

**CONVENIO COLECTIVO
DA EMPRESA HIJOS DE
RIVERA, SAU PARA O
CENTRO DE TRABALLO
DA GRELA, A CORUÑA
2021-2024**

**Edición de xaneiro 2023,
contén:**

- **Versión inicial (BOP nº
245 de A Coruña,
28.12.2022)**



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Apoio ao Emprego, Emprendemento e Economía Social

Resolución pola que se inscribe e se ordea a publicación do convenio colectivo da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela, A Coruña (código 15100352012014)

O 11 de novembro de 2022 tivo entrada no rexistro de acordos e convenios colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia (REGCON) a solicitude de inscrición e publicación relativa ao convenio colectivo da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela – A Coruña (código 15100352012014, trámite FV36EA17).

Logo da tramitación e revisión do expediente por parte de persoal deste órgano de dirección territorial, conclúese que se pode inscribir este convenio colectivo consonte o Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (BOE núm. 255, do 24 de outubro de 2015) e o Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, (BOE núm.143, do 12 de xuño de 2012), así como na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm. 222, do 18 de novembro).

Esta xefatura territorial é competente para resolver a inscrición deste convenio colectivo, ao abeiro do Decreto 123/2022, do 23 de xuño, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade (DOG núm. 130, de 8 de xullo de 2022).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. Inscibir o convenio colectivo da empresa HIJOS DE RIVERA, SAU para o centro de traballo da Grela – A Coruña (código 15100352012014), no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia
2. Ordenar a súa remisión ao Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 22 de decembro de 2022

A xefa territorial

Judit Fontela Baró

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “HIJOS DE RIVERA, S.A.U.”

Capítulo I

Disposiciones generales

Disposición Preliminar

El presente Convenio Colectivo fue suscrito y aprobado con fecha 4 de noviembre de 2022, por la totalidad de miembros de la Mesa Negociadora compuesta,

De una parte, como representación legal de Hijos de Rivera, S.A.U. por José Yera Fachal, Jose González Vergara y Esther Segura Espinosa y,

De otra parte, como Representantes a elección de las personas trabajadoras, en su condición de miembros del Comité de Empresa del centro de trabajo de la Fábrica y oficinas de A Grela, Guillermo Román Rodríguez, Jose Ángel García Sanchez, Vanesa Varela Arias, Julio Muñoz Espasandin, Juan Antonio Couceiro Pedreira, Carlos Martínez Valiño, Rocío Presedo Pedreira, José Daniel Iglesias Brito, Jesús Ángel Guerra Lavandeira, Pedro Dafonte Otero, Oscar Soto Salgueiro, Francisco Javier Arcay Lousa, y Adrian Perez Sabio.

Todas las personas que comparecen, después de reconocerse mutuamente capacidad suficiente para representar a la parte social y a la Dirección de la empresa, acuerdan aprobar el texto del documento que sigue.

Sección Primera.- **Ámbito del Convenio.**

Artículo 1.- **Ámbito territorial.-**

El presente Convenio es de aplicación en las fábricas y oficinas de “Hijos de Rivera, S.A.U.”, sitas en La Grela, en A Coruña, pudiendo los trabajadores y trabajadoras de otros centros de trabajo adherirse, por medio de sus representantes legales, al presente convenio.

Artículo 2.- **Ámbito funcional.-**

Obliga, única y exclusivamente a todas las personas trabajadoras actuales y futuras de la fábrica de Cerveza de Hijos de Rivera, así como de las oficinas del centro de trabajo sitas en La Grela, en A Coruña.

La plantilla de otros centros de trabajo podrá adherirse al presente convenio colectivo, a través de los procedimientos legalmente establecidos.

Artículo 3.- **Ámbito personal.-**

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de la Empresa “Hijos de Rivera, S.A.U.” que preste sus servicios en los centros de trabajo incluidos en el ámbito territorial y funcional, quedando excluidos quienes presten servicio de transporte, distribución y mantenimiento de las instalaciones propiedad de la Empresa con carácter autónomo o por cuenta de otra entidad, así como el personal de aquellos centros de trabajo que se establezcan con una actividad distinta a la fabricación y venta al por mayor de cerveza.

Las personas encuadradas en el Grupo Profesional 1 podrán pactar con la Dirección de la Empresa, condiciones distintas a las recogidas en este Convenio en cuanto a salario y jornada.

Sección Segunda.- Vigencia, prórroga, revisión y rescisión.

Artículo 4.- **Vigencia.-**

Este Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2021, a todos los efectos, incluso los económicos. Su duración será de cuatro años, venciendo por tanto el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 5.- **Prórroga.-**

1.- Este Convenio Colectivo se entenderá prorrogado por periodos sucesivos de un año si no fuese denunciado por alguna de las partes con antelación mínima de un mes a la fecha de expiración.

2.- Denunciado en tiempo y forma este Convenio Colectivo y vencido el término de su vigencia, se seguirá aplicando no obstante el mismo, en sus propios términos, hasta que se pacte el nuevo Convenio Colectivo que lo sustituya o se dicte por quien corresponda la resolución procedente.

Artículo 6.- **Incrementos Salariales Revisión, rescisión y vigilancia.-**

1.- Los salarios pactados para 2021 son los recogidos en el Capítulo III y en los anexos 1 y 3. Dichos salarios han sido calculados aplicando a las tablas del año 2020 un incremento equivalente al 3,5% en los conceptos retributivos fijos, salvo antigüedad.

2.- Los conceptos retributivos fijos, salvo antigüedad, se incrementarán para el año 2022 en un 2,5% sobre las tablas del 2021.

Asimismo, se incrementará la retribución variable hasta 1.100 euros.

3.- Los conceptos retributivos fijos, salvo antigüedad, se incrementarán para el año 2023 en un 2,25% sobre las tablas del 2022.

Asimismo, se incrementará la retribución variable hasta 1.200 euros.

4.- Los conceptos retributivos fijos, salvo la antigüedad, se incrementarán para el año 2024 en un 2% sobre las tablas del 2023.

5.- Para evitar la pérdida de poder adquisitivo de las personas trabajadoras, se acuerda una Cláusula de revisión al IPC para los años de vigencia del convenio.

Dicha revisión se articula como una paga anual no consolidable, que se calculará aplicando a los salarios fijos de los trabajadores (salario base, plus de asistencia y plus de convenio) el porcentaje correspondiente al 50% de la diferencia entre el IPC real y el porcentaje de subida acordado para cada año con el tope máximo indicado a continuación, para lo cual además se deberán cumplir los resultados fijados cada año por la Compañía.

Para dicho cálculo se tendrán en consideración los siguientes porcentajes de subida salarial y los topes correspondientes:

- 2021: 3,75%
- 2022: 3,01% y un tope del IPC de 9%
- 2023: 3,43% y un tope del IPC de 4%
- 2024: 2% y un tope del IPC de 4%

Por lo tanto, a la vista del IPC del año 2021, las personas trabajadoras con salario de convenio percibirán una paga única no consolidable correspondiente al 1,375% de los conceptos antes mencionados, que es el resultado de aplicar el 50% a la diferencia entre el IPC del 2021 (6,50%) y la subida (3,75%).

Esta paga anual no consolidable se percibirá este año en la nómina del mes de noviembre; y el resto de los años en el siguiente mes de marzo, una vez confirmado el cumplimiento de los objetivos previstos y el IPC real anual.

6.- La empresa realizará una aportación al Plan de Pensiones por los años 2021 y 2022 consistente en un 0,25% de la masa salarial cada uno de estos años, tomando en cuenta los mismos conceptos que en la aportación anual realizada.

Artículo 6 Bis. Comisión Paritaria. Sometimiento a procedimientos de solución extrajudicial de conflictos.

Se determina la existencia de una Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas, entre otras, para la interpretación, arbitraje y vigencia del cumplimiento del Convenio Colectivo, que estará compuesta por seis vocales, tres por la parte empresarial a elección de la Dirección de la Empresa y tres por la parte Social, a elección del Comité de Empresa.

Los acuerdos que tome la Comisión Paritaria serán vinculantes para las dos partes. En el caso de tener que resolver los temas que el Estatuto de los Trabajadores atribuye a la Comisión Paritaria, esta se reunirá en el plazo máximo de siete días y tratará de resolver el litigio planteado. Si no hubiera acuerdo en el seno de la Comisión, esta acudirá a las distintas modalidades de resolución de conflictos establecidas en el AGA, eligiendo la fórmula que mejor convenga y estableciendo el carácter vinculante o informativo de la resolución. Si tampoco se resolviese por este sistema ambas partes podrán acudir a la Jurisdicción Ordinaria.

Este procedimiento se utilizará también para solventar las posibles discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Sección Tercera.- Organización del trabajo

Artículo 7.- Organización del trabajo.-

Ambas partes convienen en seguir aplicando las técnicas de racionalización del trabajo en todos los servicios de la Empresa que ésta estime oportunos, previa consulta e informe no vinculante del Comité de Empresa, y coinciden en la conveniencia de aplicar los sistemas de mecanización, automatización y modernización de equipos que se consideren necesarios para conseguir el más adecuado empleo, productividad y rentabilidad de los factores de la producción.

Capítulo II

Clasificación del personal

Artículo 8.- Carácter de las enumeraciones y definiciones comprendidas en este capítulo.

De conformidad con la normativa laboral vigente, el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa está basado en grupos profesionales, según lo recogido en los artículos 9 al 11.

1.- Los grupos profesionales y cargos de mando que se detallan en el presente Convenio son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener provistos todos los que se mencionan, pudiendo existir otros no definidos si las necesidades de la empresa así lo exigen.

2.- En general se establece el principio de que las funciones deben ser interpretadas con amplitud, nunca en sentido restrictivo, pues todo el personal a ejecutar cuantas tareas le ordenen sus superiores dentro de los cometidos generales propios de su capacidad, formación y competencia.

Artículo 9.- Puesto de trabajo, grupo profesional, cargo de mando y nivel profesional.-

1.- Puesto de trabajo.- Es un conjunto de tareas, deberes y responsabilidades que, en el marco de ciertas condiciones de trabajo y dentro de la organización específica de la Empresa, constituye una unidad que puede ser desempeñada por una persona dentro de la jornada laboral.

2.- Grupo profesional.- Es el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversos niveles profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales. Estos grupos son.

1 - Directivos, Mandos y Técnicos/as Titulados/as.

2 - Administrativo y Comercial.

3 - Personal de Producción y Servicios Auxiliares.

3.- Cargo de mando.- Es el puesto de trabajo al cual, además de las tareas, deberes, y responsabilidades correspondientes al mismo, se le han asignado determinadas funciones de mando dentro de los límites que la Dirección de la Empresa señale al delegar éstas.

4.- Nivel.- Expresa el grado de instrucción, destreza y experiencia alcanzado por una persona en su profesión, oficio, especialidad o tarea, reconocido por la Dirección de la Empresa. Se indica a continuación del nivel las categorías anteriores para facilitar la comprensión de los mismos.

1.- Grupo Directivo, mandos y técnicos/as titulados/as:

Nivel 1.- Director/a

Nivel 2.- Jefe/a de Primera

Nivel 3.- Jefe/a de Segunda, Titulado/a Superior, Técnico

Nivel 4.- Titulado/a Medio/a, Técnico de planta

2.- Grupo Administrativo y comercial:

Nivel 1.- Inspector/a de Primera

Nivel 2.- Oficial de 1ª Administrativo/a

Nivel 2B.- Inspector/a de Segunda

Nivel 3.- Oficial de Segunda Administrativo/a

Nivel 3B.- Promotor/a de Ventas.

Nivel 4.- Preventista

Nivel 4B.- Auxiliar Administrativo/a

Nivel 5.- Recepcionista-Telefonista

Nivel 6.- Auxiliar de Recepción Ordenanza.

3.- Grupo de Producción y servicios auxiliares:

Nivel 1.- Encargado/a

Nivel 2.- Oficial de Primera Laboratorio/Mantenimiento

Nivel 2B.- Oficial de Primera, Jefe/a de Equipo

Nivel 3.- Oficial de Segunda Laboratorio/Mantenimiento

Nivel 3B.- Oficial de Primera Especialista de Oficio

Nivel 3C.- Subalterno de Primera Jefe/a de Equipo

Nivel 4.- Auxiliar de Laboratorio/Mantenimiento

Nivel 4B.- Subalterno/a de Primera

Nivel 4C.- Oficial de Segunda Especialista de Oficio

Nivel 5.- Oficial de Tercera

Nivel 6.- Subalterno/a de Segunda.

Nivel 6B.- Ayudante Especialista de Oficio

Nivel 7.- Auxiliar de Primera.

Artículo 10.- Definición de grupos/niveles profesionales.-

1).- Grupo directivo, mandos y técnicos/as titulados/as:

La Empresa, según su volumen y extensión, determinará en su organigrama los niveles a crear en este grupo y las funciones que se le encomienden, según estime necesario para el normal desenvolvimiento de sus actividades.

- Nivel 1.- Es la persona que estando en posesión de un título académico adecuado y dilatada experiencia profesional, asume la dirección y responsabilidad de las funciones de su departamento, en su más amplio sentido, planificando, organizando, dirigiendo y coordinando las diversas actividades; elaborando la política de utilización más eficaz de los recursos humanos y los aspectos materiales; estableciendo, manteniendo y mejorando las estructuras productivas de las grandes ramas o departamentos en que se divide, para su gobierno, la Empresa.

