



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA



Administración: Excma. Diputación Provincial.
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 206, fecha: martes, 31 de Octubre de 2023

SUMARIO

ADMN. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA - LA MANCHA. CONSEJERÍA DE
ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MÚLTIPLES TRANSPORTES ENVASES DE ESPAÑA,S. L.
(2023-2025) BOP-GU-2023 -
3600

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CERVEZAS MAHOU,SLU (2023-2026) BOP-GU-2023 -
3599

Diputación Provincial

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

CONVOCATORIA PARA LA PROVISIÓN TEMPORAL DEL PUESTO DE TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN
GENERAL EN COMISIÓN DE SERVICIOS BOP-GU-2023 -
3602

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA. SERVICIO DE BIENESTAR SOCIAL
Y EMPLEO

AMPLIACIÓN DEL PLAZO DE EJECUCIÓN/JUSTIFICACIÓN EN LA CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES A
AYUNTAMIENTOS DE LA PROVINCIA PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD INTERNOS BOP-GU-2023 -
3601

Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE ABLANQUE

MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR SUMINISTRO DE AGUA BOP-GU-2023 -
3604

MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR RECOGIDA DE RESIDUOS
SÓLIDOS URBANOS BOP-GU-2023 -
3603

AYUNTAMIENTO DE ALOVERA

APROBACIÓN INICIAL DEL EXPEDIENTE N.º 3003/2023, DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS N.º 20/2023: TRANSFERENCIA DE CRÉDITO ENTRE APLICACIONES PERTENECIENTES A DISTINTAS ÁREA DE GASTO BOP-GU-2023 - 3605

AYUNTAMIENTO DE AZUQUECA DE HENARES

APROBACIÓN DEFINITIVA CAMBIO DENOMINACIÓN APLICACIONES PRESUPUESTARIAS BOP-GU-2023 - 3606

AYUNTAMIENTO DE FONTANAR

CONTRATACIÓN COMO PERSONAL LABORAL FIJO DE 1 PLAZA DE LIMPIADOR/A BOP-GU-2023 - 3607

AYUNTAMIENTO DE FUENTELVIEJO

DELEGACIÓN DEL PLENO EN LA ALCALDÍA DEL EJERCICIO DE COMPETENCIAS EN MATERIA DE CONTRATACION 2024 BOP-GU-2023 - 3609

APROBACIÓN INICIAL Y EXPOSICIÓN PÚBLICA EXPEDIENTE 04 2023 SC DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS AL PRESUPUESTO BOP-GU-2023 - 3608

AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

APROBACIÓN INICIAL DE LA MODIFICACIÓN DE LAS ORDENANZAS FISCALES PARA EL EJERCICIO 2024 BOP-GU-2023 - 3612

BASES PARA EL OTORGAMIENTO DE AUTORIZACIONES DEMANIALES PARA EL USO DE ESPACIOS PÚBLICOS DURANTE LAS FIESTAS DE NAVIDAD Y REYES MAGOS 2023-2024 BOP-GU-2023 - 3610

EXTRACTO DEL XXXII CONCURSO DE VILLANCICOS BOP-GU-2023 - 3611

AYUNTAMIENTO DE QUER

MODIFICACIÓN DE LA FECHA DEL EXAMEN Y MODIFICACIÓN? DEL TRIBUNAL PARA EL PROCESO SELECTIVO PARA CUBRIR UNA PLAZA DE OFICIAL DE 1ª BOP-GU-2023 - 3613

AYUNTAMIENTO DE TORREJÓN DEL REY

APROBACIÓN INICIAL DE LA MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR LA UTILIZACIÓN PRIVATIVA O EL APROVECHAMIENTO ESPECIAL DEL DOMINIO PÚBLICO DE LAS INSTALACIONES DE TRANSPORTE DE ENERGÍA ELÉCTRICA, AGUA, GAS E HIDROCARBUROS. BOP-GU-2023 - 3614



ADMÓN. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA - LA MANCHA. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MÚLTIPLES TRANSPORTES ENVASES DE ESPAÑA,S. L. (2023-2025)

3600

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa MÚLTIPLES TRANSPORTES ENVASES DE ESPAÑA, S.L. (MTE) para su centro de Yunquera de Henares (código 19100301012021) para el periodo 1 de enero de 2023 hasta 31 de diciembre de 2025, que tuvo entrada el 3 de agosto de 2023 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos; subsanado con fecha 18 de octubre de 2023 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.
Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

EN GUADALAJARA A 25 DE OCTUBRE DE 2023. LA DELEGADA PROVINCIAL. SUSANA BLAS ESTEBAN

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MÚLTIPLES TRANSPORTES ENVASES DE ESPAÑA, S.L.

CAPÍTULO 1.- PARTES NEGOCIADORAS

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la empresa Múltiples Transportes Envases de España S.L, la representación legal de los trabajadores, así como UGT, CCOO y CSIF.

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para concluir este acuerdo, obligando por tanto



a las personas trabajadoras de esta empresa.

CAPÍTULO 2.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2.1. Ámbito funcional.

Queda sometida a la estipulación de este convenio la empresa Múltiples Transportes Envases de España, S.L., MTE, dedicada a la manipulación de envases y embalajes mediante procedimientos mecano-físicos, tales como mecanizado, recuperación, higienización, limpieza y regeneración.

La sociedad tiene por objeto la logística, transporte, almacenamiento y lavado de embalajes de plástico.

Artículo 2.2. Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente convenio regirán únicamente en el ámbito de la provincia de Guadalajara, en el centro de trabajo actualmente existente, sito en Yunquera de Henares (Guadalajara).

Artículo 2.3. Ámbito personal.

El presente convenio afectará a todo el personal empleado en centro de trabajo de Yunquera de Henares (Guadalajara) de la empresa Múltiples Transportes Envases de España S.L., MTE, en el ámbito funcional y territorial anteriormente descrito, que presten sus servicios en el centro de trabajo de la misma, fijos y eventuales, cualquiera que sea su modalidad de contrato, salvo en los supuestos de alta dirección recogidos en el art. 2.º del Estatuto de los trabajadores/las trabajadoras.

Artículo 2.4. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2023 y tendrá una vigencia hasta 31 de diciembre de 2025. Quedará denunciado automáticamente al término de su vigencia, sin necesidad de denuncia previa.

Esto no obstante, concluida la vigencia de este convenio, quedará prorrogado anualmente en tanto en cuanto no se negocie un nuevo convenio para esta empresa.

Artículo 2.5. Concurrencia de Convenios.

Quedan incorporadas al presente convenio las normas y condiciones laborales que hasta el momento venían establecidas en la empresa MTE, en cumplimiento del Estatuto de las personas trabajadoras a excepción de los temas expresamente pactados en el presente convenio colectivo. Continúan vigentes las garantías, a título individual, que fueren superiores a las aquí establecidas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 2.6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones convenidas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de



aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de normativa aislada sobre condiciones anteriores.

En el supuesto de que la Administración laboral o los órganos jurisdiccionales, en el ejercicio de sus facultades que le son propias no aprobase alguno de los pactos del convenio, éste continuará vigente salvo las cláusulas declaradas judicialmente nulas.

Artículo 2.7. Derechos adquiridos de carácter individual.

Estos derechos se mantendrán, en su carácter individual, "ad personam" como "condición más beneficiosa", en tanto superen en cómputo anual lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO 3.- CLÁUSULAS DE EMPLEO

Artículo 3.1. Periodo de prueba

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será según la índole de los puestos a cubrir, de forma que los mandos intermedios y directivos/directivas tendrán un periodo de prueba de 4 meses, los técnicos/técnicas y responsables 3 meses de periodo de prueba y el resto de personal un mes de periodo de prueba. En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto Trabajadores concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes. Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional que haya sido asignada, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Cuando la persona trabajadora que se encuentre en periodo de prueba no lo supere, la dirección de la empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de las personas trabajadoras.

Transcurrido el plazo de prueba, las personas trabajadoras ingresarán en la plantilla, con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio Colectivo.

Los cursillos de capacitación dados por la empresa serán considerados a todos los efectos como tiempo del periodo de prueba.

Las bajas por incapacidad temporal, sea cual sea su contingencia, no interrumpirán el plazo de duración del periodo de prueba.

Artículo 3.2. Modalidades de contratación.

Asimismo, podrán celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y la



legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 3.3. Ceses voluntarios

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo un plazo de preaviso de 15 días; y de 30 días si se trata de responsables de planta, de servicios, de recursos humanos, de calidad o de tráfico, mantenimiento y responsables de equipo, jefe/jefa de producción y encargados/encargadas.

La empresa en caso de extinción contractual por causas objetivas o fin contrato, deberá preavisar a la persona trabajadora con 15 días de antelación. En caso de despido disciplinario no procederá preavisar a la persona trabajadora.

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras 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 el preaviso. El incumplimiento por parte de la empresa de la obligación de preavisar dará derecho a la persona trabajadora a percibir los salarios correspondientes a los días de no preaviso.

CAPÍTULO 4.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: NIVELES SALARIALES Y GRUPOS PROFESIONALES

4.1.-El personal de la Empresa, a los efectos de su clasificación, se encuadra en Grupos Profesionales atendiendo a aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, donde se han tenido en cuenta las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades que se realizan por la persona trabajadora en el grupo profesional.

Dentro de cada grupo se identifican puestos de trabajo de distintos niveles de responsabilidad que determina la diferente retribución o nivel salarial que se asigna a cada uno, mediante un salario base.

La pertenencia a un Grupo Profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la responsabilidad asignada a cada puesto, las competencias mínimas requeridas y la correspondencia jerárquica en lo referente a la supervisión y evaluación.

La adscripción de las personas trabajadoras a cada grupo profesional, tareas y funciones que componen el puesto de trabajo y su nivel salarial, será conforme a lo previsto en la legislación vigente, recibiendo previamente por parte de la empresa la formación adecuada al puesto de trabajo.

4.2.-Los grupos profesionales y niveles salariales en la empresa son los siguientes:

4.2.1. Grupo Profesional Operaciones: Dentro de este grupo se encontrarían los siguientes niveles:



Nivel 1. Dentro de este nivel se encontrarían los operarios/as y auxiliar de mantenimiento.

- Los operarios/operarias realizan las siguientes tareas:

Realizan tareas derivadas de la actividad del proceso de lavado previas al lavado, del lavado y posterior al lavado. Además comprueba el correcto funcionamiento de la máquina e informar a los responsables de posibles anomalías o incidencias que se puedan producir en el proceso de lavado. Igualmente, realiza tareas auxiliares del proceso. Mantiene limpio y recogido su puesto de trabajo. Desarrolla sus tareas en supervisión de superior inmediato, el encargado/a. Y cualquier otra actividad que se recojan en la hojas de funciones y/o derivada de nuestro Sistema de Gestión de Calidad.

Ver hoja de función FP 07 02

- -Auxiliar de Mantenimiento.

Es aquel operario/-a de mantenimiento que no es capaz de realizar todas las actividades propias del departamento de mantenimiento. No obstante, lleva a cabo su trabajo con la experiencia, calidad de trabajo y formación adecuadas a su nivel. Desarrolla sus tareas en colaboración y supervisión de los técnicos de nivel 2 y 3, responsabilizándose de las tareas rutinarias de mantenimiento y el mantenimiento de primer nivel. Realización de otras tareas derivadas de la actividad. Cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de la Calidad.

Ver hoja de función FP 07 02

Nivel 2. En el nivel 2 se encontrarían los carretilleros/ carretilleras y Técnico/ Técnica mantenimiento de segunda.

- Carretilleros/Carretilleras

Son aquellos que realizan tareas como: Mantenimiento de las carretillas elevadoras, traspaletas y cambios de batería. Controla diariamente el correcto estado de limpieza y funcionamiento de la carretilla elevadora. Controla la carga y descarga y el estado del camión en el que se transportan (camión limpio y calzado). Control del cumplimiento de las normas de seguridad e higiene de los chóferes, y la realización de otras tareas derivadas de la actividad. Ejecuta las órdenes e instrucciones de su superior directo - encargado. Cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de la Calidad.

Ver hoja de función FP 07 02

- Técnico/ Técnica Mantenimiento segunda.

Es aquel operario/-a de mantenimiento que conoce y practica las funciones propias de un oficio, con experiencia, responsabilidad, calidad y rendimiento



adecuados a su nivel. Dentro de sus funciones se incluyen: realización del mantenimiento predictivo, preventivo, correctivo y paliativo, modificaciones pertinentes en maquinaria e instalaciones y manipulación de productos químicos. Ejecuta las órdenes e instrucciones de un oficial de nivel 2, del/la responsable y/o del supervisor /a de Mantenimiento, además de las funciones del nivel 1. Realización de otras tareas derivadas de la actividad. Cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de la Calidad.

Ver hoja de función FP 07 02

Nivel 3. En el nivel 3 se encontrarían el encargado/ encargada y el Técnico/ Técnica de mantenimiento de primera.

- Encargado/ Encargada.

Es el/la responsable de la gestión de la producción y almacén durante su turno de trabajo. Colabora en la mejora continua de los procesos productivos. Supervisa la limpieza y de máquinas e instalaciones y cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de Calidad. Y todo ello bajo las órdenes y supervisión del Jefe/ Jefa de equipo o el/la responsable de Planta. Realización de otras tareas derivadas de la actividad. Cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de la Calidad.

Ver hoja de función FP 07 02

- Técnico/ Técnica Mantenimiento primera.

Es aquel operario/-a de mantenimiento que conoce y practica todas las operaciones de un oficio, con experiencia, responsabilidad, calidad y rendimiento adecuados a su nivel. Además de las tareas del/la oficial de 2ª, es capaz de llevar a cabo tareas de diseño en los campos propios de su oficio, participar de forma activa en el análisis, gestión y organización del mantenimiento y formar a trabajadores de nivel inferior. Y todo ello bajo las órdenes y supervisión del Jefe/ Jefa de Mantenimiento. Además de las funciones del nivel 1 y nivel 2. Realiza otras tareas derivadas de la actividad. Cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de la Calidad.

Ver hoja de función FP 07 02

Nivel 4.- En el nivel 4 se encontraría el Jefe/Jefa de equipo y el Jefe/Jefa de Mantenimiento.

- Jefe/ Jefa de equipo.

Es el/la responsable de la gestión de la producción y almacén. Respetando las normas de seguridad, seguridad alimentaria y calidad, aplicando estos conocimientos, organizando y distribuyendo el Trabajo. Colabora en la mejora continua de los procesos productivos. Supervisa la limpieza y de máquinas e instalaciones y su equipo. Cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de Calidad. Controla y coordina la gestión de cargas y



descargas. Coordina con el departamento de logística la entrega de Pedidos y reservas de stock. Realiza inventarios diarios, semanales y trimestrales. Y todo ello bajo las órdenes y supervisión del/la responsable de Planta. Realiza otras tareas derivadas de la actividad. Cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de la Calidad.

Ver hoja de función FP 07 02

- Jefe/Jefa de Mantenimiento.

Es el/la que, a las órdenes de su responsable, conoce el proceso general de la industria en sus distintas secciones, implantando las directrices y protocolos de mantenimiento y respetando las normas de seguridad, seguridad alimentaria y calidad, aplicando estos conocimientos, organizando y distribuyendo el trabajo en las secciones, manteniendo la disciplina, a la vez que facilita los datos de su competencia técnica y aquellos que puedan estar relacionados con el sistema de producción, rendimiento y mantenimiento. Cualquier función derivada de los niveles anteriores 1, 2 y/o 3. Realización de otras tareas derivadas de la actividad. Cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de la Calidad.

Ver hoja de función FP 07 02

4.2.2.- Grupo Profesional Administración: Dentro de este grupo se encontrarían los siguientes niveles.

Nivel 1. Auxiliar Administrativo/ Administrativa.

Es aquel operario/-a de administración que conoce y practica las funciones del departamento, con experiencia, responsabilidad, calidad y rendimiento adecuados a su nivel. Sus funciones incluyen: realización de inventarios, atención a los conductores, recepción y entrega de documentación, grabación de datos en los diferentes programas informáticos, control de stock y existencias. Comunicación con el cliente, creación de informes, labores administrativas en conexión con otros departamentos. Ejecuta las órdenes e instrucciones del jefe/jefa de administración. Realización de otras tareas derivadas de la actividad. Cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de la Calidad.

Ver hoja de función FP 07 02

Nivel 2. Administrativo/ Administrativa de 1ª.

Es aquel operario/-a de administración que conoce y practica todas las operaciones del departamento, con experiencia de más de tres años en el puesto, responsabilidad, calidad y rendimiento adecuados a su nivel. Además de las tareas del auxiliar, es capaz de llevar a cabo tareas de mejora en los campos propios de su oficio, participar de forma activa en el análisis, gestión y organización del departamento y formar a trabajadores/ trabajadoras de nivel inferior. Y todo ello bajo las órdenes y supervisión del Jefe/Jefa de Administración. Cualquier tarea derivada del Auxiliar Administrativo/Administrativa. Realización de otras tareas



derivadas de la actividad. Cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de la Calidad.

Ver hoja de función FP 07 02

Nivel 3. Jefe/Jefa de Administración.

Es el/la que, a las órdenes de su responsable, conoce el proceso general de la industria en sus distintas secciones, implantando las directrices y protocolos. Respetando las normas de seguridad, seguridad alimentaria y calidad, aplicando estos conocimientos, organizando y distribuyendo el trabajo en las secciones, manteniendo la disciplina, a la vez que facilita los datos de su competencia técnica y aquellos que puedan estar relacionados con los sistemas de otros departamentos. Cualquier función derivada de los niveles anteriores. Realización de otras tareas derivadas de la actividad. Cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de la Calidad.

Ver hoja de función FP 07 02

CAPITULO 5.- RETRIBUCIONES

Artículo 5.1. Sistema Salarial Y De Pago.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, por la prestación profesional de los servicios laborales par cuenta ajena, que retribuyan trabajo efectivo o periodos de descanso computables como tales.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por la persona trabajadora en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 5.2. Estructura salarial. Retribuciones salariales fijas.

La estructura salarial está compuesta para cada grupo profesional por un salario fijo, de idéntica mensualidad para la tarea o función asignada, formado por salario base que en los grupos 1 y 2 será distinto según la persona trabajadora tenga una antigüedad en la empresa mayor o menor a tres meses, por ser necesario en esos 3 meses su adaptación a las necesidades particulares de esta empresa, de su puesto de trabajo y tareas a desempeñar, al dedicarse esta empresa a un proceso industrial de lavado e higienización de envases no usual, en el que el producto es muy específico, con más de 90 referencias distintas, 200 paletizaciones diferentes, diferentes particularidades en cada pedido, diferentes procesos y procedimientos de lavado, clasificación, reparación de envases, con diferentes protocolos de seguridad.

5.2.1.-PRIMERO Con efectos 1 de enero de 2023, las personas trabajadoras percibirán en concepto de salario base y paga extra las cantidades relacionadas en la siguiente tabla, expresado en euros brutos:



2023

	Salario base mensual	Paga extra mensual	Importe anual
Grupo Profesional OPERACIONES			
NIVEL 1			
Operarios/Operarias antigüedad más 3 meses	1214,29	1214,29	17000,00
Operarios/Operarias antigüedad menos 3 meses	1139,96	1139,96	15959,43
NIVEL 2			
Carretilleros/Carretilleras antigüedad más 3 meses	1392,86	1392,86	19500
Tecnico/Técnica mantenimiento 2ª antigüedad más 3 meses	1285,71	1285,71	18000
Carretilleros/Carretilleras antigüedad menos 3 meses	1266,55	1266,55	17731,68
Técnicos/Técnicas Mantenimiento 2ª antigüedad menos 3 meses	1156,87	1156,87	16196,16
NIVEL 3			
Encargado/Encargada	1500,00	1500,00	21000
Tecnico/Técnica mantenimiento 1ª	1500,00	1500,00	21000
NIVEL 4			
Jefe/Jefa equipo	1678,57	1678,57	23500
Jefe/Jefa mantenimiento	1678,57	1678,57	23500
Grupo Profesional ADMINISTRACION			
NIVEL 1			
Auxiliar administrativo/administrativa	1214,29	1214,29	17000
NIVEL 2			
Administrativo/Administrativa de primera	1371,43	1371,43	19200
NIVEL 3			
Jefe/Jefa de Administración	1500,00	1500,00	21000

5.2.2.- SEGUNDO: La empresa se compromete al abono de los atrasos en el plazo máximo de tres meses una vez publicado el texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

5.2.3. Se aprueba un subida salarial para el año 2024 del 3% a aplicar sobre el salario base fijo. Dicho incremento no afectará al plus de producción. Por este motivo, con efectos desde el 1 de enero de 2024, las personas trabajadoras percibirán en concepto de salario base y paga extra las cantidades relacionadas en la siguiente tabla, expresado en euros brutos:

2024

	Salario base mensual	Paga extra mensual	Importe anual



Grupo Profesional OPERACIONES			
NIVEL 1			
Operarios/Operarias antigüedad más 3 meses	1250,71	1250,71	17510
Operarios/Operarias antigüedad menos 3 meses	1174,16	1174,16	16438,21
NIVEL 2			
Carretilleros/Carretilleras antigüedad más 3 meses	1434,64	1434,64	20085
Tecnico/Técnica mantenimiento 2ª antigüedad más 3 meses	1324,29	1324,29	18540
Carretilleros/Carretilleras antigüedad menos 3 meses	1304,55	1304,55	18263,63
Técnicos/Técnicas Mantenimiento 2ª antigüedad menos 3 meses	1191,57	1191,57	16682,04
NIVEL 3			
Encargado/Encargada	1545,00	1545,00	21630
Tecnico/Técnica mantenimiento 1ª	1545,00	1545,00	21630
NIVEL 4			
Jefe/Jefa equipo	1728,93	1728,93	24205
Jefe/Jefa mantenimiento	1728,93	1728,93	24205
Grupo Profesional ADMINISTRACION			
NIVEL 1			
Auxiliar administrativo/administrativa	1250,71	1250,71	17510
NIVEL 2			
Administrativo/Administrativa de primera	1412,57	1412,57	19776
NIVEL 3			
Jefe/Jefa de Administración	1545,00	1545,00	21630

5.2.4 Se aprueba un subida salarial para el año 2025 del 3% a aplicar sobre el salario base fijo. Dicho incremento no afectará al plus de producción. Por este motivo, con efectos desde el 1 de enero de 2025, las personas trabajadoras percibirán en concepto de salario base y paga extra las cantidades relacionadas en la siguiente tabla, expresado en euros brutos:

2025

	Salario base mensual	Paga extra mensual	Importe anual
Grupo Profesional OPERACIONES			
NIVEL 1			
Operarios/Operarias antigüedad más 3 meses	1288,24	1288,24	18035,30
Operarios/Operarias antigüedad menos 3 meses	1209,38	1209,38	16931,36
NIVEL 2			
Carretilleros/Carretilleras antigüedad más 3 meses	1477,68	1477,68	20687,55



Tecnico/Técnica mantenimiento 2ª antigüedad más 3 meses	1364,01	1364,01	19096,20
Carretilleros/Carretilleras antigüedad menos 3 meses	1343,68	1343,68	18811,54
Técnicos/Técnicas Mantenimiento 2ª antigüedad menos 3 meses	1227,32	1227,32	17182,51
NIVEL 3			
Encargado/Encargada	1591,35	1591,35	22278,90
Tecnico/Técnica mantenimiento 1ª	1591,35	1591,35	22278,90
NIVEL 4			
Jefe/Jefa equipo	1780,80	1780,80	24931,15
Jefe/Jefa mantenimiento	1780,80	1780,80	24931,15
Grupo Profesional ADMINISTRACION			
NIVEL 1			
Auxiliar administrativo/administrativa	1288,24	1288,24	18035,30
NIVEL 2			
Administrativo/Administrativa de primera	1454,95	1454,95	20369,28
NIVEL 3			
Jefe/Jefa de Administración	1591,35	1591,35	22278,90

5.2.5. Pagas extraordinarias.

La empresa abonará a todo el personal comprendido en este Convenio dos pagas extraordinarias que se ajustaran a las siguientes normas:

- Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de paga de verano y Navidad.
- Cuantía: El importe de éstas será de una mensualidad de salario base establecido en la tabla precedente.

Pagas de verano y Navidad coincidirán con el importe de una mensualidad del salario base.

Fecha y forma de abono:

El pago se prorrateará en la nómina mensual, excepto para el personal operario (Nivel 1) que percibirán la paga de Verano el 15 de junio y la Paga de Navidad el 15 de diciembre.

