

## SECCIÓN QUINTA

Núm. 921

### DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

#### SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA CONVENIOS COLECTIVOS

##### Empresa Cobega Embotellador, S.L.U.

*RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Cobega Embotellador, S.L.U.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Cobega Embotellador, S.L.U., para los años 2019 a 2023 (código de convenio 50100891012023), suscrito el día 22 de junio de 2022 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 21 de septiembre de 2022, requerida subsanación y presentada esta con fecha 6 de febrero de 2023, 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,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el registro de convenios colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 7 de febrero de 2023. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

#### TEXTO DEL CONVENIO

El presente convenio colectivo de empresa se concierta entre la dirección de Cobega Embotellador, S.L.U. (Cobega Aragón), y los representantes de los trabajadores de la misma, y se estructura en los capítulos, artículos y cláusulas adicionales que se detallan a continuación.

#### CAPÍTULO I

##### EXTENSIÓN Y ÁMBITO

Art. 1.1. *Ámbito territorial y personal.* — El presente convenio colectivo, es de aplicación obligatoria en el centro de trabajo de Zaragoza de Cobega Embotellador, S.L.U., en Aragón (Cobega Aragón).

Asimismo, el presente convenio incluye a la totalidad del personal contratado por la empresa, cualquiera que fuere el tipo de contrato de trabajo que les una con la misma, así como a aquellos que puedan ser contratados durante la vigencia del mismo.

Art. 1.2. *Vigencia y duración.* — La vigencia del presente convenio comenzará el 1 de enero de 2019 y finalizará el 31 de diciembre de 2023, sin perjuicio de la fecha de su firma y de publicación, salvo para aquellas materias en las que en el articulado del presente convenio se prevé una fecha de efectos posterior.

Art. 1.3. *Denuncia.* — El presente convenio se entiende denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia; no obstante, todos los artículos del presente convenio mantendrán plena vigencia, en tanto no sean sustituidos, mediante negociación del mismo ámbito, por otros.



## CAPÍTULO II

## ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 2. *Organización del trabajo.* — Corresponde a la dirección de la empresa la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo y de dirigir y controlar la actividad laboral, sin perjuicio de las facultades correspondientes al comité de empresa recogidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3. *Clasificación del personal.* — Los trabajadores afectados por el presente convenio se encuadran en algunos de los grupos profesionales regulados en el artículo siguiente, en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Ese encuadramiento se realizará sobre la base de ponderación de los siguientes factores:

A) Competencia como el conjunto de conocimientos técnicos y de gestiones requeridas para desempeñar adecuadamente el trabajo encomendado; valorando la amplitud y profundidad de conocimientos, la experiencia y habilidades necesarias, la amplitud de la gestión a desarrollar y la necesidad o no de lograr resultados a través de otras personas.

B) Solución de problemas, como la claridad y la autonomía del pensamiento requerido por el puesto, para identificar, definir y encontrar soluciones a los problemas que se le presentan; valorando el marco conceptual aportado por la organización, para identificar, definir y encontrar soluciones pertinentes, por una parte, y por la otra, la intensidad, esfuerzo y creatividad necesarios para hallar esas soluciones.

C) Responsabilidad, como la medida de la contribución de ese trabajo a los resultados de la organización; evaluando el nivel de autonomía para decidir y actuar, la magnitud económica sobre la que la función incide y el modo o manera de incidir en esa magnitud desde esa tarea.

Los grupos profesionales y niveles consignados en el presente convenio son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertas todas las plazas si las necesidades de la empresa no lo requieren.

La asimilación de categorías a grupos profesionales y niveles retributivos entrará en vigor a todos los efectos, incluidos los retributivos, el 1 de enero de 2023.

Hasta dicho mes, a cualquier efecto derivado de la aplicación del convenio colectivo —incluidos los retributivos— se estará a la categoría profesional previa (de esta forma, expresamente, el trabajador no devengará «atrasos» por el incremento retributivo que pudiera experimentar tras la asimilación de categorías a grupos o niveles).

Art. 4 *Grupos profesionales y niveles retributivos.* — En función de los criterios anteriores, se establecen los siguientes grupos profesionales y niveles retributivos asociados a cada uno de ellos, así como los contenidos específicos que los definen, que vendrán a sustituir a las actuales categorías profesionales, de acuerdo con la definición de equivalencias contenida en el anexo I.

La definición de los grupos profesionales y los niveles retributivos será la siguiente:

GRUPO A: DIRECTIVOS NIVEL 1 (DIRECTORES) Y 2 (GERENTES), JEFES DE DEPARTAMENTO:

El personal adscrito a este grupo profesional tendrá asignados los niveles retributivos 1, 2 y 3 del anexo n.º I.

*Formación:* Título universitario superior y/o master o dilatada experiencia profesional como directivo.

*Competencias y responsabilidad:* La función primordial del personal adscrito a este grupo es la realización de tareas directivas del máximo nivel dentro de la estructura organizativa de la empresa, con plena autonomía y sujeta exclusivamente al órgano de dirección de aquella. Es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia.

La definición de las tareas o funciones específicas de cada uno de los niveles retributivos son las siguientes:

- Nivel 1: Discrecional, en función de cada puesto de trabajo.
- Nivel 2: Discrecional, en función de cada puesto de trabajo.
- Nivel 3: Funciones que comprenden la elaboración de la política de la organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos



y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme el programa establecido o la política adoptada. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc.

*Criterios de adscripción y progresión:* La dependencia del Órgano de Dirección o de los directivos, determina el encuadramiento en los tres niveles.

#### GRUPO B: MANDOS INTERMEDIOS, TÉCNICOS Y ESPECIALISTAS:

El personal adscrito a este grupo profesional tendrá asignados los niveles retributivos 4, 5 o 6, en función de su menor o mayor dependencia con respecto a mandos superiores o personal directivo, de conformidad con lo especificado en el anexo n.º I.

*Formación:* Titulación universitaria media o superior o formación profesional grado II. Alternativamente, personas que careciendo de la titulación requerida cuenten con experiencia previa práctica aplicable el puesto al que vayan a ir destinadas.

*Competencias y responsabilidad:* Las funciones principales del personal adscrito a este grupo son, entre otras:

Tareas que implican la ejecución autónoma de operaciones complejas con escasa o ninguna necesidad de apoyo ante incidencias, con alto nivel de responsabilidad y complejidad, con menor impacto sobre el producto.

Funciones que supongan la interrelación con clientes internos o externos con impacto en las operaciones del negocio, con baja autonomía e iniciativa, que requiere de directrices marcadas por niveles superiores a quienes prestan apoyo en las correspondientes áreas funcionales.

Funciones que supongan un alto grado de interrelación con clientes internos o externos con alto impacto en las operaciones del negocio.