- Nivel 2.- Es la persona con suficientes conocimientos teórico-prácticos sobre las actividades que están bajo su jurisdicción, dotes de organización y de mando, así como la experiencia precisa. Estas condiciones y requisitos deberá poseerlos en grado suficiente apreciado discrecionalmente por la Dirección de la Empresa, de forma tal que le faculten para dirigir, a las órdenes del superior que se le asigne, una o varias secciones, en las cuales imprimirá unidad a la acción del personal, instruyéndole y orientándole sobre sus cometidos, controlando su rendimiento, seguridad, puntualidad, asistencia y disciplina. Su autoridad y jurisdicción serán las que la Dirección de la Empresa le delegue y determine.

- Nivel 3.- Es la persona con conocimientos teórico-prácticos sobre las actividades que estén bajo su jurisdicción, dotes de organización y de mando, así como la experiencia precisa. Estas condiciones y requisitos deberá poseerlos en grado inferior al exigible al Nivel 2 (a cuyas órdenes actuará, si lo hubiera, o, en caso contrario, del superior que se le asigne), pero que habrán de ser suficientes, a juicio de la Dirección de la Empresa, para poder realizar personalmente trabajos superiores a los niveles del Grupo 2, dirigir y unificar el esfuerzo de un número variable de productores/as de inferior categoría, los cuales desarrollen tareas que, agrupadas, tengan volumen suficiente para precisar esta función orientadora y coordinadora, ejerciendo sobre dicho personal las funciones de mando que le sean delegadas al delimitar su jurisdicción, siendo responsable de su rendimiento, puntualidad, asistencia y disciplina

Incluye también a las personas que poseyendo un título universitario de grado superior o de escuela técnica de igual grado, o con conocimiento equivalente en la materia de que se trate reconocidos por la empresa, realizan en la misma funciones propias de dichos títulos y conocimientos.

- Nivel 4.- Son los que poseen un título universitario o de escuela técnica de grado medio (diplomaturas universitarias y similar), o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, y realizan funciones propias de dichos títulos y conocimientos.

2).- Grupo Administrativo y Comercial:

- Nivel 1.- Es la persona que, poseyendo una capacitación destacada de cultura, técnica de ventas y sentido de organización apreciada por la Empresa, tiene asignados, entre otros, los siguientes cometidos: Control de ventas; prospección y captación de futuros clientes; inspección del estado general del mercado asignado a su sector; buen estado de las rutas y de los distribuidores; control de la buena marcha de los pagos; atención de la morosidad; presentación de sugerencias; informe diario y anual sobre los resultados, así como proyectos de mejora para el año inmediato; formación de distribuidores; visitas a clientes, y, en general, cualquier otra misión comercial o estadística concreta que le determine su inmediato/a superior.

- Nivel 2.- Es la persona con conocimientos teórico-prácticos y experiencia suficientes, con capacidad para realizar, con alta perfección, no solo los trabajos generales propios de la especialidad a que corresponda, sino también aquellos que requieran mayor empeño y delicadeza, estando restringida su iniciativa y responsabilidad a las tareas que tenga encomendadas. Puede tener bajo su orientación a otras personas.

- Nivel 2B.- Es la persona que, poseyendo cualidades suficientes de cultura, sentido de organización y técnicas de ventas, apreciadas por la Empresa, realiza entre otras, con suficiente corrección y rendimiento, las siguientes funciones: Visitas y servicios especiales a clientes; enlace, información y control de distribuidores; atención a pagos, envases o moro-

sidad; resolución de reclamaciones, y, en general, cualquier otra misión comercial o estadística concreta que le determine su inmediato/a superior.

- Nivel 3.- Es la persona con conocimientos teórico-prácticos y experiencia suficientes que está capacitada para realizar con suficiente corrección los trabajos generales propios de la especialidad a que corresponda su categoría, sin alcanzar el grado de perfección exigibles a Oficial de primera. Su iniciativa y responsabilidad serán las correspondientes a los trabajos que tenga a su cargo.

- Nivel 3B.- Es la persona que, poseyendo cualidades suficientes de cultura, sentido de organización y técnica de ventas, realiza, entre otras, con suficiente corrección y rendimiento, las siguientes funciones: Prospección de mercados y promoción de los productos que se comercializan; visitas y servicios ordinarios a distribuidores y clientes; seguimiento del consumo y rotación por variedades y formatos de los artículos comercializados; ejecución de acciones comerciales especiales en su zona de influencia; elaboración de los partes informativos necesarios; control de envases y de morosidad; resolución de reclamaciones, y, en general, cualquier otra misión comercial o estadística concreta que le determine su inmediato/a superior.

- Nivel 4.- Es la persona que, poseyendo cualidades suficientes de cultura, sentido de organización y técnica de ventas, realiza labores de captación de clientes y lleva a cabo la venta de los productos que se comercializan, en las zonas previamente asignadas, recogiendo los pedidos de los clientes que posteriormente se cumplimentarán por el servicio correspondiente; vigilando estrechamente el consumo y rotación de los productos para conseguir que el cliente tenga surtido de todas las variedades y formatos de los artículos que tiene encomendado vender. Controlará el envase y efectuará el cobro de la mercancía vendida si así se establece, haciendo un especial seguimiento de los créditos atrasados, y, en general, efectuará cualquier otra misión comercial que dentro de sus limitaciones le determine su inmediato/a superior.

- Nivel 4B.- Es la persona con conocimientos teórico-prácticos elementales en las funciones a que se dedique, que está capacitado para ejecutar tareas sencillas que requieran práctica mecánica o cálculos poco complicados, siempre bajo la dirección de sus superiores inmediatos/as, limitándose su responsabilidad a los trabajos encomendados.

3) - Grupo de Producción y tareas auxiliares:

- Nivel 1.- Es la persona que posee conocimientos teórico-prácticos suficientes, tanto técnicos como organizativos, que le permiten ejecutar tareas de mayor especialización, así como colaborar en la organización y coordinación de los recursos técnicos y humanos a su cargo, bajo la dirección y supervisión de la persona responsable de departamento y/o sección.

- Nivel 2.- Es la persona con conocimientos teórico-prácticos y experiencia suficientes, que está capacitada para realizar, con alta perfección, no solo los trabajos generales propios de la especialidad a que corresponda, sino también aquellos que requieran mayor empeño y delicadeza, estando restringida su iniciativa y responsabilidad a las tareas que tenga encomendadas. Puede tener bajo su orientación a otros/as trabajadores/as.

- Nivel 2B.- Es la persona que, estando en posesión del nivel 3B, realiza tareas propias de la misma y, a juicio de la Empresa está capacitado para asumir al propio tiempo de forma continuada o habitual el control de un grupo de trabajadores/as en número no inferior a cinco, ejerciendo las facultades de mando que le sean delegadas al delimitar sus funciones, cuyas facultades serán siempre más limitadas que las atribuidas al nivel 1 de este grupo, estando bajo la dependencia del/la superior que le corresponda dentro de la organización específica de la Empresa.

- Nivel 3.- Es la persona con conocimientos teórico-prácticos y experiencia suficientes que está capacitada para realizar con suficiente corrección los trabajos generales propios de la especialidad a que corresponda su categoría, sin alcanzar el grado de perfección exigibles al Nivel 2. Su iniciativa y responsabilidad serán las correspondientes a los trabajos que tenga a su cargo.

- Nivel 3B.- Es la persona que, con suficiente dominio de los conocimientos teórico-prácticos del oficio de que se trate, tiene capacidad para practicarlo con tal grado de perfección que pueda llevar a cabo trabajos generales del mismo, así como aquellos otros que exijan especial empeño y delicadeza, orientando al propio tiempo la labor de las personas en niveles inferiores.

- Nivel 3C.- Es la persona que, habiendo alcanzado el nivel 4B, realiza tareas propias del mismo y está capacitada, a juicio de la Dirección de la Empresa, para asumir al propio tiempo de forma continuada y habitual el control inmediato del trabajo de un número de empleados/as no inferior a cinco pertenecientes a su grupo, ejerciendo las facultades de mando que le sean delegadas al delimitar sus funciones, bajo la dependencia del/la superior que le corresponda, dentro de la organización específica de la Empresa.

- Nivel 4.- Es la persona con conocimientos teórico-prácticos elementales en las funciones a que se dedique, que está capacitada para ejecutar tareas sencillas que requieran práctica mecánica o cálculos poco complicados, siempre bajo la dirección de sus superiores inmediatos/as, limitándose su responsabilidad a los trabajos encomendados.

- Nivel 4B.- Es la persona que, a juicio de la Dirección de la Empresa, tiene acreditada su capacidad para ejercer funciones propias del grupo a que pertenece y que llevan aparejadas una responsabilidad específica de control de mercancías, documentos o dinero, teniendo encomendadas en la Empresa tareas de este tipo. Pertenecen a esta categoría los/las Cobradores/as, Auxiliares de caja, Basculeros/as, Contadores/as o Controladores/as, Almaceneros/as y Telefonistas Recepcionistas.

- Nivel 4C.- Es el/la productor/a que ha acreditado poseer los conocimientos generales del oficio de que se trate, adquiridos mediante una formación sistemática o por una práctica eficiente y continuada, por lo que cuenta con la capacidad para realizar los trabajos correspondientes a su oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

- Nivel 5.-: En general, es la persona que cubre determinados puestos de trabajo, conforme a lo señalado en el artículo 38 del presente Convenio.

- Nivel 6.- Es la persona que, a juicio de la Dirección de la Empresa, tiene acreditada su capacidad para ejercer funciones propias de este grupo y que llevan aparejadas una responsabilidad menor que la asignada al nivel 5, en relación con los servicios de vigilancia de edificios o mercancías así como de enlace dentro y fuera de los locales de la Empresa, teniendo encomendada en ésta alguna de las tareas. Pertenecen a esta categoría los/las Vigilantes, Guardas Jurados, Porteros/as, Ordenanzas, Telefonistas y Enfermeros/as.

- Nivel 6B.- Es la persona que, procediendo del nivel 7, tiene acreditado poseer los conocimientos generales del oficio de que se trate y tiene capacidad para auxiliar al personal operativo con nivel 4 en la ejecución de los trabajos propios de este, así como para efectuar aisladamente otros de menor importancia.

- Nivel 7.- Es el personal operativo con capacidad para realizar funciones concretas y determinadas que, no constituyendo oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica equivalente a la adquirida en un período de tiempo no inferior a seis meses de trabajo y una especialidad y atención superior a tareas simplemente manuales.

Artículo 10 bis.- Niveles de Acceso.-

Las personas trabajadoras de nuevo acceso se incorporarán a través del Nivel de Acceso, aplicable durante los dos primeros años naturales de su contrato, en tanto y en cuanto se produzca su plena integración y capacidad de desarrollo profesional correspondiente, de manera que, en su primer año percibirán un 75% del salario base, pagas extras y el plus de convenio de la categoría que les corresponda; y el segundo año un 90% del salario base, pagas extras y el plus de convenio. Transcurridos los plazos indicados se entenderá que se ha producido la plena integración de la persona trabajadora en el nivel correspondiente con los efectos salariales plenos del mismo.

Estos trabajadores percibirán durante ese periodo el 100% de todos los conceptos dependientes de la actividad: horas extras, nocturnidad, plus de festivos, etc

En el caso de las personas trabajadoras que hayan realizado previamente las prácticas de la Formación Profesional Dual en la empresa, se descontarán de este periodo la mitad de los meses en los que hayan realizado las prácticas en el primer año.

Artículo 11.- Cargos de mando.- Se considerarán cargos de mando los correspondientes a las categorías que a continuación se relacionan, salvo que por la Dirección de la Empresa no se les asigne este carácter:

- 1 Grupo Profesional 1
- 2 Grupo Profesional 3, nivel 1.
- 3 Grupo Profesional 3 nivel 2B.
- 4 Grupo Profesional 3 nivel 3C.

Capítulo III

Disposiciones económicas: salario

Artículo 12.- Salario.-

1.- Los salarios base para los distintos grupos/niveles profesionales para el año 2021 son los establecidos en las Tablas salariales que se incluyen como Anexo 1, partiendo de las Tablas del año 2020 y una vez aplicado el incremento equivalente al 3,5%.

2.- Los salarios base para los distintos grupos/niveles profesionales para los años 2022, 2023 y 2024 son los establecidos en las Tablas salariales que se incluyen como Anexo 1, una vez aplicado el incremento equivalente al 2,5% a las

Tablas del año 2021; el incremento equivalente al 2,25% a las Tablas del año 2022 y; el incremento equivalente al 2% a las Tablas del año 2023.

3.- Además de los salarios que se especifican en dichas Tablas, el personal percibirá las pagas extraordinarias y demás complementos que se referencian en los artículos siguientes de este Convenio.

4.- Retribución Variable. Se establece una retribución variable o incentivo vinculada a la consecución de los objetivos que se fijen para cada ejercicio.

Se establece un incentivo de hasta 1.100 euros brutos para el año 2022 que pasará a ser de hasta 1.200 euros brutos en el 2023.

Para el año 2022, los objetivos serán proporcionales al nivel de BAI alcanzado ese año.

Para años sucesivos el importe del incentivo será de hasta 1.200 euros brutos. La consecución del incentivo dependerá de nuevos objetivos, adaptados a cada área y vinculados a su plan estratégico; dichos objetivos podrán ser diferentes en cada área. Fijándose los siguientes tramos:

- 1) Si el grado de cumplimiento del objetivo está por debajo del 80%, el importe del incentivo será de 0€.
- 2) Si el grado de cumplimiento del objetivo se sitúa entre el 80% y el 100%, el importe del incentivo será igual al porcentaje de cumplimiento del objetivo que se haya alcanzado.
- 3) Si el grado de cumplimiento del objetivo está por encima del 100%, el importe del incentivo será igual al porcentaje de cumplimiento del objetivo que se haya alcanzado, hasta un máximo del 120%.

4.- Flexibilidad salarial: Con el fin de ir introduciendo fórmulas de flexibilidad salarial, la Comisión Paritaria estudiará y propondrá aquellas que operativa y legalmente se puedan aplicar, así como los procedimientos a seguir.

