
NIVEL II (MENSUAL)	(1)	187,90	191,04	194,18	197,32	200,46	203,60	206,74	209,88	213,02
NIVEL III (MENSUAL)	(2)	190,29	193,61	196,93	200,25	203,57	206,90	210,22	213,54	216,86

AÑO 2021

Incremento: 0,7%		0	1	2	3	4	5	6	7	8
NIVEL I (DIARIO)	(1)	5,73	5,82	5,92	6,02	6,11	6,21	6,30	6,40	6,49
NIVEL I (MENSUAL)	(1)	174,83	177,81	180,79	183,77	186,75	189,73	192,71	195,69	198,67
NIVEL II (DIARIO)	(2)	6,20	6,30	6,40	6,50	6,60	6,71	6,81	6,91	7,01
NIVEL II (MENSUAL)	(1)	189,22	192,38	195,54	198,70	201,86	205,02	208,19	211,35	214,51
NIVEL III (MENSUAL)	(2)	191,62	194,97	198,31	201,66	205,00	208,34	211,69	215,03	218,38

- (1) Diario
(2) Mensual

Los anteriores importes están referidos a la jornada completa.

La persona trabajadora a tiempo parcial solo dará derecho a la parte proporcional correspondiente.

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