- Nivel 4: La realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y un alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad tanto hacia el proceso como sobre equipos. Funciones que suponen la responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias emanadas y bajo la supervisión última de los mandos superiores o personal directivo.

- Nivel 5: Tareas de ejecución autónoma que requieran alto grado de iniciativa así como también colaboración con superiores en la organización del trabajo de otros trabajadores, comportando la responsabilidad de los mismos, pudiendo tener impacto transversal sobre personas o supervisar a otro/a u otros/as trabajadores/as.

- Nivel 6: Tareas de alto grado de complejidad e impacto sobre el producto, comprendiendo la globalidad del proceso con un limitado nivel de autonomía y responsabilidad al requerir de supervisión por carecer de experiencia previa suficiente.

*Criterios de adscripción y progresión:* La autonomía, la iniciativa, la responsabilidad sobre personas, impacto en otras áreas funcionales o trabajadores, así como impacto sobre clientes bien internos y externos o el negocio y la mayor o menor dependencia con respecto a mandos superiores o personal directivo determina el encuadramiento en los tres niveles retributivos.

#### GRUPO C: OFICIALES Y PERSONAL SUBALTERNO:

El personal adscrito a este grupo profesional tendrá asignado el nivel retributivo 7, de conformidad con lo especificado en el anexo n.º I para cada puesto de trabajo.

*Formación:* Titulación de ESO, Graduado escolar, Formación Profesional Grado I y II, Certificado de Escolaridad o similar. Alternativamente, personas que teniendo una titulación superior carezcan de experiencia previa práctica aplicable el puesto al que vayan a ir destinadas.

*Competencias y responsabilidad:* Las funciones principales del personal adscrito a este grupo son, entre otras:

Tareas que implican la ejecución autónoma de operaciones complejas con escasa o ninguna necesidad de apoyo ante incidencias, con alto nivel de responsabilidad y complejidad, con menor impacto sobre el producto.

Funciones que supongan la interrelación con clientes internos o externos con impacto en las operaciones del negocio, con baja autonomía e iniciativa, que requiere de directrices marcadas por niveles superiores a quienes prestan apoyo en las correspondientes áreas funcionales.



• Nivel 7: Tareas que requieren la ejecución de operaciones menores y sencillas, con bajo impacto en el proceso productivo, normalmente de carácter repetitivo, necesitando supervisión para la realización de otras más complejas.

La dirección de la empresa, previa consulta al comité de empresa, podrá graduar los grupos profesionales en función de la complejidad de la estructura, de los efectivos humanos con los que cuente y la dificultad de las tareas a afrontar, desdoblándolos en dos o más subgrupos, sin perjuicio en todo caso, de la movilidad funcional pactada que se seguirá desarrollando en el seno de los grupos profesionales.

En el siguiente cuadro, quedan recogidas las adscripciones de las distintas funciones y especialidades a los distintos grupos profesionales:

GRUPO	NIVEL RETRIBUTIVO	Área Comercial	Área Soporte	Área Industrial
		Puesto de trabajo	Puesto de trabajo	Puesto de trabajo
A	1	Director	Director	Director
	2	Gerente	Gerente	Gerente
	3	Jefe	Jefe	Jefe
B	4	Gestor Distribuidor KAM AM área Superv. Distribución Gestor Comunicación KAM OP región	.	.
	5	Desarrollador Mercado Promotor&Des. Mercado GPV	Of 1 Admon.	Superv. Técnico Frio
	6	Vendedor	Of 2 Admon.	.
C	7	Ayudante	Auxiliar Admon.	Ayudante

**Ayudante comercial:** Desempeño de labores comerciales que no requieren la ejecución autónoma de decisiones, sino la ejecución de instrucciones concretas y previamente predefinidas, bajo supervisión.

**Vendedor:** Gestión de los pedidos en los clientes preasignados a las distintas rutas, desarrollando la actividad promocional prevista, con el objeto continuado de mejorar el volumen cuantitativo de las ventas y la introducción del portafolio de productos, y reposición, limpieza y rotación de lineales, registro de incidencias y apoyo en la implantación de actividades promocionales en el punto de venta.

**Desarrollador mercado (enrutado o no):** Persona cuya tarea consiste en relación con un grupo de clientes y/o segmento de mercado, tanto en la presentación del portafolio de productos y activación de su venta, como en el desarrollo de las acciones promocionales precisas y el posterior seguimiento de compromisos adquiridos y medios utilizados. Igualmente, es la persona cuya tarea consiste en garantizar el aumento de la presencia de los productos de la empresa en el mercado local, canal horeca y alimentación tradicional dentro de su ruta asignada a través de la implantación de la foto de éxito y de la incorporación de nuevos clientes en su zona de influencia.

**Gestor Punto de Venta (GPV):** Persona cuya tarea consiste en asegurar la ejecución excelente en los Puntos de Venta dentro de la zona geográfica asignada, así como la disponibilidad de producto y la correcta activación de los puntos de venta. Reportar la actividad y recogida de información del mercado y negociar espacios adicionales.

**Supervisor técnico de Frío:** Es la persona que, en colaboración con el área comercial, debe ejecutar las políticas y prácticas de actuación en el mantenimiento y servicio técnico de los equipos de frío, ofreciendo asistencia técnica a los clientes y un servicio de calidad según el nivel establecido en su zona de influencia.

**KAM OP:** Desarrollo y activación el negocio en las cadenas asignadas en el mercado local, manteniendo y desarrollando proactivamente nuevos negocios con cuentas KA nacionales y locales desarrollando las oportunidades de negocio y las cuentas de su cartera incrementando el volumen de las ventas de forma rentable y sostenible.



*Gestor de Cuentas Nacionales-KAM AM:* Ejecución de los planes de negocio desarrollados por el KAM nacional en su área de influencia velando por la rentabilidad y cumplimiento de los mismos. También podrá negociar en el punto de venta acciones más concretas y puntuales.

*Gestor/a del distribuidor:* Responsable de la gestión de las incidencias de distribución, realizando un seguimiento del cumplimiento de contrato con las empresas distribuidoras, así como, garantizando el aumento de la presencia de los productos de la empresa en el mercado local y cuentas nacionales, en colaboración directa con el resto de figuras comerciales existentes.

*Supervisor del distribuidor:* Persona que se responsabiliza, tanto de la gestión global de la venta, como de toda la actividad comercial vinculada a la misma, bien en relación a un grupo de clientes de volumen, bien en relación a un área o zona, o bien en relación a un segmento del mercado —canal— coordinando y responsabilizándose, en su caso, del trabajo del personal de apoyo adscrito a su actividad.