Una vez determinadas, mediante acuerdo entre trabajador/a y Dirección de la Empresa, se podrá sustituir parte de los conceptos retributivos recogidos en este Capítulo, por retribuciones en especie, como seguros médicos u otras fórmulas indirectas admitidas por la legislación vigente, sin alteración del monto bruto anual del salario de Convenio y dentro de los límites vigentes en cada momento para la percepción de salario en especie. En estos supuestos las ofertas de la empresa irán dirigidas a la totalidad de la plantilla y los conceptos figurarán en nómina de forma detallada y separada del resto de conceptos de convenio.

Artículo 13.- Plus de convenio.-

Se establece un plus de convenio sobre los salarios del artículo anterior de 353,87 euros para el año 2021, 362,71 euros para el año 2022, 370,87 euros para el año 2023 y 378,29 euros para el año 2024, sin distinción de grupos profesionales. Este plus se tendrá en cuenta para todas las pagas extraordinarias, pero no a efectos de antigüedad y horas extras.

Artículo 14.- Antigüedad.-

Los conceptos e importes que se percibirán por la antigüedad son los siguientes:

1.- El personal cobrará bajo la denominación Plus de antigüedad los bienios que les correspondan en razón de su antigüedad en la Empresa, comenzando el percibo al cumplirse los dos primeros años desde la fecha de ingreso en la empresa y hasta un límite de máximo de doce bienios.

El importe de la antigüedad se calculará aplicando por cada bienio cumplido el 2% a las retribuciones consignadas en la tabla de antigüedad, (Anexo 2) y se abonará con arreglo al grupo/nivel de cada persona trabajadora, sin perder la antigüedad por ascenso de grupo/nivel a otro, pasándose a pagar la totalidad de ésta sobre el sueldo de referencia de la nueva.

2.- Además, la plantilla percibirá una Paga de antigüedad anual, fijada para cada categoría profesional, por las cuantías que aparecen recogida en el Anexo 4.

Las personas que no hayan cumplido sus primeros dos años desde la fecha de ingreso, y que por lo tanto no hayan devengado el primer bienio, percibirán el importe fijado para el primer año, conforme a su categoría, mientras que los que hayan cumplido uno o más bienios percibirán los importes fijados respectivamente para cada año en la tabla.

Esta paga se abonará en el mes en el que se cumple un año de antigüedad. El personal que con anterioridad a este convenio no la percibía la cobrará en el primer trimestre de cada año.

3. Garantía de actualización: Se acuerda que tanto la tabla de antigüedad, como la paga a la que se refiere el apartado 2, de este artículo, se actualizarán anualmente en el mismo porcentaje que el I.P.C. real del año anterior, salvo que las partes negociadoras acuerden otra cosa.

Artículo 15.- Plus de asistencia.-

Se establece un plus de asistencia cuya finalidad es la de estimular al personal en el cumplimiento de sus deberes de asistencia y puntualidad en el trabajo. Para el ejercicio 2021, será de 9,40 euros brutos, para el 2022 de 9,63 euros brutos para el 2023 de 9,85 euros brutos y para el 2024 de 10,05 euros brutos. Dicho plus de asistencia se percibirá por cada día efectivamente trabajado, laborable o no laborable, para todos los/as trabajadores/as cualquiera que sea su grupo profesional/nivel. Durante las vacaciones se cobrará el plus de asistencia correspondiente a los días laborables incluidos dentro del período de vacaciones que disfrute el trabajador.

Artículo 16.- Limitaciones al plus de asistencia.-

Habida cuenta que el plus antes citado tendrá carácter de estímulo a la asistencia y puntualidad, sin perjuicio de la sanción reglamentaria que corresponda, podrá ser suprimido y por tanto dejará de percibirse los días que la persona trabajadora cometa faltas de asistencia temporal al trabajo, y también en los casos de falta reiterada de puntualidad, o abandono de trabajo. La determinación de la reiteración y el número de días de privación del referido plus por falta de puntualidad o abandono del trabajo, se hará a través de expediente en el que deberá constar necesariamente el informe del Comité de Empresa.

Artículo 17.- Pagas extraordinarias.-

Además de las pagas extraordinarias establecidas reglamentariamente en julio y diciembre, el personal percibirá en los meses de mayo y octubre de cada año, una gratificación extraordinaria por el importe de una mensualidad o la parte proporcional que le corresponde si el personal es de nuevo ingreso o cesa antes de terminar el año.

El personal que presta servicio por horas, jornada reducida o turno de trabajo, tendrá derecho a iguales gratificaciones, en la parte que le corresponda, por los salarios percibidos.

Dichas gratificaciones se calcularán sobre el salario base, más los pluses de convenio y antigüedad, previstos en los artículos 12, 13 y 14 que anteceden.

Las dos pagas extraordinarias anteriores y las establecidas reglamentariamente se devengarán por sextas partes mensuales en los períodos siguientes:

- La paga de mayo, se devengará desde el 1 de noviembre anterior al 30 de abril, ambos inclusive. Se hará efectiva el 5 de mayo o el siguiente hábil si este coincide en festivo.
- La paga de julio, se devengará desde el 1 de enero anterior al 30 de junio, ambos inclusive. Se hará efectiva con la nómina del mes de junio.
- La paga de octubre, se devengará desde el 1 de mayo anterior al 31 de octubre, ambos inclusive. Se hará efectiva el 5 de octubre o el siguiente hábil, si este coincide en festivo.
- La paga de Navidad, se devengará desde el 1 de julio anterior al 31 de diciembre, ambos inclusive. Se hará efectiva con la nómina del mes de noviembre.

Distribución salarial: El personal podrá optar por agrupar las pagas de forma que se perciban repartidas en 14 anuales (12 ordinarias y 2 extraordinarias). Esta opción deberá comunicarse con al menos un mes de antelación al 1 de enero del año en que se vaya a hacer efectiva la nueva distribución salarial.

Artículo 18.- Gratificación por asistencia y productividad extraordinaria.-

El personal en activo que durante los meses de junio, julio y agosto no haya sido baja en la Empresa por causa alguna, percibirá en el mes de septiembre de cada año, una gratificación extraordinaria por asistencia y productividad, con independencia del Plus regulado en el artículo 15 que antecede, o parte proporcional que le corresponde si el personal es de nuevo ingreso o cesa antes de terminar el período de devengo. Se hará efectiva el 15 de septiembre o el siguiente hábil si éste coincide en festivo.

Dicha gratificación será igual a una mensualidad, calculada sobre el salario base, más los pluses de convenio y antigüedad, previstos en los artículos 12, 13 y 14 de este Convenio.

Se exceptúa del requisito exigido en el párrafo primero de este artículo el personal que fuera baja por causa de accidente laboral, o disfrute vacaciones o licencias autorizadas por la Dirección de la Empresa, que, no obstante, tendrá derecho en tal caso a la gratificación por asistencia y productividad extraordinaria. Para todos los demás casos, se acuerda que el abono mínimo será del 75% del valor de esta gratificación.

Artículo 19.- Trabajos en festivos.-

El personal que, por imperativos de producción, trabaje en sábados, domingos y festivos, disfrutará de un descanso en día laborable y además de una compensación económica.

El tiempo de descanso se calculará aplicando al tiempo efectivamente trabajado en sábado, domingo o festivo un coeficiente de 1,20.

La compensación económica consistirá en un plus, sin distinción de categoría, antigüedad y área en la que preste servicios, cuyo importe será de 109,83 euros brutos para todas las jornadas festivas (sábados, domingos y festivos) para el año 2021; 112,58 euros brutos en el año 2022; 115,11 euros brutos en el año 2023 y 117,42 euros brutos en el año 2024.

Con independencia en todo caso de lo dispuesto en los párrafos anteriores, tendrán derecho a una compensación especial por jornada completa trabajada, las personas que presten servicios en los siguientes turnos:

- Desde las 22:00 horas del día 24 de diciembre hasta las 6:00 horas del día 25 de diciembre; desde las 6:00 horas del día 25 de diciembre hasta las 14:00 horas del mismo día; y desde las 14:00 horas del día 25 de diciembre hasta las 22:00 horas de ese día.
- Desde las 22:00 horas del día 31 de diciembre hasta las 6:00 horas del día 1 de enero; desde las 6:00 horas del día 1 de enero hasta las 14:00 horas del mismo día; y desde las 14:00 horas del día 1 de enero hasta las 22:00 horas de ese día.

Dicha compensación especial será de 131,58 euros brutos en 2021; 134,87 euros brutos en 2022; 137,90 euros brutos en 2023 y 140,66 euros brutos en 2024.

Artículo 20.- Plus de trabajo nocturno.-

1.- El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 50% del plus Convenio y salario base establecido en Convenio para su categoría laboral o la superior que estuviese desempeñando.

2.- Hay que distinguir los siguientes supuestos:

2.1.- Quien trabaje dentro del período indicado por el tiempo que no exceda de cuatro horas percibirá el plus solamente sobre las horas trabajadas entre las veintidós y las seis.

2.2.- Si las horas trabajadas en el período nocturno exceden de cuatro, el plus que se establece se percibirá por el total de la jornada realizada.

Artículo 21.- Horas extraordinarias.-

El personal de la Empresa realizará las horas extraordinarias necesarias, a juicio de la Dirección de la Empresa, siempre que el número de las mismas no excedan los límites legales.

No obstante, ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1.- Horas extraordinarias habituales: Supresión

2.- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización

3.- Horas extraordinarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de que se trate: Se mantienen, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la Ley.

Se podrá optar entre cobrar las horas extraordinarias en la cuantía que en el párrafo siguiente se señala o compensarlas en tiempo equivalente de descanso retribuido.

La cuantía de la hora extraordinaria, en día laborable o festivo, será el resultado de dividir entre 1.800 horas, el salario base, plus de antigüedad y pagas extraordinarias previstas en los artículos 12, 14, y 17 que anteceden, a cuyo resultado se aplicará el 75% de recargo.

A partir del año 2023, la cuantía de la hora extraordinaria, en día laborable o festivo, será el resultado de dividir entre 1.768 horas, el salario base, plus de antigüedad y pagas extraordinarias previstas en los artículos 12, 14, y 17 que anteceden, a cuyo resultado se aplicará el 75% de recargo.

Artículo 22.- Dietas.-

Los trabajadores seguirán percibiendo las cantidades pactadas en su momento en concepto de dietas:

Colectivo	Tipo de dieta	2022
Inspectores/as y promotores/as de ventas.	Media dieta	26€
	Dieta Completa	52€
Preventistas, personal de reparto y/o técnico de S.PV.	Media dieta	11,70€
	Dieta Completa	31,21€

Las cuantías de estas dietas son brutas y no serán de aplicación si se viaja con gastos a justificar.

Artículo 23.- Gratificación por festividad de la patrona.-

Se establece una gratificación que para el 2021 será de 398,57 euros brutos, para el 2022 de 408,53 euros brutos, para el 2023 de 417,72 euros brutos y para el 2024 de 426,08 euros brutos, para todo el personal, sin distinción de grupo profesional, que se hará efectiva con la nómina de septiembre de cada año. Su devengo será desde el 1 de marzo hasta el 31 de agosto.

Artículo 24.- Premio de antigüedad.-

Pago de una mensualidad de salario base más antigüedad y plus de convenio, en el mes de cumplir veinte años de servicio en la empresa y otra mensualidad de la misma cuantía a los treinta años de servicio, mensualidad que se hará efectiva al momento de cumplir los 20 y 30 años.

Artículo 25.- Comisiones y compensación por reparto.-

Se entiende por comisiones aquellas cantidades que percibe el personal propio de distribución y/o reparto en compensación a la posible prolongación de la jornada de trabajo y en orden a la calidad del servicio prestado.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, las referidas comisiones son las que a continuación se indican:

Cerveza:

Barril de 50 litros.....	0,5497 euros
Barril de 30 litros.....	0,3312 euros
Caja de 1/3.....	0,0768 euros
Caja de 1/5.....	0,0654 euros
Caja de 1/4	0,0555 euros
Cajas de latas, "1906" y "HR" (24 unidades)....	0,0768 euros
Cajas de "1906" y "HR" (12 unidades)	0,0385 euros

Agua:

Caja de 1 ½ (PET)	0,0768 euros
Caja de 1/2, 1/3, y 1/4 (PET).....	0,0555 euros
Caja de 1/1 (Cristal)	0,0768 euros
Caja de 1/2 y 1/3 (Cristal)	0,0654 euros

Los importes anteriores se abonarán por cada barril y/o caja de cerveza y agua vendida y los percibirá al 100% el vendedor/a-repartidor/a cuando realice la ruta en solitario. Si la ruta la comparte con otra persona o se realiza pre-venta, el vendedor/a-repartidor/a percibirá el 50% y la persona acompañante o preventista el otro 50%.

Artículo 26. Plus Jefe o Jefa de Equipo.

El personal del Grupo 3, Nivel 2B siempre que tenga al menos a 5 personas a su cargo, percibirá un plus de Jefe o Jefa de Equipo de 142,37 euros brutos mensuales. (1.708,44 euros brutos anuales) para el año 2021; 145,93 euros brutos mensuales. (1.751,16 euros brutos anuales) para el año 2022; 149,22 euros brutos mensuales. (1.790,64 euros brutos anuales) para el año 2023; y 152,20 euros brutos mensuales. (1.826,40 euros brutos anuales) para el año 2024.

Capítulo IV**Mejoras sociales****Artículo 27.- Complementos de indemnización.-**

Todo el personal de la plantilla de la Empresa percibirá en caso de incapacidad temporal y hasta el agotamiento de las prestaciones de la Seguridad Social, la diferencia entre lo que le corresponde percibir por la prestación bruta abonada por la Seguridad Social y la retribución base más antigüedad y plus de convenio (en bruto) del mes anterior a la baja médica.

