SECCIÓN QUINTA

Núm. 6.407

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Concesiones y Bebidas Carbónicas, S.A.

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del acuerdo de la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa Concesiones y Bebidas Carbónicas, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Concesiones y Bebidas Carbónicas, S.A., para los años 2019 a 2023 (código de convenio 50002092011991), suscrito el día 24 de junio de 2019 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO. y UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 25 de junio de 2019, requerida subsanación y presentada esta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 16 de julio de 2019. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

CONVENIO DE EMPRESA DE CONCESIONES Y BEBIDAS CARBÓNICAS, S.A.

El presente convenio colectivo de trabajo se concierta entre la representación de la dirección y los representantes de los trabajadores, otorgándose mutua legitimación y representatividad para la firma del mismo y con arreglo al siguiente articulado:

Art. 1.º *Ámbito territorial.*

Las disposiciones del presente convenio colectivo se aplicarán a todos los centros de trabajo de la empresa Concesiones y Bebidas Carbónicas (COBECSA) ubicados en la provincia de Zaragoza.

Art. 2.º *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo afecta a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa y que estén sujetos a contrato de trabajo, excepción hecha del personal de alta dirección comprendido en el art. 2.1 b) del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Ámbito temporal, vigencia y duración.*

La duración del presente convenio será de cinco años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2019 y finalizando el 31 de diciembre de 2023, sea cual sea la fecha de publicación en el BOPZ.

Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo convenio dentro de los seis primeros meses del año 2024, por lo que se entiende automáticamente denunciado el presente convenio, sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes o a la autoridad laboral.

Art. 4.º *Comisión paritaria.*

Para entender de las cuestiones que se deriven de la aplicación de este convenio, se establece la comisión paritaria, que estará formada por los componentes de la mesa negociadora.

Esta comisión resolverá las dudas que se planteen en la aplicación del articulado del presente convenio colectivo, sin perjuicio de que los interesados acudan, en su caso, ante los órganos jurisdiccionales o administrativos competentes. La misma será la encargada de velar por el cumplimiento de este convenio, así como de conocer e interpretar, en su caso, cuantas cuestiones surjan de su aplicación.

Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las dos partes en el plazo de diez días a partir de la solicitud.

En cualquier cuestión que surgiere en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente convenio, las partes se comprometen, a partir del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de fuerza sin previo sometimiento de la misma a la comisión paritaria. Solo si no se hubiese podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva, las partes podrán hacer declaración de conflicto colectivo.

Los acuerdos de la comisión paritaria lo serán siempre con el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

En cumplimiento de lo establecido en el art. 85.3 c) del ET, en los supuestos de desacuerdo durante el periodo de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3, las partes se comprometen a someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que deberá contar con la información y documentación necesaria y dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse. Si no se alcanza un acuerdo en la comisión paritaria, las partes podrán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbitos estatal o autonómico.

Art. 5.º *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en este convenio, o las que estableciese cualquier disposición de carácter legal, serán compensables con las mejoras establecidas por la empresa si en su conjunto resultasen más beneficiosas para el trabajador.

Art. 6.º *Organización de trabajo.*

La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, quien, previa información a los representantes de los trabajadores, podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización, automatización y modernización considere oportuno, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa.

Art. 7.º *Retribuciones.*

Los aumentos salariales pactados para cada uno de los años serán los siguientes:

Año 2019. 2,00% de incremento con efectos retroactivos al 1 de enero de 2019.

Año 2020. 1,75% de incremento.

Año 2021. 1,75% de incremento.

Año 2022. 1,75% de incremento.

Año 2023. 2,00% de incremento.

Compensación única por firma de convenio. La empresa abonará, en la nómina de junio de 2019, como compensación por la firma del convenio colectivo a cada trabajador (en proporción a su jornada) que estuviera en alta el día 24 de junio de 2019, la cantidad de 100,00 euros brutos. Esta compensación no supondrá derecho adquirido alguno, se devengará una sola vez y no formará parte de la masa salarial de años sucesivos.

Art. 8.º Sistema de incentivos de productividad variable (según parámetros definidos) de acuerdo con la siguiente tabla:

% Alcanzado	Prima/mes/trabajador
51,00 a 51,49	42,00 euros
51,50 a 52,49	47,00 euros
52,50 a 53,49	52,00 euros
53,50 a 54,49	57,00 euros
54,50 a 55,49	62,00 euros
55,50 a 56,49	64,00 euros
56,50 a 57,49	66,00 euros
57,50 a 58,49	68,00 euros
58,50 a 59,49	70,00 euros
59,50 en adelante	72,00 euros

No se abonará en caso de incapacidad temporal/paternidad/maternidad o por cualquier otra causa por la que el contrato de trabajo quede suspendido.