*Auxiliar:* Persona que realiza, de acuerdo a los procedimientos predefinidos, las operaciones más elementales inherentes a las distintas tareas administrativas. Recepciona y distribuye, tanto documentación como material siempre bajo supervisión. Igualmente desempeña, de acuerdo con los procedimientos predefinidos y utilizando medios telemáticos, las operaciones y tareas administrativas sistemáticas y repetitivas. Recepciona, organiza y distribuye tanto documentación como material con un cierto grado de iniciativa y responsabilidad, en cualquier caso, restringido.

*Oficial 2.ª Administración:* Persona que ejecuta, con un elevado grado de autonomía y responsabilidad, un conjunto de tareas administrativas sistemáticas y repetitivas. Conoce y utiliza los distintos medios telemáticos aplicables, tanto a nivel de software como de hardware.

*Oficial 1ª Administración:* Persona que se responsabiliza, con un elevado grado de autonomía- del conjunto de tareas administrativas relativas a una actividad/sección. Utiliza los distintos medios telemáticos y asume la gestión del software a utilizar.

El resto de puestos adscritos al grupo A tienen la consideración de mandos y puestos directivos, y, por tanto, corresponde a la dirección de la empresa, definir su contenido.

#### *Art. 5. Criterios de adjudicación de vacantes.*

Las vacantes correspondientes a los grupos A y B, en todos sus niveles, por su especial responsabilidad, serán de libre designación por parte de la empresa.

Todas las vacantes serán publicada interna y externamente, dando opción de inscripción y cobertura prioritaria al personal interno siempre que cumpla con las exigencias del puesto y esté en igualdad de condiciones y exigencias con respecto al resto de personas interesadas en cubrirlo.

#### *Art. 6. Criterios de armonización entre las actuales categorías profesionales y los grupos profesionales y niveles retributivos.*

Como consecuencia de la nueva clasificación profesional aprobada en el presente convenio, se procederá a adscribir a todas las personas trabajadoras a un Grupo Profesional y Nivel Retributivo en los términos que se describen a continuación.

El criterio de adscripción será la asimilación teórica entre la categoría profesional que efectivamente tenga reconocida la persona trabajadora en el momento de firma del presente convenio y el grupo profesional y nivel retributivo equivalente conforme a la tabla de equivalencias que figura en el anexo n.º I.

Y ello con independencia de que el puesto de trabajo efectivamente desempeñado a la fecha de firma del convenio sea propio de una categoría, o grupo profesional inferior (por cuanto el salario anual y plus convenio queda acreditado se corresponda con la consolidada por el desempeño de otros puestos o funciones en periodos anteriores en un complemento personal).

En este caso, el trabajador afectado por dicha situación continuará prestando servicios en el mismo puesto de trabajo, si bien, como se indica, será adscrito al grupo profesional y nivel retributivo equivalente al grupo correspondiente al puesto ocupado, respetando la diferencia económica que pudiese conllevar como complemento ad personam mantenida, con objeto de evitar cualquier perjuicio en la aplicación de la nueva clasificación profesional. En el caso de posterior promoción, dicho complemento podrá ser absorbido, en relación con los incrementos que el cambio de grupo pudiera revertirle.



Dicha asimilación de categorías a grupos profesionales y niveles retributivos entrará en vigor a todos los efectos, incluidos los retributivos, el 1 de enero de 2023.

Hasta dicho mes, a cualquier efecto derivado de la aplicación del convenio colectivo —incluidos los retributivos— se estará a la categoría profesional previa (de esta forma, expresamente, el trabajador no devengará «atrasos» por el incremento retributivo que pudiera experimentar tras la asimilación de categorías a grupos o niveles).

**Art. 7. Movilidad funcional.** — De conformidad con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que son precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. En este sentido, el trabajador podrá ser libremente destinado sucesivamente a realizar distintas tareas u ocupar otros puestos, asumiendo la empresa la responsabilidad de complementar la formación o entrenamiento conveniente, si resultase necesario.

**MOVILIDAD DENTRO DE LOS GRUPOS PROFESIONALES:** Cuando un trabajador, en el ejercicio de la movilidad funcional, sea trasladado de un puesto de trabajo a otro de distinto nivel, dentro de su grupo, percibirá el complemento de nivel salarial correspondiente desde el primer día, si el puesto es de nivel superior.

Si el puesto es de nivel inferior, el trabajador mantendrá el salario de origen, cuando lo tenga consolidado, salvo si el cambio de puesto a un nivel inferior obedece a la voluntad del trabajador, el mutuo acuerdo de las partes, en cuyo caso el cambio supondrá el percibo del nivel salarial de la ocupación efectivamente desempeñada.

**MOVILIDAD FUNCIONAL ENTRE LOS GRUPOS PROFESIONALES:** La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificase y por el tiempo imprescindible para su atención.

**Art. 8. Período de prueba.** — Todo el personal admitido o promocionado, salvo otro pacto expreso, se considerará provisional durante un período de prueba que será:

—Grupos A y B: Seis meses.

—Grupo C: Tres meses.

Durante este período y, para los casos de nueva contratación tanto la persona trabajadora como la empresa, podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder a la extinción de la relación, sin necesidad de previo aviso y, por tanto, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Las personas promocionadas que no superen dicho período de prueba, volverán a su puesto de origen.

### CAPÍTULO III

#### JORNADA DE TRABAJO

**Art. 9. Jornada de trabajo.** — El personal de esta empresa realizará su trabajo, en jornada máxima de 40 horas semanales (8 horas diarias) en horario de mañana y tarde, durante la vigencia del convenio.

Los trabajadores podrán distribuir irregularmente su jornada semanal, sin merma en el número de horas trabajadas según jornada, al objeto de que puedan dejar de prestar servicios los viernes por la tarde. Para poder llevar a cabo dicha posibilidad será necesario que (i) exista acuerdo con la dirección empresa y (ii) no se produzca ningún perjuicio o desatención a los clientes internos y/o externos. Esta posibilidad será de aplicación en los mismos términos cuando los días 24 y 31 de diciembre sean laborables.

Adicionalmente, el colectivo nivel B5 podrá iniciar y concluir su jornada laboral desde su domicilio habitual, sin perjuicio de los contactos y/o reuniones necesarias que la dirección Comercial programe en los locales de la empresa o cualquier otro emplazamiento. Asimismo, el vehículo de empresa, será de uso exclusivo profesional, no pudiendo utilizarse los fines de semana o en horario extralaboral para fines particulares.

**Art. 10. Vacaciones.** — El personal de esta empresa disfrutará de un período de vacaciones de 25 días laborales o la parte proporcional que le corresponda en relación con la fecha de su ingreso.