Artículo 28.- Comprobación de situación.-

Durante el transcurso de la situación de incapacidad temporal, la Empresa podrá comprobar la evolución de la misma y, si se apreciara que la persona trabajadora de baja no observa las normas prescritas para su curación o hace simulación orientada a prolongar indebidamente la situación de baja, se le privará de los beneficios que se establecen el artículo anterior, todo ello sin perjuicio de la responsabilidad de otro orden en que pueda estar incurso.

Artículo 29.- Jubilación parcial.-

El personal de la Empresa podrá acceder, previo acuerdo con la empresa, a la jubilación parcial al cumplir la edad requerida para el acceso a la misma, si reúnen las cotizaciones suficientes conforme a la legislación vigente en cada momento. En estos casos, la persona trabajadora, previo acuerdo con la Empresa, podrá reducir su jornada de trabajo, así como su salario y compatibilizar dicha situación con la pensión que la Seguridad Social les reconozca hasta la jubilación ordinaria o hasta cumplir la edad ordinaria de jubilación.

Para poder realizar la jubilación parcial, la empresa contratará mediante el contrato de relevo, simultáneamente a otra persona en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada por la jornada de trabajo que, como mínimo, ha reducido el trabajador o trabajadora relevado/a. Este contrato de trabajo se podrá celebrar también para sustituir a quienes se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación.

Si las edades mínimas de jubilación fueran modificadas por disposición legal, las presentes normas se modificarán automáticamente, en cuanto a la edad se refiere.

Artículo 30.- Sistema de previsión social complementario.-

El sistema de previsión social para el personal se financia a través de un plan de pensiones del sistema de empleo, establecido en el reglamento del "Plan de Pensiones del sistema de empleo de Hijos de Rivera, S.A.U.", con las siguientes características básicas:

1) Aportación definida para jubilación, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez y fallecimiento en activo, cuyo sistema de aportaciones y prestaciones se establece en el reglamento del "Plan de pensiones del sistema de empleo de Hijos de Rivera, S.A.U."

2) Prestación definida para invalidez permanente absoluta o gran invalidez por cualquier causa, y fallecimiento en activo por causas naturales, muerte por accidente y muerte por accidente de circulación, siendo los capitales garantizados los siguientes:

Muerte por causas naturales	40.000 euros
Muerte por accidente	80.000 euros
Muerte por accidente de circulación	120.000 euros
Invalidez permanente absoluta y gran invalidez, por cualquier causa	40.000 euros

El sistema de previsión social para el personal pasivo es el establecido en el Convenio Colectivo para los años 2000-2001 y se financiará mediante una póliza de seguro colectivo de vida, suscrita con una entidad aseguradora de reconocido prestigio y solvencia. Las prestaciones para este colectivo son las que aparecen recogidas en el anexo 2, las cuales se revalorizarán anualmente un 1%.

Las condiciones y características del nuevo sistema de previsión social están contenidas en el mencionado reglamento del Plan de Pensiones, así como en el Acuerdo que, con tal fin, firmaron la Dirección y el Comité de Empresa, el 24 de mayo de 2002, que se adaptará en todo momento a la normativa vigente

Seguro colectivo de vida e invalidez. -Serán de aplicación para todo el personal mientras permanezcan en activo y no sean partícipes del Plan de Pensiones, los capitales para caso de muerte o invalidez absoluta y permanente señalados en el punto 2 del presente artículo. Para ello, Hijos de Rivera, S.A.U. suscribirá una póliza de seguro colectivo, en las condiciones que figuren en la póliza suscrita al efecto y siempre que hayan sido aceptados en la misma por la compañía aseguradora, teniendo en cuenta su estado de salud.

Artículo 31.- Fondo de ayuda escolar.-

El fondo para el año 2021, será de 40.000,00 euros brutos.

Al comienzo del curso escolar el personal que tenga hijos o hijas en edad escolar deberá cumplimentar la correspondiente solicitud y acompañar la oportuna certificación escolar o documento análogo en el que sus hijos/as cursen los estudios. La ayuda se concederá tanto para asistencia a guarderías (de 0 a 3 años) como para educación reglada, desde educación infantil hasta estudios universitarios.

La Comisión Mixta fijara las bases y plazos para la aprobación de las solicitudes de ayuda escolar.

En el supuesto de un matrimonio con hijos o hijas, en el que ambos trabajen en la Empresa, se abonará únicamente una ayuda.

Quedan excluidos de la percepción de estas ayudas las personas con ingresos en la Compañía superiores a 35.000,00 euros brutos anuales.

Artículo 32.- Entrega de cerveza.-

Los trabajadores/as podrán retirar de la Empresa cualquier producto para consumo exclusivo en su domicilio, hasta un importe de 1.000 euros brutos anuales. La cerveza será en formato no retornable y se facturará al precio de los establecimientos de la plaza donde radique la fábrica, con una reducción en dicho precio que será del 75 por 100 hasta esos primeros 1.000 euros, a partir del 10 de noviembre de 2022, manteniéndose hasta esa fecha los descuentos del convenio anterior.

Capítulo V

Ingresos ceses y promociones

Artículo 33.- Estabilidad en el empleo.-

1. Salvando la libertad de contratación de la Dirección y el respeto a la legislación vigente, ambas partes acuerdan continuar fomentando la estabilidad y la calidad en el empleo propiciando, en la medida de lo posible, la contratación indefinida frente a la eventual.

2. Si bien prácticamente la totalidad de la plantilla posee contrato indefinido, Dirección y Comité de Empresa acuerdan seguir propiciando la transformación de los fijos discontinuos en fijos a jornada completa, lo que supondrá un estímulo para este colectivo y un reconocimiento a su buen hacer profesional.

Artículo 34.- Ingresos de personal fijo.-

Los ingresos del personal fijo se ajustarán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, así como en las leyes vigentes en materia de colocación ajustándose en lo posible a las siguientes normas:

1.- En el supuesto que la vacante a cubrir sea un cargo de mando, Grupo Profesional 1, Grupo Profesional 2 niveles 1 al 4, Grupo Profesional 3 niveles 1, 3C, 4B, o 6, la Dirección de la Empresa designará libremente a la persona que ha de ser admitida para ocupar la plaza.

2.- Para cubrir las restantes vacantes y una vez agotado el trámite de selección entre el personal de la Empresa, de acuerdo con el artículo 38 de este convenio, la Dirección podrá cubrir las con personal ajeno a la Empresa.

3.- Las plazas del Grupo 3 niveles 6B a 7, de carácter fijo de plantilla, quedarán reservadas para el personal de dichos niveles, provenientes del escalafón de personal que preste servicios en trabajos que tengan el carácter de fijo-discontinuo, que accederán a dichas plazas por riguroso orden de antigüedad.

Artículo 35.- Ingreso y cese del personal que presta servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos.

Las partes negociarán mediante un acuerdo de empresa las condiciones de los llamamientos y ceses de los trabajadores fijos discontinuos, aplicando de forma transitoria, exclusivamente mientras no se cierre dicho acuerdo, lo establecido en el artículo 35 del convenio anterior, de siguiente tenor:

Artículo 35.- Ingreso y cese del personal que presta servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos.

El ingreso en el escalafón de personal que preste servicios en trabajos que tengan el carácter de fijo-discontinuo se ajustará a lo dispuesto en la Legislación Laboral vigente en cada momento.

El personal incluido en el expresado escalafón deberá ser llamado cada vez que se lleven a cabo los trabajos fijos y periódicos en la actividad de la Empresa, pero de carácter discontinuo, llevándose a cabo el llamamiento por riguroso orden de antigüedad dentro de cada categoría y sección.

Estas personas trabajadoras pasarán a ser personal fijo de plantilla si prestan servicios en la Empresa de forma continuada más de 270 días naturales dentro del año civil.

La condición de personal fijo de plantilla será adquirida cuando se presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijo-discontinuo, por riguroso orden de antigüedad, siempre que sea para cubrir las vacantes correspondientes a las categorías de auxiliares o ayudantes, especialistas de oficio.

Este personal percibirá al cesar, y en concepto de indemnización el importe de 7 días del salario percibido en jornada normal, incrementándose dicha indemnización en un día más por cada mes o fracción de mes que exceda de los tres primeros trabajados dentro de cada llamamiento.

Para la reducción o cese de quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos se comenzará por los/as trabajadores/as más modernos del escalafón y se comunicará en el tablón de anuncios con 8 días naturales de anticipación, al menos.

Artículo 36.- Ingreso y cese del personal temporal y con contratos de sustitución.-

La contratación y cese del personal temporal y la regulación de esta relación se ajustará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente en cada momento.

La empresa procurará nutrirse para el escalafón del personal que presta servicios en trabajos que tengan el carácter de fijo-discontinuo, de personas que hayan prestado servicios mediante contrato temporal, para lo cual se tendrá en cuenta su comportamiento anterior y que las aptitudes personales y profesionales sean las adecuadas para el puesto que se desee cubrir.

Artículo 36.b.- Contratos formativos para la obtención de la práctica profesional.-

El salario a percibir por los trabajadores contratados bajo esta modalidad será del 75% del salario correspondiente al puesto de trabajo que desempeñe durante el mismo, sin que en ningún caso la retribución resultante pueda ser inferior al SMI.

Artículo 37.- Comunicación de vacantes y solicitud de ingreso.-

Los puestos vacantes por cualquier causa y los de nueva creación que se produzcan, de cualquier nivel, se comunicarán periódicamente al Comité de Empresa.

En el caso de los puestos de mayor demanda y para facilitar el acceso a las vacantes a todo el personal y la selección, la comunicación se realizará una sola vez al inicio del proceso.

Quien desee ingresar en la Empresa deberá presentar solicitud, según el modelo establecido en ese momento. La falsedad en los datos personales, profesionales o familiares anulará la solicitud presentada y será considerada como falta muy grave.

La Empresa establece como condición previa a todo ingreso del personal, la realización de las pruebas y entrevistas necesarias para la evaluación de las candidaturas al puesto de trabajo y de cuyos resultados dependerá la admisión.

Artículo 38.- Ascensos y promociones.-

1.- Los puestos vacantes que por cualquier causa no hayan sido amortizados y los de nueva creación que se produzcan en la Empresa se cubrirán de la siguiente forma:

1.1.- Por libre designación absoluta de la Dirección de la Empresa: Grupo profesional 1, Cargos de mando, así como Grupo profesional 2, niveles 1 al 4 y grupo profesional 3, niveles 1, 2, 3, 3C, 4B y 6.

1.2.- Por libre designación de la Dirección dentro del personal de la Empresa: El resto de personal.

En este supuesto la Dirección designará previa reunión consultiva con las personas designadas por el Comité de Empresa, entre las solicitudes de los trabajadores y trabajadoras recibidas por la Dirección de la Empresa o presentadas por el propio Comité, la persona o personas que hayan de ocupar la vacante, pudiendo la Empresa someter a los aspirantes a unas entrevistas y/o pruebas de aptitud, encargándose a personal especializado de Hijos de Rivera, S.A.U. o a una empresa especializada la realización de estas pruebas. Si dichas vacantes no se cubrieran, la Dirección podrá decidir convocarlas entre personas ajenas a la Empresa.

2.- Continuando en la mejora del sistema de asignación de categorías profesionales y de promociones, se acuerda para este Convenio tres líneas de actuación que, en general, se basan en la recalificación de puestos, el agrupamiento de los mismos y la valoración de la polivalencia:

a) Ascensos automáticos: Dado que los trabajos manuales están desapareciendo, (y lo harán a mayor ritmo en los próximos años), al tiempo que se incrementan los requisitos de acceso del nuevo personal, se conviene en fijar como nivel mínimo en el GP3, una vez transcurrido un período de formación básica, el nivel 6, quedando los niveles inferiores, como de acceso. De esta forma y en lo sucesivo, se producirán ascensos automáticos transcurridos los plazos de trabajo efectivo que a continuación se señalan:

Ascenso de:	a la categoría de:	Plazo que debe transcurrir:
- Nivel 7	Nivel 6	12 meses en el nivel 7

Para la aplicación de este nuevo sistema al personal en activo que actualmente posee esta categoría, se tendrá en cuenta el tiempo de servicios efectivamente prestados.

b) Fomento de la polivalencia: Se profundiza en esta línea, iniciada en convenios anteriores, potenciando tanto la polivalencia horizontal (es decir, el desempeño de puestos similares de distintos grupos/zonas), como la vertical (desempeño de puestos de similar nivel agrupados por zonas), como cruzada (desempeño de puestos de diferente nivel) vinculándose a la promoción profesional.

c) Calificaciones de puestos existentes: En consonancia y complementariamente al punto anterior (polivalencia), la Comisión Negociadora realiza el análisis de todos los puestos de trabajo, determinando:

1. El encuadramiento de cada puesto en los grupos, niveles profesionales establecidos en el presente Convenio.
2. El establecimiento de criterios de desempeño para ascender de nivel.