5.2.6. Plus por puesto de Trabajo desempeñado.

En los niveles 3 y 4 del Grupo Profesional Operaciones se establece un complemento funcional de puesto, que se devengará mensualmente mientras se asuman las funciones de la categoría correspondiente. Quedan expresamente establecidos los siguientes complementos.

- Nivel 3 200.-€ /mes
- Nivel 4 500.-€ /mes



En el nivel 1 y 2 se acuerda no abonar el plus por puesto de trabajo desempeñado y la anterior prima de navidad, posteriormente llamada plus de absentismo, queda suprimida al ser absorbida en el salario base, excepto para personal de Administración y Mantenimiento, que seguirán percibiendo la prima de navidad, a razón de 25,5 €/ mes, mediante un pago anual que se producirá en el mes de diciembre de cada año.

5.3.-Retribuciones salariales variables

5.3.1. Plus de producción.

Se abonará un bonus de producción según se refleja en el Anexo al Convenio.

5.4. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, devengarán un plus de nocturnidad por hora trabajada, consistente en un incremento del 25 % sobre el salario base más plus de producción.

5.5. Incapacidad temporal.

Cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de Incapacidad temporal, la empresa procederá a abonar la prestación reconocida por la Seguridad Social, abono que se efectuará mientras dure dicha obligación de pago, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

CAPÍTULO 6. - TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 6.1. Jornada De Trabajo.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, 1800 horas anuales de lunes a domingo, conforme la distribución aquí establecida, entendiéndose como tal, que la persona trabajadora se encuentre tanto al comienzo como al final de su jornada laboral en su puesto de trabajo, vestido con la ropa de trabajo proporcionada por la empresa y en condiciones de realizar sus funciones profesionales.

Las personas trabajadoras menores de 18 años no podrán realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

Las personas trabajadoras tienen derecho a un descanso semanal ininterrumpido de una duración mínima de día y medio.

La jornada diaria no podrá exceder de 9 horas.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente debe mediar, como mínimo, 12 horas.



El personal que tenga jornada continuada y ésta exceda de seis horas, disfrutara de quince minutos diarios de tiempo de descanso computables como tiempo efectivo de trabajo. Las personas trabajadoras menores de dieciocho años cuya jornada exceda de cuatro horas y media disfrutarán de un descanso de 30 minutos.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Así mismo tendrán ese derecho aquellas personas trabajadoras que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado del trabajador o trabajadora, así como de las personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueden valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora que deberá desarrollarse con la mayor celeridad y en todo caso durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre su oposición motivada expresa en ese plazo. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En estos dos últimos casos, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 6.2. Vacaciones.



Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, disfrutaran de 23 días hábiles de vacaciones según el calendario laboral. En ningún caso la duración será inferior a 30 días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de enero a diciembre de cada año. El calendario de vacaciones se publicará en el tablón a finales de mayo.

En el centro de Yunquera de Henares las vacaciones se podrán disfrutar como máximo en cuatro periodos: Desde el día 15 de junio y hasta el 15 de septiembre solo se podrán disfrutar dos semanas de vacaciones. Desde el día 15 de diciembre y hasta el 10 de Enero solo se podrá disfrutar una semana de vacaciones. El resto del año se podrá disfrutar de 23 días laborables seguidos. El comienzo de las vacaciones tendrá que coincidir en lunes.

No podrán coincidir de vacaciones más de un 8 % del personal. Se exceptúa de esta exigencia a los mandos intermedios, personal de mantenimiento y personal administrativo porque el número de personas trabajadoras existentes en esos departamentos no hace posible alcanzar ese porcentaje. Así mismo, quedan exceptuados de dicha limitación los carretilleros y las carretilleras, porque por las circunstancias de su actividad, las vacaciones se disfrutaban en grupos de dos, y dado el número de personas trabajadoras en esa categoría se hace imposible igualmente alcanzar el porcentaje indicado. Las vacaciones se podrán disfrutar dentro del año en curso.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de Trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias comunes distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El importe percibido en vacaciones será de una mensualidad de salario base, plus por puesto de trabajo y el prorrateo de las retribuciones salariales (plus de producción) variables percibidas en el año anterior, calculado de enero a diciembre del año anterior.

Artículo 6.3. Festivos y Sábados.

Los domingos y los días festivos nacionales será voluntario trabajar y los días festivos autonómicos y locales será obligatorio, creándose una bolsa de personas trabajadoras en la que se concretaría la necesidad de personal y se apuntarían



voluntariamente las personas trabajadoras. Si no se cubrieran las necesidades sería obligatorio trabajar dichos festivos autonómicos y locales.

Los festivos trabajados, la empresa:

- O bien concederá dos días de descanso.
- O bien abonará el día festivo a razón de 150 euros brutos por día a operarios de producción, carretilleros y personal de Administración y Mantenimiento. No se abonará plus de producción el día festivo trabajado.

En el personal administrativo se incluye como mano de obra indirecta a los jefes/jefas de equipo, responsables de equipo, técnicos/técnicas de mantenimiento y responsables de mantenimiento.

Los sábados trabajados serán abonados según los niveles profesionales en los importes siguientes:

- Operarios de producción: 130 € brutos cada sábado (8hrs); o de forma proporcional a las horas trabajadas. No se abonará plus de producción.
- Carretilleros a razón de 130 € brutos cada sábado (8hrs); o de forma proporcional a las horas trabajadas.
- Administración y Mantenimiento: 140 € brutos cada sábado (8hrs); o de forma proporcional a las horas trabajadas.
- Responsables: 150 € brutos cada sábado (8hrs); o de forma proporcional a las horas trabajadas.

La jornada laboral habitual será de lunes a viernes, trabajando los sábados que corresponda según una planificación de turnos elaborando un cuadrante, permitiendo cambiar el día de asistencia entre los compañeros que realicen las mismas tareas. El horario de trabajo para cargas y descargas los sábados será 6:00 - 14:00 horas.

CAPÍTULO 7.- MEJORAS SOCIALES

Artículo 7.1. Permisos y licencias retribuidas y no retribuidas.

7.1.1.- Toda persona trabajadora afecta al presente Convenio colectivo, disfrutará, previo aviso, de los permisos y las licencias retribuidas, justificados documentalmente, que establezca la legislación laboral vigente en cada momento. Según la legislación actual (Artículo 37.3 del E.T.) dichos permisos son los siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.



b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

7.1.2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito,



debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

7.1.3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

7.1.4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.



Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

7.1.5. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.



7.1.6. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

7.1.6.- Permisos no retribuidos.

Las personas trabajadoras podrán disfrutar de dos días no retribuidos para asuntos personales. El disfrute de este permiso queda condicionado a que se solicite con una antelación mínima de tres días, y que no se altere el normal funcionamiento de los servicios, respetándose el número mínimo de personas trabajadoras necesarios en cada turno. Este permiso se concederá por orden de entrada de la solicitud.

7.1.7- Excedencias.

a). La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b). El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

c). Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración



podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

d). Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

e). El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

f) La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 7.1.8.- Comunicación permisos y licencias.

El uso de horas sindicales serán comunicadas a la empresa con una antelación mínima de 48 horas, siempre que sea posible, para la previsión y la organización del trabajo.

Siempre que sea previsible, la persona trabajadora comunicará los permisos retribuidos y no retribuidos con una antelación mínima de 48 horas, a fin de facilitar la organización del trabajo y causar los mínimos perjuicios a la empresa y



a sus compañeros/as siendo en todo caso preceptiva la justificación del derecho.

Artículo 7.2. Ropa de trabajo.

1.-Las prendas de verano deberán entregarse, como plazo máximo, en el mes de Mayo, siendo las que a continuación se detallan:

- Dos pantalones.
- Cuatro camisetas.
- Una gorra.

2.- Las prendas de invierno deberán entregarse, como plazo máximo, en el mes de Noviembre, siendo las que a continuación se detallan:

- Dos pantalones.
- Cuatro camisetas.
- Dos sudaderas.
- Una gorra.
- Cada dos años y coincidente con la entrega de invierno, se dotará al personal de una chaqueta, con mangas desmontables.

3.- Zapatos.- Según necesidad.

Artículo 7.3. Revisión Médica.

La empresa realizará un reconocimiento médico anual que será voluntario para todas las personas trabajadoras, de cuyo resultado entregará copia a la persona trabajadora. En todo caso habrán de decidir los/las profesionales sanitarios encargados de la disciplina de medicina del Trabajo la temporalidad del reconocimiento médico de las personas trabajadoras. Vigilancia de la salud.

1. La dirección de la Empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.
2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.
3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a las personas trabajadoras afectados. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.
4. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso de la persona trabajadora. No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de



trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesta la persona trabajadora.
6. El personal sanitario del servicio de prevención deberá conocer las enfermedades que se produzcan entre las personas trabajadoras y las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.
7. El personal sanitario del servicio deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras y de la evaluación de los riesgos, con criterios epidemiológicos y colaborará con el resto de los componentes del servicio, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.
8. El personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las personas trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas.

Artículo 7.4. Prevención riesgos laborales.

1. Se crea un comité paritario de prevención de riesgos laborales, en función del número de personas trabajadoras compuesto por 3 representantes (que ostenten la condición de delegados de prevención) de las secciones sindicales de empresa firmantes del convenio, de acuerdo con su representatividad y en función del número de personas trabajadoras y 3 representantes de la dirección de empresa, con la función de recibir información sobre las actividades preventivas realizadas, seguimiento de las previstas y proposición de nuevas medidas.
2. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo y adoptará sus propias normas de funcionamiento.
3. La dirección se compromete a fomentar el desarrollo de una cultura preventiva a través de programas de información, formación y participación de las personas trabajadoras en los temas propios de prevención de riesgos laborales.

Información:

Los delegados de prevención tendrán información de la evolución de riesgos así como de los planes de acción correctivos.

**Formación:**

Las personas trabajadoras recibirán formación específica de los riesgos de su puesto de trabajo. La formación que se imparta fuera del horario efectivo de trabajo recibirá la persona trabajadora una compensación económica.

Participación:

El comité de seguridad y salud levantará acta de las reuniones.

El comité de seguridad y salud participará en la evaluación de riesgos, y sus revisiones, así como en la propuesta de planes de acción correctivos.

Artículo 7.5. Prestación por invalidez y muerte.

Si como consecuencia de un accidente laboral ocurrido a partir de la firma del presente Convenio, se derivara una situación en grado de incapacidad permanente absoluta o el fallecimiento por accidente laboral, la empresa abonará a la persona trabajadora o beneficiarios a tanto alzado de una sola vez y durante la vigencia del presente Convenio, la cantidad de tres mil euros (3000 euros).

La empresa suscribirá a tal efecto la correspondiente póliza con una compañía de seguros y condiciones que establece la normativa vigente.

CAPITULO 8. - RÉGIMEN DISCIPLINARIO**Artículo 8.1. Régimen De Faltas Y Sanciones.**

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes. No obstante y con el fin de evitar infracciones y sanciones, los/las responsables de las delegaciones podrán realizar actas de concienciación con aquellas personas que incurran en actitudes irresponsables que puedan derivar en infracciones leves, para que reconduzcan su comportamiento.

Artículo 8.2. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La empresa puede imponer sanciones distintas a las enumeradas en presente Convenio y que estén dispuestas en las disposiciones legales.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora. En el caso de faltas muy graves, cuando la persona trabajadora sea representante de las personas trabajadoras se exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído la persona trabajadora afectada de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La dirección de la empresa notificará a la persona trabajadora afectada por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los



- posibles preceptos infringidos.
2. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone la persona trabajadora a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a tres días.
 3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito a la persona trabajadora la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de ésta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable, se notificará igualmente por escrito a la persona trabajadora el archivo del expediente.
 4. De todo lo actuado, la empresa dará cuenta a los representantes de las personas trabajadoras al mismo tiempo que el propio afectado, así como a los Delegados Sindicales del sindicato al que perteneciera la persona trabajadora cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa.

Artículo 8.3. Prescripción de las faltas.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, todas ellas a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 8.4. Graduación de las faltas.

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos:

Faltas leves: Seis meses. Faltas graves: Seis meses. Faltas muy graves: Un año.

Artículo 8.5. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta dos en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos en el horario de entrada.
2. No entregar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo, si no originase perjuicio o riesgos para la empresa y para sus compañeros.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, según el manual de higiene del cliente.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones que alteren el normal funcionamiento de la actividad.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo



electrónico, Intranet, Internet, etcétera) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

11. Utilizar la ropa de trabajo proporcionada por la empresa, fuera de las instalaciones de la empresa.
12. Utilización incorrecta de los EPIS

Artículo 8.6. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Cualquier acción constatada cuya naturaleza perturbe el buen orden y la disciplina, o cuestione la salud o la seguridad colectiva en la empresa.
2. Entre 3 y 5 faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.
3. Ausencias sin causa justificada por dos días durante un periodo de sesenta días.
4. No comunicar con la puntualidad debida, sin malicia, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
5. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, sin que concurra quebranto manifiesto de la disciplina o perjuicio notorio para la empresa o terceros.
7. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando, contestando o firmando por él/ella.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de trabajo sin riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros/compañeras o para terceros y no concurra peligro de avería para las instalaciones o para los materiales, equipos de la empresa o de tercero.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
11. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo cuando como consecuencia del mismo.
12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
13. La utilización de los teléfonos móviles particulares en los puestos de trabajo donde la empresa no facilite o autorice las comunicaciones con los mismos. En caso de que la utilización de los mismos se de en puestos donde la Ley de Prevención de Riesgos Laborales lo prohíbe, se estará a las sanciones para las mismas. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, o cualquier otra norma en materia de prevención.
14. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas y fuera de las zonas habilitadas para el efecto.

Artículo 8.7. Faltas muy graves.



Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Seis o más de seis faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de sesenta días.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros/compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar sea cual fuere el importe. Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto encontrado en nuestros envases propiedad de nuestros clientes.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los tribunales de justicia.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas de sus compañeros/compañeras de trabajo.
8. La embriaguez habitual o drogadicción manifestada durante el trabajo o fuera del mismo, siempre que en este último caso se vistiese el uniforme de la empresa y afectara de forma negativa en el trabajo.
9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes/jefas o sus familiares, así como a los compañeros/compañeras y subordinados/subordinadas.
11. Causar accidentes por negligencia o imprudencia.
12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.
14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/compañeras de trabajo o amenazarles en el centro.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la anterior.
16. Falsificar la identidad de una persona trabajadora durante la jornada de trabajo y en documentos internos de la empresa, pudiendo causar o causando perjuicio a la empresa o a sus compañeros/compañeras
17. El abuso de autoridad por parte de los jefes/jefas será siempre considerado como falta muy grave. El/la que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.
18. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante,



- humillante u ofensivo.
19. El acoso moral «mobbing, entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
 20. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
 21. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales o cualquier otra norma en materia de prevención, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
 22. Incumplimiento de los métodos de trabajo elaborados por la empresa para el correcto desempeño de las personas trabajadoras. Serán dichos incumplimientos los cometidos por personas trabajadoras que habiendo sido formados e informados sobre los mismos, desobedecen las instrucciones.
 23. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo cuando como consecuencia del mismo, se originase perjuicio muy grave a la empresa o fuese causa de accidente muy grave a sus compañeros/compañeras de trabajo.
 24. Las discusiones que alteren el normal funcionamiento de la actividad, produciendo escándalo notorio de naturaleza muy grave.
 25. No comunicar, de manera maliciosa, con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad social.
 26. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, implicando quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa o para terceros.
 27. La imprudencia en acto de trabajo con riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros/compañeras o para terceros o concurriera peligro de avería para las instalaciones o para los materiales, equipos de la empresa o de terceros.
 28. El incumplimiento de las responsabilidades en materia de calidad de todos las personas trabajadoras. Es decir no realizar la calidad de los envases establecida para los mismos, incluso en el supuesto de que estos envases no hayan llegado a los clientes.
 29. No acudir a los círculos de calidad siempre y cuando la persona no se encuentre de baja médica, de permiso retribuido o de vacaciones. Para facilitar la asistencia, la empresa deberá facilitar dos o tres convocatorias según los turnos de lavado, en distintos días, para realizarlos.

Artículo 8.8. Régimen de sanciones.



Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- A. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- B. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- C. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo o repetitiva.

CAPÍTULO IX.-COMISIÓN MIXTA PARITARIA Y GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 9.1. Comisión Mixta Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio colectivo, que estará compuesta por tres miembros de la parte empresarial y tres miembros de la parte social. Los acuerdos se adoptarán por mayoría. Podrán asistir los asesores.

Serán sus funciones: la vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio. La interpretación del articulado del presente Convenio.

Deberá reunirse a petición de cualquiera de las dos partes en un plazo máximo de quince días a partir de la fecha en que sea requerida su intervención y emitir su informe en plazo de quince días desde el momento en que se produzca la reunión objeto del asunto que se le someta, el incumplimiento de los plazos dejará abierta la vía ante los organismos competentes.

Artículo 9.2. Procedimiento de funcionamiento de la Comisión paritaria.

Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

Exposición sucinta y concreta del asunto.

Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles desde que reciba la comunicación.

El domicilio de la Comisión paritaria, a efectos de notificaciones, será el de la



empresa, no obstante, podrán entregarse notificaciones o propuestas a discutir por esta Comisión a cualquier miembro de la comisión negociadora del Convenio o representantes de los trabajadores o de la empresa, en este caso éstos están obligados a hacer llegar las mismas a la Comisión Mixta en un plazo máximo de dos días hábiles.

La Comisión Paritaria será responsable de:

1. Recibir los escritos que se dirijan a la Comisión y dar traslado de dicha información a todos los miembros de la Comisión, así como concretar la fecha de reunión en un plazo de tres días hábiles desde que reciba la solicitud.
2. Convocar las reuniones que se consideren necesarias, dentro del plazo de quince días desde recibida la notificación por la Comisión paritaria, para la resolución de la cuestión planteada.
3. Comunicar a quien corresponda las resoluciones que emanen de la Comisión Paritaria.
4. Requerir previamente a la convocatoria, la documentación por vía de ampliación que se cita anteriormente.

La Comisión debe emitir informe en el plazo improrrogable de diez días, desde el momento en que se produzca la reunión o reuniones (la última) sobre todos los conflictos laborales. Ese informe podrá alcanzar o no una solución, si no se solucionase el tema dejará abierta la vía de resolución de conflictos.

Artículo 9.3. Resolución de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en su totalidad al III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (IIIASAC-CLM) de 9 de diciembre del 2013. El arbitraje no será obligatorio.

CAPÍTULO 10. GÉNERO NEUTRO

Artículo 10.1. Género neutro.

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

CAPÍTULO 11.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, PLANES DE IGUALDAD Y PROTOCOLOS.

La Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo.



Así mismo la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objeto que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación.

Por todo ello, se comprometen a cumplir con lo estipulado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (BOE de 23 de marzo), así como lo establecido en la Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo y Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre Hombres y Mujeres, según redacción vigente en cada momento, así como aquellas que las modifiquen, deroguen o sustituyan. Y a tal efecto:

1.- Planes de igualdad. Las empresas con más de 50 trabajadores, afectadas por este convenio, tendrán obligación de negociar durante la vigencia del presente convenio colectivo y previo acuerdo con la representación de los trabajadores/as, un Plan de Igualdad, que contendrá como términos mínimos.

- Los objetivos y metas a alcanzar.
- Las medidas y actuaciones concretas a realizar para alcanzarlos (pudiendo contemplar actuaciones para el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo...)
- Los plazos para llevar a cabo estas actuaciones se consensuarán con la representación de los trabajadores.

Todos los Planes de igualdad elaborados en atención a este Convenio tendrán su punto de partida en un diagnóstico previo de la situación en la empresa. Para la elaboración del mismo, la empresa tendrá obligación de facilitar a la representación de los trabajadores/as, información relativa a la aplicación de la igualdad en la empresa, así como datos sobre la situación de la plantilla desagregados por sexo (categorías, tipos de contrato y jornada...) así como la política de recursos humanos (selección, formación) respetándose el derecho a la intimidad personal y las exigencias de la Ley de protección de Datos.

2.- Objetivos de la Igualdad de Oportunidades en el trabajo.

Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

3.- Derechos de la mujer trabajadora. La mujer trabajadora tendrá la misma equiparación que el hombre en los aspectos salariales, de manera que a trabajo igual, la mujer siempre tenga igual retribución. En las categorías profesionales no



se hará distinción entre categorías femeninas y masculinas. La mujer trabajadora tendrá en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en caso de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

4.- Prevención y tratamiento del acoso. Las empresas se comprometen a crear y mantener un entorno laboral libre de acoso, donde se respeten la dignidad de sus trabajadores/as, persiguiendo y sancionando toda actitud de acoso.

Constituye acoso laboral aquellos actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador/a por sus superiores, compañeros/as, o unos y otros, y que afectan y atentan contra la dignidad de la salud física o moral de la persona afectada.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Aquella persona víctima de acoso, podrá dar cuenta a la empresa, a través de la representación legal o directamente, informando de las circunstancias ocurridas, quien es el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones y consecuencias del hecho. La empresa abrirá las diligencias oportunas para verificar la realidad de las imputaciones e impedir la continuidad de la situación denunciada, guardando absoluta confidencialidad por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso será considerada siempre como falta muy grave.

4.- Cláusula antidiscriminatoria. Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad.

5.- Instrumentos para alcanzar estos objetivos. Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo se constituirá una comisión al efecto en el ámbito provincial de este Convenio. La composición de esta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo.

6.- Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Derechos Laborales. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.



ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA - LA MANCHA. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CERVEZAS MAHOU,SLU (2023-2026)

3599

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa CERVEZAS MAHOU, S.L. (código 19100272012020) para el periodo 1 de enero de 2023 hasta 31 de diciembre de 2026, que tuvo entrada el 24 de julio de 2023 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos; subsanado con fecha 18 de octubre de 2023 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

EN GUADALAJARA A 24 DE OCTUBRE DE 2023. LA DELEGADA PROVINCIAL SUSANA BLAS ESTEBAN.

CONVENIO COLECTIVO DE CERVEZAS MAHOU, S.L.U. 2023-2026

Preámbulo

El presente Convenio Colectivo se ha negociado por el Comité de Empresa, de acuerdo a lo establecido en el artículo 87 y siguientes del Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Dicho Comité de Empresa está conformado por el siguiente porcentaje de representatividad: CCOO (70,58%) y UGT (29,42%).

De acuerdo con lo anterior, el presente Convenio Colectivo se aprueba por mayoría



del Comité de Empresa, y la Representación de la Empresa. A los efectos oportunos, se recoge panel de firmas al final del documento.

Capítulo Primero

Artículo 1º.- Ámbito territorial, funcional y personal

Las estipulaciones del presente Convenio afectarán a todo el personal de la Empresa CERVEZAS MAHOU, S.L.U., dedicada a la fabricación y comercialización de cerveza.

No obstante lo anterior, podrán optar voluntariamente por excluirse del ámbito del presente Convenio Colectivo, a efectos salariales, jornada y de vacaciones los trabajadores/as que ya lo estaban con anterioridad, así como aquellos que voluntariamente opten por su exclusión dentro de los siguientes Grupos: Grupo 1 (Directivos/as), y las integradas en los Departamentos de Comercial y Marketing.

Todos aquellos trabajadores/as que voluntariamente opten por excluirse del convenio colectivo, podrán solicitar su retorno al mismo cuando así lo deseen. Tendrán una opción de salida y otra de retorno al Convenio con carácter voluntario en ambos casos. En caso de regreso a convenio se respetará el tramo salarial de acuerdo con la fecha de alta como fijo en la empresa.

Para aquellos trabajadores/as que opten por salir, la propuesta se hará a través del Departamento de Personas y Organización y el Departamento afectado, en presencia del Presidente y/o el Secretario del Comité de Empresa a solicitud del interesado.

Los empleados/as de estos colectivos que permanezcan en convenio no sufrirán trato discriminatorio alguno por esta causa, manteniendo sus condiciones de Convenio.

La Empresa aplicará automáticamente las condiciones del Convenio a los actuales trabajadores/as de Cervezas Mahou de los colectivos Comercial y Marketing, si los hubiere, que soliciten por escrito su vuelta a Convenio manteniendo los derechos que tenían en el momento de su salida.

Los trabajadores/as que quieran optar por la salida o el retorno al Convenio tendrán como requisito imprescindible que comunicarlo por escrito a la Empresa, con copia al Presidente y Secretario del Comité de Empresa. Una vez comunicado, habrá un plazo de quince días para hacer efectiva la salida o retorno al Convenio. En tanto no se solicite por escrito, se entenderá que el trabajador no quiere modificar su condición.