El disfrute de las mismas se programará en dos tramos: El de invierno y el de verano. Este último abarcará el período de tiempo comprendido entre el 15 de junio al



15 de septiembre, ambos inclusive, siempre y cuando no se produzca ningún perjuicio o desatención a los clientes internos y/o externos y en acuerdo con la empresa.

Art. 11. *Permisos retribuidos.* — Sin perjuicio del resto de permisos previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa concederá a su personal permisos sin pérdida de retribución, en los casos y períodos siguientes:

1. Tres días laborables, que podrán prolongarse hasta cinco a juicio de la empresa, por enfermedad grave o muerte de cónyuge, hijos/as, padres, abuelos, nietos/as o hermanos/as, equiparándose a los mismos los políticos.

2. Por razón de matrimonio tendrá derecho a un permiso de quince días naturales desde el primer día laborable del hecho causante.

3. Por cambio de domicilio tendrá derecho a un permiso de dos días laborables continuados.

4. Los/las trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho de una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Previo aviso, no inferior a un mes, los/as trabajadores/as podrán acumular al período de baja por paternidad, tras el consumo de su totalidad o tras la primera partición de la maternidad/paternidad el permiso acumulado, siendo este de catorce días laborables.

Cuando sea necesario el desplazamiento, a distinta localidad, las licencias se ampliarán en dos días más y la empresa, podrá conceder otros permisos, retribuidos o no, a su discreción, al personal que alegue necesidades propias que requieran de su ausencia al trabajo.

#### CAPÍTULO IV

##### RETRIBUCIONES

Art. 12. *Salarios.* — El incremento pactado en este convenio será el siguiente porcentualmente sobre las tablas anteriores y se fijan los importes tras incremento en las tablas salariales anexo II.

—El incremento en el año 2019 será del 1,50% sobre las tablas salariales del ejercicio anterior.

—El incremento en el año 2020 será del 2,00% sobre las tablas salariales del ejercicio anterior.

—El incremento en el año 2021 será del 2,50% sobre las tablas salariales del ejercicio anterior.

—El incremento en el año 2022 será del 2,50% sobre las tablas salariales del ejercicio anterior.

—El incremento en el año 2023 será del 2,50% sobre las tablas salariales del ejercicio anterior.

Art. 13. *Plus de antigüedad.* — Calculado sobre el salario base, el personal de esta empresa, disfrutará de aumentos periódicos en la siguiente cuantía: Hasta dos bienios del 5% cada uno y hasta cuatro quinquenios del 10% cada uno.

Art. 14. *Plus de nocturnidad.* — Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza tendrán una retribución incrementada, percibiendo un complemento por trabajo nocturno proporcional en horas equivalente al 25% de su salario base más antigüedad.

Art. 15. *Pagas extraordinarias.* — Se abonarán anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias que se detallan a continuación, calculadas teniendo en cuenta el salario base, plus convenio y 140 euros brutos adicionales por paga extraordinaria en términos anuales o la proporcionalidad en el caso que se corresponda.

• Paga beneficios: Abono junto con el pago del salario mensual del mes de marzo, devengo del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

• Paga verano: Abono junto con el pago del salario mensual del mes de junio, devengo del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.

• Paga septiembre: Abono junto con el pago del salario mensual del mes de septiembre, devengo del 1 de octubre del año anterior al 30 de septiembre del año en curso.

• Paga Navidad: Abono junto con el pago del salario mensual del mes de diciembre, devengo del 1 de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año en curso.

Art. 16. *Variable por objetivos*. — El personal comercial que tenga asociado un variable por objetivos, percibirá un complemento salarial de carácter variable, vinculado al cumplimiento de los objetivos marcados por la empresa.

Estarán vinculados al cumplimiento de los objetivos previamente definidos y ponderados en cuanto a su importancia, que son establecidos y comunicados por la dirección Comercial.

Art. 17. *Kilometraje*. — 0,23 céntimos de euro por kilómetro recorrido si el desplazamiento se realiza con vehículo propio.

Art. 18. *Dieta comercial*. — El personal del área comercial del grupo B tendrán un gasto de manutención compensado mediante tarjeta restaurante con un máximo de gasto de 12,50 euros diarios a partir del 1 de enero de 2023. En el supuesto de fallo de la tarjeta se aceptará el pago excepcional mediante minutas por el mismo importe máximo.

## CAPÍTULO V

### MEJORAS SOBRE PRESTACIONES ECONOMICAS Y SOCIALES

Art. 19. *Enfermedad o accidente laboral*. — El personal de alta en la empresa, mientras se encuentre temporalmente incapacitado para el trabajo por razón de enfermedad común o accidente no laboral o accidente de trabajo, percibirá, además del pago delegado abonado por la entidad gestora, un complemento económico a cargo de la empresa, que complemente el 100% de su salario real, antigüedad, plus convenio y nocturnidad del mes anterior a la baja y durante cada uno de los meses que dure su baja y hasta su alta para el trabajo. Al devengo de cada paga extraordinaria al trabajador/a afectado por incapacidad temporal, le será abonada íntegramente.

Art. 20. *Nupcialidad, natalidad, orfandad y minusvalía*. — Por estos conceptos se darán premios con las siguientes cuantías:

Contingencia	Un año				
	2019	2020	2021	2022	2023
Nupcialidad	83,09 €	84,75 €	86,87 €	89,04 €	91,27 €
Natalidad	71,45 €	72,88 €	74,70 €	76,57 €	78,48 €
Orfandad	155,81 €	158,93 €	162,90 €	166,97 €	171,14 €
Minusvalía	257,90 €	263,06 €	269,64 €	276,38 €	283,29 €

Contingencia	Dos a cinco años				
	2019	2020	2021	2022	2023
Nupcialidad	139,66 €	142,45 €	146,01 €	149,66 €	153,40 €
Natalidad	138,66 €	141,43 €	144,97 €	148,59 €	152,30 €
Orfandad	155,81 €	158,93 €	162,90 €	166,97 €	171,14 €
Minusvalía	257,90 €	263,06 €	269,64 €	276,38 €	283,29 €

Contingencia	Más de cinco años				
	2019	2020	2021	2022	2023
Nupcialidad	218,64 €	223,01 €	228,59 €	234,30 €	240,16 €
Natalidad	185,40 €	189,11 €	193,84 €	198,69 €	203,66 €
Orfandad	155,81 €	158,93 €	162,90 €	166,97 €	171,14 €
Minusvalía	257,90 €	263,06 €	269,64 €	276,38 €	283,29 €

En los casos de orfandad y minusvalía, el pago será una cantidad mensual por hijo/a menor de 20 años y hasta que cumpla dicha edad, si éste no trabaja, en el resto de contingencias, único pago por el valor indicado.