Este nuevo sistema de incentivos de productividad variable, tendrá la vigencia del convenio colectivo, es decir, finalizará el 31 de diciembre de 2023 y su continuidad será objeto de negociación en el convenio siguiente.

Art. 9.º *Horas extraordinarias.*

Se abonarán cada una de ellas y para todas las categorías profesionales al precio de 12,24 euros por hora en 2019, 12,45 euros por hora en 2020, 12,67 euros por hora en 2021, 12,89 euros por hora en 2022 y 13,15 euros por hora en 2023, optando por su cobro salvo acuerdo en contrario. En el año 2019 se aplicará el importe con carácter retroactivo al 1 de enero. Las horas extraordinarias realizadas en domingos y días festivos (22:00 horas del sábado o día anterior a la festividad a las 22:00 horas del domingo o de la festividad) se abonarán durante toda la vigencia del convenio a 16,00 euros la hora.

Art. 10. *Antigüedad.*

El complemento de antigüedad consistirá en el abono de un máximo de 13 trienios, a razón del 4% del salario base de convenio establecido en cada caso para cada una de las categorías profesionales relacionadas en las tablas salariales, respetándose individualmente como mínimo, el % que se pudiera estar percibiendo a la fecha de la firma del convenio. En consecuencia, no se abonará un complemento de antigüedad superior al 52% del salario base de convenio del trabajador afectado.

Art. 11. *Gratificaciones extraordinarias.*

Todo el personal de la empresa afectado por el presente convenio percibirá, en los meses de julio y diciembre, una mensualidad de la retribución del presente convenio (salario base y plus de convenio) más antigüedad, computándose los salarios de 30 días.

Art. 12. *Participación en beneficios.*

Con el carácter de participación en beneficios la empresa abonará a sus trabajadores una gratificación equivalente a una mensualidad del salario base del convenio, plus convenio más antigüedad, que se distribuirá en la siguiente forma: 15 días en marzo y 15 días en septiembre.

Art. 13. *Paga vacaciones.*

Todos los trabajadores de la empresa percibirán una gratificación de quince días de salario base, más plus convenio y antigüedad, que se deberá hacer efectiva en el mes de octubre de cada año.

Art. 14. *Jornada laboral.*

Se establece una jornada laboral de 1.764 horas efectivas de trabajo año. No computa a estos efectos el tiempo de descanso denominado de «bocadillo».

Art. 15. *Vacaciones.*

Los trabajadores de la empresa acogidos al presente convenio disfrutarán de un período de vacaciones consistente en 22 días laborables, de los cuales al menos 10 se disfrutarán entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Art. 16. *Enfermedad y accidente.*

En los casos de baja por IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará o complementará la prestación de la Seguridad Social en las siguientes cuantías:

Del primer día al tercero: 100% del salario base del mes (primera columna de la tabla salarial adjunta).

En cualquier caso, de ser precisa la hospitalización se abonará una indemnización hasta alcanzar el 100% de su salario real desde el primer día de hospitalización.

La empresa abonará a los trabajadores a su servicio, en baja por accidente o enfermedad profesional una indemnización complementaria hasta alcanzar el 100% de su salario real.

Está incluida la baja profesional por estafilococos del carnet de manipulador de alimentos.

Al personal fijo de plantilla se le reservará el puesto de trabajo durante el período de incapacidad temporal y hasta su declaración de incapacidad total, absoluta y/o gran incapacidad, de acuerdo con las leyes vigentes sobre la Seguridad Social y así contemplado en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 48, 2.º).

Art. 17. *Modalidades del contrato de trabajo.*

A) Jubilación parcial y anticipada.

La empresa mostrará su mejor disposición para atender las solicitudes que se puedan producir de jubilaciones parciales y anticipadas, siempre contemplando las posibilidades permitidas por la legislación laboral vigente.

B) Jubilación forzosa.