Los trabajadores/as que pasaran al Grupo 1 podrán optar por su salida del mismo. Tal salida deberá ser comunicada previamente al Presidente y/o Secretario del Comité de Empresa.

A efectos de aplicación del Convenio, las condiciones pactadas en el mismo forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente.



Los trabajadores/as que, soliciten por escrito su incorporación a Convenio, si estuvieran por debajo de las condiciones de Convenio se incorporarán a las propias Grupo (art. 39). Si estuvieran por encima de esas condiciones, compensarán y absorberán las subidas de Convenio hasta su equiparación con el Grupo equivalente de Convenio.

Artículo 2º.- Vigencia, revisión y prórroga

El presente Convenio tendrá efectos desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026., salvo para lo que expresamente se pacte otra fecha de efectos.

Para el año 2023 se pacta un incremento salarial del 2% fijo sin revisión, para todas las percepciones económicas, salvo para lo que se haya pactado expresamente otra cantidad.

Para el año 2024, 2025 y 2026 se pacta un incremento del 1,8%% fijo para todas las percepciones económicas, salvo para lo que se haya pactado expresamente otra cantidad. En el caso de que los IPC real registrado por el Instituto Nacional de Estadística de los años 2024, 2025, y 2026 conjuntamente superen el 5,4% se realizará para el año 2026 una revisión por la diferencia hasta un máximo de 1,6% adicional, siendo, por tanto, la revisión salarial máxima de los años 2024, 2025 y 2026 de 7% en los tres años en su conjunto.

Tales condiciones económicas pactadas serán las que se indican en la correspondiente tabla salarial, que se adjunta a este Convenio, como Anexo I (tablas salariales) para el año 2023 que se actualizará anualmente de acuerdo con los incrementos pactados (y en su caso con las revisiones si las hubiera).

Tal incremento se abonará con efectos del 01 enero 2023.

Los complementos salariales se verán incrementados para el año 2023, 2024, 2025 y 2026 en la misma proporción que el incremento de convenio acordado para dichos años y en las mismas condiciones que éste, así como los incentivos anuales de los Grupos de Gestores/as Comerciales y los incentivos del Grupo de Técnicos/as Comerciales, salvo los ya pactados.

Asimismo, todos aquellos complementos y artículos de convenio excepto el artículo 28 y el máximo de la nueva compensación por traslado regulada en el artículo 25, que contengan cuantía económica, se incrementarán en la misma proporción que el incremento de convenio acordado y en las mismas condiciones que éste, salvo que expresamente se haya concretado otra cuantía para los años sucesivos.

Los incrementos anuales se abonarán con efectos 1 de enero.

La revisión salarial, en su caso, se abonará en una sola vez durante el primer trimestre de cada año de vigencia.

El Convenio se considerará prorrogado por períodos anuales si ninguna de las partes contratantes formulase por escrito denuncia ante la Autoridad Laboral con dos meses de antelación, como mínimo, a la conclusión de su vigencia (31-12-2026)



o a la de cualquiera de sus prórrogas, en su caso.

Artículo 3º.- Efectos del convenio.-

El presente convenio obliga a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas en cuyo nombre se celebra, como ley entre partes, prevaleciendo frente a cualquier otra norma o posible derecho, que no sea derecho necesario absoluto.

Artículo 4º.- Absorción y compensación.-

Las retribuciones y condiciones de trabajo establecidas en este convenio serán compensables y absorbibles, en su conjunto y en cómputo anual, con las que pudieran aplicarse en virtud de disposiciones de obligado cumplimiento para la compañía, ya estén vigentes o que puedan existir en el futuro, cualesquiera que sean la naturaleza y origen de las mismas.

Artículo 5º.- Revisión.-

La Representación Social podrá pedir la revisión del Convenio si, por disposición legal de cualquier rango, se establecen mejoras para los trabajadores/as de la Empresa que al compensar o absorber el conjunto de las contenidas en el mismo, motiven la anulación total o parcial de los beneficios que en él se conceden, entendiéndose como tales las que excedan de los mínimos obligatorios. Para que pueda ser estimada, como causa de revisión, la anulación parcial de los beneficios, considerándolos en su conjunto, habrá de ser superior al 20 por 100 de los mismos.

Asimismo, corresponderá a la Empresa el derecho de solicitar la revisión del Convenio antes de que expire su término, si el coste total del personal y Seguros Sociales resultara incrementado en un 10 por 100 como consecuencia de mejoras implantadas con carácter obligatorio o por modificación de las cuotas o de las bases de la Seguridad Social, Mutualismo, Desempleo, Formación Profesional, etc.

Capítulo II

Organización del trabajo

Artículo 6º.- Jornada.-

- a. Respetando lo pactado en materia de jornada, ésta será para los años 2023, 2024, 2025 y 2026, de 1.746,27 horas, a razón de 40 horas semanales de lunes a viernes, ambos inclusive, en régimen de trabajo de jornada completa y continuada. Dado que, al distribuir las 1.746,27 horas, en jornada de 8 horas diarias, no se cubre el total de los días laborables del calendario laboral por una diferencia de 80 horas, se establece que estas 80 horas se consideren como diez jornadas no laborables y retribuidas, sin perjuicio de lo pactado en el párrafo c) que considera los días 24 y 31 de Diciembre festivos, y en el párrafo d) que establece el disfrute de dos días de asuntos propios.
- b. Para el personal del Grupo Administrativo la jornada durante la vigencia del presente convenio será de 35 horas semanales, de lunes a viernes, ambos inclusive, en régimen de trabajo efectivo y continuado con las excepciones en



jornada que se establecen en este Convenio Colectivo. Para este personal se establecen diez días no laborables y retribuidos.

Respetando las excepciones pactadas en materia de turnos para este colectivo, como regla general, la jornada será en turnos rotativos. Podrá haber dos turnos por Sección, en función de necesidades: De 08:00 a 15:00 horas y de 12:00 a 19:00 horas.

Para el personal del Grupo Administrativo del turno de mañana de Alovera se establece en la jornada continua, 1 hora y 30 minutos de flexibilidad en la entrada (8:00-9:30), salvo que estén sujetos a necesidades productivas, y proporcionalmente en la salida. Dicha jornada flexible no afectará al horario de transporte colectivo.

Para el personal del Grupo de Técnico Industrial, se establece que la jornada será de 40 horas semanales, de lunes a viernes, en jornada partida de 9:00 a 18:00 (con una hora para comer) con la flexibilidad establecida en cada área.

- c. Los días 24 y 31 de Diciembre se considerarán festivos a todos los efectos. Al declararse como no laborables los días 24 y 31 de Diciembre, los días laborables inmediatamente anteriores a dichas fechas serán considerados como días normales de trabajo, salvo cuando aquellos coincidan en sábado o domingo, en cuyo caso el día laborable inmediatamente anterior se considerará festivo a todos los efectos, con guardia de carga siempre que esté justificada. Pudiéndose trabajar con carácter voluntario en producción, dándosele tratamiento de festivo.
- d. Anualmente, una vez conocido el calendario laboral, la Empresa comunicará los días que sean necesarios establecer guardias de expediciones y Silo para atender la demanda del mercado. Serán guardias obligatorias las fiestas locales y autonómicas, abonándose en todo caso.
- e. Respecto del resto de festivos, en el mes de enero la empresa informará sobre la necesidad de guardias, dándose una solución en este momento para cubrir las necesidades con personal voluntario. Anualmente ambas partes analizarán el calendario laboral anual para la posibilidad de la adecuación de los puentes, así como el desplazamiento de festivos a lunes o viernes en función de las necesidades de producción con unidades necesarias de apoyo y sin pérdida de retribución.
- f. Los dos días de Convenio pasan a denominarse días de asuntos propios y serán considerados como días laborables que serán disfrutados con el mismo régimen del establecido en las libranzas.

Los diez días no laborables y retribuidos de reducción de jornada durante la vigencia del convenio se disfrutarán de manera consecutiva en turnos distribuidos en los meses de enero, febrero, marzo, octubre, noviembre y diciembre de cada año, sin exclusión de ningún día, según cuadrantes acordados que están confeccionados por periodos de 6 años. Asimismo, el colectivo administrativo podrá disfrutar los días de reducción de jornada también en abril y septiembre, siempre que no suponga sobre coste cuando coincida con festivo.

Las fechas de inicio y final de las RJ y PC serán desde el primer lunes de enero hasta el 31 de diciembre, aunque ello suponga tener días del año siguiente.

Si, al disfrutar los días no laborables y retribuidos de reducción de jornada así como



los días de Proceso Continuo se diese la circunstancia de que uno de esos días fuese festivo, dicho día festivo se computará, a todos los efectos, como uno de los días pactados no laborables y retribuidos, pero abonándose como festivos, con una retribución para el año 20123 de 176,11.-€y a partir de 2024 ésta retribución se incrementará en la misma proporción que se pacte para el resto de los conceptos salariales de Convenio.

Anualmente se podrá adaptar entre las partes el calendario laboral oficial del centro de Alovera, acordándose las condiciones de dicho cambio.

Adicionalmente, se establece un día para el personal de convenio, con el siguiente régimen de disfrute:

- Un puente para todo el personal, el cual será negociado con el Comité de Empresa. A falta de acuerdo será fijado por la Empresa como mínimo con una semana de antelación. Dicho festivo será considerado festivo a todos los efectos.

Aquellos trabajadores que tuvieran que trabajar el día fijado como puente, se encontraran de vacaciones, reducción de jornada o días de Proceso Continuo o disfrutando días de libranzas, licencias con sueldo salvo el supuesto J) del artículo de licencias, podrán disfrutarlo posteriormente en lunes o viernes, previo acuerdo con la empresa.

Régimen de disfrute de Libranzas:

El trabajador/a que trabaje un sábado, domingo o día festivo, salvo los que se rijan por cuadrante, tendrá derecho a un día de libranza que se realizará, salvo pacto en contrario, el viernes o lunes del fin de semana siguiente, pudiendo acumularse, de manera excepcional y previo acuerdo con la Empresa hasta un máximo de 5 días de libranza. Las fechas de disfrute serán las acordadas entre ambas partes.

Esto es, para el disfrute de los mencionados días existen dos alternativas:

- Optar por su disfrute el viernes o lunes siguiente.
- La acumulación de hasta un máximo de 5 días.

Si se opta por la acumulación se podrá acordar la fecha de disfrute desde el primer día. Si al llegar el quinto día no se hubiera llegado al acuerdo, el trabajador tendrá 15 días naturales para comunicar una fecha que pueda ser aceptada. Si en el mencionado plazo el trabajador no comunica una fecha que pueda ser aceptada, será la empresa la que fije la fecha de su disfrute, que será comunicada al trabajador con al menos 15 días naturales de anticipación a su inicio.

Igualmente, si se produce acuerdo, no será necesario llegar a la acumulación máxima de 5 días pudiéndose disfrutar o fijar su disfrute con anterioridad en grupos menores.

Una vez disfrutado o fijado el disfrute de los días acumulados se iniciará un nuevo ciclo con la opción de elegir nuevamente entre las dos alternativas anteriormente



mencionadas.

La concesión de fechas concretas para el disfrute de los días de libranza vendrá condicionada en primer lugar por la disponibilidad de la producción, y en segundo lugar por el orden de petición. A éstos efectos la empresa confirmará la disponibilidad con la mayor antelación posible, y en cualquier caso comunicará a los trabajadores/as que no puedan disfrutar de éstos días en el periodo solicitado, con 15 días de antelación. En este caso se abrirá un nuevo periodo de 15 días para fijar una nueva fecha.

No se podrán pasar libranzas de un año a otro salvo las generadas en los meses de noviembre y diciembre, salvo que medie acuerdo.

Los dos días de asuntos propios no se computarán a los efectos de la acumulación de los 5 días de libranzas. Sin embargo, se mantiene la posibilidad de acumularlos a 3 días de libranzas a petición del trabajador para poder acumular 5 días de libranzas.

Si una vez publicados los turnos de trabajo en sábado hubiera que cancelarlos en más de 4 ocasiones por cada línea, las personas convocadas en la línea cancelada (en la quinta o más) generarán el día de libranza.

Artículo 7º.- Jornada, turnos y horarios de trabajo.-

Respecto a las materias que comprende este enunciado, y en relación con las normas vigentes aplicables a las mismas, se pactan las siguientes particularidades que deberán interpretarse de conformidad con lo señalado en el artículo anterior:

A. Régimen de trabajo a turnos

- Fabricación:

Se acuerda el establecimiento de un régimen de trabajo a 21 turnos, con la cobertura necesaria para las tareas a realizar en fin de semana (1 o 2 trabajadores/as; en sábado mañana y domingo mañana 2 trabajadores/as cuando se cueza y filtre), garantizándose, en todo caso, en el resto de la semana, la cobertura pactada por turno. Los supervisores darán la cobertura necesaria durante la semana y, en sábados y festivos realizarán el trabajo de vigilancia y control, cuando no se fabrique.

- Envasado y Almacén de Expediciones:

Se establece, con carácter general, un régimen de trabajo de 15 turnos (De Lunes a Viernes) y durante todo el año.

Con carácter general, para que un tren funcione en turno de noche tendrá que haber trabajado previamente en turnos de mañana y tarde, salvo caso de avería o causa de fuerza mayor.

No obstante el establecimiento del anterior régimen de trabajo, la Empresa podrá establecer, con carácter obligatorio, dos turnos los sábados (mañana y tarde) en el período comprendido entre el 1 de abril y el 30 de septiembre, salvo si el sábado es festivo. Cuando durante éste periodo sea festivo el



viernes inmediatamente anterior o el lunes inmediatamente posterior al Sábado en cuestión, dicho Sábado, en caso de que se trabajara por necesidad, no se hará con carácter obligatorio, sino voluntario, previa comunicación al Comité de Empresa.

Fuera del período anterior, la Empresa podrá establecer 7 sábados obligatorios con la misma regulación que el párrafo anterior. Además, se podrá trabajar de manera voluntaria los sábados en turno de mañana y tarde, siempre que exista un incremento importante en las ventas, o para recuperar los stocks mínimos previstos, como consecuencia de la disminución de la producción, originada por los períodos de parada en las líneas por reparaciones. En caso de que no se cubran dichas necesidades, el Comité y la Empresa se reunirán para dar una solución.

Con carácter general, para que un tren funcione el sábado en periodo obligatorio, tendrá que haber trabajado a 15 turnos, salvo caso de avería, o fuerza mayor.

El trabajo en sábados será comunicado con tiempo suficiente y, como máximo el jueves de la semana anterior y preferentemente antes de las 11:00 de su mañana, confirmándose el miércoles siguiente.

La Empresa se compromete a impartir la formación necesaria para realizar una rotación lo más justa y homogénea de sábados, evitando que, con conocimientos y funciones semejantes, se beneficie a unos trabajadores/as, perjudicando a otros.

Se realizará una formación para fomentar la capacitación y polivalencia de los trabajadores; uno de los objetivos es que, salvo circunstancias extraordinarias, ningún trabajador/a realice más de dos sábados seguidos en turnos de mañana y tarde, sin contabilizar en ello el turno de viernes noche. La empresa se compromete a dar solución a este problema mediante la referida formación, y en todo caso, antes de la finalización del convenio colectivo. Previamente al inicio de cada año, se reunirán ambas partes para analizar la situación. Mensualmente la empresa informará de los sábados realizados.

1. TURNOS DE TRABAJO EN LAS LINEAS DE LATAS

Línea 11

Adicionalmente a los turnos acordados en el convenio colectivo, la línea 11 podrá trabajar en régimen de 21 turnos con ciclos de 5 semanas y con 5 equipos durante un máximo de 6 meses al año (máximo de 5 ciclos), en función de las necesidades productivas. Se adjunta cuadrante.

Dichos ciclos serán realizados en periodo de campaña de abril a septiembre, si bien uno de ellos podrá ser establecido fuera de dicho periodo, respetando el máximo de 5 ciclos al año. En este último caso, los trabajadores que lo hubieran realizado sólo tendrán la obligación de realizar 5 de los 7 "sábados obligatorios de fuera de campaña".

Si por falta de necesidades de producción fuera necesario interrumpir un ciclo, antes de ello se ajustarán los turnos de producción de las líneas 4 y 5.



Asimismo, si no hay necesidades de la producción no será necesario realizar todos los ciclos previstos en el año con un preaviso de 10 días.

Periodo transitorio hasta la implantación del modelo, como máximo en el ejercicio 2026.

Para el inicio de dicho sistema será necesario un periodo transitorio que se regirá por las siguientes reglas:

1. Durante dicho periodo se ejecutará un plan de formación para el personal que se incorpore al nuevo modelo por parte del personal actual. Dicho plan, que se iniciará en el mes de septiembre de 2023, podrá suponer hasta un máximo de 3 personas por turno en formación, según las necesidades formativas para la puesta en marcha del modelo.
2. Durante dicho periodo transitorio, desde abril a septiembre de cada año (y un ciclo fuera de abril a septiembre) se podrán trabajar en 21 turnos, cubriendo de lunes a viernes y sábado mañana y tarde con los turnos previstos actualmente en convenio, y cubriendo el resto de turnos (sábados noche y domingo mañana, tarde y noche) con personal en formación. Para ello dicho colectivo en formación podrá tener un régimen de descanso semanal distinto al de sábado y domingo en función de las necesidades formativas y de producción a fin de atender las necesidades de producción de los turnos de los sábados noche y domingo mañana, tarde y noche.
3. Durante dicho periodo, dado que el personal no realiza las rotaciones de 21 turnos, no se devengarán los PCs adicionales. Se acuerda que se abonará el cien por cien del importe de los festivos, aunque se encuentren en un tramo inferior a partir del turno 18 incluido.
Igualmente, se abonará el cien por cien del importe de los festivos a las personas de las secciones que se vean afectadas por el trabajo en 21 turnos.
4. El personal que no se adscriba al nuevo modelo (5 equipos, 5 semanas) se le garantiza el trabajo efectivo asignándolo, en su caso, a otro puesto de trabajo dentro de su grupo profesional, a la fecha máxima de inicio de implantación del nuevo modelo.

Línea 4 y 5

Adicionalmente a los turnos acordados en el convenio colectivo, la línea 4 y 5 podrá trabajar en régimen a 21 turnos en periodo de campaña de abril a septiembre con un máximo de 2 ciclos de 5 semanas y con 5 equipos en función de las necesidades productivas.

Asimismo, si no hay necesidades de la producción no será necesario realizar todos los ciclos previstos en el año con un preaviso de 10 días.

Para el inicio de dicho sistema a partir del año 2024, la plantilla actual fija y a tiempo completo podrá optar voluntariamente con adscribirse a dicho régimen. Para ello con anterioridad a la aprobación en convenio colectivo, se preguntará a la plantilla actual fija a tiempo completo sobre su disposición a trabajar en este sistema de turnos. El personal que no se adscriba se le garantiza el trabajo efectivo asignándolo, en su caso, a otro puesto de trabajo dentro de su grupo profesional.



Normas Comunes al acuerdo de Línea 11 y Línea 4 y 5

1. El personal de nueva contratación (fijo a tiempo completo, fijo discontinuo, eventual, etc.) podrá ser asignado para trabajar en las líneas de latas en este modelo (o en cualquier otro acordado con la representación de los trabajadores) en el momento de la contratación o en cualquier momento posterior.

2. Cuando se trabaje en dicho régimen se reforzarán las secciones afectadas por 21 turnos priorizando la movilidad interna.

3. Los actuales fijos discontinuos serán contratados a tiempo completo como máximo en enero de 2024. Con anterioridad de la puesta en marcha del nuevo modelo y se contratarán otros 16 fijos discontinuos

4. Para el inicio del presente modelo será preciso al menos el 50% de personal voluntario y que éste cuente con la capacitación y experiencia suficiente en los distintos puestos de las líneas 4 y 5.

5. Los días de defecto que se producen por el propio cuadrante se compensarán por parte del trabajador y, a su criterio, podrán hacerlo con libranzas, PCs o asuntos propios.

6. A partir del año 2026, en el mes de enero ambas partes se comprometen a analizar las solicitudes de adscripción de entrada y salida para el año siguiente. Para las entradas y salidas en el sistema será valorada la antigüedad en la realización de este modelo, la antigüedad en la empresa, las necesidades del trabajador por causas médicas, psicosociales, la capacitación de las personas que solicitan la entrada, el número de solicitudes de salida sobre un mismo puesto, etc.

Una vez recibidas las solicitudes de salida y en atención a las solicitudes o personal disponible para su entrada en el sistema, la empresa tendrá la obligación de formar al menos a 4 personas al año para su incorporación al sistema en el ejercicio siguiente.

7. Dicho sistema se incorporará al convenio colectivo.

El sistema de turnos que se establezca permanecerá vigente como mínimo hasta el año 2030, para observar y valorar la evolución de la agenda 2030 en cuanto al desarrollo sostenible y reducción de los envases de aluminio. En la fecha establecida ambas partes analizarán el estado de la normativa europea, así como la viabilidad y sostenibilidad del sistema de turnos para dar solución en caso de que sea necesario, permaneciendo vigente el sistema de turnos acordado, salvo pacto entre las partes.

Una vez se realice el presupuesto anual de volumen para Alovera se informará a la representación legal de los trabajadores de la estimación de necesidades de producción y de los turnos de trabajo previstos. Se crea una comisión de seguimiento del modelo de turnos implantado.

8. Cada vez que se active alguno de los 7 ciclos acordados, los trabajadores



afectados en cada ciclo percibirán los festivos trabajados al cien por cien, aunque se encuentren en un tramo inferior, incluyendo todas las secciones afectadas por la puesta en marcha del ciclo. Según cuadrante adjunto (a modo de ejemplo)

ABRIL													
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
M	M	M	M	M	M	M	M	L	L	L	L	D	D
N	N	N	N	N	N	N	L	L	T	T	T	T	T
L	L	T	T	T	T	T	T	L	L	L	D	D	
M	L	L	L	L	D	D	N	N	N	N	N	N	N
T	T	L	L	L	D	D	M	M	M	M	M	M	M

MAYO																				
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
N	N	N	N	N	N	N	L	L	T	T	T	T	T	T	T	L	L	L	D	D
T	T	L	L	L	D	D	M	M	M	M	M	M	M	M	L	L	L	L	D	D
M	M	M	M	M	M	M	M	L	L	L	L	D	D	N	N	N	N	N	N	N
L	L	T	T	T	T	T	T	L	L	L	D	D	M	M	M	M	M	M	M	M
M	L	L	L	L	D	D	N	N	N	N	N	N	N	L	L	T	T	T	T	T

- Almacén de Aprovisionamiento:

El personal obrero tendrá un régimen de trabajo a turnos igual al de Envasado.

- Mantenimiento y Almacén de Repuestos:

Se acuerda el establecimiento de un régimen de trabajo a 21 turnos, con la siguiente cobertura marco:

Mantenimiento a tren parado: de forma programada y solapando con el fin de semana se podrá realizar mantenimiento durante la semana en un tren que esté funcionando a tres turnos. Este mantenimiento no será sustitutivo de las revisiones anuales. En estos casos se mantendrán los turnos de producción nombrados, con la programación e intervención del mantenimiento propio y como se hace habitualmente en las revisiones anuales.

- Mantenimiento Mecánico:

Cuando exista producción a partir del turno 16 incluido (entre abril y septiembre)

- Sábado:
 - Mañana: 4 trabajadores
 - Tarde: 3 trabajadores si trabajan más de dos trenes y 2 trabajadores/as si trabajan dos o menos trenes.
 - Noche: sin cobertura mínimas.
- Domingo:
 - Mañana: 2 trabajadores
 - Tarde: sin cobertura mínimas.
 - Noche: sin cobertura mínimas.



Cuando no exista producción a partir del turno 16 incluido (entre Octubre y Marzo).

- Sábado
 - Mañana: 4 trabajadores
 - Tarde: sin cobertura mínimas.
 - Noche: sin cobertura mínimas.
- Domingo:
 - Mañana: 4 trabajadores
 - Tarde: sin cobertura mínimas.
 - Noche: sin cobertura mínimas.

- Mantenimiento Eléctrico:

- 21 turnos semana durante todo el año, con la cobertura necesaria, en sábados, mañana, tarde y noche y domingo mañana dos trabajadores/as por turno y en domingo tarde y noche un trabajador/a por turno, (octubre - marzo)
- Cuando haya producción (abril-septiembre) dos trabajadores por turno.