Art. 21. *Premio jubilación*. — Se establece una gratificación económica vinculada a la extinción del contrato de trabajo por jubilación en el momento en el que esta se genere:

- A los 63 años, diez días de salario convenio, plus convenio y antigüedad, por año de servicio.
- A los 64 años, ocho días de salario convenio, plus convenio y antigüedad, por año de servicio.

Art. 22. *Premio constancia*. — Los empleados percibirán en un único pago en la mensualidad en la que realicen cada quinquenio hasta los 40 años de servicio, las siguientes cantidades:

Premio Constancia 2019		Premio Constancia 2020		Premio Constancia 2021		Premio Constancia 2022		Premio Constancia 2023	
5 años	143,03 €	5 años	145,89 €	5 años	149,54 €	5 años	153,28 €	5 años	157,11 €
10 años	275,35 €	10 años	280,86 €	10 años	287,88 €	10 años	295,08 €	10 años	302,46 €
15 años	418,37 €	15 años	426,74 €	15 años	437,41 €	15 años	448,35 €	15 años	459,56 €
20 años	540,00 €	20 años	550,80 €	20 años	564,57 €	20 años	578,68 €	20 años	593,15 €
25 años	683,02 €	25 años	696,68 €	25 años	714,10 €	25 años	731,95 €	25 años	750,25 €
30 años	792,61 €	30 años	808,46 €	30 años	828,67 €	30 años	849,39 €	30 años	870,62 €
35 años	924,92 €	35 años	943,42 €	35 años	967,01 €	35 años	991,19 €	35 años	1.015,97 €
40 años	1.133,45 €	40 años	1.156,12 €	40 años	1.185,02 €	40 años	1.214,65 €	40 años	1.245,02 €

Art. 23. *Protección escolar y bolsas de estudio*. — La empresa establece para el personal las ayudas por curso escolar para estudios de sus hijos/as conforme a los siguientes importes anuales:

#### **Primera etapa escolar hasta 6º Primaria**

2019: 133,70 euros.  
 2020: 136,37 euros.  
 2021: 139,78 euros.  
 2022: 143,27 euros.  
 2023: 146,85 euros

#### **1.º, 2.º, 3.º y 4.º ESO, 1.º de Bachillerato y Formación Profesional**

2019: 233,91 euros.  
 2020: 238,59 euros.  
 2021: 244,55 euros.  
 2022: 250,66 euros.  
 2023: 256,93 euros.

#### **2.º de Bachillerato**

2019: 294,07 euros.  
 2020: 299,95 euros.  
 2021: 307,45 euros.  
 2022: 315,14 euros.  
 2023: 323,02 euros.

#### **Universidad**

2019: 414,37 euros.  
 2020: 422,66 euros.  
 2021: 433,23 euros.  
 2022: 444,06 euros.  
 2023: 455,16 euros.

Los estudios a que se refieren estas ayudas han de ser oficiales cursarse en centros oficiales y justificarse debidamente ante la empresa y esta realizará el pago de la beca en el mes de noviembre.

Art. 24. *Ayuda en caso de fallecimiento*. — La empresa tiene suscrita una póliza de seguro colectivo de vida para todo el personal de activo en la misma.

El capital único asegurado será de 18.000 euros para las contingencias de fallecimiento o incapacidad permanente. Dicho capital será el doble para el caso de accidente y del triple en caso de accidente de circulación.

Art. 25. *Anticipo*. — La empresa concederá anticipos para la adquisición de la vivienda propia y principal de la persona trabajadora, en la cuantía de 9.015,18 euros sin aval bancario y hasta 12.020,24 euros con aval bancario sobre la totalidad de esta cantidad, que serán reintegradas por la persona trabajadora a la empresa en plazos mensuales y, durante un período que no podrá ser superior a tres años.

# N P O B

Art. 26. *Ropa de trabajo*. — La empresa proporcionará al personal uniformes de invierno y de verano, siendo similares a los existentes a la firma del presente convenio colectivo. El lavado de ropa quedará compensado por importe de 10 euros/mes para todos los empleados que no lo tuviesen compensado previamente y que fueran beneficiarios del servicio de lavandería previo a su supresión en fecha 1 de noviembre de 2021 y que utilicen uniforme, dependiendo de estos el cuidado, limpieza y mantenimiento de las prendas.

Art. 27. *Privación del permiso de conducir*. — En aquellos casos en que una persona trabajadora, que para el desarrollo de las funciones de su puesto de trabajo, precisara la posesión del carné de conducir, sea sancionado por infracciones de circulación, y ello conlleve la privatización de dicha licencia, ésta conservará las retribuciones propias de su grupo profesional y nivel, excepto las relativas a aquellos conceptos por definición variables, reintegrándolo la empresa, a su anterior puesto de trabajo una vez, concluido el plazo de privatización del carnet de conducir. Se exceptúan de esta norma aquellas sanciones que fueran motivadas por alcoholemia demostrada o que constituyan un delito penal.

La empresa, en dicho supuesto, se hará cargo de reintegrar el importe que derive de los cursos para recuperar los puntos del carné de conducir, en caso de retirada a partir de 8 puntos, con la excepción nuevamente de aquellas derivadas de alcoholemia demostrada o que constituyan un delito penal y con la condición de que la pérdida total sea con el vehículo profesional y dentro de jornada laboral.

## CAPÍTULO VI

### ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

Art. 28. *Acumulación de horas sindicales*. — Las horas sindicales que correspondan a cada uno de los representantes de las personas trabajadoras se considerarán en cómputo anual y siempre y cuando las horas acumuladas no supongan la ausencia por más de tres días consecutivos, y, en caso de ser superior, su utilización dependerá de que ese puesto de trabajo pueda ser cubierto por otro trabajador/a interno de la empresa.

Asimismo, previo acuerdo escrito del comité de empresa, las horas sindicales que les correspondan, sin rebasar el máximo legal, se podrán acumular en uno o más miembros de la representación de las personas trabajadoras. Dicho acuerdo se comunicará a la dirección de la empresa con una antelación razonable para poder sustituirlo/s por otra persona trabajadora interna de la empresa.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

#### COMISIÓN PARITARIA Y PROCEDIMIENTO RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Para atender cuestiones que deriven de la aplicación de este convenio, la Comisión Paritaria del mismo se compondrá de seis miembros, tres a propuesta de la empresa y tres designados por los representantes de los trabajadores, los cuales serán elegidos de entre los componentes de la comisión negociadora de este convenio.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el de la empresa y de sus actuaciones se levantarán las actas correspondientes.

Serán funciones básicas de la Comisión Paritaria:

a) Interpretación y aplicación de las normas pactadas en el presente convenio colectivo.

b) El desarrollo o complementación, en su caso, de los contenidos normativos.