Al objeto de favorecer el relevo generacional, se establece que la jubilación será obligatoria (salvo pacto en contrario entre la empresa y el trabajador) al cumplir el trabajador la edad de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1. El trabajador afectado por la extinción del contrato deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva; en caso contrario, la jubilación forzosa se producirá en el momento en que se alcance derecho a pensión en el referido porcentaje.

2. Esta jubilación llevará aparejada la adopción de alguna de las siguientes medidas previa o simultáneamente: a) que la empresa convierta un contrato de duración determinada en indefinido; b) que contrate con carácter indefinido a un nuevo trabajador desempleado; o c) que la empresa a la fecha de jubilación mantenga el número de empleos indefinidos con respecto al año anterior.

Todo ello, de conformidad con la disposición final primera del Real Decreto legislativo 28/2018, de 28 de diciembre (BOE de 29 de diciembre), por la que se modifica la disposición adicional décima del texto refundido del ET.

C) Contrato por obra o servicio determinado.

Podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan a continuación:

1.1. Construcción, ampliación, rehabilitación y reparación de obras en general.

1.2. Montaje, puesta en marcha y reparación de:

• Maquinaria y equipos.
• Instalaciones.
• Elementos de transporte.

1.3. Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y de servicios, tales como:

• Centralización de tareas dispersas en otros centros de trabajo.
• Nueva línea de producción.
• Control de calidad, investigación y desarrollo.
• Nuevo producto o servicio.
• Estudios de mercado y realización de encuestas.
• Publicidad.
• Apertura de nuevos mercados y zonas de distribución.

1.4. Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.

1.5. Las actividades empresariales derivadas de contratos de suministro que se hayan pactado por la empresa con las administraciones públicas mediante contrato mercantil, administrativo o concurso.

1.6. Otras actividades que por analogía sean equiparables a las anteriores.

Cuando el contrato se concierte para lanzar una nueva línea de producción, para el control de calidad o la investigación y el desarrollo, tendrá una duración máxima de dos años. Si al cabo de los dos años la actividad se hubiera consolidado, el trabajador contratado por cualquiera de estas causas tendrá derecho a la transformación de su contrato en indefinido.

D) Contrato eventual.

El contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos en temporada de verano, regulado en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, tendrá una duración máxima de seis meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Cuando se realicen estos contratos por un plazo inferior al periodo máximo establecido, podrán prorrogarse antes de su final, por acuerdo entre las partes, sin que en ningún caso el tiempo acumulado pueda exceder del mencionado plazo máximo. Se entenderá a todos los

efectos previstos en este precepto que concurren las circunstancias previstas en el artículo 15.1 b) del ET, con la simple remisión al presente artículo del convenio realizado en el contrato de trabajo.

E) Contratos formativos: prácticas y formación.

Los contratos de trabajo en prácticas y para la formación se regirán por la normativa general vigente en cada momento.

Art. 18. *Régimen disciplinario.*

Las faltas cometidas por los trabajadores se considerarán leves, graves o muy graves, en atención a su naturaleza.

Se considerarán como leves las faltas de puntualidad, las discusiones violentas con los compañeros de trabajo, la falta de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo, las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa (si tales discusiones produjesen escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves), fumar en lugares en que está prohibido por razones de seguridad o higiene. Esta prohibición deberá figurar claramente por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente y cualquier otra de naturaleza análoga.

Serán consideradas como faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros y subordinados, la imprudencia en acto de servicio (si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave), simular la presencia de otro trabajador fichando por él, ausentarse del centro de trabajo sin licencia dentro de la jornada, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y, en general la reincidencia en faltas leves dentro del término del año y cuantas características análogas a las enumeradas.

Se consideraran faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, los malos tratos de palabra y obra, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros o subordinados, la deslealtad, el abuso de confianza, la violación de secretos de la empresa, la embriaguez, blasfemia habituales, la indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas en forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa y las de naturaleza análoga.

Las sanciones que pueden imponerse en cada caso según la falta serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y haber.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y haber de dos a quince días.

Por faltas muy graves: Pérdida temporal o definitiva de la categoría, suspensión de empleo y sueldo por más de quince días, hasta sesenta, y despido disciplinario.

Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse se entiende sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales cuando la falta cometida pueda constituir un delito o dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procediera.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 19. *Ceses.*

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

A) Técnicos, administrativos, personal de informática y comercial: Un mes.

B) Resto de personal: Quince días.

C) Personal no cualificado y en formación laboral: Siete días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en preaviso.