- Mantenimiento Instrumentación:

- 21 turnos semana durante todo el año, con la cobertura necesaria, en sábados, mañana, tarde y noche y domingo mañana dos trabajadores/as por turno y en domingo tarde y noche un trabajador/a por turno, (octubre - marzo)
- cuando haya producción (abril-septiembre) dos trabajadores por turno.

- Almacén de Repuestos:

- 1 trabajador por turno, a partir del turno 16.

- Servicios generales y depuradora:

- 21 turnos semana, durante todo el año con la cobertura necesaria.

(Las coberturas de Servicios Generales aquí fijadas serán revisadas de conformidad con el acuerdo de reorganización de Servicios Generales)

Se acuerda la unificación de las secciones de Servicios Industriales y EDAR para la realización de las actividades con el personal actual en régimen de rotación y polivalencia para ambas actividades, para lo cual se establecerá un plan de formación obligatorio, en los términos pactados.

- Laboratorio:

El personal de esta sección tendrá los mismos turnos que la sección de envasado. Si por necesidades de fabricación o filtración fuera necesario cubrir más turnos, estos se realizarán por todos los trabajadores/as de esta sección.

El personal de estas Secciones disfrutará de 5 días complementarios naturales (de lunes a viernes) de vacaciones cuando trabaje a partir de 15 turnos/semana



(mañana, tarde y noche) durante todo el año, y de 9 días complementarios naturales de vacaciones cuando trabaje en régimen de 21 turnos/semana (mañana, tarde y noche).

De los 9 días complementarios 7, al menos, se disfrutarán de lunes a domingo. Tanto los 5 días como estos 7 vendrán fijados por cuadrantes en los meses de Enero, Febrero, Marzo, Octubre, Noviembre y Diciembre, sin excluir ninguna semana, que se confeccionarán por períodos de seis años. En el caso del personal a 21 turnos, los dos días restantes, se disfrutarán preferiblemente de mutuo acuerdo. En el supuesto de que algún día de proceso continuado coincida con festivo se abonará igual que la reducción de jornada. En estas secciones a 21 turnos, cuando por necesidades organizativas o de producción hubiera que variar los cuadrantes de PCs, podrán disfrutarse como antes de la firma del presente Convenio.

Las coberturas establecidas en el presente artículo se entienden como coberturas mínimas, por lo que la empresa podrá incrementar las citadas coberturas hasta el máximo de las coberturas del convenio 2009-2012, de acuerdo con el procedimiento de comunicación de turnos establecida para el resto de las secciones no sujetas a un régimen de 21 turnos recogido en el apartado E de las normas comunes a todas las secciones.

En caso de que por necesidades de producción fuera necesario ampliar las coberturas existentes en el Convenio 2009-2012 la empresa solicitará cubrir las mismas con carácter voluntario, en caso de no existir voluntarios, se buscaría una solución negociada por las partes.

B. Otros turnos

- Equipo de Limpieza, Evacuación y Preparación de Máquinas:

Se establece un turno nocturno que trabajará de lunes a domingo durante todo el año, con personal voluntario que, una vez adscrito al mismo deberá permanecer en dicho turno un periodo mínimo de tres años, salvo acuerdo contrario entre Empresa y trabajador.

El personal adscrito a este turno pertenecerá al Nivel 1 del Grupo 8, con derecho al disfrute de los 9 días complementarios naturales de vacaciones que tienen los trabajadores/as en régimen de 21 turnos.

El personal que a partir de la firma del convenio acceda a dicha sección, permanecerá un máximo de 4 años en la misma, salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador. Las vacantes serán publicadas.

- Informática: (Sección explotación) de lunes a viernes:

- 08,00 h. a 15,00 h.
- 12,00 h. a 19,00 h.
- 15,00 h. a 22,00 h.



- Oficina de Pedidos: de lunes a viernes: en horarios que se determinen según las necesidades del servicio.

- 06,30 h. a 13,30 h.
- 07,00 h. a 14,00 h.
- 10,00 h. a 17,00 h.
- 14,00 h. a 21,00 h.
- 16,00 h. a 23,00 h. Turno de noche en función de necesidades, a juicio de la Empresa, si trabaja en turno de noche el Envasado de botellas o barriles y además se carga.

Normas comunes a todas las secciones:

- A. Como normal general, los turnos de trabajo se iniciarán y finalizarán con los siguientes horarios: Mañana (07 a 15 h.), tarde (15 a 23 h.) y noche (23 a 07 h.)

Las excepciones a estos horarios se reflejan en los cuadros horarios que se han pactado para cada una de las secciones.

Las modificaciones posteriores que pudieran producirse por necesidades imperiosas del proceso de producción o por causas de fuerza mayor se someterán a la normativa vigente.

- B. Cada turno de trabajo tendrá una duración de siete u ocho horas de trabajo efectivo y continuado, según corresponda.

- C. El personal sujeto a turnos, en tanto esté adscrito a la jornada de ocho horas de trabajo efectivo y continuado, devengará un complemento por compensación de los cuarenta y cinco minutos del tiempo de comida, que se abonará por jornada trabajada en turno de ocho horas efectivas y continuadas y será aplicable a los Niveles y Grupos profesionales y con las cuantías que figuran en las tablas que se adjuntan como anexo.

Dicho complemento se tipifica como un complemento por cantidad de trabajo cuya denominación será "Complemento de Trabajo Efectivo y Continuado".

Este complemento se percibirá por días efectivos trabajados. Si, por absentismo, no se realizase la mitad de la jornada completa pactada, no se percibirá dicho complemento, siendo la jornada de 8 horas diarias, 40 horas semanales.

Se mantiene el cobro del complemento de Trabajo efectivo y continuado a partir de 4 horas, restringiendo su cobro a 5 ocasiones de absentismo (no computan los accidentes de trabajo ni las licencias del artículo 37) en un año natural como medida para reducir el absentismo, salvo que lo sea por accidente de trabajo. A partir de la 6ª (inclusive), los complementos se cobrarán en proporción.

- D. Los horarios para los distintos turnos se empalmarán de tal forma que entre los mismos no existan tiempos muertos y quede, en cualquier caso, garantizado el relevo.

- E. Los turnos de trabajo serán comunicados con tiempo suficiente a los trabajadores/as y como máximo el jueves de la semana anterior, preferentemente antes de las 11 de la mañana, exceptuando las secciones de 21 turnos que será por cuadrante anual.

- F. Cualquier trabajador podrá cambiar su turno con otro compañero de su



- mismo grupo y sección, autorizando dicho cambio su inmediato superior. Este mismo régimen regirá para cambiar los sábados, durante el período en que el trabajo en los mismos es obligatorio
- G. Siendo, en todo caso, los horarios de trabajo descritos anteriormente de trabajo efectivo y continuado, a efectos de control de puntualidad para todo el personal, éste fichará la entrada al puesto de trabajo a la hora en punto en los relojes de control de su sección, y la salida del mismo no antes de 5 minutos (5 m.) de la hora de finalización, quedando, en todos los casos, garantizado el relevo. A fin de garantizar el relevo en turno se establecerá un sistema de fichaje en maquina distinto del fichaje de jornada.
- H. En las secciones con 21 turnos, la Empresa publicará y entregará los cuadrantes de trabajo anuales al año al Comité de Empresa antes del inicio de cada año, a excepción de la Sección de Mantenimiento Mecánico. Asimismo la Empresa adquiere el compromiso de negociar la posibilidad de establecer un cuadrante anual para el Mantenimiento Mecánico durante la vigencia del Convenio.
- I. Régimen Laboral de turnos y horarios. Los trabajadores/as trasladados de un centro a otro se integrarán en el régimen de turnos/horarios existentes en el centro de trabajo al que son trasladados y, en la medida de lo posible, la Empresa los adecuará al régimen de turnos/horarios, que tenían en el Centro de Trabajo de procedencia, informando previamente al Comité de Empresa.
- J. La Empresa procurará adaptar al personal que estudie en escuelas de Formación Profesional, Educación Secundaria Obligatoria, Estudios Medios o Superiores, a puestos de trabajo cuyo horario sea compatible con el horario de clases de los mismos. Los trabajadores/as cuyas peticiones sean autorizadas por la Empresa, deberán acreditar estar matriculados, horarios de clases, asistencia regular a las mismas, así como las calificaciones finales del curso.

Artículo 8º.- exclusiones del régimen de la jornada normal de trabajo.-

Los Grupos 1, 4 y 5 quedan excluidos del régimen de jornada normal de trabajo, siendo su jornada semanal de 40 horas en régimen de jornada que se determine por la empresa.

En el caso de los trabajadores/as cuyas actividades consistan en poner en marcha o cierren el trabajo de los demás, se estará a lo dispuesto en las vigentes disposiciones sobre jornada.

Los Grupos 4 y 5 quedan excluidos de la jornada normal, en virtud de la compensación económica pactada denominada, incentivo variable.

Los objetivos que sirven de base se deben cuantificar como máximo en el primer trimestre del año, salvo causa justificada.

En el primer cuatrimestre del año siguiente se procederá a su liquidación según las ventas efectivamente realizadas y los objetivos alcanzados.

Los incentivos anuales serán actualizados de acuerdo con el incremento del convenio.



Artículo 9º.- Movilidad geográfica.-

En los desplazamientos temporales inferiores a tres meses, se comunicaran hasta las quince horas del lunes para ser efectivas el lunes siguiente. En los traslados definitivos se avisará del mismo con dos meses de antelación al Comité de Empresa y al interesado, debiendo seguirse, en todo caso, el trámite previsto en el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el traslado afecte a un número superior a 15 trabajadores/as, o menos de 15 si el traslado definitivo fuera como consecuencia de la eliminación de alguna actividad de la Empresa llevada a cabo hasta ese momento.

En ambos tipos de traslado, la Dirección de la Empresa informará previamente a la representación de los trabajadores/as.

Ningún trabajador podrá ser objeto de traslado individual de centro de trabajo, con carácter definitivo, de forma obligatoria, sin que al menos haya transcurrido un período de dos años desde el último traslado.

Se informará al Comité de Empresa de los desplazamientos superiores a 5 días laborables para el grupo obrero y administrativo.

Artículo 10º.- Movilidad funcional.-

En los supuestos de movilidad funcional se aplicará lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, cuando los cambios se realicen entre las secciones de Fabricación, Envasado, Almacén de Expedición y Mantenimiento se comunicarán previamente al Comité de Empresa, aduciendo las razones que lo justifican. El trabajador, si no conoce el puesto, será instruido previamente en el desempeño de las funciones del mismo, así como de los riesgos y medidas preventivas a adoptar, dejando el puesto cubierto, salvo que desaparezcan temporalmente las funciones de dicho puesto.

Cuando se produzca el traslado de sección de trabajadores/as será comunicado previamente al Comité de Empresa, con indicación de las causas que hagan necesario dicho traslado evaluándose las mismas.

Igualmente, se comunicará al Comité de Empresa la solicitud de traslado de sección que realice un trabajador, con antelación a la decisión de la Empresa e indicando las posibilidades de realizar dicho traslado, evaluándose las mismas.

En las secciones de proceso continuado, cuando el absentismo por enfermedad común o accidente laboral sea superior a 10 días laborables con previsión médica de larga duración, será sustituido durante la duración de la baja por otro trabajador de la plantilla. Igualmente, cuando no llegando a 10 días de baja se tenga certeza por informe del servicio médico de Empresa que la duración de la baja va a ser superior a 10 días, se aplicará lo anterior a partir de ese momento.

Artículo 11º.- Período y retribución de vacaciones y reducción de jornada.



A. Vacaciones

Todos los trabajadores/as, sin distinción de grupo profesional, tendrán derecho a disfrutar anualmente un período de vacaciones retribuidas de un mes natural.

La retribución salarial de las vacaciones estará constituida por el Salario Base más, en su caso, el Plus de Convenio y la cantidad a tanto alzado de 919,41- € brutos para cada trabajador de la Empresa. Dicha cantidad quedará absorbida y compensada por cualquier otro emolumento retributivo en que pudieran, en su caso, quedar incrementadas las retribuciones correspondientes a vacaciones.

Teniendo en cuenta que la actividad de "CERVEZAS MAHOU, S. L.U." resulta muy afectada por el fuerte incremento de la demanda en los meses de verano, lo que da a nuestra industria características muy peculiares que permiten encuadrarla, sin ningún género de dudas, entre las calificadas como industria de "campaña", las vacaciones de su personal se disfrutarán durante 6 meses del año.

No obstante cuanto antecede, la Empresa tratará de conceder tantas vacaciones en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre como las necesidades comerciales, de organización, producción y campaña permitan, estableciéndose para los meses citados, en cualquier caso, el disfrute de vacaciones para el 50 por 100 del personal.

Las vacaciones se disfrutarán en 6 meses (abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre) a partir de 2004, según cuadrante y por períodos de seis años. Si algún trabajador al que le correspondan sus vacaciones en los seis meses de abril a septiembre quisiera disfrutarlas en los meses de enero, febrero, marzo, octubre, noviembre y diciembre, las solicitará a la Empresa, quien decidirá si las concede o no. Caso de disfrutarlas en alguno de los seis meses citados, y únicamente en este caso, percibirá una bolsa de.525,51-€.

Se hace constar la existencia de un cuadrante de vacaciones, Reducción de Jornada y PCs aprobado por Acta de Comisión de Vacaciones 1/2003 de 23 de enero de 2004 que se adjunta como Anexo número II al presente convenio.

Cualquier trabajador podrá cambiar con otro del mismo Grupo Profesional o sección su período de vacaciones, previa autorización del mando. Caso de cambio de vacaciones de un mes natural por otro, cada trabajador tendrá derecho a los días de vacaciones del mes en que realmente los disfrute.

Las vacaciones serán de un mes natural completo, es decir, que se iniciarán, en todo caso, el día uno de cada mes y finalizarán el último día de dicho mes, y todo ello con independencia de que tanto el día primero como último del mes sean laborables o festivos.

No obstante, si al trabajador con derecho a vacaciones de mes natural se le autorizara a comenzarlas iniciado el mes natural, los días de vacaciones serán de 30 días naturales consecutivos, salvo que el cambio fuera a petición de la Empresa en cuyo caso tendrá los días del mes que le correspondiera por su cuadrante,



Igualmente se podrá cambiar 15 días de vacaciones con otro trabajador de la misma sección o, Grupo Profesional, preavisando ambos trabajadores/as, con un mes de antelación, las fechas concretas de disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones y PCs fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones o PCs coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Lo anterior no será de aplicación a la Reducción de Jornada que continúa con su regulación actual.

Las vacaciones pendientes por IT se disfrutarán de mutuo acuerdo entre trabajador/a y la Empresa y en caso de no haber acuerdo, se disfrutarán a partir del lunes siguiente al alta.

Si el trabajador estuviera en situación de incapacidad temporal cuando llegara la fecha fijada para el disfrute de sus vacaciones y PCs, y la causa de esa incapacidad le impidiera disfrutar de dichas vacaciones y PCs, tendrá derecho a que se señalen otras fechas de vacaciones tras el alta, de manera que en dicha situación de incapacidad temporal no se consuma el periodo vacacional. Lo anterior no será de aplicación a la Reducción de Jornada que continúa con su regulación actual. Las vacaciones pendientes por IT se disfrutarán de mutuo acuerdo entre trabajador/a y la Empresa y en caso de no haber acuerdo, se disfrutarán a partir del lunes siguiente al alta.

B. Reducción de jornada

En lo que respecta al período de disfrute de los días de reducción de jornada ha quedado regulado en el artículo 6.

- Cambio de período de reducción de jornada y PCs:

Cualquier trabajador podrá cambiar la reducción de jornada con otro compañero de su mismo grupo y sección, siempre que el mando autorice



dichos cambios, preavisando ambos trabajadores/as con, al menos, un mes de antelación.

Los PCs se podrán cambiar entre trabajadores/as del mismo Grupo Profesional y sección autorizando dicho cambio su inmediato superior y en las mismas condiciones que las vacaciones y la reducción de jornada, debiendo disfruta de forma consecutiva las dos semanas de reducción de jornada.

- Retribución de dichos días:

La retribución salarial de los días de reducción de jornada estará constituida por el Salario Base, el Plus de Convenio y la cantidad a tanto alzado de 447,33€ brutas para cada trabajador de la Empresa.

Cualquier trabajador que por su situación de Incapacidad Temporal no pudiese disfrutar del período de vacaciones o de reducción de jornada en el año natural percibirá las cantidades a tanto alzado establecidas en este artículo.

Cuando se esté disfrutando reducción de jornada o PCs y se cause baja por IT, si ésta es superior a 33 días, los días pendientes se disfrutarán posteriormente, preferentemente de mutuo acuerdo con la Empresa.

Se acuerda la creación de una comisión, para que durante la vigencia del convenio, proceda a analizar el sistema de vacaciones establecido estudiándose la posibilidad de establecer un nuevo cuadrante.

Artículo 12º. - Plus de trabajo nocturno.-

Todo el personal que desarrolle su trabajo entre las 22:00 y las 6:00 horas del día siguiente, percibirá un plus de nocturnidad, a tenor de la tabla que se refleja en el anexo número I (tablas salariales), para su nivel laboral

Quien, en el periodo del tiempo indicado para el plus de nocturnidad, trabajase un máximo de cuatro horas, percibirá el mencionado plus únicamente sobre las horas realmente trabajadas entre las 22:00 y las 6:00 horas.

Si el número de horas trabajadas en dicho intervalo de tiempo excediera de cuatro, el plus de nocturnidad lo percibirá por el total de la jornada normal pactada hasta un máximo de 5 ocasiones de absentismo (no computan los accidentes de trabajo ni las licencias del artículo 37) en un año natural como medida para reducir el absentismo. A partir de la 6ª (inclusive), el complemento se cobrará en proporción al tiempo trabajado.

Para los años 2024, 2025 y 2026, se incrementará el plus de trabajo nocturno en 0,25 € por año.

Artículo 13º. -Remuneración obligatoria de sábados, domingos y festivos.-



Todos los trabajadores/as tendrán derecho a percibir el salario íntegro del domingo, festivo o día de descanso semanal obligatorio.

El trabajador que trabaje un sábado, domingo o día festivo, tendrá derecho a un día de libranza que se realizará, salvo pacto en contrario, el viernes o lunes del fin de semana siguiente, pudiendo acumularse, de manera excepcional y previo acuerdo con la Empresa, hasta un máximo de cinco libranzas. Las fechas de disfrute serán las acordadas entre ambas partes y no podrán exceder del año natural. Asimismo, percibirá para cualquier turno de trabajo en sábado, domingo o festivo los siguientes importes para 2023: 176,12 € por la mañana y 195,49 € por la tarde y noche. A partir del 2024 se incrementará con la subida que se pacte en convenio. Aquellos trabajadores/as que tengan derecho a una compensación más alta con el sistema de convenio 2003- 2004, seguirán cobrando dichos importes actualizados con la subida de convenio hasta tanto no se produzca una equiparación con el nuevo sistema de compensación.

Para los años 2024, 2025 y 2026, se incrementará la retribución del festivo en 2 € por año.

En caso de no trabajar la mitad de la jornada se abonará proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado

En caso de trabajar más de la mitad de la jornada se percibirán las retribuciones salariales íntegras, hasta un máximo de 5 ocasiones de absentismo (no computan los accidentes de trabajo ni las licencias del artículo 37) en un año natural como medida para reducir el absentismo. A partir de la 6ª (inclusive) los complementos se cobrarán en proporción al tiempo trabajado. En ambos casos será necesario para su aplicación que el “no cumplimiento” del total de la jornada se encuentre debidamente justificado.

Asimismo, se mantendrá el día de libranza que por cuadrante le corresponda, tanto en los supuestos anteriores como si se estuviera disfrutando de una licencia con sueldo.

Cuando para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes se precise que uno o varios turnos trabajen en domingo o festivos, se informará al Comité de Empresa, abonándose dicha jornada como horas extraordinarias al 80 por 100.

Será de libre aceptación por parte del interesado trabajar en sábado, domingo o día festivo, a excepción de los productores de mantenimiento, conservación o vigilantes y los que pertenecen a las secciones cuyo régimen de turnos pactados en convenio incluya el trabajo en sábado, domingo o festivo.

Las libranzas devengadas en el turno del sábado se disfrutarán de común acuerdo con la Empresa. En defecto de dicho acuerdo, las libranzas generadas en el turno del sábado por la tarde se disfrutarán el viernes de la semana siguiente y las del sábado mañana el segundo lunes, salvo que vengan determinadas por cuadrante o acuerdo y en las condiciones establecidas en el presente convenio.



Los Trabajadores/as que realicen el turno de mañana, tarde o noche en Nochebuena, el turno de mañana de Navidad, el de noche en Nochevieja o el de mañana el 1 de enero tendrán derecho, además de lo establecido, a un día libre más por cada una de ellos.

Artículo 14º. - Plus de rotación de tarde, noche y jornada partida.-

Se establece un plus de rotación y jornada partida en cuantía igual, por Nivel y Grupo Profesional, a la que figura en el Anexo I, que se percibirá por día efectivamente trabajado en turno de tarde, noche o jornada partida, en jornada completa (7 u 8 horas, según corresponda), en régimen de rotación de turnos o jornada partida.

A fin de que la rotación tarde noche sea lo más homogénea posible, se dará la formación necesaria a los trabajadores/as asignados a la sección de Envasado para que éstos puedan desarrollar su trabajo dentro del mayor número de trenes, pudiendo así pasar de los equipos que tienen menor frecuencia en la rotación a los que la tienen mayor, consiguiendo así llegar a la mayor homogeneización posible. Se dará información puntual a la comisión de formación.

Artículo 15º.- Horas extraordinarias.-

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de las señaladas para la prestación del horario normal en la jornada completa, que cada trabajador tenga establecida según Convenio.

Las horas extraordinarias serán abonadas con un aumento del 75%.

La base para el cálculo del importe de las horas extraordinarias y de sus recargos será el salario hora pactado de mutuo acuerdo entre las partes y que figura en las tablas que como anexo nº I se acompaña a este Convenio.

La Empresa y el Comité de Empresa reconocen la necesidad de reducir al máximo la realización de horas extraordinarias que no sean por causa de fuerza mayor en el seno de la Empresa. A tal efecto, la Empresa asume el compromiso de que, salvo excepcionalmente, ningún trabajador realice más de 2 horas extras diarias y 8 al mes, sin que en ningún caso el número máximo de horas anuales a realizar por trabajador pueda superar las 60 horas extras.

La empresa facilitará la información de las horas extras realizadas tanto al comité de empresa como a los trabajadores de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 16º.- Escalafones.-

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

1. Grupo Profesional.
2. Nivel en el grupo



3. Orden de antigüedad, en su caso, en el Nivel
4. Orden de puntuación, en su caso, en el examen de ascenso. Antigüedad en el grupo Profesional
5. Antigüedad en la Empresa.
6. Fecha de nacimiento.

La Dirección de la Empresa publicará anualmente en el mes de febrero, entregando copia a la representación legal de los trabajadores/as, el escalafón para conocimiento del personal y el trabajador/a que se considere perjudicado podrá reclamar ante la misma sobre el lugar que le haya sido asignado.

Caso de ser denegada su petición por la Dirección de la Empresa, podrá acudir ante los órganos jurisdiccionales del orden social, en el plazo de 10 días, formulando las alegaciones que estime oportunas.

Artículo 17º.- Rendimientos mínimos.-

Teniendo en cuenta las características especiales de la Industria Cervecera, la determinación de los rendimientos mínimos presenta serios obstáculos difíciles de salvar, máxime cuando estos rendimientos están condicionados por procesos bioquímicos no regulables a voluntad. Por estas circunstancias, no es posible incluir en el presente Convenio una tabla de rendimientos.

Mientras no se fijen las mencionadas tablas, los trabajadores/as están obligados a unos rendimientos mínimos, atemperados a los profesionales de la Empresa. Si se produjese contienda respecto a dichos usos, se estará a lo que el prudente arbitrio del Tribunal competente haya deducido de las pruebas aportadas y falle en consecuencia.

Durante la vigencia de este Convenio se mantendrán e incrementarán los rendimientos actuales obtenidos en la Empresa durante todo el período pactado.

Para hacer realidad este principio y en tanto no se desarrolle una tabla exhaustiva de rendimientos, se establece que todo el personal deberá aportar toda la dedicación y competencia necesarias para hacer más productivo su trabajo o contribuir a facilitar las medidas organizativas que pudieran adoptarse en este sentido, ateniéndose, más particularmente, a la puntualidad, asistencia, actividad y sentido de la responsabilidad de cada trabajador.