Tanto la empresa, como los/las representantes de los trabajadores/as, podrán requerir los servicios de asesoramiento que estimen oportunos, en virtud del principio constitucional de autonomía de las partes.

Con carácter general, la Comisión Paritaria se reunirá, a petición de cualquiera de las partes, para tratar de asuntos propios de su competencia, dentro del plazo de los ocho días laborables siguientes a su convocatoria escrita con expresión de los puntos a tratar. Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria tendrán carácter ordinario o extraordinario según la propia clasificación que otorguen las partes integrantes

de la misma. En caso de que se trate de un tema clasificado de ordinario, la Comisión deberá resolver en un plazo de cinco días laborables. Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria, podrán ser sometidas por cualquiera de las partes a los procedimientos de conciliación y mediación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. De concluir la mediación, sin acuerdo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA  
IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Primero. — Que, en fecha 22 de octubre de 2019, de un lado, la representación del Grupo CCEP Iberia, y de otro, las organizaciones sindicales más representativas a nivel del Grupo CCEP Iberia, suscribieron un Acuerdo Marco de Inclusión, Diversidad e Igualdad de oportunidades en el Grupo CCEP Iberia (en lo sucesivo, el «Acuerdo Marco») Se incluye como anexo I.

Segundo. — Que el referido Acuerdo Marco constituye un marco general donde se incluyen los principios básicos y las guías de actuación que han de servir de base en la elaboración o desarrollo de los Planes de igualdad, inclusión y diversidad, en cada una de las sociedades del Grupo CCEP Iberia, bajo la premisa fundamental de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la inclusión y la diversidad en el marco del Grupo CCEP Iberia.

Tercero. — Que las partes están interesadas en ratificar y validar el contenido del citado Acuerdo en el ámbito objetivo correspondiente con el fin de que dicho Acuerdo Marco sirva como referencia para el desarrollo de los Planes de inclusión, diversidad e igualdad, todo ello, a los efectos de dar cumplimiento a lo previsto en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes, para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la ocupación, y su normativa de desarrollo

Cuarto. — Que, en virtud de lo anterior, las partes manifiestan y acuerdan firmar y ratificar el Acuerdo Marco de Inclusión, Diversidad e Igualdad suscrito en fecha 22 de octubre de 2019 por parte de las organizaciones sindicales más representativas a nivel de grupo CCEP Iberia y por parte de la representación del Grupo CCEP Iberia, que constituirá el marco de referencia para la negociación del Plan de Igualdad, Inclusión y Diversidad en el ámbito de la sociedad Cobega Embotellador, S.L.U., Aragón, integrante del Grupo CCEP Iberia.

Quinto. — Que, de conformidad con lo anterior y adicionalmente, las partes asumen el compromiso, de que, a la finalización de la vigencia del actual Plan de Igualdad, procederán a negociar un nuevo Plan de Igualdad, conforme a los criterios mínimos establecidos en el Acuerdo Marco, en el plazo máximo de un año.

ANEXO I

**Cuadro de equiparación de categorías a grupos profesionales y niveles retributivos**

GRUPO	NIVEL RETRIBUTIVO	Área Comercial	Área Soporte	Área Industrial	Equiparación
		Puesto de trabajo	Puesto de trabajo	Puesto de trabajo	Categoría convenio 2018
A	1	Director	Director	Director	Director
	2	Gerente	Gerente	Gerente	Gerente
	3	Jefe	Jefe	Jefe	Jefe
B	4	Gestor Distribuidor KAM AM área Superv. Distribución Gestor Comunicación KAM OP región	.	.	Jefe de Operaciones Encargado Sección Gestor Comunicación Gestor Cuentas
	5	Desarrollador Mercado Promotor&Des. Mercado GPV	Of 1 Admon.	Superv. Técnico Frio	Vendedor Especialista Oficial 1ª Distribución Oficial 1ª Preventa Promotor Ventas Of 1ª Administración
	6	Vendedor	Of 2 Admon.	.	Vendedor Of 2ª Admón.
C	7	Ayudante	Auxiliar Admon.	Ayudante	Ayudante Comercial Auxiliar Auxiliar Admón.



Anexo II _TABLAS SALARIALES AÑO 2019				
Categoría	Salario anual	Plus Convenio anual	Variable anual	Total
Director Comercial	28.488,91	6.568,27		35.057,18
Delegado Comercial	28.488,91	6.568,27		35.057,18
Jefe de Operaciones	24.697,47	5.888,70		30.586,17
Gestor de Cuentas	24.697,47	5.888,70		30.586,17
Promotor de Ventas	19.169,86	4.405,73		23.575,59
Coordinador	19.169,86	4.405,73		23.575,59
Dispatcher	19.173,63	4.412,67		23.586,30
Preventista	17.573,53	4.205,12		21.778,65
Vendedor Especialista	17.319,36	4.268,87	14.392,14	35.980,37
Vendedor	13.805,48	4.123,73	11.952,80	29.882,01
Televentista	17.573,53	4.205,12		21.778,65
Merchandiser	17.573,53	4.205,12		21.778,65
Oficial 1ª Distribuidor	17.573,53	4.205,12		21.778,65
Reponedor	16.173,45	3.870,73		20.044,18
Oficial 1ª Mecánico Frío	17.573,53	4.205,12		21.778,65
Ayudante	16.173,45	3.870,73		20.044,18
Peón	14.193,99	3.429,49		17.623,48
Admón. Comercial	18.551,05	4.198,76		22.749,81
Auxiliar Admón.	15.389,08	3.864,85		19.253,93
Jefe de Publicidad	24.697,47	5.888,70		30.586,17
Oficial 1ª Relaciones Públicas	18.551,05	4.198,76		22.749,81
Oficial 1ª Publicidad	17.573,53	4.205,12		21.778,65
Ayudante Publicidad	16.173,45	3.870,73		20.044,18
Gestor de Comunicación	22.022,04	5.165,67		27.187,71
Jefe de Producción	28.488,91	6.568,27		35.057,18
Adjunto de Producción	24.697,47	5.888,70		30.586,17
Encargado de Sección	19.169,86	4.405,73		23.575,59
Chequer	17.573,53	4.205,12		21.778,65
Oficial 1ª	17.573,53	4.205,12		21.778,65
Oficial 2ª	16.773,49	4.029,46		20.802,95
Ayudante	16.173,45	3.870,73		20.044,18
Peón	14.193,99	3.429,49		17.623,48
Jefe Mantenimiento	24.697,47	5.888,70		30.586,17
Encargado Sección	19.169,86	4.405,73		23.575,59
Oficial 1ª	17.573,53	4.205,12		21.778,65
Oficial 2ª	16.773,49	4.029,46		20.802,95
Ayudante	16.173,45	3.870,73		20.044,18
Peón	14.193,99	3.429,49		17.623,48
Limpieza	13.989,88	3.324,45		17.314,33
Vigilancia	14.685,95	3.705,88		18.391,83
Portero	14.685,95	3.705,88		18.391,83
Director de Administración	28.488,91	6.568,27		35.057,18
Adjunto de Contabilidad	24.697,47	5.888,70		30.586,17
Oficial 1ª	18.551,05	4.198,76		22.749,81
Oficial 2ª	17.874,27	4.019,46		21.893,73
Auxiliar	15.389,08	3.864,85		19.253,93
Telefonista	14.685,95	3.705,88		18.391,83
Ordenanza	14.685,95	3.705,88		18.391,83
Jefe de Personal	24.697,47	5.888,70		30.586,17
Auxiliar admvo.	15.389,08	3.864,85		19.253,93
Jefe de Informática	24.697,47	5.888,70		30.586,17
Programador	18.551,05	4.198,76		22.749,81
Operador de Sistemas	17.874,27	4.019,46		21.893,73
Jefe Control Pptario.	28.488,91	6.568,27		35.057,18
Auxiliar Administrativo	15.389,08	3.864,85		19.253,93