Habiendo recibido la empresa, con la antelación señalada, el preaviso indicado, vendrá obligada al finalizar el plazo a abonar al trabajador la liquidación correspondiente.

Art. 20. *Licencias.*

El trabajador, avisando con antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos siguientes durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días por alumbramiento de la esposa/pareja de hecho, que podrán ser prorrogados por otros tres en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento (ver apdo. c) al efecto.

c) Tres días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de primer grado y dos días para los de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto (el hecho causante ha de ocurrir en municipios que disten más de 100 kilómetros del centro de trabajo), el plazo podrá ampliarse a tres días más en los casos de primer grado y dos días más en los de segundo grado.

Son parientes de primer grado:

• Por consanguinidad: padres e hijos del trabajador.

• Por afinidad: cónyuge, hijos y padres del cónyuge.

Son parientes de segundo grado:

• Por consanguinidad: abuelos, nietos y hermanos del trabajador.

• Por afinidad: abuelos y hermanos del cónyuge.

d) Un día en caso de boda de padres, hijos, hermanos y nietos.

e) Dos días por cambio de domicilio.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

g) Por el tiempo necesario para asistir a exámenes, incluidos los de obtención del carnet de conducir, o para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada por la legislación vigente.

h) En caso de consulta médica forzosa del trabajador, que coincida con el horario de trabajo, se dará preaviso suficiente al superior jerárquico, quien autorizará la ausencia por el tiempo necesario para la consulta más el tiempo de desplazamiento.

En todo caso el trabajador entregará posteriormente al día de la consulta justificante médico de la misma.

i) Dos días anuales, sin retribución, para atender asuntos propios, sin que los mismos puedan coincidir con inicio o fin de vacaciones, puentes, fiestas patronales, etc.

Art. 21. *Excedencias.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable.

Art. 22. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las anteriores detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiera.

Art. 23. *Derechos de los delegados de personal.*

Sin perjuicio de los derechos y facultades conferidas por las leyes, se reconoce a los delegados de personal las siguientes funciones:

A) Ser informado por la dirección de la empresa.

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución a la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

En función de la materia de que se trata:

1) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajador y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2) Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3) El empresario facilitará a los delegados de personal el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimados los delegados para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, a la autoridad laboral competente.

4) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despidos.

5) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos oportunos ante la empresa y los organismos o tribunales oportunos o competentes.

b) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centro de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.

d) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

e) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se reconoce a los delegados de personal capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

g) Los delegados de personal, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer a la representación de los trabajadores, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

h) Los delegados de personal velarán no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías. Ninguno de los delegados de personal podrá ser sancionado o despedido durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocaciones o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que deberán ser oídos, aparte del interesado, los restantes delegados de personal, y el delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

a) Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrá ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el

normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Podrán disponer del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determine.

Se establecerán pactos y sistemas de acumulación de horas de los distintos delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebajar al máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de sus remuneraciones.

Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, institutos de formación y otras entidades.

Art. 24. *Ropa de trabajo.*

Se conviene conceder al personal reseñado a continuación, equipo de ropa de trabajo de invierno y de verano, entregándose en mayo la de verano y en el mes de octubre la de invierno.

La duración de la ropa de trabajo será como máximo de un año a excepción de las prendas cazadora, jersey y anorak, que será de dos años y se cambiarán previa presentación de la usada y deteriorada.

• Personal de ventas:

Dos camisas de verano.
Dos pantalones de verano.
Dos camisas de invierno.
Dos pantalones de invierno.
Dos jerséis.
Una cazadora o chaqueta.
Un anorak.

• Personal de fábrica:

Dos camisas de verano.
Dos pantalones de verano.
Dos monos de invierno.
Dos camisas de invierno.
Un anorak.
Un par de botas.
Guantes de abrigo para carretilleros.

De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se recuerda la obligatoriedad de observar el máximo cuidado en la conservación de ropa, equipos de protección y materiales de trabajo, así como evitar el llevar anillos, relojes, pendientes, *piercings*, cadenas, etc. para minimizar el riesgo de un accidente de trabajo.

Art. 25. *Retirada de carné.*

La retirada del carnet de conducir por motivo de infracción de tráfico que no sea por alcoholemia o toxicomanía en horas de trabajo no dará lugar a despido. Al conductor sancionado, mientras dure la misma, se le dará ocupación en otro puesto de la empresa, incorporándose a su trabajo habitual en el momento del cese de la sanción. La retirada del carné de conducir, en caso de derivarse de una imprudencia temeraria, toxicomanía o embriaguez, en horas de trabajo y en sentencia judicial firme, se asimilará a una causa más de las determinadas como faltas muy graves.