Artículo 18º.- Jornada completa.-

Todas las percepciones señaladas en el presente Convenio se referirán a la jornada completa, y en tanto no se establezcan las tablas de rendimiento mínimo, para tener derecho a la totalidad de las percepciones, es preciso haber cubierto íntegramente la jornada completa con el rendimiento habitual propio de esta Empresa. Los trabajadores/as que prestan servicios durante un horario inferior al de la jornada completa percibirán sus salarios y complementos salariales en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 19º.- Complemento de producción.-



A fin de estimular debidamente la productividad, reduciendo al máximo los tiempos muertos y el absentismo, todos los trabajadores/as de los Grupos 3, 6, 7 y 8, , percibirán el complemento de productividad que se detalla en el anexo nº I de este Convenio.

La percepción de este complemento se condicionará a las siguientes normas:

1. Se percibirá por días efectivamente trabajados.
2. A este único fin, se entenderá como jornada completa aquella que suponga más de la mitad de la jornada día pactada. Ello sólo hasta un máximo de 5 ocasiones de absentismo (no computan los accidentes de trabajo ni las licencias del artículo 37) en un año natural.
3. Este complemento no podrá ser invocado para la modificación de la estructura, forma y funcionamiento de cualquiera de los incentivos existentes en la Empresa.

Para el año 2023 se incrementará el complemento de producción en 1€

Capítulo III

Condiciones económicas

Artículo 20º.- Bases de cotización para seguros sociales, desempleo, mutualidad y formación profesional.-

Los trabajadores se encuadrarán en los Grupos de Cotización de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 21º.- Conceptos que integran la retribución.-

Las percepciones económicas de los trabajadores/as que prestan sus servicios en "CERVEZAS MAHOU, S.LU.", estarán integradas exclusivamente por los siguientes conceptos:

Percepciones salariales

21.1 Salario Base.

21.2 Plus Convenio.

21.3 Complementos Personales o Condiciones particulares.

21.4. Complementos por calidad o cantidad de trabajo:

21.4.1. Horas Extraordinarias.

21.4.2. Retribución especial de domingos y festivos.

21.4.3. Primas o incentivos en general, si los hubiere.

21.4.4. Complemento por trabajo efectivo y continuado.



21.5. Complementos de puestos de trabajo:

21.5.1. Plus de rotación

21.5.2. Plus de trabajo nocturno.

21.5.3 Plus Máquina

21.6. Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

21.6.1. Gratificaciones extraordinarias reglamentarias.

21.6.2. Gratificaciones extraordinarias especiales.

21.6.3. Complemento Extraordinario de Productividad

La Empresa garantiza la percepción de los haberes el día 26 de cada mes; caso de ser domingo o festivo, se abonará el día laborable anterior. A tal fin, el cierre de fichas se producirá el último día del mes anterior.

Percepciones no salariales

21.7. Ayuda por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad accidente, sea o no laboral.

21.8. Otras ayudas en general.

Artículo 22º.- Salario base y plus convenio.-

Se acuerda establecer para los diferentes grupos los Salarios Base y Plus de Convenio que se transcriben en la tabla del anexo I de este Convenio.

Artículo 23º.- Pagas extraordinarias obligatorias.-

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de dos pagas extraordinarias, de treinta días cada una, en los meses de Junio y Diciembre.

Para el cálculo de estas pagas se computará el Salario Base y el Plus Convenio.

Para tener derecho a percibir el importe íntegro de cada una de estas pagas, es preciso estar al servicio de la Empresa con doce meses consecutivos de antelación, como mínimo, en la fecha señalada, para hacer efectiva cada una de ellas. En otro caso, serán abonadas por doceavas partes, computándose como meses completos las fracciones de mes, e iniciándose el devengo de dichas pagas el 1 de Junio y el 1 de Diciembre.

Artículo 24º.- Gratificaciones extraordinarias especiales y C.E.P.

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de tres gratificaciones extraordinarias especiales, de treinta días cada una, en los meses de Abril, Agosto y Octubre, respectivamente. Para el cálculo de estas pagas se



computará el Salario Base, y el Plus Convenio.

El C.E.P. se abonará en la primera quincena del mes de Febrero, en la cuantía que para cada grupo y nivel que se señala en la Tabla del Anexo I

Para tener derecho a percibir el importe íntegro de estas gratificaciones extraordinarias, así como del C.E.P., es preciso estar al servicio de la Empresa con doce meses consecutivos de antelación como mínimo, en la fecha señalada, para hacer efectiva cada una de ellas. En otro caso, serán abonadas por doceavas partes, computándose como meses completos las fracciones de mes.

El devengo de dichas pagas se iniciará los días 1 de abril, el 1 de agosto y el 1 de octubre.

Capítulo IV

Beneficios sociales y otros

Artículo 25º.- Compensación de gastos por traslado.-

Para el traslado definitivo a Alovera, se pactan las cantidades que a continuación se relacionan, como compensación por los gastos totales, tanto propios como de los familiares a cargo del trabajador que sea trasladado definitivamente, a partir del día de la fecha:

- Para el año 2023, la indemnización será de 13.345,97€. Esta cantidad se incrementará cada año con la subida de Convenio.
- Concesión de un crédito para compra de vivienda en la zona de Alovera, por importe de 38.017,38€, amortizable en 10 años y con tratamiento fiscal de renta en especie. Asimismo, la cuantía del préstamo será la correspondiente al año en que se solicite. El mencionado importe se verá incrementado para los años 2023 a 2026 con la subida de convenio que se pacte

Fuera de estos casos de traslado de Guadalajara, este artículo será de aplicación a los efectos del préstamo, a los traslados del centro de Alovera a Madrid que implique cambio de residencia, cuando la residencia de procedencia esté más allá del límite del término municipal de San Fernando de Henares, como referencia.

En todos los traslados distintos a Alovera que se realicen dentro de la Comunidad de Madrid y la provincia de Guadalajara, se abonará una indemnización a tanto alzado de 1.542,39 -€ hasta 6 Km. de distancia desde Paseo Imperial; y a partir del Km. 7, se abonará la cantidad de 267,33€ por Km. Cualquier otro traslado se negociará con el Comité de Empresa. Asimismo, estas indemnizaciones se incrementarán cada año con la subida de Convenio.

La indemnización por traslado de Paseo Imperial sólo se cobrará una sola vez si se vuelve a Paseo Imperial.

El presente artículo será de aplicación a traslados desde Alovera a Titán de aquellos trabajadores/as con residencia en la provincia de Guadalajara.



Para otros traslados definitivos del Colectivo Comercial que se produzcan a petición de la empresa distintos a los regulados anteriormente y que implique cambio de residencia, se establece una única cuantía indemnizatoria consistente en el abono del kilometraje según el importe de Kilometro regulado anteriormente y hasta un máximo de indemnización de 30.000 euros brutos, más el importe, previa aprobación, de los gastos de mudanza con un máximo de 3.000 euros.

En todo caso, para que el trabajador/a haga suya y devengue efectivamente la indemnización, el mismo deberá estar en alta durante los tres años siguientes de manera continuada. En caso de que cause baja o se vea afectado por un despido disciplinario declarado procedente, el mismo estará obligado a restituir la cifra abonada en concepto de indemnización en proporción inversa al tiempo trabajado, quedando autorizada la empresa expresamente a retraer la cantidad pendiente de la liquidación que le corresponda al tiempo del cese.

Artículo 26º.-Transporte.-

La Empresa asume la cobertura del coste del transporte colectivo a Alovera correspondiente a las tres cabeceras existentes a la firma del Convenio, así como la ruta de transporte del personal administrativo con origen en Paseo Imperial.

Los trabajadores/as que tengan su domicilio en la provincia de Guadalajara y no puedan beneficiarse de las rutas de transporte a Alovera, percibirán un plus de transporte de 3,48€ por día efectivamente trabajado.

Este plus de transporte se incrementará cada año con la subida que el resto de conceptos de Convenio.

La Empresa facilitará el transporte colectivo del personal que fuere trasladado desde Titán, si el lugar de traslado no dispusiera de transporte público, en cuyo caso no se generará derecho al plus de transporte.

Con motivo de las bajas por prejubilaciones y nuevas incorporaciones, se analizará la reorganización de todas las rutas y el establecimiento de una nueva ruta, si ésta fuera necesaria.

Artículo 27º.-Premios a la antigüedad por una sola vez.-

Al personal que cumpla los veinte, los veinticinco, los treinta y los treinta y cinco años de servicio ininterrumpido en la Empresa, se le concederá un premio de vinculación que se pagará una sola vez, dentro del mismo mes en que cumpla los años de servicio, con la siguiente cuantía para el año 20123:

- A los 20 años de servicio 887,07.-€
- A los 25 años de servicio 1.077,17 €
- A los 30 años de servicio 1.330,63 €
- A los 35 años de servicio 1.520,69€

Para los siguientes años se incrementarán con la subida de convenio.



Se acuerda que el día que se realice la celebración por la empresa de los 30 años de alta en la empresa, el trabajador que acuda a dicha celebración tendrá el día libre.

Artículo 28º. Cobertura por riesgos de la actividad por incapacidad permanente.-

A. "CERVEZAS MAHOU, S.LU.", contratará una Póliza colectiva para cubrir las contingencias de Incapacidad permanente Total, Absoluta, Gran Invalidez, y Muerte con los siguientes capitales iniciales, y en las siguientes condiciones:

- Incapacidad Permanente Total e Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez: 88.000 € Para los mayores de 55 años se amplía a 102.000 €. Las condiciones para la incapacidad serán las siguientes:
 - Estas cantidades serán incompatibles con cualquier renta de trabajo
 - Período de tramitación: A los trabajadores/as que estén tramitando su expediente de incapacidad se les abonarán los complementos de producción y comida, cuando corresponda según jornada, mientras dure dicha situación, de conformidad con la normativa vigente.
 - La tramitación voluntaria del expediente de incapacidad requiere como condición indispensable la baja por Incapacidad Temporal mientras se tramita dicha incapacidad
 - Cuando la resolución de la Seguridad Social no sea favorable, la Empresa dejará de abonar dichos complementos, desde el momento de la notificación de la primera resolución.
- Fallecimiento: 98.000 €.
- Fallecimiento por accidente: 112.000 €.
- Fallecimiento por accidente de circulación: 122.000 €.

Riesgos cubiertos y riesgos excluidos, según póliza suscrita. A cada trabajador se le entregará un certificado de la póliza.

Para el año 2024, 2025 y 2026, se incrementarán los capitales en 1.000 euros cada año para las coberturas de Fallecimiento, Fallecimiento por accidente, fallecimiento por accidente de circulación, así como para la Incapacidad Permanente Total e Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez: para los mayores de 55 años.

Esta redacción no deroga ni sustituye a lo dispuesto en el Reglamento del Plan de Pensiones de Cervezas Mahou, respecto de las prestaciones denominadas de riesgos (Anexo I del Reglamento), que queda plenamente en vigor, por lo que el compromiso de Cervezas Mahou S.L.U. recogido en este artículo alcanza únicamente a garantizar en la póliza la diferencia entre los derechos consolidados individualmente en el Plan de Pensiones por cada partícipe y los capitales para prestaciones de riesgo garantizados en la letra A:

B. Los compromisos y obligaciones existentes con el personal pasivo actualmente beneficiario de las prestaciones que son objeto de modificación serán mantenidos en sus propios términos, sin que experimenten variación alguna y continuarán siendo garantizados mediante la suscripción de una póliza de Seguro Colectivo con una Entidad aseguradora de reconocida solvencia.



C. Este artículo recoge la totalidad de las prestaciones para el personal de Cervezas Mahou S.L.U. derivadas de los riesgos de Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta, Gran Invalidez, y Muerte.

Se acuerda asegurar en una póliza dentro del Plan de Pensiones las coberturas reguladas en el presente artículo de convenio de los distintos supuestos de incapacidad y fallecimiento, siempre que no suponga sobrecoste para Cervezas Mahou. La compañía de seguros será elegida por la empresa.

Artículo 29º.-Ayuda por incapacidad temporal, maternidad y paternidad.-

A. Complementos de IT por contingencias comunes.

Los trabajadores/as de cualquier grupo, incluidos en la Seguridad Social, tendrán opción a un complemento de retribución hasta el total del Salario Base, Plus de Convenio, correspondientes a su grupo y nivel laboral en jornada normal de trabajo, mientras se encuentren en dicha situación.

Los trabajadores/as que devengan el Complemento de Producción, tendrán también derecho a la percepción del mismo a partir del primer parte de confirmación. En tal caso dicho Complemento se abonará desde el primer día de la baja.

En caso de baja por enfermedad común superior a 33 días, adicionalmente a lo anterior, se cobrará el complemento por trabajo efectivo y continuado. En estos casos, si no se han disfrutado las vacaciones y reducción de jornada dentro del año natural, el mes en que se cobre el complemento de vacaciones o reducción de jornada no se percibirá el complemento de producción ni el de trabajo efectivo y continuado.

B. Complementos de IT por contingencias profesionales y Riesgo por Embarazo

Los trabajadores/as de cualquier grupo, incluidos en la Seguridad Social, tendrán opción a un complemento de retribución hasta el total del Salario Base y Plus Convenio correspondientes a su grupo y nivel laboral en jornada normal de trabajo, mientras se encuentren en dicha situación, así como, la media de los complementos mensuales (rotación, nocturnidad y complemento festivos, complemento de comida y complemento de producción) percibidos en los últimos 12 meses inmediatamente anteriores a la baja.

En el caso de que la legislación vigente fuera derogada o modificada, la Empresa buscaría la mejor solución, a fin de obtener el necesario acuerdo, en esta materia, con la Representación legal de los Trabajadores/as.

C. Gestores/as Comerciales y Técnicos/as Comerciales:

En caso de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente, sea o no laboral, el trabajador continuará percibiendo el anticipo. Al realizar la liquidación de los incentivos, se tendrá en cuenta el importe de los percibidos en el año anterior, siempre que en el tiempo efectivamente trabajado se hayan conseguido unos objetivos proporcionalmente equivalentes a aquéllos.



D. Maternidad y Paternidad

Los trabajadores/as de cualquier grupo, incluidos en la Seguridad Social, tendrán opción a un complemento de retribución hasta el total del Salario Base y Plus de Convenio, correspondientes a su grupo y nivel en jornada normal de trabajo, mientras se encuentren en dicha situación.

Los trabajadores/as que devengan el Complemento de Producción, tendrán también derecho a la percepción del mismo a partir del primer día de situación de maternidad o paternidad.

En caso de baja por maternidad, adicionalmente a lo anterior, se cobrará el complemento por trabajo efectivo y continuado. En estos casos, si no se han disfrutado las vacaciones y reducción de jornada dentro del año natural, el mes donde se cobre el complemento de vacaciones o reducción de jornada no se percibirá el complemento de producción ni el de trabajo efectivo y continuado.

E. Derecho de Reserva de Puesto:

A los trabajadores/as que sean declarados en situación de incapacidad laboral permanente se les reconoce el derecho a la reserva de puesto de trabajo por una sola vez, hasta la primera revisión de su situación de incapacidad (dos primeros años), debiendo incorporarse en el plazo de 30 días desde la fecha de resolución de declaración de aptitud.

En caso de reserva de puesto de trabajo debido a situación de Incapacidad Permanente, según lo previsto en el párrafo anterior y lo dispuesto en el art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores/as, los importes asegurados no se cobrarán hasta la extinción de tal derecho de reserva de puesto, salvo que el trabajador previamente haya renunciado (en el primero de los casos) a la reserva de puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento durante tal reserva de puesto (dos primeros años), en ningún caso se perderán los derechos recogidos en el artículo 28, que serán cobrados conforme a Derecho.

Artículo 30.- Personal con discapacidad física.-

La Empresa continuará efectuando, en la medida que le sea posible, el mejor acoplamiento del personal de las distintas secciones de la fábrica con discapacidad física, informando cuatrimestralmente de las medidas de acoplamiento adoptadas al Comité de Empresa. También tratará, de acuerdo con los organismos oficiales pertinentes, de lograr la readaptación profesional del mayor número posible de dicho personal.

Artículo 31º.- Ayudas por hijos/as con discapacidad.-

La Empresa garantiza a aquellos trabajadores/as que tengan hijos/as con alguna discapacidad psíquica, física o sensorial la percepción de la ayuda percibida por tal concepto en el año anterior, Se incluye el concepto de atención temprana en dicha



ayuda, siempre que haya una aprobación por parte del servicio médico de la compañía.

Dicha ayuda se estima respecto de las personas que apruebe el servicio médico con un límite máximo de 5.000,00 € por solicitud y año.

Las nuevas solicitudes se remitirán a dicho Departamento, el cual las tramitará previo informe del facultativo correspondiente y del servicio médico de empresa.

A los trabajadores/as que hayan sido dados de baja en la Empresa por prejubilación, jubilación o incapacidad, y que hubieran percibido en el año anterior a su baja ayuda de la Empresa por hijos con una discapacidad física o psíquica, se les mantendrá dicha ayuda hasta los 65 años de edad, siempre que ésta sea superior a 1.202.02 € anuales.

Artículo 32º.-Préstamos y anticipos especiales.-

Préstamos:

A efectos de facilitar la adquisición de vivienda para residencia habitual y permanente, así como para resolver aquellas situaciones de imperiosa e ineludible necesidad familiar, el personal de plantilla podrá solicitar préstamos que, debidamente justificados y documentados, serán tramitados en el Departamento de Personas & Organización.

A este fin, se constituye un fondo de 408.047,57 € (25.344,91 € por solicitud, como máximo), debiendo regularizarse paulatinamente las desviaciones actuales. El solicitante deberá haber prestado servicios en la compañía, como mínimo, un año continuado para su solicitud.

Para los años 2023 a 2026 se incrementará ésta cantidad con la subida de convenio.

Las solicitudes serán estudiadas por una Comisión, que estará integrada por la Dirección de Personas & Organización y un miembro del comité de empresa.

Dicha comisión se reunirá periódicamente, para estudiar las solicitudes planteadas y determinar la concesión o no de las mismas.

El plazo máximo de amortización de las cantidades concedidas será de 60 meses, dándosele el tratamiento fiscal de renta en especie.

Anticipos especiales:

Se establece anticipos especiales hasta el límite de 5.068,99€ y sin devengo de intereses para cubrir necesidades de carácter perentorio.

Las solicitudes serán estudiadas por una Comisión, que estará integrada por la Dirección de Personas & Organización y un miembro del Comité de Empresa.

En el caso de concesión del anticipo, el plazo de amortización se establece en uno o



dos años y se realizará en las pagas extraordinarias y en la del CEP. En el caso en que se solicitara su devolución en 2 años, tendrá el tratamiento fiscal de renta en especie.

A este fin, se constituye un fondo de 76.667,89 €.

Para los años 2023 a 2026 se incrementará con la subida de convenio.

Artículo 33º. Ayuda por becas y pcf

Los trabajadores/as con hijos que asistan a guardería tendrá derecho a una ayuda de 159,95 euros anuales abonados con ticket guardería, con justificación documental de matriculación en guardería en septiembre de cada año.

Los trabajadores/as con hijos entre 3 y 17 años de edad, ambos inclusive y cumplidos en el año de inicio del curso académico, y que estén escolarizados, percibirán una ayuda de 159,95€ anuales por cada uno de ellos.

Asimismo, los trabajadores/as con hijos de hasta 24 años de edad que estén cursando estudios universitarios o de Formación Profesional o de acceso a los mismos, percibirán una ayuda por cada uno de ellos y de una sola vez de 344,49€ anuales. Dicha ayuda se subirá a la edad a los 25 años en los estudios universitarios y Formación Profesional siempre y cuando se acredite el aprovechamiento de la formación presentando el expediente académico, cuando este fuera de rango (de los 24 a los 25 años) Para los años 2023 a 2026 se incrementará con la subida de convenio.

Esta ayuda se solicitará a través del correspondiente impreso, acompañando documentación acreditativa de la realización de estudios, y se abonará al inicio del curso académico de cada año y el plazo se cerrará a 31 de diciembre de diciembre de cada ejercicio.

Los trabajadores/as que cursen estudios de ESO, FP o universitarios (de los que dan derecho a beca para hijos), mientras estén en alta simultáneamente, y los estudios no tengan una duración superior a dicha alta, podrán solicitar ayudas a la Empresa dirigiéndose al Departamento de Personas & Organización de su centro de trabajo, equivalentes al coste de la matrícula. Siempre que exista aprovechamiento y sirva para el desarrollo de su carrera profesional. Los trabajadores/as cuyas peticiones sean autorizadas deberán acreditar estar matriculados, asistencia regular y calificaciones finales.

La empresa facilitará la posibilidad de solicitar ticket guardería, así como el seguro médico mediante un "Plan de Compensación Flexible" (PCF), asumiendo el coste el trabajador.

Los descuentos de PCF se realizarán sobre el salario bruto anual, computándose el importe descontado a los efectos del salario mínimo de convenio.

Artículo 34.- Carnet de conducir.-



En caso de retirada temporal del carnet de conducir del personal de los centros que no dispongan de transporte público y que venga conduciendo su coche particular, se facilitará la adaptación de turno de trabajo al turno del trabajador/a con el que acuda al centro de trabajo.

Artículo 35º.- Quebranto de moneda.-

El personal de Caja, que hasta la fecha viene disfrutándolo, percibirá anualmente en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 395,47€ en el año 2023. Dicha cantidad será revisable anualmente con los incrementos de convenio a partir de 2023

Los trabajadores/as que transitoriamente cubran el puesto de cajero percibirán la parte proporcional de dicho complemento por el tiempo trabajado.

Artículo 36º.- Dietas.-

Se fija en 146,31diarios la cuantía de la dieta completa, que deberá pagarse a los trabajadores/as que se desplacen a prestar sus servicios a localidades distintas de aquella en que esté situada la fábrica donde trabajen.

En los casos en que el trabajador puede regresar el mismo día de su salida, solamente devengará media dieta de 44,35€Los días de salida y llegada se computarán para el devengo de dietas completas o medias, según proceda.

Tanto la dieta completa como la media dieta serán revisables anualmente con los incrementos de convenio a partir de 2023.

Los trabajadores/as de los servicios de transporte y reparto que tengan que prestar servicio en localidades distintas de aquella en que radique la fábrica, estarán excluidos del régimen de dietas que se establece en el párrafo anterior, siempre que tengan pactadas con la Empresa otras compensaciones económicas.

Los gestores/as comerciales que tengan que prestar servicios en localidades distintas de aquella en que radique la fábrica o su centro de trabajo, quedarán excluidos, asimismo, del régimen de dietas que se regula en el apartado primero de este artículo, siempre que tengan pactada con la Empresa esta compensación económica por cualquier concepto o sistema.

Todo trabajador podrá optar entre el régimen de dietas o el de gastos pagados, debidamente justificados.

Capítulo V

Licencias y excedencias

Artículo 37º.-Licencias.-

La Empresa concederá licencias a sus trabajadores/as en los casos siguientes y de la duración que se indica:



Licencias con sueldo

- a. Quince días por causa de matrimonio del trabajador, su disfrute se iniciará el primer día hábil tras contraer matrimonio, salvo en el caso de que dicho día sea hábil, siendo el disfrute continuado
- b. Permiso retribuido por legalización de pareja de hecho
 - Aquellas personas que, habiendo legalizado su situación de acuerdo con la legislación vigente, aporten certificado de establecimiento de pareja de hecho con convivencia continuada de más de un año o prueben que tienen hijos comunes, podrán optar a un permiso retribuido de 15 días naturales. Será necesario el transcurso mínimo de dos años para el disfrute de una nueva licencia.
 - Los días disfrutados serán a cuenta de lo establecido en el TRLET por lo que si la pareja de hecho contrae matrimonio no podrá optar otra vez a este permiso.
 - Dicha licencia se concede exclusivamente para parejas de hecho constituidas y legalizadas posteriormente a la firma del convenio. A tal fin el trabajador deberá presentar declaración jurada de no haber sido pareja de hecho con dicha persona con anterioridad. Para disfrutar de dicho permiso será necesario que ambos puedan disfrutar de dicha licencia.
 - El permiso, se podrá disfrutar a partir del día en que se cumplan los requisitos establecidos en el presente artículo y en cualquier caso su aplicación será efectiva a partir de la fecha de firma de este Convenio.