TABLAS SALARIALES AÑO 2020				
Categoría	Salario anual	Plus Convenio anual	Variable anual	Total
Director Comercial	29.058,69	6.699,64		35.758,33
Delegado Comercial	29.058,69	6.699,64		35.758,33
Jefe de Operaciones	25.191,42	6.006,47		31.197,89
Gestor de Cuentas	25.191,42	6.006,47		31.197,89
Promotor de Ventas	19.553,26	4.493,84		24.047,10
Coordinador	19.553,26	4.493,84		24.047,10
Dispatcher	19.557,10	4.500,92		24.058,02
Preventista	17.925,00	4.289,22		22.214,22
Vendedor Especialista	17.665,75	4.354,25	14.679,98	36.699,98
Vendedor	14.081,59	4.206,20	12.191,86	30.479,65
Televendista	17.925,00	4.289,22		22.214,22
Merchandiser	17.925,00	4.289,22		22.214,22
Oficial 1ª Distribuidor	17.925,00	4.289,22		22.214,22
Reponedor	16.496,92	3.948,14		20.445,06
Oficial 1ª Mecánico Frío	17.925,00	4.289,22		22.214,22
Ayudante	16.496,92	3.948,14		20.445,06
Peón	14.477,87	3.498,08		17.975,95
Admón. Comercial	18.922,07	4.282,74		23.204,81
Auxiliar Admón.	15.696,86	3.942,15		19.639,01
Jefe de Publicidad	25.191,42	6.006,47		31.197,89
Oficial 1ª Relaciones Públicas	18.922,07	4.282,74		23.204,81
Oficial 1ª Publicidad	17.925,00	4.289,22		22.214,22
Ayudante Publicidad	16.496,92	3.948,14		20.445,06
Gestor de Comunicación	22.462,48	5.268,98		27.731,46
Jefe de Producción	29.058,69	6.699,64		35.758,33
Adjunto de Producción	25.191,42	6.006,47		31.197,89
Encargado de Sección	19.553,26	4.493,84		24.047,10
Chequer	17.925,00	4.289,22		22.214,22
Oficial 1ª	17.925,00	4.289,22		22.214,22
Oficial 2ª	17.108,96	4.110,05		21.219,01
Ayudante	16.496,92	3.948,14		20.445,06
Peón	14.477,87	3.498,08		17.975,95
Jefe Mantenimiento	25.191,42	6.006,47		31.197,89
Encargado Sección	19.553,26	4.493,84		24.047,10
Oficial 1ª	17.925,00	4.289,22		22.214,22
Oficial 2ª	17.108,96	4.110,05		21.219,01
Ayudante	16.496,92	3.948,14		20.445,06
Peón	14.477,87	3.498,08		17.975,95
Limpieza	14.269,68	3.390,94		17.660,62
Vigilancia	14.979,67	3.780,00		18.759,67
Portero	14.979,67	3.780,00		18.759,67
Director de Administración	29.058,69	6.699,64		35.758,33
Adjunto de Contabilidad	25.191,42	6.006,47		31.197,89
Oficial 1ª	18.922,07	4.282,74		23.204,81
Oficial 2ª	18.231,76	4.099,85		22.331,61
Auxiliar	15.696,86	3.942,15		19.639,01
Telefonista	14.979,67	3.780,00		18.759,67
Ordenanza	14.979,67	3.780,00		18.759,67
Jefe de Personal	25.191,42	6.006,47		31.197,89
Auxiliar admvo.	15.696,86	3.942,15		19.639,01
Jefe de Informática	25.191,42	6.006,47		31.197,89
Programador	18.922,07	4.282,74		23.204,81
Operador de Sistemas	18.231,76	4.099,85		22.331,61
Jefe Control Pptario.	29.058,69	6.699,64		35.758,33
Auxiliar Administrativo	15.696,86	3.942,15		19.639,01