Art. 26. *Derechos individuales.*

Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de sexo, raza o color, ideas políticas, sindicales o religiosas consecuentemente con su actuación respecto a las mismas, en ningún aspecto de las relaciones laborales (honorarios, categorías, etc.).

Art. 27. *Bonificación productos.*

El personal fijo de plantilla tendrá derecho, en concepto de bonificación al consumo de productos «Konga», a una asignación mensual para el año 2019 y por trabajador de 8,82 euros (que se irá actualizando durante los años 2020 a 2023 de acuerdo con el art. 7). Además, la empresa realizará descuentos especiales sobre los precios de tarifa en las compras que los empleados realicen para el consumo familiar.

Art. 28. *Jubilación voluntaria (no parcial) anticipada.*

El trabajador que tuviese una antigüedad en la empresa al menos de 20 años, siempre que se jubile voluntariamente, percibirá previa comunicación por escrito de las cantidades siguientes:

Por jubilación anticipada voluntaria a los 63 años: 5 mensualidades.

Calculadas en base a 31 días por mensualidad, de salario base más antigüedad más plus convenio.

Art. 29. *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Las partes firmantes del convenio acuerdan adherirse al sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales y en su reglamento de aplicación.

Art. 30. *Prevención de riesgos laborales.*

La empresa aplicará la normativa legal de seguridad e higiene contenido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las demás disposiciones que le sean de aplicación, atendiendo especialmente a la prevención de riesgos.

Art. 31. *Vigilancia de la salud.*

La empresa realizará la vigilancia de la salud de los trabajadores de conformidad con las exigencias y la periodicidad que se establezcan en el plan correspondiente, una vez evaluados los riesgos de cada puesto de trabajo.

Claúsulas adicionales

Primera. — En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores, acuerdo marco para las industrias de bebidas refrescantes, antigua Ordenanza de Bebidas Refrescantes y demás disposiciones legales al respecto.

Segunda. — El personal que presta sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza dentro del ciclo productivo en los grupos reseñados en el Acuerdo Marco de Bebidas Refrescantes.

Tercera. — Serán respetadas en su totalidad aquellas situaciones individuales o colectivas más ventajosas que para sus respectivos casos suponga el convenio, considerada en su conjunto y en cómputo anual.

Tabla salarial año 2019

Aplicado 2%

	Mes Salario Base	Mes Plus Convenio	Asignación Gaseosas	Total anual
Encargado general	1.258,75	252,68	8,82	23.532,98
Técnico titulado medio	1.080,13	216,86	8,82	20.209,17
Encargado de sección	1.080,13	216,86	8,82	20.209,17
Encargado de grupo	901,68	181,07	8,82	16.888,46
Personal administrativo				
Jefe de primera	1.258,75	252,68	8,82	23.532,98
Jefe de segunda	1.080,13	216,86	8,82	20.209,17
Oficial de primera	842,16	169,17	8,82	15.781,62
Oficial de segunda	782,67	157,24	8,82	14.674,60
Auxiliar	752,96	151,23	8,82	14.120,75
Subalternos	733,74	145,95	8,82	13.740,96
Personal de limpieza	707,69	100,24	8,82	12.628,79

	Mes Salario Base	Mes Plus Convenio	Asignación Gaseosas	Total anual
Personal producción				
Oficial de primera	855,33	173,37	8,82	16.050,63
Oficial de segunda	793,67	159,48	8,82	14.879,63
Oficial de tercera	733,75	145,94	8,82	13.740,96
Peón	707,69	100,24	8,82	12.628,79