Como consecuencia de ello, se establece el siguiente sistema de promoción para las distintas secciones tal como a continuación se detalla:

1. Envasado:

Máquina	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8
Llenadora	15	15	15	15	25	25	15	15
Etiquetadora	14	14	14				14	14
Despaletizador	8		8	8			8	10
Horno	9		9	9			9	
Quickflex	13		13	13			13	
Marsman			13					
Paletizador NR	11		14	14			11	
Lavadora		13	13					13
Clasificadores		9						
Encajonadora/des		10	10					10
Despaletizador/palet. Ret		11	10		25	25		11

El correcto desempeño (con corrección y autonomía suficientes) de los puestos dará lugar a los siguientes niveles:

Niveles	
(GRUPO 3, NIVEL 5) Corresponde con Oficial de 3ª	21
(GRUPO 3, NIVEL 4) Corresponde con Oficial de 2ª	50
(GRUPO 3, NIVEL 3) Corresponde con Oficial de 1ª	75

OPCIONES ESPECIFICAS	
MAES	(GRUPO 3, NIVEL 3) Oficial de 1ª
CARRETIILLISTA ENVASADO (NR, V, AA)	(GRUPO 3, NIVEL 4) Oficial de 2ª
CARRETIILLISTA + 1 MAQ	(GRUPO 3, NIVEL 4) Oficial de 2ª
ALMACEN AUTOMÁTICO	(GRUPO 3, NIVEL 4) Oficial de 2ª
ALMACÉN AUTOMÁTICO NUEVO	GRUPO 3 NIVEL 4 Oficial de 2ª
BARRILES TODO	(GRUPO 3, NIVEL 4) Oficial de 2ª
ALMACEN AUTOMÁTICO + MAQ (superior a 11 puntos).	(GRUPO 3, NIVEL 3) Oficial de 1ª

Este sistema de valoración se revisará por cambios o incorporaciones de máquinas, con independencia de la vigencia del convenio colectivo.

Durante la vigencia de este convenio se revisarán el resto de secciones de la Planta Industrial, en línea con lo realizado en la sección de envasado, mientras tanto se mantienen los criterios de promoción anteriores.

2. Fabricación:

2.1. Bodegas:

PUESTO	PUNTOS
Filtro 1	50
Filtro 2	50
Cisternas	50
Cocedor	50
Trasiego	25
Enfriador	25
Molinero	25
Ayudante fabricación	25

CATEGORIAS	
Oficial 3ª	21
Oficial 2ª	50
Oficial 1ª	100

(*) Opción específica de Bodegas: H1 (Filtro)+V3 (GP3 N6B)

2.2. Cocimiento:

Niveles Asignados:	
Ayudante fabricación	GP3 N7B/N6B
Molinero/a	GP3 N4C
Cocedor/a	GP3 N3B

Con el objetivo de que todas las personas trabajadoras sean polivalentes, se mantiene el itinerario formativo de ayudante de fabricación-molinería-cocimiento, de tal forma que todos puedan acceder a la categoría más elevada.

3. Mantenimiento:

3.1. Sala de máquinas:

Se establecen los s criterios señalados en el cuadro siguiente, referidos al puesto del operador:

Funciones:	Nivel:
Desempeño de la operativa de manera correcta y con autonomía	GP3 N4
Funciones anteriores y resolución de operativa e incidencias complejas y mantenimientos sistemático	GP3 N3
Funciones anteriores y diagnóstico de averías, ejecución de tareas de mantenimiento preventivo y predictivo.	GP3 N2
Tareas de mayor especialización, colaborar en la organización y coordinación de los recursos técnicos y humanos a su cargo, bajo la dirección y supervisión de la persona responsable de departamento.	GP3 N1

3. Laboratorio:

Los criterios de promoción para el personal de Laboratorio serán los siguientes:

Funciones:	Nivel:
- Ejecución de todas las técnicas (físicoquímicas, bacteriológicas, EDAR,...) con buenas prácticas	GP3 N4
- Ejecución de técnicas - Análisis e interpretación correcta de resultados y desviaciones, proponiendo medidas correctoras - Mantenimiento de equipos	GP3 N3
Además de las tareas correspondientes al Oficial de Segunda: - Apoyo al/a jefe/a de Laboratorio en la organización y distribución de tareas. - Revisión de resultados e identificación de anomalías - Responsabilidad asignataria de informes de ensayo - Elaboración de instrucciones sencillas - Supervisión del estado de equipos y de su mantenimiento - Mantenimiento de registros - Revisión de aprovisionamientos - Fomento del trabajo en equipo y formación de nuevas incorporaciones	GP3 N2

5. Almacenes (General, Salidas y Publicidad-SPV):

Puestos de Almacenes:	Nivel:
Encargado/a de Almacén General o de Publicidad y SPV	GP3 N2B
Encargado/a Almacén de Salidas	GP3 N2B
Almacenero/carretilista, con capacitación para suplir al/a encargado/a	GP3 N3C
Carretilista-controlador/a	GP3 N3C
Almacenero/a-carretilista	GP3 N4B GP3 N4B
carretilista	GP3 N4C
En formación (acceso)	GP3 N7B/6B

6. SPV:

Puesto:	Nivel:	Observaciones:
Técnico/a instalaciones de tanques	GP3 N2 ó N3	La categoría de encargado/a correspondía al anterior puesto.
coord. y apoyo ServiciosTécnicos	GP3 N2 ó N3	
Ayudante SPV	GP3 N3C	
Control de material del taller de reparaciones	GP3 N3C	
Conductores/as	GP3 N3B	Nivel de acceso: GP3 N4C. Criterio de desempeño: Diligencia, efectividad y buena atención cliente, para obtener el nivel 3B.
Mecánico/a	GP3 N3B ó 4C	

La Comisión Paritaria realizará un seguimiento semestral de la aplicación del nuevo sistema de promoción.

Artículo 39.- Formación.-

La Dirección de la Empresa establecerá los programas y actividades que crea necesarios para la formación continua del personal. Para ello, elaborará un plan anual de formación con la participación del Comité de Empresa, del que dará cumplida información a los Representantes de los Trabajadores/as.

Para el personal que asista a acciones formativas organizadas por la Empresa fuera del horario de trabajo, percibirá un plus de 4,39 euros por cada jornada, con el fin de suplir los gastos en los que pudiera incurrir por asistir a los cursos (gastos de desplazamiento, peaje, etc).

Asimismo, los gastos de manutención correrán a cargo de la Empresa, siempre que transcurran menos de dos horas entre la hora de finalización o inicio de un curso y la hora de comienzo o finalización de la jornada de trabajo.

Capítulo VI

Plantilla, escalafón y movilidad funcional

Artículo 40.- Plantilla.-

La Dirección de la Empresa confeccionará la plantilla, según las necesidades de personal que exija el proceso de producción.

Artículo 41.- Escalafón.-

1.- La Dirección de la Empresa redactará el escalafón del personal a su servicio, con separación de los grupos que lo integran, teniendo en cuenta para la colocación en el mismo los siguientes extremos:

Grupo laboral

Nivel

Orden de antigüedad en la categoría

Antigüedad en la categoría inmediata inferior.

Antigüedad en el grupo laboral

Antigüedad en la Empresa.

2.- Cada centro de trabajo tendrá su escalafón.

3.- La Dirección de la Empresa publicará anualmente el escalafón para el conocimiento del personal y el/la trabajador/a que se considere perjudicado/a podrá reclamar ante la misma sobre el lugar que le haya sido asignado.

4.- En caso de ser denegada su petición por la Dirección de la Empresa, podrá ejercitar las acciones legales oportunas de acuerdo con lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Artículo 42.- Funciones superiores.-

El personal podrá realizar trabajos de nivel superior al suyo si existiesen razones técnicas u organizativas que las justificase y por el tiempo imprescindible para su atención con una duración máxima de seis meses durante un año u ocho durante dos años, percibiendo durante el tiempo de duración de sus servicios la remuneración correspondiente al nivel al que circunstancialmente resulte adscrito.

La Empresa comunicará a los/as representantes de los/as trabajadores/as, con una periodicidad trimestral, al menos, del personal que está percibiendo remuneración correspondiente a un nivel superior.

Transcurrido el plazo a que se refiere el apartado anterior, y en caso de existir vacante, la Dirección de la Empresa cubrirá la misma de acuerdo con lo establecido en el artículo 38. No existirá plaza vacante en los supuestos de Incapacidad Temporal del titular de la plaza, vacaciones, licencias, excedencia forzosa o cualquier otro supuesto que implique la reincorporación del titular a su plaza.

Se podrá reclamar el ascenso si dicha plaza se encuentra vacante.

Artículo 43.- Funciones inferiores.-

Si por razones técnicas u organizativas de la actividad productiva se encomendara a alguna persona funciones inferiores, éstas deberán ser por el tiempo imprescindible para su atención, conservando el trabajador o la trabajadora la retribución correspondiente a su propio nivel.

Si el cambio de destino tuviese su origen a petición de la persona trabajadora o como consecuencia de la imposición de una sanción muy grave, se asignará a éste la retribución correspondiente al nuevo nivel.

La Empresa comunicará a la representación de los/as trabajadores/as, con una periodicidad trimestral, al menos, del personal que realiza funciones inferiores.

Capítulo VII

Jornada, horario de trabajo, vacaciones y licencias

Sección Primera.- Jornada y horario de trabajo.-

Artículo 44.- Jornada.-

1.- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo durante los años 2021 y 2022 será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, respetando la duración máxima de 1.784 horas de trabajo ordinario en cómputo anual.

A partir de 2023, la duración máxima de la jornada será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo respetando la duración máxima de 1.768 horas de trabajo ordinario, en cómputo anual.

Se establecen como días no laborables el 24 y el 31 de diciembre. En el caso de que estos días coincidan con días no laborables, ese año se disfrutarán 2 días adicionales de vacaciones.

2.- Habida cuenta que la industria cervecera tiene una marcada intensificación del trabajo en determinadas épocas del año, en el período comprendido desde el 15 de mayo al 15 de septiembre de cada año, ambos inclusive, la duración máxima de la jornada ordinaria semanal de trabajo pactada en el párrafo que antecede, podrá ser ampliada, sin exceder en ningún caso de nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo, ni de la jornada máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, vigente en cada ejercicio.

3.- El personal de distribución y reparto, personal comercial encuadrado en el Grupo Profesional 2, así como el personal destinado a instalación y mantenimiento de aparatos enfriadores de cerveza quedan excluidos del régimen de jornada normal, mientras subsistan las comisiones y compensaciones por reparto, primas de venta e incentivos para compensar las posibles prolongaciones de jornada.

Artículo 45.- Horario de trabajo.-

1.- El horario de trabajo efectivo del personal de la Empresa es el que a continuación se determina para las distintas secciones y turnos:

Sección de sala de máquinas:

	TURNO 1	TURNO 2	TURNO 3
Lunes a domingo (3 turnos)	22:00 a 06:00	06:00 a 14:00	14:00 a 22:00

El horario para esta sección se fija con los siguientes objetivos:

1.- Procurar que los días de disfrute de descanso semanal coincidan al menos dos veces al mes (de promedio) con días en fin de semana.

2.- Que la organización y disfrute de vacaciones del personal de esta sección se realice conforme a lo estipulado en el artículo 46 del presente Convenio (24 días laborables).

Secciones de Cocimiento, Envasado, Bodegas, Carga y Descarga, Laboratorio y Servicios de Mantenimiento:

	TURNO 1	TURNO 2	TURNO 3
Lunes a viernes (3 turnos)	22:00 a 06:00	06:00 a 14:00	14:00 a 22:00

El ritmo de rotación será de “noche-tarde-mañana”, por lo que el primer turno de la semana comenzará a las 22:00 del domingo (de 22:00 a 06:00)

Las dos horas correspondientes a la noche del domingo se compensarán con la parte proporcional del plus de festivos recogido en el artículo 19 y la parte proporcional de descanso.

Una vez conocido el calendario laboral anual, si algún trabajador/a excediera de la jornada máxima se procedería por el orden indicado preferente:

1º.- Ampliando el número de días laborales de vacaciones hasta donde sea posible, ajustando el número de turnos.

2º.- Compensando el exceso de jornada con descansos a lo largo del año.

3º.- Compensando las horas de exceso como Horas Extraordinarias.

Organización: Se acuerda que, con independencia de lo establecido en el apartado 4, cuando sea necesario trabajar puntualmente en sábados, se preavisará el viernes de la semana anterior y se confirmará el miércoles de la semana en curso. En el caso de domingos y festivos se preavisará con 72 horas de antelación.

Se fija un número máximo de preavisos obligatorios de sábado de 8 por persona y año, contabilizándose los preavisos que se cancelen.

Las horas realizadas a lo largo del año 2022 mediante preavisos podrán compensarse conforme a tres fórmulas a elegir por la persona trabajadora:

- Percibir el plus de festivo con descanso de 1,20 días (el valor de dicho plus será de 109,83 € brutos en 2021; 112,58 euros en 2022; 115,11 euros en 2023 y 117,42 euros en 2024.)

- Percibir un plus de festivo de 180€ brutos sin descanso, hasta un máximo de 10 pluses/año (80 horas)
- Abono de 8 horas extras/día, hasta un máximo de 80 horas/año.

En las opciones b y c anteriores el límite máximo de 80 horas/año es la suma de las dos.

Las partes podrán acordar prorrogar esta forma de compensación, en caso contrario se considerarán horas extraordinarias a todos los efectos, pudiendo optar la persona trabajadora entre compensación económica o descanso, conforme al artículo 21 de este convenio.

Para todas las áreas, se establece una penalización económica en caso de incumplimiento por parte de la empresa del preaviso y la confirmación; de tal forma que se abonarán las siguientes cantidades si después de haber preavisado en cada supuesto, no se llega a trabajar en el turno propuesto:

- Incumplimiento del preaviso:
 - 27,45 € brutos en 2021
 - 28,13 € brutos en 2022
 - 28,76 € brutos en 2023
 - 29,33 € brutos en 2024
- Incumplimiento de la confirmación:
 - 54,91 € brutos en 2021
 - 56,28 € brutos en 2022
 - 57,54 € brutos en 2023
 - 58,69 € brutos en 2024

Los días generados en el año natural se podrán disfrutar dentro de los 12 meses siguientes a partir de la fecha en que se genera el día, debiendo resolverse las solicitudes que se planteen en el plazo de un mes por el responsable.