Su disfrute se iniciará el primer día hábil tras contraer matrimonio, salvo en el caso de que dicho día sea hábil, siendo el disfrute continuado

- c. Paternidad de acuerdo a la normativa que se establezca en cada momento, así como un día por nacimiento de nieto. Cuando la inscripción no se pueda llevar a efecto por ser festivos los días de licencia, se concederá el permiso necesario a tal efecto.
- d. Seis días por defunción del cónyuge o hijos, y cinco días por defunción de padres, así como cuatro días en el caso de hermanos y tres días para padres políticos.
- e. Dos días por defunción de abuelos, abuelos políticos, nietos, cuñados, hijos políticos del trabajador y tíos
- f. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho, hijos y padres Tales días de licencia regulados en el presente párrafo, podrán ser disfrutados de forma alterna, siempre y cuando, los causantes del derecho permanezcan ingresados en el centro hospitalario. Para aquella situación de enfermedades graves, el disfrute de los días recogidos en el párrafo anterior se podrá disfrutar hasta que se produzca el alta médica de la persona. Para ello, el trabajador deberá presentar los justificantes correspondientes.
- g. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de hijos políticos, padres políticos, nietos, nietos políticos, hermanos, hermanos políticos y abuelos/as y abuelos/as políticos del trabajador o cualquier otra



- persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella
- h. Por el tiempo indispensable cuando los trabajadores/as deban cumplir algún deber de carácter público y personal impuesto por la Ley o disposición administrativa, considerándose como efectivamente trabajado y sin merma alguna de la retribución que por cualquier concepto viniese percibiendo el trabajador.
 - i. Un día por matrimonio de padre, madre, hijos, hermanos, hermanos políticos, nietos o comuniones de hijos o nietos del trabajador.
 - j. Dos días por traslado de domicilio del trabajador.
 - k. El tiempo necesario para su realización, en el caso de exámenes.
 - l. l. En caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador con hijos menores de edad, podrá disfrutar de una licencia con sueldo y con reserva del puesto de trabajo, por un período no superior a un mes, a contar desde la fecha del fallecimiento.
 - m. m. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

A los efectos previstos en este artículo, los hijos adoptivos se entienden equiparados a los naturales.

Se establece 1 día adicional por traslado de domicilio en el supuesto de traslado definitivo a Alovera.

En todo caso, se entiende que los días a que se hace referencia en este artículo son días naturales. Si la localidad en que suceden los hechos que den origen a las licencias anteriormente mencionadas, estuviese ubicada fuera de la Provincia donde radique su residencia y a más de 150 kilómetros de la misma, los plazos se ampliarán dos días naturales más. Y si estuviese ubicada fuera de la Provincia y a más de 75 kilómetros del domicilio del trabajador, los plazos se ampliarán en 1 día natural más.

En caso de localidad fuera de la península, dos días adicionales.

En estos casos, cuando se pueda determinar la fecha en que ocurre el hecho causante, los dos días se disfrutarán uno antes y otro después del hecho que los motiva.

No se generará derecho a los dos días adicionales por desplazamiento cuando éste ya se haya producido como consecuencia de otra licencia de manera simultánea.

La interpretación de la licencias prevista en el presente artículo se adecuará a la interpretación jurisprudencial unificada del Tribunal Supremo y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Licencias sin sueldo



Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Licencia no retribuida: 1 día por enfermedad de familiares que no dan lugar a licencia retribuida y 1 día para la realización de trámites administrativos personales, urgentes e inaplazables, que debe avisarse con una semana de antelación o lo antes posible.

Las licencias especificadas en el epígrafe de licencias con sueldo, apartado c, d, e, f, g, i y l se entiende, asimismo referidas a quienes acrediten debidamente la convivencia conyugal de hecho.

Adopción: Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el 45.1.d. del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después, de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento,

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma



empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas en su caso.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En lo no previsto en el presente artículo en cuanto a permisos y licencias sin sueldo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente.

Artículo 38º.- Excedencias

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo al suyo que hubiera o se produjeran en la Empresa con independencia de lo recogido en el apartado siguiente.

Asimismo, todos aquellos trabajadores/as de la empresa de los Grupos 2 al 8, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad a situarse en excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo por un periodo de mínimo 9 meses y máximo dos años, siempre que durante la misma no se dedique a actividades que sean competencia de la Empresa o que pudieran causar perjuicio a ésta. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador/a tendrá la obligación de preavisar la incorporación con un plazo de 30 días.

Asimismo, será de aplicación lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Capítulo VI

Ingreso, ascensos, pruebas de aptitud y tribunal calificador

Artículo 39º.- Contratación

Será requisito necesario para la contratación en la empresa, contar con la formación necesaria y adecuada al puesto de trabajo; para ello se requerirá una formación mínima de FP II (Ciclos Formativos de Grado Superior de Formación Profesional) o estudios superiores de FP II, vinculados al proceso productivo y puesto de trabajo.

A. Personal fijo

Para ingresar en la Empresa como trabajador fijo será necesario cumplir los



requisitos tipificados en la legislación vigente al respecto y, además, los siguientes:

- a. Solicitar el ingreso mediante el formulario establecido por la Empresa.
- b. Someterse a examen médico y pruebas psicotécnicas y profesionales que la Empresa considere conveniente, de acuerdo con el grupo y clase de trabajo a desempeñar.
- c. Presentar los documentos requeridos por la Empresa, una vez superadas satisfactoriamente las pruebas.
- d. No podrán ingresar como fijos en jornada completa, a partir de la vigencia de este Convenio, quienes ya percibieran pensiones de la Seguridad Social o clases pasivas del Estado o estuvieran en funciones de disfrute o regencia de trabajos adicionales.
- e. Cuando se trate de la contratación como fijos de trabajadores/as que hubieren prestado sus servicios para la Empresa previamente, como eventuales, se tendrá en cuenta tanto el desempeño como el número de temporadas trabajadas a partir del año 2003.

Una vez producido el ingreso del nuevo personal, la Representación legal de los Trabajadores/as será informado de ello.

Las nuevas contrataciones a fijos de plantilla de los Grupo 3, 6, 7 y 8 tendrán un período de adaptación y formación de ocho años, durante los cuales se percibirán los salarios de su nivel con los siguientes porcentajes:

- Primer año: 75%
- Segundo año: 78%
- Tercer año: 81%
- Cuarto año: 84%
- Quinto año: 87%
- Sexto año: 90%
- Séptimo año 93%
- Octavo año: 96%
- Noveno año: 100%

La Empresa entregará al Comité de Empresa copia básica de los contratos de trabajo, con los datos que figuren en los mismos, a excepción de los que sean de carácter personal.

A partir 1 de enero de 2024, cuando un trabajador sea contratado con un contrato fijo se les sumarán 365 días a los efectos del cómputo de los tramos porcentuales regulados en el presente artículo 39, letra A continuando en su mismo grupo, nivel y años de antigüedad en el mismo.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá ascender en los tramos y niveles que considere en función de la evaluación del desempeño de cada persona.

B. Régimen para la contratación de los trabajadores fijos discontinuos

1. Definición.



La celebración de contratos por tiempo indefinido fijo-discontinuo se registrará por lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente por lo previsto en el artículo 16 de Estatuto de los Trabajadores.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

2. Temporada, y llamamiento

Las partes reconocen las dificultades que supone fijar a priori cuál será la temporada o campaña durante la que prestarán sus servicios los trabajadores fijos-discontinuos, debido a que su inicio y terminación responden a circunstancias ajenas a la voluntad de la empresa. No obstante, a título ilustrativo, la campaña habitual se extiende de abril a septiembre, así como mes de noviembre y/o diciembre para la campaña de navidad, sin perjuicio de que se puede extender o reducir según las necesidades de producción y la demanda de nuestros productos, sin que se extiendan los llamamientos más allá de 9 meses.

Ambas partes acuerdan que la jornada de los trabajadores fijos discontinuos será de lunes a domingo, por lo que deberán trabajar en los fines de semana según las necesidades de producción.

La prestación de servicios fijos-discontinuos dependerá de las necesidades productivas de cada momento de la Compañía. El trabajador fijo-discontinuo será llamado cada vez que sea necesario, y vayan a realizarse las actividades y funciones para las que fue contratado, dentro de la temporada o campaña definida en el anterior apartado, de manera gradual en función de las necesidades requeridas por el volumen de trabajo, con preferencia a la contratación eventual

El orden de llamamiento se realizará según el orden que resulte de la aplicación de los siguientes criterios: los conocimientos o especialización necesaria para la realización de las tareas motivo del llamamiento, la evaluación del desempeño del año anterior, así como la antigüedad en la suscripción del contrato fijo-discontinuo. En el mes de enero de cada año se actualizarán las listas según los criterios anteriores.

En caso de incumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo, el trabajador fijo-discontinuo podrá reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el día que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

3. Forma de llamamiento.



La Compañía deberá preavisar por escrito a la persona trabajadora fija-discontinua, con una antelación mínima que será como mínimo el viernes previo a la comunicación de turnos. Dicha comunicación se realizará mediante un máximo de 3 llamadas telefónicas, tras lo cual se remitirá la confirmación de la fecha de llamamiento por WhatsApp o cualquier otra aplicación similar (por ejemplo, Telegram).

En caso de no recibir respuesta de las llamadas la Empresa remitirá un mensaje de WhatsApp y se informará a la comisión. La persona trabajadora fija-discontinua deberá responder al llamamiento en el plazo máximo de 24 horas al envío del WhatsApp o aplicación informada

El trabajador fijo-discontinuo que no acuda a los llamamientos efectuados por el empresario, siempre que los mismos se realicen conforme a lo dispuesto en los apartados anteriores, sin alegar ni justificar documentalmente causa suficiente y ajena a la voluntad de dicho trabajador, quedará automáticamente excluido de la lista de personal fijo-discontinuo con carácter definitivo para futuros llamamientos. En última instancia estas causas serán tratadas en la comisión creada a tal efecto.

El trabajador deberá tener actualizado sus datos personales, dirección y teléfono en la empresa. Cualquier cambio de dichos datos deberá ser comunicado por escrito a la empresa.

4. Orden de salida.

La empresa irá comunicando al trabajador fijo-discontinuo el cese en la prestación de servicios para el que fue contratado cada campaña con una antelación mínima que será el viernes previo a la comunicación de turnos. El cese de dicho trabajador será en orden inverso al que fue contratado, respetando las listas en vigor en cada momento.

5. Liquidaciones.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas les serán liquidados todos los conceptos económicos conocidos, incluso los de vencimiento superior al mensual, en la nómina que se emita al final del llamamiento.

Los variables no conocidas en el momento de la emisión de la nómina, serán regularizadas en la nómina del mes siguiente, excepto para el personal que cause baja en la empresa que le serán abonadas una vez conocidas.

6. Proporcionalidad y vacaciones.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el



ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán los mismos derechos que los trabajadores fijos a jornada completa, regulados en el presente Convenio Colectivo, en proporción al tiempo efectivamente trabajado, con las excepciones que expresamente se pacten en el presente Convenio Colectivo.

Dada la naturaleza de la especialidad de esta relación laboral, las partes acuerdan establecer un régimen especial de vacaciones. Cuando se prevea una duración del contrato superior a seis meses, la persona trabajadora podrá disfrutar voluntariamente de una semana natural (de lunes a domingo) de vacaciones durante el período de verano (abril a septiembre), debiendo establecerse una distribución homogénea y escalonada en su disfrute entre las personas trabajadoras afectadas a lo largo de todo el periodo de verano.

El resto de las vacaciones, bien se disfrutarán a la finalización del llamamiento o se abonarán en la liquidación en caso de no haber sido disfrutadas.

Asimismo, en caso de circunstancias extraordinarias la empresa podrá, informando previamente a la comisión de seguimiento, asignar hasta 5 días laborales de vacaciones y/o libranzas de disfrute obligatorio.

En cuanto al cómputo de la permanencia para la promoción de niveles profesionales y los tramos porcentuales establecidos en el convenio colectivo de Cervezas Mahou S.L.U. se establecerán los siguientes criterios:

- Todas las personas trabajadoras fijas discontinuas que hubieran alcanzado el periodo de 9 meses de alta en el año natural, se les computará como 1 año de antigüedad, a los efectos indicados.
- Al resto de personas trabajadoras fijas discontinuas que no hubieran alcanzado el periodo de 9 meses de llamamiento en el año natural, se les computará su antigüedad a los efectos indicados, de forma proporcional al tiempo de alta.

A los efectos del plan pensiones, podrán ser partícipes una vez superado el periodo de prueba según el reglamento, teniendo derecho a sus aportaciones de forma proporcional a los días que efectivamente ha estado de alta por prestación de servicios.

7. Preferencia.

Las personas trabajadoras con modalidad de contrato fijas discontinuas contratados en virtud del presente artículo tendrán preferencia en la cobertura de las vacantes de puestos de trabajo fijos a tiempo completo en función de la capacitación, y antigüedad requerida en dicha sección.



8. Comisión de Seguimiento de Fijos Discontinuos

Antes del inicio de la campaña de cada año se reunirá la Comisión de Comisión de Seguimiento de Fijos Discontinuos para analizar los siguientes puntos:

1. Los listados de las personas trabajadoras fijos discontinuos y su orden de llamamiento en atención a lo previsto en el punto segundo.
2. La previsión de llamamientos según las necesidades de producción. En caso de que la duración de la campaña sea reducida, esto es, que el llamamiento fuera inferior a un mes, las partes podrán acordar excepcionalmente, en función de las circunstancias, que la no aceptación del llamamiento no fuera considerada como baja voluntaria.
3. Una vez finalizado el año y, en el primer trimestre, la comisión se reunirá para analizar las necesidades de contratación fija a tiempo completo.

Trimestralmente se realizará un seguimiento sobre la previsión de contratación.

C. PERSONAL EVENTUAL

- Las normas de selección de eventuales van encaminadas a evaluar la capacidad de los candidatos y a contratar a los mejores.
- Las normas de selección que rijan en cada momento serán comunicadas al Comité de Empresa.
- La convocatoria se pondrá en conocimiento de la plantilla mediante comunicación interna cuando la misma sea para cubrir puestos de eventuales, en los Grupos Obreros y Administrativos.
- Se realizarán pruebas de selección con criterios y procedimientos objetivos, científicos y comunicados previamente al inicio del proceso al Comité de Empresa.
- Los candidatos, tanto externos, como referidos por empleados/as de Mahou, presentarán su candidatura a través de una instancia.
- Un empleado solo podrá referir un candidato por año.
- Al finalizar el proceso, los candidatos podrán revisar sus pruebas.
- La contratación de eventuales se llevará a cabo de manera rotatoria entre los que hayan superado las pruebas de selección, de forma que el trabajador que sea contratado un año, no lo será al siguiente.
- El salario a percibir por los contratados eventualmente, durante el período de adaptación y formación del puesto de trabajo, comenzará con del 75% del salario de su grupo y nivel, durante los primeros 365 días de alta en la Empresa. Siguiendo el mismo sistema en años sucesivos, con los porcentajes establecidos para la contratación de fijos.
- Todos los contratos temporales serán causales y para atender necesidades no permanentes.
- No se producirá discriminación alguna por razón de sexo, edad, religión, ideología, etc.



Las previsiones de contratación se comunicarán al Comité de Empresa.

La empresa informa que podrá realizar contratos a tiempo parcial para completar la jornada en caso de reducción de jornada de 4 horas.

Concreción horaria y/o turno en casos de reducción de jornada: se acuerda que en los supuestos de solicitud de concreción horaria en los casos de reducción de jornada, el trabajador/a dirigirá la petición por escrito al Jefe de Personas, quién dará respuesta a la citada petición e informará a los miembros de la Comisión de Igualdad y al Presidente del Comité de Empresa.

D. Periodo de prueba.

Se fijan como periodos de prueba los siguientes plazos:

- 12 meses para titulados y licenciados.
- 6 meses para Comerciales y Marketing.
- 2 meses para el resto del personal computando todos los contratos del mismo grupo profesional

Artículo 40º.- Formación, ascensos y pruebas de aptitud.

La Empresa desarrollará la política de formación y promoción adecuada, en orden a la mejora del nivel cultural y profesional de sus empleados/as, según las necesidades administrativas, comerciales, organizativas y de fabricación que se den en cada momento, procurando completar la Formación Profesional de sus trabajadores/as mediante los correspondientes cursos teóricos y prácticos organizados por la misma y de acuerdo con sus necesidades.

La Empresa fomentará y desarrollará la formación de sus trabajadores/as basándose, en la medida de lo posible en Real Decreto-Ley 4/2015 sobre la Formación Profesional para el Empleo. Asimismo, se constituirá una Comisión Paritaria de Formación, cuyos miembros serán designados por y entre los representantes de los Trabajadores/as y de la Empresa, para la información y seguimiento de los Planes de Formación. Esta Comisión propondrá programas específicos que faciliten el desarrollo profesional en función de los objetivos de la Empresa y de los intereses de formación de todos los trabajadores/as, y emitirá un informe que será objeto de análisis y debate.

Toda acción formativa obligatoria se llevará a cabo dentro de la jornada de trabajo, estableciendo una compensación en descanso equivalente cuando se realice fuera de la jornada.

Cuando se imparta la formación fuera de la jornada laboral, correrán a cargo de la Empresa los costes complementarios a la formación si procede (por ejemplo, transporte y comida).

La Empresa desarrollará la formación necesaria para que todos los puestos de trabajo que no sean amortizables se cubran con plantilla fija. Asimismo, para las nuevas necesidades que surjan en cualquier departamento, la Empresa



aprovechará los conocimientos existentes entre sus trabajadores/as, antes de proceder a su cobertura con personal externo.

Cuando surjan necesidades, que no puedan ser cubiertas con personal trasladado, y, en consecuencia, deban sacarse las plazas a concurso, éstas se convocarán internamente en los centros de trabajo de la Empresa. Caso de que no se cubra con personal fijo la Empresa podrá realizar una nueva convocatoria para personal ajeno a la misma en un plazo no superior a 3 meses.

La Empresa convocará y celebrará con anterioridad a las pruebas de aptitud cursos de formación profesional para aquellas personas que opten al puesto siempre que se cumplan los requisitos del perfil del mismo (titulación y conocimientos exigidos en la convocatoria, así como la experiencia en el puesto de trabajo)

Se dará la formación básica relacionada con las funciones del puesto de trabajo durante una semana.

La formación a impartir vendrá determinada por las características del puesto de trabajo para el que se prepare al personal. Todas las pruebas de aptitud, que preceptivamente se celebren, se han de puntuar con un máximo de 10 puntos, de los cuales hasta 2 corresponderán a la antigüedad, a razón de 0,10 puntos por año de servicio en la Empresa. No se podrá descontar ninguna puntuación en la valoración de las pruebas por conducta laboral, que haya sido anteriormente sancionada.

Los requisitos de cada convocatoria dependerán del puesto o puestos, que se saquen a concurso, especificándose aquéllos en cada convocatoria según la naturaleza de la plaza a cubrir. Los requisitos de las convocatorias vendrán determinados fundamentalmente por las características del puesto.

Cualquier trabajador podrá presentarse a cualquier vacante con independencia de su Grupo y nivel profesional.

Igualmente, será preceptivo que todo el personal que concurra a pruebas de aptitud se someta a un Reconocimiento Médico previo. Cuando determinadas características físicas y psíquicas sean necesarias para el desempeño correcto del puesto de trabajo, además del Reconocimiento Médico previo, éste tendrá carácter eliminatorio.

Las pruebas de aptitud deberán convocarse con la antelación mínima necesaria, debiendo indicarse en la convocatoria el número de plazas a cubrir y la fecha de celebración de las pruebas de aptitud; y en el plazo máximo de 30 días siguientes a la convocatoria de dichas pruebas, el Tribunal examinador habrá de proceder a realizar los exámenes y publicar los resultados.

Todo aspirante tendrá derecho a revisar su examen con el Tribunal si no está de acuerdo con la calificación obtenida.

El Trabajador/a de Nivel 2D del Grupo 8 pasará automáticamente al Nivel 2C de dicho Grupo en el momento de ser fijo en la plantilla.



Con el objetivo de desarrollar la formación continua y la polivalencia de los trabajadores del Centro de Producción de Alovera, anualmente la compañía establecerá un plan de formación.

Para ello, durante los años 2023 a 2026 se procederá a la contratación temporal de 4 personas para realizar el citado plan. Durante los años 2024 y 2025 se procederá a la contratación temporal de 5 personas a fin de reforzar el citado plan en lo que se refiere a las líneas 11, 4 y 5, recogido en el artículo 6 del presente Convenio Colectivo.

Con carácter previo a su implantación, se presentará dicho Plan de Formación al Comité de Empresa que podrá realizar las consideraciones y aportaciones que estime oportunas para el análisis por la empresa.

Artículo 41º.- Tribunal calificador.-

El Tribunal Calificador de pruebas de aptitud estará compuesto por: Dos Vocales designados por la Dirección, uno de los cuales será el Presidente; otro Vocal igualmente designado por la Dirección de una terna propuesta por la Representación legal de los Trabajadores/as y dos Vocales designados por la Representación legal de los Trabajadores/as. Todos ellos como mínimo del mismo grupo y nivel que corresponda a la vacante que se quiere cubrir, asistiendo además el Jefe de Personal ó persona que lo sustituya, con carácter de asesor. Asimismo, se podrá incluir un asesor por parte del Comité o del Comité Intercentros de Empresa.

Capítulo VII

Salud laboral

Artículo 42º.- Comité de seguridad y salud.-

En cuantas materias afecten a la Seguridad y Salud en el trabajo, serán de aplicación todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento y todo lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo.

El Comité de Seguridad y Salud estará compuesto por 4 Delegados de Prevención que se designará entre los miembros del Comité de Empresa, 4 representantes de la Empresa y los técnicos/as del Servicio de Prevención.

Artículo 43º.- principios generales.-

Son funciones del Comité de Seguridad y Salud promover en la Empresa la observancia y general aplicación de las normas de Prevención de Riesgos Laborales y de todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento relativas a esta materia, así como promover, estudiar y dar publicidad a las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales.

Asimismo, realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidas para los trabajadores/as de la Empresa para conocer las



condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que pueden afectar a la vida o integridad física de los trabajadores/as e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas.

El Comité de Seguridad y Salud velará especialmente por la identificación de aquellos trabajos que tengan o revistan riesgos para la salud o integridad física de los trabajadores/as.

El Comité de Seguridad y Salud debe ser informado de todos los equipos o diseños que se apliquen en el proceso productivo.

Con carácter anual, se elaborará un plan de Seguridad y Salud en el que se establezcan criterios, objetivos, políticas, etc...

Para desarrollar todas sus funciones, el Comité de Seguridad y Salud contará con el asesoramiento técnico del Servicio de Prevención y podrá solicitar a la Dirección de la Empresa la intervención, con carácter consultivo, de otros técnicos/as especializados en la materia, del Ministerio de Trabajo.

La Empresa se compromete a garantizar la presencia de un enfermero/a en el centro de Alovera durante el desarrollo de toda la jornada laboral para prestar la debida atención a quien lo precise. La Empresa se compromete a mantener la situación actual de los enfermeros/as de Alovera durante la vigencia del Convenio. El enfermero/a externo tendrá la cualificación y experiencia necesaria.

En los casos en que un trabajador tenga que cumplir sus tareas en lugares aislados y no disponga de medios para comunicarse con otros trabajadores/as, la Empresa dispondrá de un servicio de vigilancia periódica para auxilio y seguridad de estos.

Siempre que se produzca un accidente, una copia del parte del mismo, será facilitada al trabajador lesionado, según establece la legislación vigente.

La Empresa continuará potenciando a todos los niveles la formación en materia de Seguridad y Salud, a fin de crear una mentalidad correcta en este campo.

Los protocolos de seguridad se comunicarán y entregarán.

Se realizará una prueba piloto de hasta tres meses de un servicio de fisioterapia a realizar fuera del horario y con copago, los resultados serán analizados para valorar, en su caso, la continuidad.

Artículo 44º.- Ropa de trabajo.-

La Empresa proveerá a cada uno de los trabajadores/as de ropa y calzado suficiente y adecuado para su uso en el trabajo, teniendo en cuenta las condiciones de realización y riesgos de cada actividad, y se ajustará al calendario pactado de mutuo acuerdo en el Comité de Seguridad y Salud. La entrega se realizará por



personal de la Empresa.

Asimismo, suministrará las prendas de protección personal homologadas adecuadas a cada puesto de trabajo. El Comité de Seguridad y Salud velará por el estricto cumplimiento de las disposiciones legales a este respecto.

La reposición de prendas de trabajo, fuera del calendario establecido, se estudiará por el mando directo y el Departamento de Personas & Organización.

Dadas las exigencias sanitarias de la Industria Cervecera los trabajadores/as cuidarán especialmente su higiene personal y el estado de limpieza de su ropa de trabajo, particularmente en aquellas secciones donde su contacto con la cerveza sea más frecuente, para lo que la Empresa dispondrá de la infraestructura de servicios y lavabos necesaria.