Tabla salarial año 2020

Aplicado 1,75%

	Mes Salario Base	Mes Plus Convenio	Asignación Gaseosas	Total anual
Encargado General	1.280,78	257,10	8,98	23.944,80
Técnico Titulado Medio	1.099,03	220,65	8,98	20.562,83
Encargado de Sección	1.099,03	220,65	8,98	20.562,83
Encargado de Grupo	917,46	184,24	8,98	17.184,01
Personal administrativo				
Jefe de Primera	1.280,78	257,10	8,98	23.944,80
Jefe de Segunda	1.099,03	220,65	8,98	20.562,83
Oficial de Primera	856,90	172,13	8,98	16.057,80
Oficial de Segunda	796,37	160,00	8,98	14.931,41
Auxiliar	766,13	153,88	8,98	14.367,86
Subalternos	746,58	148,50	8,98	13.981,43
Personal de Limpieza	720,08	101,99	8,98	12.849,79
Personal producción				
Oficial de Primera	870,29	176,40	8,98	16.331,52
Oficial de Segunda	807,56	162,27	8,98	15.140,02
Oficial de Tercera	746,59	148,49	8,98	13.981,43
Peón	720,08	101,99	8,98	12.849,79

Tabla salarial año 2021

Aplicado 1,75%

	Mes Salario Base	Mes Plus Convenio	Asignación Gaseosas	Total anual
Encargado General	1.303,19	261,60	9,13	24.363,84
Técnico Titulado Medio	1.118,26	224,51	9,13	20.922,68
Encargado de Sección	1.118,26	224,51	9,13	20.922,68
Encargado de Grupo	933,51	187,46	9,13	17.484,73
Personal administrativo				
Jefe de Primera	1.303,19	261,60	9,13	24.363,84
Jefe de Segunda	1.118,26	224,51	9,13	20.922,68
Oficial de Primera	871,90	175,15	9,13	16.338,81
Oficial de Segunda	810,31	162,80	9,13	15.192,71
Auxiliar	779,54	156,57	9,13	14.619,30
Subalternos	759,64	151,10	9,13	14.226,10
Personal de Limpieza	732,68	103,78	9,13	13.074,66
Personal producción				
Oficial de Primera	885,52	179,49	9,13	16.617,32
Oficial de Segunda	821,69	165,11	9,13	15.404,97
Oficial de Tercera	759,65	151,09	9,13	14.226,10
Peón	732,68	103,78	9,13	13.074,66

Tabla salarial año 2022

Aplicado 1,75%

	Mes Salario Base	Mes Plus Convenio	Asignación Gaseosas	Total anual
Encargado General	1.325,99	266,18	9,29	24.790,20
Técnico Titulado Medio	1.137,83	228,44	9,29	21.288,83
Encargado de Sección	1.137,83	228,44	9,29	21.288,83
Encargado de Grupo	949,85	190,74	9,29	17.790,71
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Jefe de Primera	1.325,99	266,18	9,29	24.790,20
Jefe de Segunda	1.137,83	228,44	9,29	21.288,83
Oficial de Primera	887,16	178,21	9,29	16.624,74
Oficial de Segunda	824,49	165,65	9,29	15.458,58
Auxiliar	793,18	159,31	9,29	14.875,14
Subalternos	772,93	153,75	9,29	14.475,06
Personal de Limpieza	745,50	105,59	9,29	13.303,47
PERSONAL PRODUCCIÓN				
Oficial de Primera	901,02	182,63	9,29	16.908,12
Oficial de Segunda	836,07	168,00	9,29	15.674,56
Oficial de Tercera	772,95	153,73	9,29	14.475,06
Peón	745,50	105,59	9,29	13.303,47

Tabla salarial año 2023

Aplicado 2,00%

	Mes Salario Base	Mes Plus Convenio	Asignación Gaseosas	Total anual
Encargado General	1.352,51	271,50	9,48	25.286,01
Técnico Titulado Medio	1.160,59	233,01	9,48	21.714,61
Encargado de Sección	1.160,59	233,01	9,48	21.714,61
Encargado de Grupo	968,85	194,56	9,48	18.146,53
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Jefe de Primera	1.352,51	271,50	9,48	25.286,01
Jefe de Segunda	1.160,59	233,01	9,48	21.714,61
Oficial de Primera	904,90	181,78	9,48	16.957,23
Oficial de Segunda	840,98	168,96	9,48	15.767,75
Auxiliar	809,05	162,50	9,48	15.172,64
Subalternos	788,39	156,82	9,48	14.764,56
Personal de Limpieza	760,41	107,71	9,48	13.569,54
PERSONAL PRODUCCIÓN				
Oficial de Primera	919,04	186,28	9,48	17.246,29
Oficial de Segunda	852,79	171,36	9,48	15.988,05
Oficial de Tercera	788,41	156,81	9,48	14.764,56
Peón	760,41	107,71	9,48	13.569,54