El plazo de solicitud de los días a descansar comenzará el mismo día que se genera y finalizará pasados tres meses desde esa fecha.

En caso de que no se realizase la solicitud en plazo la asignación se efectuará en el plazo máximo de un mes por la persona responsable de la sección. En caso de que esta asignación no se realizase en el plazo, la persona afectada podrá elegir el día dentro del periodo establecido.

- Plus Secciones de Cocimiento, Envasado, Bodegas, Carga y Descarga, Laboratorio, Servicios de Mantenimiento y Sala de Máquinas

El personal de las Secciones de Cocimiento, Envasado, Bodegas, Carga y Descarga, Laboratorio, Servicios de Mantenimiento y Sala de Máquinas, percibirá un plus de cambio horario, sin distinción de nivel ni antigüedad, de:

- 127,35 € brutos mensuales (1.528,20 € brutos anuales) en el año 2021
- 130,53 € brutos mensuales (1.566,36 € brutos anuales) en el año 2022
- 133,47 € brutos mensuales (1.601,64 € brutos anuales) en el año 2023
- 136,14€ brutos mensuales (1.633,68€ brutos anuales) en el año 2024

Depósitos y delegaciones comerciales:

En los Depósitos y Delegaciones Comerciales, la jornada y horario se establecerán en función de las necesidades particulares de servicio de cada Centro, previo acuerdo con los representantes de los/as trabajadores/as.

A falta de acuerdo, para este personal, se establece una jornada semanal de lunes a viernes en el período de 1 de septiembre a 14 de junio de cada año, y una jornada de lunes a sábado para el período comprendido entre el 15 de junio y el 31 de agosto, ambos inclusive, de acuerdo con los siguientes horarios:

	1 de septiembre a 14 de junio	15 de junio a 31 de agosto
Personal de oficinas almacenes. (lunes a viernes)	Mañana: De 8,30 a 13,00	Mañana: De 8,30 a 13,00
	Tarde: De 15,30 a 18,30	Tarde: De 15,30 a 18,30
Personal de distribución y reparto, comercial y de mantenimiento (lunes a viernes)	Mañana: De 8,30 a (1)	Mañana: De 8,00 a (1)
	Tarde: De (1) a (1)	Tarde: De (1) a (1)
Todo el personal (sábados)	Mañana: De 8,00 a 13,00	

(1) El personal de distribución y reparto, personal comercial encuadrado en el Grupo Profesional 2, así como el personal técnico del servicio postventa, quedan excluidos del régimen de jornada normal, mientras subsistan las comisiones y compensaciones por reparto, primas de venta e incentivos para compensar las posibles prolongaciones de jornada.

2.- Los turnos de trabajo a lo largo del año podrán ser en un mismo día y sección de uno, dos o tres, de acuerdo con la producción y la índole del trabajo.

3.- Si por disposición legal obligatoria fuese necesario reducir la jornada laboral establecida en este Convenio Colectivo, el presente artículo será objeto de revisión, si procede, para adaptarlo a las nuevas normas en esta materia.

4.- Con independencia de lo establecido en los apartados anteriores de este artículo, se reconoce a la dirección de la empresa la facultad de implantar el trabajo en turnos de lunes a sábado (cuarto turno) o de lunes a domingo (quinto turno), en todas las áreas y secciones, en cualquier momento del año y con la duración que sea necesaria. La empresa podrá hacer uso de esta facultad cuando, a su juicio, concurren necesidades organizativas o de carácter productivo que lo justifiquen.

Para poder implantar esta medida el proceso a seguir será el siguiente:

- Se preavisará al Comité de Empresa con 15 días de antelación, debiendo entregar en ese momento el cuadrante con los días de trabajo y descanso.

- En el cuadrante se contemplarán los descansos necesarios para que al final del mismo el trabajador no tenga días de descanso pendientes.

- Los trabajadores no devolverán ningún día en los cuartos turnos y uno menos de los que les corresponderían en los quintos turnos, en el caso de que no estén en cuadrante todo el año.

- Se podrá cortar el cuadrante de 10 semanas a partir de la semana quinta, pagando las anulaciones de los festivos y sin que se pueda preavisar a los trabajadores afectados hasta que acabe la duración inicialmente prevista.

- Se podrá alargar el cuadrante de diez semanas por periodos de dos semanas más dos semanas; y el de cuatro semanas por dos semanas, asumiendo la empresa los días amarillos.

- En caso de modificación de un cuadrante, la empresa tendrá que realizar la notificación con los mismos 15 días de antelación.

Por último, se ha llegado a acuerdos específicos relativos a la jornada y el horario con los trabajadores de Logística, debido a las especiales características del servicio y al uso del próximo almacén externo.

Sección Segunda.- Vacaciones y Licencias.-

Artículo 46.- Vacaciones.-

1.- Se establecen unas vacaciones anuales de 24 días laborables. A los efectos del cómputo de días de vacaciones no serán considerados laborables los sábados, domingos y festivos.

2.- El calendario de disfrute de las vacaciones se organizará por turnos a lo largo de los 12 meses del año y será rotativo entre los/as trabajadores/as de la Empresa. Del mismo, se dará conocimiento al Comité de Empresa.

Con el fin de facilitar la organización del trabajo el personal no incluido en el sistema de turnos disfrutará, con carácter general, periodos mínimos de vacaciones de cinco días hábiles consecutivos y estos han de ser compatibles con las necesidades del servicio.

Para que cada miembro de la plantilla pueda conocer las fechas en que le corresponde disfrutar sus vacaciones, se expondrá en el tablón de anuncios, con dos meses de antelación al menos, cada turno de salida.

3.- Para todo el personal que llegue a un acuerdo con la Empresa, en cuanto a la época de disfrute de su período vacacional, se establece una bolsa de 738,99 euros brutos para el año 2021; 757,46 euros brutos para el año 2022; 774,51 euros brutos para el año 2023 y 790 euros brutos para el año 2024; que se hará efectiva el 18 de marzo o el siguiente hábil si éste coincide en festivo.

La cuantía recogida en el párrafo anterior se refiere al año natural completo. En el año de su incorporación el personal que llegue a un acuerdo con la Empresa, en cuanto a la época de disfrute de su período vacacional, cobrará la parte proporcional de la cantidad establecida en el párrafo anterior, la cual se hará efectiva en el mes de su disfrute.

4.- El personal que por motivo de cubrir la baja de un/a compañero/a por I.T., a solicitud de la Dirección retrase sus vacaciones, si con posterioridad causara baja por I.T., podrá disfrutarlas dentro del primer trimestre del año siguiente. Exclusivamente en los casos a los que se refiere este apartado, si comenzado el nuevo período de disfrute de vacaciones el/la trabajador/a causara baja por I.T. por enfermedad grave u hospitalización, con una duración de al menos 15 días coincidentes con vacaciones, se otorgará un nuevo período de vacaciones por el tiempo que las mismas se hayan visto interrumpidas. En estos casos, la nueva fecha de disfrute se fijará, preferentemente, de mutuo acuerdo.

5.- Cuando el período de suspensión por paternidad/maternidad coincida con el período de vacaciones fijado, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos. En estos casos, la Empresa intentará que el trabajador o la trabajadora pueda unir el período de disfrute de vacaciones inmediatamente antes o después del período de suspensión.

Artículo 47.- Licencias.-

El personal, previo aviso, y mediante justificación a requerimiento de la Empresa, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 Días naturales en caso de matrimonio.
- b) 5 Días laborables por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o de hijos/as.
- c) 5 Días laborables por fallecimiento de padre o madre y dos días laborables en caso de fallecimiento de padre o madre políticos.
- d) 2 Días laborables por fallecimiento de abuelos/as, abuelos/as políticos/as hermanos/as, hermanos/as políticos/as, y nietos/as.
- e) 1 Día natural por fallecimiento de tíos/as y sobrinos/as, consanguíneos/as y políticos/as, de uno u otro cónyuge o pareja de hecho.
- f) 4 Días laborales por accidente o enfermedad graves u hospitalización de cónyuge, pareja de hecho, padres e hijos/as.
- g) 3 Días laborales por accidente o enfermedad graves u hospitalización de, abuelos/as y hermanos/as de uno u otro cónyuge o pareja de hecho, y nietos/as.
- h) 3 Días laborales por accidente o enfermedad graves u hospitalización de padre o madre políticos.
- i) 1 Día por traslado del domicilio habitual.
- j) Por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica, con posterior justificación.
- k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.
- l) En todos aquellos supuestos no contemplados en el presente artículo y recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes.

En los casos contemplados en los apartados d) y g), cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el permiso será de 4 días.

Las licencias especificadas en los apartados b), c), d), e), f) y g) de este artículo se entienden así mismo referidas a quienes acrediten convivencia de hecho. La a) requerirá la acreditación de que la situación esté debidamente inscrita en el registro de parejas de hecho.

En el supuesto de estar disfrutando vacaciones o días de descanso, las licencias referentes a “fallecimiento de familiares”, b), c) y d) y a “hospitalización o enfermedad grave” f), g) y h), interrumpen dicho período. Por ello es imprescindible comunicar a su responsable directo/a, adjuntando justificante, el nuevo suceso para poder prever el nuevo tiempo de ausencia y tener cubierto el servicio.

Capítulo VIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 48.- Integración y fomento de la cultura de la prevención.-

Es objetivo de Hijos de Rivera, S.A.U. evitar o, en su caso reducir al máximo, la posibilidad de que las personas sufran daños en su salud derivados de su actividad laboral. Para ello, son objetivos básicos la integración de la acción preventiva en todos los ámbitos de la organización y el fomento de una cultura preventiva, dentro de la cual la salud laboral constituye un compromiso de la Empresa.

Todo el personal debe seguir la premisa de que ninguna actividad ha de anteponerse a la seguridad, actuando siempre de forma proactiva, intentando detectar los riesgos antes de que se produzcan incidentes o accidentes.

Artículo 49.- Principios generales.-

La Dirección de la Empresa Hijos de Rivera, S.A.U. en su política de Prevención de Riesgos Laborales manifiesta el absoluto convencimiento de que el desarrollo de la Seguridad y la Salud en las labores es una medida imprescindible para mejorar los niveles de calidad del trabajo que desarrollamos. Entendiendo el concepto de calidad tanto desde el punto de vista social, para mejorar las condiciones de trabajo y salud de todo el personal, como desde el técnico, como también desde el punto de vista económico, con el fin de rentabilizar cada vez más la gestión de la empresa.

Para conseguir estos objetivos, es necesario que los conceptos y las prácticas de seguridad y salud se integren en los procesos de trabajo, que cada persona trabajadora, ocupe el nivel que ocupe, actúe con el convencimiento de que la seguridad en su puesto de trabajo es también responsabilidad suya.

La Dirección de la Empresa se obliga a cumplir y hacer cumplir las normas vigentes en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas complementarias.

Para lograrlo, la Dirección, con la participación y colaboración de la Representación de los Trabajadores/as, aplicará las medidas preventivas con el fin de mejorar las condiciones de trabajo según los siguientes principios generales:

- Evitar los riesgos
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar
- Combatir los riesgos en su origen
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras a reducir los efectos del mismo en la salud
- Tener en cuenta la evolución de la técnica
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual
- Dar las debidas instrucciones a los/as trabajadores/as, poniendo en marcha medidas concretas y permanentes de formación, información y participación.

Artículo 50.-Obligaciones de la Empresa.-

La empresa está obligada a proteger eficazmente al personal contratado frente a los riesgos laborales garantizando su seguridad y salud, asegurando:

- Una protección eficaz en su trabajo.
- La información necesaria sobre los riesgos que existen en su puesto de trabajo.
- La impartición de la formación adecuada en esta materia.
- La participación de los/as trabajadores/as en materia de seguridad y salud laboral.
- La vigilancia de su salud en relación con los riesgos a los que está expuesto.
- Una protección específica en el caso de maternidad y lactancia.

Equipos de protección individual:

La Empresa proveerá a cada persona los equipos de protección individual adecuados para su uso en el trabajo, teniendo en cuenta las condiciones de realización y riesgos de cada actividad. El Comité de Seguridad y Salud junto con los representantes legales y el resto de la plantilla participará en su elección y velará por el estricto cumplimiento de las disposiciones legales a este respecto.

Formación:

Como pilar básico para la integración de la Prevención de Riesgos Laborales y el desarrollo de la Cultura Preventiva la formación es un elemento indispensable, por ello desde su incorporación cada trabajador/a recibirá una formación adecuada y suficiente en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que será reforzada anualmente y/o cuando sea necesario, mediante cursos específicos.

Participación y Comunicación de Riesgos:

El personal tiene derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Esta participación se canalizará a través de la línea jerárquica y/o los delegados y delegadas de Prevención como representación especializada en materia de Prevención de Riesgos Laborales en el ejercicio de sus competencias y aplicación de sus facultades establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En este sentido, se establece el procedimiento de Comunicación de Riesgos, encaminado a que cualquier persona trabajadora participe en la detección de riesgos, involucrando en su análisis y resolución a todos los niveles afectados de la Compañía. La correcta utilización de este procedimiento junto con el de análisis de incidentes/accidentes, permitirá complementar las evaluaciones de riesgos, por lo que su correcta y continua utilización los convierte en un importante mecanismo de evaluación permanente.

Vigilancia de la Salud:

La Dirección de la Empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Artículo 51.-Obligaciones de los trabajadores y trabajadoras.-

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 y salud 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 recibidas.

En concreto deberán:

- 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.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.
- 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.
- Informar de inmediato a su responsable y/o 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.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de las personas en el trabajo.
- Cooperar para que se puedan garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de la plantilla.

Artículo 52.-Comité de Seguridad y salud Laboral.-

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa, en materia de prevención de riesgos.