Artículo 45º.- Vigilancia de la salud.-

La Empresa efectuará la vigilancia de la salud para todo el personal que incluirá reconocimientos médicos de la siguiente forma:

Se efectuarán bajo el criterio del Servicio Médico de Empresa, en el ámbito de la competencia y funciones que le son propias y tiene encomendadas en la Empresa.

Se realizará a todo el personal de la Empresa, como mínimo, una vez al año y con mayor frecuencia al personal de aquellas secciones en que por la naturaleza del trabajo a efectuar así se precise, tal y como ha sido definido en el Comité de Seguridad y Salud.

Dichos reconocimientos constarán de las siguientes pruebas:

- Análisis sistemático de sangre: glucemia, colessterina, urea, ácido úrico.
- Análisis sistemático de orina.
- Visiotest.
- Electrocardiograma.
- Trabajadores/as en ambiente ruidoso: Audiometría.
- A los trabajadores/as de, carretilleros, almacenes y fabricación, se les hará anualmente una revisión ajustada a Protocolo Específico de Exploración de Espalda.
- Al personal mecánico-soldador y a los trabajadores/as usuarios de pantallas de visualización de datos se les hará una revisión oftalmológica anual.

El Servicio Médico facilitará a cada trabajador el resultado de dicho reconocimiento.

El Comité de Seguridad y Salud interesará la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores/as de la Empresa, conforme a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.

La empresa pondrá los medios de locomoción necesarios para los reconocimientos que se hagan fuera de los centros de trabajo.



Para los trabajadores/as que realicen turnos de noche, la Empresa se compromete a la realización de reconocimientos médicos adecuados a las especiales características del trabajo nocturno, ayudas y facilidades para la formación continua, así como formación e información suficiente para la prevención de accidentes y sobre las repercusiones que tiene en la salud el trabajo nocturno.

Se acuerda negociar con distintas clínicas especializadas en servicios dentales, ópticos, podológicos y de operaciones oculares láser precios especiales para empleados/as.

Durante la vigencia del convenio colectivo se realizará un estudio de la pisada.

Capítulo VIII

Derechos sindicales

Artículo 46º.- Garantías sindicales.-

Los miembros de los Comités de Empresa, afectados por este Convenio, dispondrán de una reserva de hasta cuarenta horas mensuales, sin pérdida de elemento alguno integrante de su retribución al objeto de realizar su actividad sindical. Cada Central Sindical presente en el Comité de Empresa podrá acumular trimestralmente las horas sindicales de sus Delegados de la Sección Sindical y sus miembros en el Comité de Empresa.

Con cargo a la reserva de horas anteriormente citada, los miembros de los comités de Empresa dispondrán de las facilidades necesarias para informar, durante la jornada laboral, a los trabajadores/as, por ellos representados, sobre asuntos de interés directo laboral. Dicha comunicación, que se regirá por las normas vigentes en la Empresa, se efectuará de modo que no se perturbe, en absoluto, la normalidad del proceso productivo en cualquiera de los Departamentos de la Empresa.

Al objeto de ordenar el disfrute de la reserva de horas sindicales, se establecen las siguientes normas:

1. Norma General:

Todo Representante del Personal para cumplir las funciones propias de su cargo dentro de la jornada de trabajo deberá avisar a su respectivo Mando.

Caso de no existir el mencionado aviso, las funciones a realizar por el Representante Sindical durante la jornada de trabajo serán las asignadas a su puesto de trabajo.

2. Salidas al Exterior del Centro de Trabajo:



Para toda salida al exterior del Centro de Trabajo los Representantes de los Trabajadores/as utilizarán el impresos "hoja de control de absentismo y visitas", visado por su Mando.

El mencionado vale se dejará en Portería. Cuando el trabajador regrese retirará el mencionado vale de Portería y lo presentará a su Mando al objeto de cerrarlo.

3. Asuntos Sindicales dentro del Centro de Trabajo:

Para realizar cualquier clase de gestión sindical dentro del Centro de Trabajo, se comunicará al respectivo Mando para interrumpir el trabajo habitual, cumplimentándose el vale "Hoja de control de absentismo y visitas". El Representante Sindical una vez finalizada su gestión, deberá ponerlo en conocimiento del Mando al objeto de cerrar el correspondiente vale. Caso de no hacerse se entenderá que su dedicación a temas sindicales ha durado hasta el final de la jornada de trabajo.

4. En el cumplimiento de los apartados 1) 2) y 3), la Representación de los Trabajadores/as, en el uso de las horas sindicales a que son acreedores, se comprometen formalmente a avisar a sus correspondientes Mandos con una antelación mínima de 24 horas, salvo en los casos de ineludible y probada necesidad sindical.

5. Acumulación de horas sindicales:

La acumulación de horas se comunicará, en la medida de lo posible, con la suficiente antelación a la Dirección de Personas & Organización.

No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa.

La Empresa pondrá a disposición de los miembros del Comité espacios visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil y espontánea con los trabajadores/as y que podrán ser utilizados para fijar comunicaciones e información de interés directo y laboral en la Empresa. Las comunicaciones se fijarán siempre bajo la responsabilidad del Secretario de la Representación legal de los Trabajadores/as, debiendo conocerlas previamente la representación legal de la Empresa, a los efectos de lo que se pueda alegar ante la Dirección Provincial de Trabajo o autoridad competente, en su caso.

En lo no previsto se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.



Los miembros de la Comisión de Control del Plan de Pensiones pertenecientes a la plantilla que no sean miembros del Comité, dispondrán de las horas necesarias en la jornada de trabajo por cuenta de la Empresa para asistir a las reuniones que se convoquen por dicha comisión, así como a los cursos de formación.

Artículo 47º.- Comité de Empresa

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores/as en la Empresa.

En lo que respecta a funciones, serán las establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores En relación con lo anterior, el Comité de Empresa designará los miembros del que han de formar parte de las distintas comisiones de trabajo del mismo.

Se acuerda la posibilidad de creación de un Comité Intercentros en el caso de que la empresa tuviera en el futuro otros centros de trabajo, en los términos y condiciones que las partes acuerden.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales se les asignará la cantidad de 40,56€; en el caso de constituirse un Comité Intercentros sus miembros y los Delegados/as Sindicales de cada sindicato con representación en el Comité Intercentros, se les asignará la cantidad de 95,04€.

Dichas cantidades que se incrementarán en la subida de convenio durante los años 2024 a 2026.

Cuando la Empresa convoque a reuniones fuera de los centros de trabajo de Alovera, la misma correrá con los gastos de transporte, manutención y alojamiento.

Artículo 48º.-Secciones sindicales.-

Será de aplicación lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

No obstante lo anterior, durante la vigencia del presente Convenio y en tanto se mantenga la actual situación, se acuerda mantener el número de Delegados Sindicales que por Central Sindical existen en el centro de Alovera.

Asimismo, se acuerda que en los centros de trabajo que se puedan crear en el futuro con 50 o más trabajadores/as, cada Central Sindical con representación en el Comité Intercentros tendrá derecho a nombrar un Delegado Sindical.

Los secretarios de las secciones sindicales (no miembros del comité) con representación en el Comité Intercentros dispondrán de un crédito horario de 40 horas anuales que serán cedidas del crédito que disponga el Comité de Empresa y delegados sindicales de la central correspondiente

Artículo 49º.- Asambleas.-

El personal de Cervezas MAHOU, S.L.U. podrá celebrar asambleas para tratar asuntos de interés común laboral.



Estarán legitimados para solicitar dichas asambleas los Representantes Legales de los Trabajadores/as, como órgano representativo de los mismos; también podrán solicitarlas los mismos trabajadores/as, a través del Comité De Empresa, siempre que los solicitantes superen el 20 por 100 de la plantilla de la empresa. La Dirección de la Empresa acusará recibo a la solicitud de asamblea en un plazo de cuarenta y ocho horas.

La Empresa arbitrará los medios necesarios, en la medida de sus posibilidades, para facilitar local donde los trabajadores/as podrán celebrar dichas asambleas. La Representación Legal de los Trabajadores/as será responsable, en todo momento, de que las asambleas se desarrollen con absoluta normalidad y sin interrumpir el proceso productivo, haciéndose expresa mención de la reserva de acciones que pudieran corresponder a la empresa, si a ello hubiere lugar.

El personal de Cervezas MAHOU, S.L.U. dispondrá de un máximo de ocho horas anuales para la asistencia a las Asambleas dentro del horario de trabajo. La asistencia o no a dichas Asambleas no será, en ningún caso, motivo justificado para la percepción de horas extraordinarias o para ausentarse del puesto de trabajo, respectivamente.

Las Asambleas que se convoquen en horario de trabajo, se celebrarán preferentemente uniendo dos turnos.

Artículo 50º.- Actividades varias.-

El Comité de empresa designará una Comisión cuyo objeto será la organización de actividades culturales, deportivas, etc..., para todo el personal de la Empresa. A este fin, se asigna un presupuesto de 38.333,95 que se incrementará según las actualizaciones de convenio para los años 2024 a 2026. El pago de dichas actividades se realizará mediante transferencia bancaria, contra la factura presentada por el Comité.

Capítulo IX

Artículo 51º.- Reclamaciones del personal.-

Cualquier reclamación o queja del personal deberá ser planteada, en primera instancia, ante su inmediato superior. Si la misma no fuera atendida, podrá acudir a la Dirección de Personas & Organización

Asimismo, el trabajador podrá plantear su reclamación a través del Comité de Empresa.

Capítulo X

Artículo 52º.- Festividad de la virgen de las viñas.-

La festividad de la Virgen de las Viñas, Patrona de la Industria Cervecera, que se celebra el día 10 de septiembre, se considera día laborable, pagándose como festivo 2023 242,84 € y para siguientes años el mismo incremento que en la subida



de convenio.

Capítulo XI

Artículo 53º.- Garantía de empleo.-

La plantilla fija solamente se amortizará en base a prejubilaciones, jubilaciones anticipadas, jubilaciones ordinarias, incapacidades, bajas voluntarias y fallecimientos que se produzcan.

Si por cualquier circunstancia se produjeran excedentes de plantilla, la regulación de los mismos se llevaría a cabo con un sistema de prejubilaciones pactadas con el Comité de Empresa.

La Empresa no utilizará ninguno de los supuestos contemplados en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores para extinguir contratos, salvo que medie acuerdo con el Comité de Empresa.

Si, la aplicación de lo acordado anteriormente supusiera un riesgo cierto de viabilidad de la Empresa, ambas partes se comprometen a buscar una salida negociada y pactada.

Artículo 54º.- Intercambiabilidad - Garantía de producción.-

Para el año 2013 la empresa garantiza una producción mínima en la fábrica de Alovera de 6 millones de Hls. de los cuales 4,9 millones de Hls. serán de los formatos actuales o futuros de las marcas producidas por Mahou, excluidos el resto de las marcas del grupo. Asimismo, la Empresa garantiza que la producción necesaria para abastecer la demanda de ventas del mercado peninsular de los formatos de marca Mahou, que no se realicen en la fábrica de Alovera, se llevará a cabo en los centros del Grupo MSM.

Lo anterior se realizará:

- Dando ocupación efectiva a toda la plantilla
- No disminuirá en el proceso productivo y envasado de las líneas de Alovera, el actual nivel de turnos pactado en convenio.
- Se realizarán las inversiones necesarias en las reparaciones y sustituciones de las líneas de envasado y resto de elementos productivos de Alovera, que por su antigüedad o tendencias del mercado así lo requieran.
- Anualmente, una vez aprobado el presupuesto de producción, si la cifra estimada de producción para el año siguiente fuera inferior a la establecida anteriormente en el presente artículo, se procederá a informar y consultar a los Representantes de los Trabajadores/as de la previsión de producción previsto para Alovera. Asimismo, se procederá a informar regularmente al Comité de Empresa sobre la situación de las producciones, ventas y stock.

Adicionalmente, se atenderá la producción de marca Mahou en el resto de fábricas del Grupo en las siguientes condiciones:



- Cuando se originen paradas de larga duración, para la revisión de las líneas, de aquellos formatos que no tengan duplicidad y no se pueda hacer el stock suficiente para abastecer la demanda de las ventas en ese período de parada como consecuencia de dichas revisiones.
- La producción de Mahou que realice Anaga (Tenerife) no irá destinada al consumo de la Península.

Disposiciones Transitorias

Primera.- Plantilla.-

Durante los años de vigencia de este Convenio, la Empresa mantendrá al menos el mismo número de plantilla existente al 31-12-2022 excluyendo en su cómputo las jubilaciones ordinarias, anticipadas, prejubilaciones, incapacidades totales o absolutas, gran invalidez, fallecimientos, bajas voluntarias que se produzcan y que se amortizarán todas.

Segunda.- Jubilación

Al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en la redacción dada por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, la Empresa podrá proceder a la extinción de contratos de trabajo por el cumplimiento por el trabajador de una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- a. La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir 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.
- b. Esta medida está vinculada como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas.

Las actividades económicas que se tomarán como referencia para determinar el cumplimiento de esta condición estará definida por los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) en vigor en cada momento, incluidos en el ámbito del convenio aplicable según los datos facilitados al realizar su inscripción en el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo



y planes de igualdad (REGCON), de conformidad con el artículo 6.2 y el anexo 1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. La Administración de la Seguridad Social facilitará la tasa de ocupación de las trabajadoras respecto de la totalidad de trabajadores por cuenta ajena en cada una de las CNAE correspondientes en la fecha de constitución de la comisión negociadora del convenio.

La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a. La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir 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.
- b. En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- c. Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.
La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.»

Tercera.-

Para los trabajadores con contrato fijo a la fecha de firma del convenio, y con fecha de efectos de 1 de septiembre de 2023, se les sumaran 4 años a los efectos del cómputo de los niveles regulados en la Disposición Adicional Primera, continuando en sus mismos tramos en el que estuvieran actualmente.

Cuarta.- Acuerdos transitorios de contratación de la modalidad de fijos discontinuos

Primero.- Las partes acuerdan que para el año 2023, habida cuenta de la situación productiva, se establece un período mínimo de actividad de 6 meses para el personal fijo discontinuo que preste servicios en el centro.

Segundo.- Ambas partes, analizadas las necesidades de producción previstas para el año 2023, acuerdan que se celebrarán 15 contratos de la modalidad de fijos discontinuos en el año 2023, según lo negociado respecto de la contratación.

Según artículo 39 del convenio colectivo “Será requisito necesario para la contratación en la empresa contar con la formación necesaria y adecuada al puesto de trabajo; para ello se requerirá una formación mínima de FP II (Ciclos Formativos de Grado Superior de Formación Profesional) o estudios superiores a FP II, vinculados al proceso productivo y puesto de trabajo.”



Dadas las necesidades de contratación del año 2023, de formar excepcional y transitoria para las contrataciones que se efectúen en el año 2023, se exceptuará la aplicación del artículo 39, aplicando las siguientes normas de contratación: Para la contratación de oficiales, sin perjuicio de poder contratar candidatos con FP II, también se podrá contratar a los candidatos que aun no teniendo la formación exigida de FP II de los Ciclos Formativos acordados, estén cursando dichos estudios y tengan prevista su finalización de FP II durante los años 2024 a 2026.

En el ejercicio 2024, para la contratación de fijos discontinuos sin perjuicio de poder contratar candidatos con FP II, también se podrá contratar a los candidatos que aun no teniendo la formación exigida de FP II de los Ciclos Formativos acordados, estén cursando el último año de dichos estudios y tengan prevista su finalización de FP II en el mismo año 2024.

A tal efecto, se incluirá en el contrato la obligación de finalización de los estudios en la fecha indicada.

Fuera de los casos indicados se continuará aplicando el artículo 39 del Convenio Colectivo para las nuevas contrataciones.

Quinta:

Ambas partes, analizadas las necesidades de producción previstas para el año 2023, acordaron la celebración de 15 contratos de la modalidad de fijos discontinuos en el año 2023, que ya se han suscrito.

Asimismo, se ha acordado que los contratos de trabajo de tales fijos discontinuos serán convertidos en contratos de trabajo a tiempo completo, como máximo en enero de 2024.

Adicionalmente con anterioridad a la puesta en marcha del nuevo modelo de turnos de la línea 11, 4 y 5, se contratarán otros 16 fijos discontinuos.

Por último, se celebrarán los contratos de relevo en función de las jubilaciones parciales que se efectúen según el acuerdo de prórroga de jubilaciones parciales

Disposiciones Adicionales

Primera.- Sistema de clasificación profesional

Se establece que el sistema de grupo profesional quedará según la tabla adjunta.

Se incluyen en la misma los Grupos en los que se incorporarían los actuales trabajadores de CERVEZAS Mahou S.L.U

		SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL	MINIMA *PERMANENCIA
GRUPO	1	DIRECTIVOS	Nivel I Nivel II Nivel III
GRUPO	2	SUPERVISORES	



			100%	
			96%	1
			93%	1
			90%	1
			87%	1
			84%	1
			81%	1
			78%	1
			75 %	1
GRUPO	4	TECNICOS COMERCIAL y DE MARKETING		
GRUPO	5	GESTOR COMERCIAL		
GRUPO	6	ADMINISTRATIVOS*	Nivel 1A	
			Nivel 1	
			Nivel 2A	4
			Nivel 2B	4
			100%	1
			96%	1
			93%	1
			90%	1
			87%	1
			84%	1
			81%	1
			78%	1
			75%	1
		* En dicho grupo se mantendrán los actuales trabajadores de categoría Administrativa.		
GRUPO	7	OBRERO ESPECIALISTA*	Jefe de Equipo Especialista	
			Nivel 1	
			Nivel 2A	4
			Nivel 2B	4
			100%	4
			96%	1
			93%	1
			90%	1
			87%	1
			84%	1
			81%	1
			78%	1
			75%	1
		*Especialista de mantenimiento mecánico, eléctrico,instrumentista y laboratorio.		
GRUPO	8	OBRERO	Jefe de Equipo	
			Nivel 1	
			Nivel 2A	4
			Nivel 2B	4
			Nivel 2C	4
			Nivel 2D	4
			100%	1
			96%	1
			93%	1
			90%	1
			87%	1
			84%	1
			81%	1
			78%	1
			75%	1
		PERSONAL DE LIMPIEZA		

El sistema de clasificación profesional se regirá por las condiciones siguientes:

- Dentro de cada de uno de los grupos, los niveles vienen referenciados a la persona y no al puesto de trabajo concretamente realizado.
- En los Grupos Profesionales 6, 7 y 8 en los que hay diferentes Niveles, se



acuerda la permanencia de 4 años en cada uno de dichos niveles para pasar al siguiente nivel, con independencia del puesto desempeñado, de acuerdo con los años incluidos en el cuadro adjunto.

Para alcanzar el Nivel 1A del Grupo 6 se aplicará los criterios actuales a través de la Comisión para el encuadramiento de los nuevos Grupos Profesionales.

A partir de Jefe de Equipo y superiores la designación será a criterio de la compañía.

- c. Se establece un periodo de adaptación y formación de 8 años, aplicable a los Grupos 3, 6, 7 y 8, según se recoge en la tabla anterior.
- d. El personal temporal contratado en los Grupos 4 tendrán un periodo de adaptación y formación siendo su tramo del 75%.
- e. Al desaparecer el actual sistema de categorías no procederá abono de diferencia de puesto alguna.
- f. Se establece un nuevo plus denominado "Plus de Máquina" para los trabajadores del Grupo 8 Obrero de los Niveles 2A, 2B y 2C, que se devengará cuando concurren conjuntamente las siguientes condiciones:
 - Se devengará por día efectivamente trabajado en jornada completa en el puesto de Llenadora, y de las Islas de enfardado de los trenes 2, 3, 4 y 5 y 11, a partir de que el trabajador/a hubiera prestado a jornada completa más de 120 días de forma efectiva, para cada uno de ellos.
 - Por día efectivo trabajado se entiende aquel en que el trabajador realmente preste sus servicios en las referidas máquinas, no devengándose el plus si no se produce tal hecho. No computándose ni las partes proporcionales de sábado, domingo, vacaciones, bajas, etc.
 - El importe a tanto alzado para cada uno de los niveles es el siguiente:
 - Nivel 2A: 4,60 € (día efectivo trabajado)
 - Nivel 2B: 5,77 € (día efectivo trabajado)
 - Nivel 2C: 6,93 € (día efectivo trabajado)
 - Se mantiene el cobro del complemento de "Plus Máquina" a partir de 4 horas, restringiendo su cobro a 5 ocasiones de absentismo (no computan los accidentes de trabajo ni las licencias del artículo 37) en un año natural como medida para reducir el absentismo, salvo que lo sea por accidente de trabajo. A partir de la 6ª (inclusive), el complemento se cobrarán en proporción.

Segunda.- Personal de limpieza.-

El salario el personal de limpieza se equipara al Nivel 2C del Grupo 8, sin que ello cree derecho alguno a ascenso por antigüedad.

Tercera.- Organización del trabajo.-

Con independencia de la normativa y legislación vigente se procederá a una puntual información sobre puesta en marcha de nuevas tecnologías que puedan establecerse. Igualmente el Comité de Empresa será informado y consultado sobre cualquier cambio que se fuera a realizar en la Organización del trabajo.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo se procederá a la reorganización y



adecuación de la plantilla de según lo acordado por las partes.

Cuarta.- Absentismo.-

Siendo conscientes ambas partes del problema de absentismo existente en la Empresa, acuerdan que, a partir de la firma del presente Convenio, se reunirá una comisión paritaria Empresa-Representantes de los Trabajadores/as, con una frecuencia de una vez al mes, con el compromiso firme de tomar medidas correctoras que permitan la reducción del absentismo.

Quinta.- Contratos de prácticas y formación.-

En relación con el salario para los contratos en prácticas se aplicarán los porcentajes estipulados en el artículo 39 y para los formativos será de 19.008,67€. Que se actualizarán a partir de 2024 según incremento de convenio.

Sexta.- Se crea una comisión para el encuadramiento de los actuales trabajadores en los nuevos Grupos profesionales de acuerdo con el sistema de clasificación profesional pactado.

Séptima.- Calidad.-

CERVEZAS MAHOU, S.L.U., consciente de la importancia que para el desarrollo de la Empresa supone la máxima calidad de sus productos y procesos, asume como vía para su consecución la adopción de un Sistema de Gestión de Calidad basado en el cumplimiento de la Normas que determine la compañía. Se informará al Comité de Empresa del sistema de gestión de calidad elegido previamente a la puesta en marcha.

Octava.- Solución extrajudicial de conflictos.-

La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores/as y Empresa incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuarán conforme a los procedimientos regulados en el III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos laborales de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

En caso de desacuerdo de la Comisión Paritaria a la que se refiere la Disposición Final Primera, el tema deberá ser sometido a la consideración al organismo previsto en el sistema no judicial de solución de conflictos, siempre utilizando la vía de la mediación y siendo la vía del arbitraje en todo caso voluntaria para ambas partes. Todo ello sin perjuicio de acudir ante los órganos jurisdiccionales.

Novena.- Medio ambiente.-

CERVEZAS MAHOU, S.L.U., consciente de su compromiso con el mantenimiento de su entorno sostenible, asume como vía para su consecución la adopción de un Sistema de Gestión Medioambiental basado en el cumplimiento de la normas que determine la compañía. Se informará al Comité de Empresa del sistema de gestión medioambiental elegido previamente a la puesta en marcha.



Décima.- Ultractividad del convenio colectivo.-

Aunque se modifique la legislación actual en materia de prórroga de las cláusulas normativas del Convenio Colectivo, éste mantendrá su vigencia hasta que no sea modificado mediante acuerdo con el Comité de Empresa o sustituido por un nuevo Convenio Colectivo.

Décimo Primera.- Plan de Pensiones.-

Existe un Plan de Pensiones de empleados/as de Cervezas Mahou, del sistema de empleo y de aportación definida desde el año 2001, que cubre las contingencias de incapacidad, jubilación y fallecimiento.

La Empresa asumirá el coste de la póliza de responsabilidad civil a favor de la comisión de control en el capital recomendado por expertos, elegidos por consenso de la comisión de control. Asimismo asumirá el coste de auditores y actuarios siempre que haya acuerdo en la designación, según el régimen de mayorías regulado en el Reglamento del Plan de Pensiones

Se adaptará el Reglamento del Plan de Pensiones de acuerdo con lo pactado en el Convenio Colectivo en cuanto a conceptos que integran el salario pensionable.