TABLAS SALARIALES AÑO 2021				
Categoría	Salario anual	Plus Convenio anual	Variable anual	Total
Director Comercial	29.785,16	6.867,13		36.652,29
Delegado Comercial	29.785,16	6.867,13		36.652,29
Jefe de Operaciones	25.821,21	6.156,63		31.977,84
Gestor de Cuentas	25.821,21	6.156,63		31.977,84
Promotor de Ventas	20.042,09	4.606,19		24.648,28
Coordinador	20.042,09	4.606,19		24.648,28
Dispatcher	20.046,03	4.613,44		24.659,47
Preventista	18.373,13	4.396,45		22.769,58
Vendedor Especialista	18.107,39	4.463,11	15.046,98	37.617,48
Vendedor	14.433,63	4.311,36	12.496,66	31.241,65
Televentista	18.373,13	4.396,45		22.769,58
Merchandiser	18.373,13	4.396,45		22.769,58
Oficial 1º Distribuidor	18.373,13	4.396,45		22.769,58
Reponedor	16.909,34	4.046,84		20.956,18
Oficial 1º Mecánico Frío	18.373,13	4.396,45		22.769,58
Ayudante	16.909,34	4.046,84		20.956,18
Peón	14.839,82	3.585,53		18.425,35
Admón. Comercial	19.395,12	4.389,81		23.784,93
Auxiliar Admón.	16.089,28	4.040,70		20.129,98
Jefe de Publicidad	25.821,21	6.156,63		31.977,84
Oficial 1º Relaciones Públicas	19.395,12	4.389,81		23.784,93
Oficial 1º Publicidad	18.373,13	4.396,45		22.769,58
Ayudante Publicidad	16.909,34	4.046,84		20.956,18
Gestor de Comunicación	23.024,04	5.400,70		28.424,74
Jefe de Producción	29.785,16	6.867,13		36.652,29
Adjunto de Producción	25.821,21	6.156,63		31.977,84
Encargado de Sección	20.042,09	4.606,19		24.648,28
Chequer	18.373,13	4.396,45		22.769,58
Oficial 1º	18.373,13	4.396,45		22.769,58
Oficial 2º	17.536,68	4.212,80		21.749,48
Ayudante	16.909,34	4.046,84		20.956,18
Peón	14.839,82	3.585,53		18.425,35
Jefe Mantenimiento	25.821,21	6.156,63		31.977,84
Encargado Sección	20.042,09	4.606,19		24.648,28
Oficial 1º	18.373,13	4.396,45		22.769,58
Oficial 2º	17.536,68	4.212,80		21.749,48
Ayudante	16.909,34	4.046,84		20.956,18
Peón	14.839,82	3.585,53		18.425,35
Limpieza	14.626,42	3.475,71		18.102,13
Vigilancia	15.354,16	3.874,50		19.228,66
Portero	15.354,16	3.874,50		19.228,66
Director de Administración	29.785,16	6.867,13		36.652,29
Adjunto de Contabilidad	25.821,21	6.156,63		31.977,84
Oficial 1º	19.395,12	4.389,81		23.784,93
Oficial 2º	18.687,55	4.202,35		22.889,90
Auxiliar	16.089,28	4.040,70		20.129,98
Telefonista	15.354,16	3.874,50		19.228,66
Ordenanza	15.354,16	3.874,50		19.228,66
Jefe de Personal	25.821,21	6.156,63		31.977,84
Auxiliar admvo.	16.089,28	4.040,70		20.129,98
Jefe de Informática	25.821,21	6.156,63		31.977,84
Programador	19.395,12	4.389,81		23.784,93
Operador de Sistemas	18.687,55	4.202,35		22.889,90
Jefe Control Pptario.	29.785,16	6.867,13		36.652,29
Auxiliar Administrativo	16.089,28	4.040,70		20.129,98



TABLAS SALARIALES AÑO 2022				
Categoría	Salario anual	Plus Convenio anual	Variable anual	Total
Director Comercial	30.529,79	7.038,81		37.568,60
Delegado Comercial	30.529,79	7.038,81		37.568,60
Jefe de Operaciones	26.466,74	6.310,55		32.777,29
Gestor de Cuentas	26.466,74	6.310,55		32.777,29
Promotor de Ventas	20.543,14	4.721,34		25.264,48
Coordinador	20.543,14	4.721,34		25.264,48
Dispatcher	20.547,18	4.728,78		25.275,96
Preventista	18.832,46	4.506,36		23.338,82
Vendedor Especialista	18.560,07	4.574,69	15.423,15	38.557,91
Vendedor	14.794,47	4.419,14	12.809,08	32.022,69
Televentista	18.832,46	4.506,36		23.338,82
Merchandiser	18.832,46	4.506,36		23.338,82
Oficial 1º Distribuidor	18.832,46	4.506,36		23.338,82
Reponedor	17.332,07	4.148,01		21.480,08
Oficial 1º Mecánico Frío	18.832,46	4.506,36		23.338,82
Ayudante	17.332,07	4.148,01		21.480,08
Peón	15.210,82	3.675,17		18.885,99
Admón. Comercial	19.880,00	4.499,56		24.379,56
Auxiliar Admón.	16.491,51	4.141,72		20.633,23
Jefe de Publicidad	26.466,74	6.310,55		32.777,29
Oficial 1º Relaciones Públicas	19.880,00	4.499,56		24.379,56
Oficial 1º Publicidad	18.832,46	4.506,36		23.338,82
Ayudante Publicidad	17.332,07	4.148,01		21.480,08
Gestor de Comunicación	23.599,64	5.535,72		29.135,36
Jefe de Producción	30.529,79	7.038,81		37.568,60
Adjunto de Producción	26.466,74	6.310,55		32.777,29
Encargado de Sección	20.543,14	4.721,34		25.264,48
Chequer	18.832,46	4.506,36		23.338,82
Oficial 1º	18.832,46	4.506,36		23.338,82
Oficial 2º	17.975,10	4.318,12		22.293,22
Ayudante	17.332,07	4.148,01		21.480,08
Peón	15.210,82	3.675,17		18.885,99
Jefe Mantenimiento	26.466,74	6.310,55		32.777,29
Encargado Sección	20.543,14	4.721,34		25.264,48
Oficial 1º	18.832,46	4.506,36		23.338,82
Oficial 2º	17.975,10	4.318,12		22.293,22
Ayudante	17.332,07	4.148,01		21.480,08
Peón	15.210,82	3.675,17		18.885,99
Limpieza	14.992,08	3.562,60		18.554,68
Vigilancia	15.738,01	3.971,36		19.709,37
Portero	15.738,01	3.971,36		19.709,37
Director de Administración	30.529,79	7.038,81		37.568,60
Adjunto de Contabilidad	26.466,74	6.310,55		32.777,29
Oficial 1º	19.880,00	4.499,56		24.379,56
Oficial 2º	19.154,74	4.307,41		23.462,15
Auxiliar	16.491,51	4.141,72		20.633,23
Telefonista	15.738,01	3.971,36		19.709,37
Ordenanza	15.738,01	3.971,36		19.709,37
Jefe de Personal	26.466,74	6.310,55		32.777,29
Auxiliar admvo.	16.491,51	4.141,72		20.633,23
Jefe de Informática	26.466,74	6.310,55		32.777,29
Programador	19.880,00	4.499,56		24.379,56
Operador de Sistemas	19.154,74	4.307,41		23.462,15
Jefe Control Pptario.	30.529,79	7.038,81		37.568,60
Auxiliar Administrativo	16.491,51	4.141,72		20.633,23

**TABLAS SALARIALES AÑO 2023**

GRUPO	NIVEL	Puesto trabajo	2023		
			Salario base Anual	Plus convenio Anual	Salario fijo Anual
			16 ud. / uds.	12 ud. / uds.	Total año
B	4	Gestor Distribuidor KAM AM área Superv. Distribución Gestor Comunicación KAM OP región	27.128,41 €	6.468,31 €	34.156,72 €
	5	Desarrollador Mercado Promotor&Desarrollador Mercado Superv. Técnico Frio GPV Oficial 1 Admon.	19.024,07 €	4.689,06 €	24.273,13 €
	6	Vendedor Of 2 Admon.	15.164,33 €	4.529,62 €	20.253,95 €
C	7	Ayudante Auxiliar	16.903,80 €	4.245,26 €	21.709,06 €

\*El importe incluye el complemento a pagas extraordinarias Art. 15