Constituido en la actualidad por Delegados/as de Prevención y en igual número por representantes de la Dirección, se reúne trimestralmente o siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud son las que se establecen en el artículo 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa. A tal efecto en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

c) Facultades:

- 1) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- 2) Conocer cuantos documentos e informes, relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como, en su caso, los precedentes de la actividad del servicio de prevención.
- 3) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los/as trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- 4) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Artículo 53.-Equipos de trabajo

La Empresa entregará al personal que preste servicios en aquellas secciones que lo requieran, los equipos de trabajo necesarios.

Periódicamente, el Comité de Seguridad y Salud Laboral revisará el cuadro de asignación de equipos de trabajo para mantener un ajuste continuo a las necesidades.

La Empresa entregará a al personal que preste servicios en las secciones que se detallan, el siguiente equipo de trabajo:

Sección	Cantidad/Equipo	Período	Color
Cocimiento	1 Cazadora y 2 pantalones	anual	negro
	3 polos o camisas	anual	rojo
	1 par de calzado adaptado al puesto de trabajo	a solicitar	
	1 par de botas	a solicitar	-
	1 forro polar	bienal (a solicitar)	
	1 chaleco	anual	
Envasado	1 Cazadora y 2 pantalones	anual	negro
	2 polos	anual	rojo
	1 par de calzado adaptado al	puesto de trabajo	a solicitar
	1 par de botas	a solicitar	-
	1 forro polar	bienal (a solicitar)	
	1 chaleco	anual	
Carretilistas	1 Cazadora y 2 pantalones	anual	negro
	2 polos	anual	rojo
	1 par de zapatos	a solicitar	-
	1 par de guantes de abrigo	anual	-
	1 anorak	bienal	
	1 forro polar	anual	
	1 chaleco	anual	
	1 pantalón interior de abrigo	a solicitar	
Bodegas	1 cazadora y 2 pantalones o 2 buzos	anual	negro
	2 polos	anual	rojo
	2 forro polar	anual	
	1 par de calzado adaptado al puesto de trabajo	a solicitar	-
	1 par de botas	a solicitar	-
	1 chaleco	anual	
	1 anorak	bienal	
Sala de maquinas	1 cazadora y 2 pantalones	anual negro	
Mantenimiento	2 polos	anual	rojo
	1 par de calzado adaptado al puesto de trabajo	a solicitar	-
	1 par de botas	a solicitar	-
	1 chaleco	anual	
	1 forro polar	anual	
	1 anorak	bienal	
Laboratorio	2 batas	anual	blanco
	2 pantalones	anual	
	1 cazadora		
	1 par de zapatos/botas	a solicitar	
	2 polos	anual	rojo
	1 anorak	bienal	-
	1 forro polar	anual	
	1 chaleco	anual	

Sección	Cantidad/Equipo	Periodo	Color
Carga y Descarga y Almacenes (Subaltermos/as)	1 Cazadora y 2 pantalones	anual	negro
	2 polos	anual	rojo
	1 par de zapatos/botas	a solicitar	-
	1 par de guantes de abrigo	anual	-
	1 anorak	bienal	
	1 forro polar	anual	
	1 chaleco	anual	
Reparto, garaje y Técnicos SPV	1 cazadora	anual	negro
	2 pantalones	anual	negro
	2 polos	anual	rojo
	1 anorak	bienal	
	1 forro polar	anual	
	1 chaleco	anual	
Cisternas	1 cazadora	anual	negro
	2 pantalones	anual	negro
	5 polos	anual	rojo
	1 anorak	bienal	
	1 forro polar	anual	
	1 chaleco	anual	

La entrega de los equipos enumerados anteriormente se efectuará en el transcurso del primer semestre, con la excepción del anorak que se entregará en el tercer trimestre.

Capítulo IX

Régimen disciplinario

Artículo 54.- Principio de ordenación

1.- Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras y empresa.

2.- Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractuales y culpable de la trabajadora o el trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo

3.- Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.

4.- La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa a la trabajadora o al trabajador.

5.- La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a la representación legal de los/as trabajadores/as, si la hubiere.

Artículo 55.- Graduación de las faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

A) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

B) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

C) La no comunicación con la antelación previa debida, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

D) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

E) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.

F) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2. Se consideran como faltas graves:

A) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.

B) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

C) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

D) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo E) del siguiente apartado.

E) La suplantación de otro/a trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

F) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la Empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

G) La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

H) La realización sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la Empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

I) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Empresa.

J) La embriaguez no habitual en el trabajo.

K) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa.

L) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

LL) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

M) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

N) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.D) y E) del presente artículo.

O) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3.- Se considerarán como faltas muy graves

A) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

B) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

C) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros/as o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

D) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

E) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la Empresa.

F) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

G) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

H) Las derivadas de los apartados 1. D) y 2.F), L) y M del presente artículo

I) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

J) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

K) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

L) El acoso sexual.

LL) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

M) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionada dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 56.- Sanciones

1.- Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

A) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días. Inhabilitación para el ascenso por el plazo de seis meses.

C) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año, inhabilitación para el ascenso por el plazo de 12 meses y despido disciplinario.

2.- Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Capítulo X

Igualdad

Artículo 57. Plan de igualdad.

La empresa está negociando actualmente por el cauce legal establecido, el nuevo Plan de igualdad, que sustituya al implementado en su momento.

Capítulo XI

Compensación y garantía

Artículo 58.- Compensación y absorción.-

Los aumentos de retribución que puedan producirse con posterioridad a la fecha de entrada en vigor de este Convenio, por disposiciones legales de general aplicación, únicamente tendrán eficacia práctica cuando, consideradas globalmente y en cómputo anual, las nuevas retribuciones superen a las actualmente pactadas. En caso contrario, aquellos aumentos serán absorbidos por estas últimas.

Artículo 59.- Garantía ad personam.-

Las retribuciones que se fijan en este Convenio, se entienden que son mínimas, debiendo respetarse las condiciones más beneficiosas que con anterioridad al presente convenio se hubieran establecido o puedan establecerse durante su período de vigencia, manteniéndose con carácter estrictamente personal y solamente para quienes les afecte, mientras no sean absorbidas, o superadas por la aplicación de futuras normas laborables.

Artículo 60.- Derecho a la desconexión.-

Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se garantiza el descanso del personal empleado y se reconoce expresamente su derecho a la desconexión digital una vez finalizada su jornada laboral.

Para ello se acuerdan las siguientes medidas:

1ª.- Las personas trabajadoras de Hijos de Rivera tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, Teams, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurren las circunstancias señaladas en la medida 5ª de este documento.

2ª.- Las personas trabajadoras se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la empresa, evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada estipulada.

Quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital, al ser una posición referente respecto a los equipos que coordinan. Por lo tanto, quienes tengan una posición superior jerárquica se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización, siempre que pudieran suponer para quienes las reciben la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir su tiempo de descanso. Por ello, las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la misiva hasta el inicio de la siguiente jornada laboral.

3ª.- La convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, así como la formación obligatoria, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras. Se recomienda no convocar reuniones de trabajo a partir de las 18:00 horas, de lunes a jueves y los viernes a partir de las 14:30.

Con carácter excepcional, y siempre que concurren las circunstancias establecidas en la medida 5ª, el apartado anterior no será de aplicación.

4ª.- Se garantizará a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren sus vacaciones, libranzas, descansos, permisos, incapacidades o excedencias, en los mismos términos.

Las personas trabajadoras tendrán la obligación de dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico con la mención de «ausente», indicando los datos de contacto de la persona trabajadora a quien dirigirse durante su ausencia, así como las fechas de duración de los periodos antes referidos.

5ª.- No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurren circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata.

En dichos supuestos, cuando Hijos de Rivera requiera una respuesta de la persona trabajadora, una vez finalizada su jornada laboral, contactará con aquella preferiblemente por teléfono para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación. Este tiempo se compensará en las condiciones recogidas en nuestro convenio colectivo o en el marco laboral vigente en cada momento.

Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la Compañía y perciban, por ello, un complemento de «disponibilidad» u otro de similar naturaleza.

6ª.- Hijos de Rivera no podrá sancionar disciplinariamente a las personas trabajadoras con ocasión del ejercicio por parte de estas últimas de su derecho a desconexión digital en los términos establecidos en esta política. El ejercicio del derecho a desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

7ª.- Hijos de Rivera reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación, aplicable a todas las personas trabajadoras. Esto implica expresamente que, aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta política podrán hacerlo con total libertad; sin embargo, deben asumir que no tendrán respuesta alguna hasta el día hábil posterior. Las únicas excepciones serían las reconocidas en la medida 5ª de esta política, por lo que, para procurar la intervención o respuesta de alguna persona trabajadora, deberían aplicarse los mecanismos previstos en ella

Artículo 61.- Registro de jornada

Como consecuencia de la publicación en marzo de 2019 del Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, en virtud del cual se modificaba el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, por la empresa y el Comité se han venido realizando los oportunos diagnósticos y trabajos internos a los efectos de poder establecer un sistema que permita garantizar a las personas trabajadoras el registro de la jornada previsto en el nuevo artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, manteniendo para ello diversas reuniones para consensuar las particularidades y el funcionamiento del citado sistema, para que por la parte social se pudiera comprobar la utilidad del sistema y su validez ante las nuevas obligaciones legales.

Por ello, las partes vienen a convalidar a través del presente artículo el acuerdo alcanzado en esta materia, conforme al siguiente articulado:

61. 1º.- Modalidad contractual

Las partes acuerdan mantener los sistemas de fichaje acordados en su momento, consistentes en fichaje mediante huella o tarjeta digital, que se han venido respetando hasta la fecha.

61. 2º. Registro de jornada

2.1 La plantilla deberá registrar de forma diaria el inicio y finalización de su jornada laboral. El incumplimiento de dicha obligación podrá dar lugar al ejercicio por parte de la empresa de sus facultades sancionadoras.

El sistema de registro implementado por la Empresa, consistirá en el fichaje por parte del personal, que se efectuará de la siguiente forma:

- Presencialmente, en los puntos situados en los accesos al lugar de trabajo, mediante huella o tarjeta digital.
- Los comerciales y personal de servicios centrales lo harán presencialmente o accediendo al sistema de aplicación móvil puesto a su disposición, que marcará en ese momento y en el de finalización de la jornada su geolocalización, para lo cual muestran su consentimiento.

2.2 El registro de la jornada de trabajo estará a disposición de la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras y/o de los propios empleados/as, de acuerdo con lo que establece el Real Decreto 8/2019, de 8 de marzo.

61. 3. Factor corrector

3.1 En lo que se refiere al personal comercial, una parte diaria del tiempo transcurrido desde el momento en que se ficha la entrada y la salida se puede dedicar a tareas o cuestiones que no son trabajo efectivo, a la vista, entre otras de las siguientes circunstancias, que se enumeran a título meramente ilustrativo:

a. La libertad del personal comercial para la organización de su propia jornada, incluyendo el inicio y finalización de la misma, que puede oscilar desde su comienzo entre las 8:30 y las 10 horas y la finalización entre las 19 y las 21.

b. La asistencia en ocasiones a eventos fuera de la jornada habitual

c. Su autonomía para fijar las horas de visitas a los clientes

d. Las pausas para las comidas

e. Los descansos para fumar, tomar café o realizar actividades de tipo privado.

f. Los viajes para asistencia a actos de promoción

g. Los desplazamientos entre clientes y de inicio y finalización de jornada

h. Libertad para hacer pausas para descansar, temas personales, etc ... dentro de un orden y con mesura.

Por ello, con la intención de crear un entorno de trabajo agradable y evitar que el hecho de medir la jornada por imperativo legal implique poner fin a la filosofía de no controlar este tipo de pausas, las partes acuerdan que no va a ser necesario que cada persona trabajadora tenga que marcar los descansos dentro de la jornada, por entender que cada persona es perfectamente responsable de sus actos y tiene la suficiente autonomía para no realizar horas por encima de la jornada legal, a la vista del compromiso muchas veces demostrado por el personal; por ello, se acuerda la aplicación de un FACTOR CORRECTOR, que será de tres horas por cada día efectivamente trabajado a la vista de las circunstancias citadas.

En caso de que la persona desee registrar, en una jornada determinada, un tiempo de comida diferente a la opción por defecto, deberá consignar la hora de inicio y de fin de la comida en el sistema designado al efecto, en este caso no se aplicará el factor corrector, sino los fichajes realizados.3.2 En el caso del personal de servicios centrales, el horario en jornada partida incluye un tiempo mínimo de 30 minutos y un máximo de 2 horas para comer y descansos.

Este registro contemplará la hora de inicio y de fin de la jornada, pudiendo descontar automáticamente en el cómputo de horas totales trabajadas el tiempo dedicado a la comida y descansos para aquellas personas con jornada partida.

El tiempo dedicado a la comida se podrá establecer por defecto por parte de la persona trabajadora, un tiempo mínimo de 30 minutos y un máximo de 2 horas para comer y descansos.

En caso de que el personal desee registrar, en una jornada determinada, un tiempo de comida diferente a la opción por defecto, deberá consignar la hora de inicio y de fin de la comida en el sistema designado al efecto, en este caso no se aplicará el factor corrector, sino los fichajes realizados.

4.- Implementación

La implementación se ha llevado en la actualidad.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Los trabajadores que a la firma del presente convenio presten servicios en cualquiera de las categorías que desaparecen: Grupo 3 Nivel 7B, Grupo 3 Nivel 7 Junior y Grupo 2 Nivel 3 Junior, mantendrán dicha categoría y salario hasta que promocionen por transcurso de los plazos de trabajo efectivo establecidos en el artículo 38:

- Nivel 7B Nivel 7: 6 meses de antigüedad (máximo)
- Nivel 7 Nivel 6: 12 meses en el nivel 7

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.-

Con el objetivo de avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo y servicio del colectivo de Chóferes de Camiones Cisterna, para el reparto de Cerveza de Bodega en establecimientos públicos, se acuerda con la representación legal de las personas trabajadoras (o el Comité de Empresa) las siguientes condiciones de aplicación a partir de enero de 2021:

1.-Plus de Cambio horario: se aplicará el plus de cambio horario en vigor dentro del convenio de Hijos de Rivera SAU para todo el colectivo.

2.-Plus de Flexibilidad y Adaptabilidad: Se establece un plus de 123 euros brutos mensuales en el año 2022, 125,77 euros para el 2023; 128,28 euros para el 2024, para la compensación de los requerimientos específicos del trabajo a desempeñar por la adaptación a las condiciones y requerimientos del servicio: localizaciones, instalaciones, clientes, etc

La prestación de los servicios y la realización de la jornada, tendrá lugar dentro de las siguientes bandas horarias:

Turno 1: de 5.00 a 17.00 horas.

Turno 2: 17.00 a 5.00 horas

3.- Plus de Disponibilidad: con el objetivo de cubrir las necesidades que puedan surgir en sábados y festivos, así como eventualidades durante la semana en otras delegaciones, se establece un sistema de guardias rotativo que tendrá una compensación de 66,63 euros brutos por semana de guardia para el año 2022, 68,12 euros para el 2023 y 69,48 euros para el 2024. Estas guardias se programarán y ceñirán a fechas a la temporada alta de este servicio, considerando esta desde el 15 de mayo al 15 de septiembre y desde el 1 de diciembre al 15 de enero. Fuera de estos periodos si fuese necesario la aplicación del sistema de guardias, los turnos de guardias se publicarán con la misma antelación que los cuadrantes de turnos.

4.- Plus de condiciones de servicio: se establece una compensación 92,25 euros brutos en concepto de condiciones de servicio en el año 2022, que pasarán a ser 94,33 euros en 2023 y 96,21 euros en 2024. Esta compensación estará sujeta a la evaluación de los siguientes indicadores: Seguridad, Reclamaciones de clientes vinculadas a las condiciones de servicio, mantenimiento y conservación de camiones, sanciones vinculadas directamente con la responsabilidad de la persona trabajadora, gestión de tacógrafo, tiempo medio de servicio (aplicable desde 2021) y eficiencia en el transporte. Este plus será revisable a nivel individual cada 6 meses. En caso de ser retirado temporalmente se revisaría a los tres meses siguientes de la retirada pudiendo ser recuperado en caso de cumplimientos de los indicadores. Estos indicadores se desarrollarán dentro del primer semestre de 2020 antes del primer seguimiento.

5.-Horas extras: tal como establece la legislación actual no se superarán las 80 horas extras anuales. Una vez realizadas las horas trabajadas por encima de la jornada normal se compensarán con el descanso correspondiente aplicando la compensación establecida en el convenio colectivo.

6.- Carnet por puntos: se establece la obligatoriedad de que el colectivo de choferes informe a la empresa ante una retirada de puntos del carnet de conducir, para establecer las medidas necesarias de cara asegurar el servicio.

Las cantidades acordadas se verán incrementadas por la subida pactada para los conceptos fijos el año 2022 y siguientes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.-

Las partes negociarán mediante un Acuerdo de empresa las condiciones de los llamamientos y ceses de los trabajadores fijos discontinuos, aplicando de forma transitoria, exclusivamente mientras no se cierre dicho acuerdo, lo establecido en el artículo 35 del convenio anterior; asimismo se negociará un acuerdo para excedencias voluntarias.

ANEXO 1: Tabla salarial

GRUPO PROFESIONAL	NIVELES	CORRESPONDENCIA CON LA CATEGORIA CONVENIO 2013/2014	SALARIO 2021 MES	SALARIO 2022 MES	SALARIO 2023 MES	SALARIO 2024 MES	SALARIO 2021 DIA	SALARIO 2022 DIA	SALARIO 2023 DIA	SALARIO 2024 DIA
Grupo Profesional 1 (DIRECTIVOS, MANDOS Y TÉCNICOS TITULADOS)	1	DIRECTOR	2.002,74	2.052,80	2.098,99	2.140,97				
	2	JEFE DE PRIMERA	1.652,25	1.693,56	1.731,66	1.766,30				
	3	JEFE SEGUNDA; TITULADO SUPERIOR	1.502,05	1.539,61	1.574,25	1.605,73				
	4	TITULADO MEDIO	1.401,92	1.436,97	1.469,30	1.498,68				
Grupo Profesional 2 (ADMINISTRATIVO Y COMERCIAL)	1	INSPECTOR DE PRIMERA	1.401,92	1.436,97	1.469,30	1.498,68				
	2	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.301,77	1.334,32	1.364,34	1.391,62				
	2B	INSPECTOR DE SEGUNDA	1.301,77	1.334,32	1.364,34	1.391,62				
	3	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	1.251,70	1.282,99	1.311,86	1.338,09				
	3B	PROMOTOR DE VENTAS	1.251,70	1.282,99	1.311,86	1.338,09				
	4	PREVENTISTA	1.201,64	1.231,68	1.259,39	1.284,58				
	4B	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.201,64	1.231,68	1.259,39	1.284,58				
	5	RECEPCIONISTA-TELEFONISTA	1.151,57	1.180,36	1.206,92	1.231,06				
6	AUXILIAR DE RECEPCIÓN ORDENANZA	1.101,51	1.129,05	1.154,45	1.177,54					
Grupo Profesional 3 (PRODUCCIÓN Y SERVICIOS AUXILIARES)	1	ENCARGADO	1.401,92	1.436,97	1.469,30	1.498,68				
	2	OFICIAL PRIMERA LAB. /MANT.	1.301,77	1.334,32	1.364,34	1.391,62				
	2B	OFICIAL PRIMERA JEFE DE EQUIPO					42,96	44,04	45,03	45,93
	3	OFICIAL SEGUNDA LAB./MANT.	1.251,70	1.282,99	1.311,86	1.338,09				
	3B	OFICIAL PRIMERA ESPECIALISTA DE OFICIO					41,32	42,35	43,30	44,17
	3C	SUBALTERNO 1ª JEFE DE EQUIPO	1.251,70	1.282,99	1.311,86	1.338,09				
	4	AUXILIAR LABORATORIO/ MANTENIMIENTO	1.201,64	1.231,68	1.259,39	1.284,58				
	4B	SUBALTERNO DE PRIMERA	1.201,64	1.231,68	1.259,39	1.284,58				
	4C	OFICIAL DE SEGUNDA ESPECIALISTA DE OFICIO					39,66	40,65	41,57	42,40
	5	OFICIAL TERCERA					38,02	38,97	39,84	40,64
	6	SUBALTERNO SEGUNDA	1.101,51	1.129,05	1.154,45	1.177,54				
	6B	AYUDANTE ESPECIALISTA DE OFICIO;					36,36	37,27	38,11	38,87
	7	AUXILIAR PRIMERA					34,70	35,57	36,37	37,10

+

ANEXO 2: Tabla de antigüedad año 2022

Se actualizan las tablas de antigüedad para 2022, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 de este convenio.

GRUPO PROFESIONAL	NIVELES	CORRESPONDENCIA CON LA CATEGORIA CONVENIO 2013/2014	REFERENCIA 2022 MES	REFERENCIA 2022 DIA
Grupo Profesional 1 (DIRECTIVO, MANDOS Y TÉCNICOS/AS TITULADOS/AS)	1	DIRECTOR/A	1.750,13	
	2	JEFE/A PRIMERA	1.378,13	
	3	JEFE/A SEGUNDA; TITULADO/A SUPERIOR	1.285,11	
	4	TITULADO/A MEDIO/A	1.215,38	
Grupo Profesional 2 (ADMINISTRATIVO Y COMERCIAL)	1	INSPECTOR/A DE PRIMERA	1.215,38	
	2	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO/A	1.192,16	
	2B	INSPECTOR/A SEGUNDA	1.168,91	
	3	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO/A	1.145,62	
	3B	PROMOTOR/A DE VENTAS	1.128,15	
	4	PREVENTISTA	1.087,38	
	4B	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	959,65	
	5	RECEPCIONISTA-TELEFONISTA	918,85	
Grupo Profesional 3 (PRODUCCIÓN Y SERVICIOS AUXILIARES)	6	AUXILIAR DE RECEPCIÓN ORDENANZA	918,85	
	1	ENCARGADO/A	1.215,38	
	2	OFICIAL PRIMERA LAB. /MANT.	1.192,16	
	2B	OFICIAL PRIMERA JEFE DE EQUIPO		34,05
	3	OFICIAL SEGUNDA LAB./MANT.	1.145,62	
	3B	OFICIAL DE PRIMERA ESPECIALISTA DE OFICIO		31,75
	3C	SUBALTERNO/A 1ª JEFE/A DE EQUIPO	1001,89	
	4	AUXILIAR DE LABORATORIO/MANTENIMIENTO/OFICIAL DE SEGUNDA	959,65	
	4B	SUBALTERNO/A DE PRIMERA	939,02	
	4C	OFICIAL DE SEGUNDA ESPECIALISTA DE OFICIO		31,00
	5	OFICIAL TERCERA		31,00
	6	SUBALTERNO/A SEGUNDA	918,85	
	6B	AYUDANTE ESPECIALISTA DE OFICIO;		30,31
7	AUXILIAR PRIMERA		29,58	
7B	AUXILIAR SEGUNDA		28,94	

ANEXO 3: Prestaciones para el personal pasivo que causo baja por jubilación o invalidez con fecha anterior a la entrada en vigor del plan de pensiones. Base año 2002.

1. Prestaciones de invalidez:

Años de servicio como trabajador/a fijo/a de plantilla en la Empresa	Porcentaje sobre el complemento de jubilación
4	25%
6	30%
8	35%
10	40%
12	45%
14	50%
16	55%
18	60%
20	65%
22	70%
24	75%
26	80%
28	85%
30	90%
32	95%
34	100%

2. Prestaciones de jubilación:

	euros mensuales
- Director/a.	321,16
- Maestro/a cervecero/a, jefe/a de Mantenimiento	285,84
- Jefe/a de primera	252,13
- Jefe/a de segunda	236,05
- Inspector/a de primera	223,22
- Oficial de primera	218,39
- Inspector/a de segunda	213,58
- Oficial de segunda técnico/a o administrativo/a.	210,37
- Promotor/a de ventas	207,15
- Preventista	199,11
- Oficial de primera esp.oficio Jefe/a de equipo	189,49
- Subalterno/a de primera Jefe/a de equipo y subalterno/a Primera A, Ayudante Labor	183,07
- Auxiliar técnico/a o administrativo/a y Oficial de primera especialista de oficio	176,65
- Oficial de segunda esp.oficio o Subalterno/a de primera	171,83
- Ayudante esp.oficio, Subalterno/a de segunda..u Oficial de Tercera	168,61
- Auxiliar de primera especialista oficio	163,80
- Auxiliar de segunda, obrero/a	160,58

ANEXO 4. Paga anual de antigüedad. Años 2022-2023. (artículo 14.2)

GRUPO PROFESIONAL	NIVELES	CORRESPONDENCIA CON LA CATEGORÍA CONVENIO 2013/2014	IMPORTE 1º AÑO SIGUIENTES	IMPORTE 2022	IMPORTE 2023
Grupo Profesional 1 (DIRECTIVO, MANDOS Y TÉCNICOS/AS TITULADOS/AS)	1	DIRECTOR/A	853,17	1.433,33	2.006,66
	2	JEFE/A PRIMERA	703,87	1.182,50	1.655,50
	3	JEFE/A SEGUNDA; TITULADO/A SUPERIOR	639,89	1.075,03	1.505,04
	4	TITULADO/A MEDIO	597,23	1003,35	1.404,69
Grupo Profesional 2 (ADMINISTRATIVO Y COMERCIAL)	1	INSPECTOR/A DE PRIMERA	597,23	1003,35	1.404,69
	2	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO/A	554,58	931,7	1.304,38
	2B	INSPECTOR/A SEGUNDA	554,58	931,7	1.304,38
	3	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO/A	533,25	895,85	1.254,19
	3B	PROMOTOR/A DE VENTAS	533,25	895,85	1.254,19
	4	PREVENTISTA	511,9	859,99	1.203,99
	4B	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	511,9	859,99	1.203,99
	5	RECEPCIONISTA-TELEFONISTA	490,59	824,21	1.153,89
Grupo Profesional 3 (PRODUCCIÓN Y SERVICIOS AUXILIARES)	6	AUXILIAR DE RECEPCIÓN ORDENANZA	469,26	788,35	1.103,69
	1	ENCARGADO/A	597,23	1003,35	1.404,69
	2	OFICIAL PRIMERA LAB. /MANT.	554,58	931,7	1.304,38
	3	OFICIAL PRIMERA JEFE DE EQUIPO	533,25	895,85	1.254,19
	3B	OFICIAL SEGUNDA LAB/MANT.	533,25	895,85	1.254,19
	4	OFICIAL PRIMERA ESPECIALISTA DE OFICIO	511,9	859,99	1.203,99
	5	SUBALTERNO/A 1ª JEFE/A DE EQUIPO	490,59	824,21	1.153,89
	6	AUXILIAR DE LABORATORIO/MANTENIMIENTO/OFICIAL DE SEGUNDA	469,26	788,35	1.103,69
	7	SUBALTERNO/A DE PRIMERA	447,94	752,54	1.053,56
7B	OFICIAL DE SEGUNDA ESPECIALISTA DE OFICIO	426,61	716,69	1.003,37	

2022/8249