Décimo segunda.- Comisión Intercentros Grupo.-

En base a lo establecido en el acta nº19 de julio de 2003 y a lo establecido en el acta de constitución de dicha comisión el 12 de diciembre de 2003 se acuerda dar continuidad a la Comisión Intercentros de Grupo manteniendo con la Dirección del Grupo, con carácter ordinario, dos reuniones anuales, y con carácter extraordinario siempre que una de las partes lo solicite por motivos justificados de su competencia de mutuo acuerdo con la Empresa.

Décimo Tercera.- Contrataciones.-

Si hubiera necesidades de contratación temporal en los centros de trabajo originadas por causa de vacaciones o absentismo, y se decidiera contratar, se cubrirán con contratos temporales valorando positivamente los CV recibidos y presentados por los trabajadores/as.

Décimo Cuarta.- Plan de Igualdad

Actualmente existe un plan de igualdad firmado por las partes, continuándose su aplicación.

Disposiciones finales

Primera.- Comisión Mixta de interpretación (Comisión Paritaria)., estará formada por parte de la Representación de los trabajadores/as firmantes del convenio y de la Representación de la Empresa

Las funciones de la Comisión Mixta de Interpretación son:



1. Interpretación del Convenio.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos.
3. Conciliación de los problemas de lo pactado.
4. Vigencia del cumplimiento de lo pactado.
5. Otras actividades que ayuden a la eficacia práctica del Convenio.

Los miembros de dicha comisión paritaria serán los siguientes:

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS

- Álvaro Mora Fernandez
- Noelia Cortes Naranjo
- Roberto Carlos Vadillo Placido
- Fco. Javier Guerrero Díaz
- Daniel Moreno de las Heras
- David Álvaro Dueñas
- Manuel Fernandez Castaño
- Carlos Sánchez Sobrino

REPRESENTACION DE LA EMPRESA

- Jesús Domingo Domingo
- José María García López
- Oscar Hermoso Zafra
- Jorge Prieto Jimenez
- Ignacio Sánchez- Vizcaíno Valdés

Segunda.- Derecho Supletorio.-

En todos aquellos aspectos no determinados concretamente en el presente Convenio, se estará a lo establecido en las disposiciones legales de carácter general y de obligado cumplimiento.

A los efectos del presente del presente convenio, cualquier término incluido en género masculino se ha de considerar empleado de forma genérica para designar tanto a trabajadores como a trabajadoras, salvo en aquellos casos en los que el propio Convenio limite expresamente la titularidad del derecho.

ANEXO I TABLA SALARIAL AÑO 2023										
GRUPOS	JORNAL	PLUS	TOTAL	GRATIF.	HORA	HORA	COMPL.	COMPL.	COMPL.	
	BASE	CONV.	MES/DIA	EXTRAS.	EXTRA	NOCT.	PRODUC.	TRABAJO EFECTIVO Y CONTINUADO	ROTAC.	C.E.P.
1-DIRECTIVOS Y MANDOS:										
1-Nivel 1	860,89	2.831,80	3.692,69	3.692,69	8,24	5,91				4.642,87
1-Nivel 2	812,26	2.557,12	3.369,38	3.369,38	7,28	5,65				4.606,74
1-Nivel 3	787,95	2.386,64	3.174,59	3.174,59	7,04	5,43				4.570,58
2-SUPERVISORES:										
2-Supervisor	759,37	2.232,12	2.991,49	2.991,49	6,46	5,37				4.534,45
3-TÉCNICO INDUSTRIAL										
3-Técnico Industrial	761,09	2.046,14	2.807,23	2.807,23		4,45	224,72	20,41		4.509,15
4-TÉCNICOS COMERCIALES Y MARKETING:										
4-Técnico Comercial / Marketing	524,74	1.384,37	1.909,11	1.909,11						2.900,51
5-GESTORES COMERCIALES:										
5-Gestor Comercial	524,74	1.384,37	1.909,11	1.909,11						2.900,51
6-ADMINISTRATIVOS:										
6-Nivel 1 A	753,47	2.185,79	2.939,26	2.939,26	6,29	5,25	228,60		11,70	4.498,30
6-Nivel 1 B	743,41	2.135,67	2.879,08	2.879,08	6,09	5,17	224,96		11,50	4.444,12
6-Nivel 2 A	719,97	2.013,22	2.733,19	2.733,19	5,60	4,91	221,36		11,35	4.407,98



6-Nivel 2 B	694,90	1.861,10	2.556,00	2.556,00	5,05	4,54	218,69		10,30	4.353,70
7-OBREROS ESPECIALISTAS:										
7-Jefe de Equipo Especialista	25,26	69,93	95,19	2.855,70	5,53	4,49	7,51	20,72	11,76	4.515,55
7-Nivel 1	24,46	63,94	88,40	2.652,00	5,06	4,25	7,48	19,34	11,50	4.444,12
7-Nivel 2 A	23,95	60,13	84,08	2.522,40	4,81	4,17	7,46	18,51	11,35	4.407,98
7-Nivel 2 B	23,56	57,92	81,48	2.444,40	4,52	4,03	7,42	17,80	10,30	4.353,70
8-OBREROS:										
8-Jefe de Equipo	25,07	68,50	93,57	2.807,10	5,44	4,45	7,50	20,41	11,70	4.509,15
8-Nivel 1	23,95	60,13	84,08	2.522,40	4,81	4,17	7,46	18,51	11,35	4.407,98
8-Nivel 2 A	23,56	57,92	81,48	2.444,40	4,52	4,03	7,42	17,80	10,30	4.353,70
8-Nivel 2 B	23,14	55,69	78,83	2.364,90	4,38	3,94	7,35	16,80	9,35	4.313,96
8-Nivel 2 C	22,93	54,40	77,33	2.319,90	4,18	3,80	7,28	16,43	8,83	4.276,01
8-Nivel 2 D	22,72	53,11	75,83	2.274,90	4,08	3,74	7,20	11,78	7,73	4.238,08
	Bolsa Vac.:	525,51	Compl. Vac.:	949,41			Compl. R.J.:	447,31	Día Patrona:	242,84
									Día Doble:	176,11

ANEXO II

	ABRIL (A)		MAYO (Y)		JUNIO (J)		JULIO (U)		AGOSTO (G)		SEPTIEMBRE (S)	
	I	II	III	III	IV	IV	V	VI	VII	VII	VIII	VIII
	75%	25%	50%	50%	25%	75%	75%	25%	50%	50%	25%	75%
2004	A d	A b	Y b	Y c	J c	J a	U h	U f	G f	G g	S g	S e
2005	U h	U f	G f	G g	S g	S e	Y b	Y c	J c	J a	A a	A d
2006	Y b	Y c	J c	J a	A a	A d	G f	G g	S g	S e	U e	U h
2007	G f	G g	S g	S e	U e	U h	J c	J a	A a	A d	Y e	Y b
2008	J c	J a	A a	A d	Y d	Y b	S g	S e	U e	U h	G h	G f
2009	S g	S e	U e	U h	G h	G f	A a	A d	Y d	Y b	J c	J a
2010	A a	A d	Y d	Y b	J c	J a	U e	U h	G h	G f	S g	S e
2011	U e	U h	G h	G f	S g	S e	Y d	Y b	J c	J a	A a	A d
2012	Y d	Y b	J c	J a	A a	A d	G h	G f	S g	S e	U e	U h
2013	G h	G f	S g	S e	U e	U h	J c	J a	A a	A d	Y e	Y b
2014	J c	J a	A a	A d	Y d	Y b	S g	S e	U e	U h	G h	G f
2015	S g	S e	U e	U h	G h	G f	A a	A d	Y d	Y b	J c	J a
2016	A a	A d	Y d	Y b	J c	J a	U e	U h	G h	G f	S g	S e
2017	U e	U h	G h	G f	S g	S e	Y d	Y b	J c	J a	A a	A d
2018	Y d	Y b	J c	J a	A a	A d	G h	G f	S g	S e	U e	U h
2019	G h	G f	S g	S e	U e	U h	J c	J a	A a	A d	Y e	Y b
2020	J c	J a	A a	A d	Y d	Y b	S g	S e	U e	U h	G h	G f
2021	S g	S e	U e	U h	G h	G f	A a	A d	Y d	Y b	J c	J a
2022	A a	A d	Y d	Y b	J c	J a	U e	U h	G h	G f	S g	S e
2023	U e	U h	G h	G f	S g	S e	Y d	Y b	J c	J a	A a	A d
2024	Y d	Y b	J c	J a	A a	A d	G h	G f	S g	S e	U e	U h
2025	G h	G f	S g	S e	U e	U h	J c	J a	A a	A d	Y e	Y b
2026	J c	J a	A a	A d	Y d	Y b	S g	S e	U e	U h	G h	G f
2027	S g	S e	U e	U h	G h	G f	A a	A d	Y d	Y b	J c	J a
2028	A a	A d	Y d	Y b	J c	J a	U e	U h	G h	G f	S g	S e
2029	U e	U h	G h	G f	S g	S e	Y d	Y b	J c	J a	A a	A d

e) corresponde a 1º bloque (Enero semanas 1,2,3)
 f) corresponde a 2º bloque (Enero 4 Febrero 1,2)
 g) corresponde a 3º bloque (Febrero 3,4 Marzo)
 h) corresponde a 4º bloque (Marzo 2,3,4)

a) corresponde a 5º bloque (Octubre 1,2,3)
 b) corresponde a 6º bloque (Octubre 4 Noviembre 1,2)
 c) corresponde a 7º bloque (Noviembre 3,4 Diciembre)
 d) corresponde a 8º bloque (Diciembre 2,3,4)

ANEXO III

FALTAS Y SANCIONES

Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con lo establecido en el presente anexo:

GRADUACIÓN DE FALTAS.-

1.- Se considerarán Faltas Leves:

- a. De 1 a 3 faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes y por un tiempo inferior a 30 minutos (tiempo global de las faltas).
- b. Inasistencia injustificada de 1 día al trabajo durante el periodo de 1 mes
- c. No comunicar con la antelación previa debida la inasistencia al trabajo por causa justificada salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d. No comunicar el cambio de domicilio o residencia a la empresa desde el momento en que el mismo se produzca efectivamente.
- e. Retrasarse en exceso en el envío de la baja médica a la empresa.



- f. El abandono del trabajo o no esperar el relevo en el puesto, sin causa que lo justifique, por breve tiempo. Si consecuencia de esto se causara perjuicio de alguna consideración a la empresa, a los compañeros, o fuera causa de accidente, podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- g. Pequeños descuidos en la conservación del material.
- h. Falta de aseo y limpieza personal.
- i. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- j. Comer fuera de los espacios autorizados para ello.
- k. La incorrección en la actitud o en la respuesta al dirigirse a superior o cualquier otra persona.
- l. No avisar al jefe inmediato de los defectos del material o de su necesidad para seguir trabajando cuando se tenga conocimiento de ello.
- m. La desatención y falta de corrección en el trato al público cuando no se perjudique la imagen de la empresa.
- n. Colaborar con el autor o autores de una falta leve.
- o. La falta de asistencia no justificada a cursos de formación obligatorios impartidos dentro de la jornada de trabajo.
- p. El incumplimiento de las normas medioambientales vigentes en la empresa que no causen un perjuicio grave o muy grave y siempre que haya sido formado en ésta materia.
- q. Uso indebido de los teléfonos fijos y móviles de la Empresa, así como el abuso en la utilización del teléfono móvil propio durante la jornada de trabajo.
- r. El uso indebido de los sistemas informáticos de la empresa para acceder a la red pública de Internet, cuando con ello no se derive un perjuicio para la misma.

2.- Se considerarán Faltas graves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un periodo de treinta días por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b. La inasistencia injustificada de dos a cuatro días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique.
- c. No comunicar con puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a sus prestaciones
- d. Entregarse a juegos o distracciones cualesquiera que sean dentro de la jornada de trabajo.
- e. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- f. El abandono del trabajo o no esperar el relevo en el puesto, sin causa que lo justifique, por breve tiempo. Si consecuencia de esto se causara perjuicio grave a la empresa, a los compañeros, o fuera causa de accidente, podrá ser considerada como muy grave según los casos.
- g. La simulación de enfermedad y/ o accidente.
- h. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como la negativa a facilitar a la misma la documentación por ésta requerida y



- referente a su puesto de trabajo.
- i. Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.
 - j. La anotación maliciosa de datos erróneos en cualquier documento requerido por la empresa para el desarrollo del servicio.
 - k. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
 - l. La imprudencia en acto de servicio si implica riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio la falta de utilización de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
 - m. Ausentarse del centro sin autorización.
 - n. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y en general, bienes de la empresa para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
 - o. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas o vehículos de la empresa cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la misma, cuando se conozcan.
 - p. El quebranto de la información de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
 - q. La embriaguez o drogodependencia no habitual en el trabajo.
 - r. La falta de aseo y limpieza personal cuando afecta a la buena marcha del servicio, y siempre que se hubieran producido quejas de sus compañeros o hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.
 - s. Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.
 - t. Entrar en instalaciones prohibidas y zonas peligrosas, Identificados y señalizados al personal no autorizado.
 - u. Realizar colectas, recoger firmas realizar propaganda político social, aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan sus deberes, escribir letreros en las paredes, en lo que exceda a la Ley Orgánica de Libertad Sindical, siempre que no medie autorización previa de la empresa.
 - v. Colaborar con el autor o autores de una falta grave.
 - w. Tolerar a los subordinados que trabajen quebrantando las normas de seguridad de la empresa sin haber denunciado dicha situación ante la Dirección.
 - x. x. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, y siempre que hubiese mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
 - y. El uso indebido de los sistemas informáticos de la empresa para acceder a la red pública de Internet cuando se derive un perjuicio para la empresa.
 - z. Comer en lugares no autorizados para el personal sometido a la normativa de manipulación de alimentos.
 - aa. Fumar fuera de las zonas autorizadas al efecto en función de lo establecido por la legislación.
 - ab. La comisión de una infracción de tráfico de carácter grave durante la jornada de trabajo. Quedan excluidas del presente artículo las derivadas de



estacionamiento en zonas no autorizadas.bb.

- ac. El incumplimiento reiterado de las normas medioambientales vigentes en la empresa y siempre que hubiese mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre y se hubiera derivado un perjuicio grave para la empresa y siempre que haya sido formado en ésta materia.ad.
- ad. La negativa al reconocimiento periódico por los servicios médicos de la empresa, en aquellos casos en los que el estado de salud pueda producir grave perjuicio a él mismo, a sus compañeros o al producto.

3.- Se considerarán Faltas Muy graves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o veinte durante un año.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que con ello se derive un perjuicio muy grave para las personas o cosas.
- d. El abandono del trabajo, o no esperar el relevo en el puesto, sin causa que lo justifique, por breve tiempo. Si consecuencia de esto se causa perjuicio grave a la empresa, a los compañeros, o fuera causa de accidente.
- e. La desobediencia a las órdenes o instrucciones de trabajo de las que se deriven perjuicios graves para la empresa.
- f. El fraude, deslealtad o abuso de confianza voluntario en las gestiones encomendadas que causen un grave perjuicio a la empresa.
- g. Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos de forma voluntaria en primeras materias, útiles, elementos mecánicos, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- h. El hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- i. La embriaguez y la drogodependencia repetitiva en el trabajo habiendo sido advertido por la empresa.
- j. Violar el secreto de la correspondencia, documentos y revelar datos reservados a la empresa.
- k. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- l. Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto o consideración a los mandos, jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- m. La anotación maliciosa de datos erróneos en cualquier documento requerido por la empresa para el desarrollo del servicio que causara un grave perjuicio.
- n. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- o. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- p. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los clientes de la empresa.
- q. Colocar en grave riesgo de accidente a un compañero u ocasionar accidente grave o averías en las máquinas e instalaciones, por negligencia o imprudencia inexcusable.
- r. La anulación o modificación por propia cuenta, sin autorización, de los



- aparatos y dispositivos de seguridad y protección.
- s. Las faltas de asistencia por 3 días consecutivos sin aviso ni justificación.
 - t. No cumplir las prescripciones médicas por parte de los trabajadores accidentados, así como realizar actividades incompatibles o contraindicadas con la baja.
 - u. La simulación o prolongación de forma voluntaria de enfermedad o accidente. Se entenderá en todo caso como simulación cuando el trabajador realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
 - v. La colaboración voluntaria directa o indirecta en la comisión de una falta muy grave o delito definido en el Código Penal.
 - w. La negativa a facilitar con diligencia y exactitud cuantos datos laborales sean pedidos por la dirección o sus representantes para el cumplimiento de disposiciones legales.
 - x. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
 - y. El acoso sexual o por razón de sexo, o su simulación.
 - z. La inobservancia de los servicios mínimos de mantenimiento de las instalaciones o pactados en caso de huelga.
 - aa. Realizar trabajos particulares de forma continuada dentro de la jornada laboral.
 - ab. 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, el trabajador hubiese sido sancionado 2 o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza.
 - ac. Encubrir al autor o autores de una falta muy grave.
 - ad. El uso indebido de los sistemas informáticos de la empresa para acceder a la red pública de Internet cuando se derive un perjuicio grave para la empresa.
 - ae. El incumplimiento consciente y reiterado de las normas medioambientales vigentes en la empresa cuando de su incumplimiento se cause un perjuicio muy grave a la empresa, siempre que haya sido formado en ésta materia.

SANCIONES.-

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

Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta 1 días.

Por falta grave: Traslado de puesto dentro de la misma fábrica o suspensión de empleo sueldo de 2 a 14 días

Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 14 días a 30 días, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta 1 año y despido disciplinario.

PRESCRIPCIÓN.-

Faltas Leves: a los 10 días.-



Faltas Graves: a los 20 días.-

Faltas Muy Graves: a los 60 días.-

Desde la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Se procederá a comunicar a la representación de los trabajadores de acuerdo con la normativa vigente.

En la carta de despido se incluirá por escrito la posibilidad del trabajador de ponerse en contacto con el asesor o Representante de los Trabajadores/as que estime oportuno, sin que ello suponga paralización del despido. A tal fin se incluirán en la carta los números de teléfonos de Presidente y Secretario de Comité de Empresa.



DIPUTACIÓN PROVINCIAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

CONVOCATORIA PARA LA PROVISIÓN TEMPORAL DEL PUESTO DE TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL EN COMISIÓN DE SERVICIOS

3602

El Presidente del Consorcio para la gestión de residuos urbanos de la provincia de Guadalajara, con fecha 26 de octubre de 2023, ha resuelto lo siguiente:

PRIMERO.- Aprobar la convocatoria para la provisión temporal, mediante comisión de servicios de carácter voluntario, del puesto código FN.A1.001 "Técnico de Administración General", que figura en la relación de puestos de trabajo del Consorcio para la gestión de residuos urbanos de la provincia de Guadalajara, cuyas características figuran en el anexo que se acompaña hasta la provisión reglamentaria del mismo, y la publicación del correspondiente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara y en la Sede electrónica.

SEGUNDO.- Los funcionarios/as de carrera interesados/as dispondrán de un plazo de diez días naturales, contados desde el día siguiente a la publicación del anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para presentar la correspondiente solicitud en el modelo que se adjunta, acompañada del currículum en el que constarán cuantos méritos y circunstancias se estime poner de manifiesto.

ANEXO

CONSORCIO PARA LA GESTIÓN DE RESIDUOS URBANOS GUADALAJARA		DE LA PROVINCIA DE		
CÓDIGO ESPECÍFICO	PUESTO	Nº PLAZAS	ESCALA/SUBESCALA	GRUPO/NIVEL
FN.A1.001	T.A.G.	1	ADMINISTRACIÓN GENERAL	A1/24
RELACIÓN LABORAL	PROVISIÓN	JORNADA	COMPLEMENTO ESPECÍFICO	FUNCIONES
FUNCIONARIO	CONCURSO INTERADMINISTRATIVO	ORDINARIA	1535	Las propias de la subescala

En Guadalajara, a 30 de octubre de 2023. El Presidente de la Diputación. D. José Luis Vega Pérez.



DIR 3 de la Entidad: LA0000221
Código SIA del Procedimiento: 2208379

Instancia General

Datos del interesado

Tipo de persona NIF/CIF

Nombre

Primer apellido

Segundo apellido

(Solo si Tipo de persona = Físico)

Razón Social

(Solo si Tipo de persona = Jurídica)

Datos del representante

Tipo de persona NIF/CIF

Nombre

Primer apellido

Segundo apellido

(Solo si Tipo de persona = Físico)

Razón Social

(Solo si Tipo de persona = Jurídica)

Poder de representación que ostenta

Nombre del Convenio

(Solo si Poder de representación que ostenta = Data cedido a un convenio con esta administración para representar al interesado)

Datos a efectos de notificaciones

Medio de notificación

Email

Móvil

País

Provincia

Municipio

Núcleo diseminado

Código postal

Tipo Vía

Dirección

Número / Km

Bloque

Escalera

Planta

Puerta

Extra

Expone / Solicita

Expone

Solicita



Consentimiento y Deber de Informar a los Interesados sobre Protección de Datos

He sido informado de que esta Entidad va a tratar y guardar los datos aportados en la instancia y en la documentación que la acompaña para la realización de actuaciones administrativas

Información básica sobre protección de datos

Responsable	Consortio para la Gestión de los Residuos Urbanos de la Provincia de Guadalajara
Finalidad	Tramitar procedimientos y actuaciones administrativas.
Legitimación	Cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos otorgados a esta Entidad.
Destinatarios	Se cederán datos, en su caso, a otras Administraciones Públicas y a los Encargados del Tratamiento de los Datos. No hay previsión de transferencias a terceros países.
Derechos	Acceder, rectificar y suprimir los datos, así como otros derechos, tal y como se explica en la información adicional.
Información Adicional	Puede consultar la información adicional y detallada sobre Protección de Datos en la siguiente dirección: https://trg.guadalajara.net/centraliza.es/privacy

Firma

PRESTA SU CONSENTIMIENTO para que la entidad realice consultas de los datos del solicitante/representante a través de la Plataforma de Intermediación de Datos y otros servicios interoperables

Firma

En , el



DIPUTACIÓN PROVINCIAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA. SERVICIO DE BIENESTAR SOCIAL Y EMPLEO

AMPLIACIÓN DEL PLAZO DE EJECUCIÓN/JUSTIFICACIÓN EN LA CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES A AYUNTAMIENTOS DE LA PROVINCIA PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD INTERNOS

3601

La Junta de Gobierno, de la Excm. Diputación Provincial, en sesión ordinaria celebrada el diez de octubre de dos mil veintitrés, adoptó el siguiente acuerdo:

“9.- EXPEDIENTE 4524/2023. AMPLIACIÓN PLAZO EJECUCIÓN Y JUSTIFICACIÓN CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES A AYUNTAMIENTOS DE LA PROVINCIA PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD INTERNOS.

La Sra. Presidenta en funciones da cuenta de que a finales de julio de 2023, se elaboró la convocatoria de subvenciones a Ayuntamientos de la Provincia para la elaboración de Planes de Igualdad internos, año 2023. Sin embargo, por distintos motivos, se aprueba ésta mediante acuerdo de la Junta de Gobierno de fecha 7 de septiembre de 2023 y se publica su extracto en el B.O.P. nº 178 de 20 de septiembre.

En la base sexta del texto elaborado se establece que serán gastos objeto de subvención aquellos gastos corrientes que de manera indubitada respondan a la naturaleza de la actividad subvencionada, resulten estrictamente necesarios y se realicen y abonen en el vigente ejercicio presupuestario, pero siempre, con anterioridad a la finalización del período de justificación de la ayuda.

En el apartado décimo de las mismas se incluye como plazo de presentación de solicitudes, 20 días hábiles desde el día siguiente a su publicación en el B.O.P.

Así mismo, en su base decimosexta refiere que la justificación de las subvenciones concedidas se llevará a cabo presentando la entidad beneficiaria de la subvención, la cuenta justificativa en el plazo de dos meses desde la finalización de la actividad subvencionada y, en cualquier caso, hasta el 30 de noviembre del ejercicio en curso (...)

Dada la diferencia de fechas que se ha dado finalmente entre la elaboración del texto y la aprobación de la convocatoria, se constata que, finalizando el plazo de solicitudes el próximo 19 de octubre de 2023 y considerando una previsible fase de subsanación y la necesaria aprobación provisional y definitiva de ésta, apenas va a haber tiempo para su publicación y que las entidades beneficiarias puedan terminar la ejecución de la actividad subvencionada y presentar la cuenta justificativa en plazo.



Evaluadas las razones esgrimidas; visto el Informe favorable de la Jefa de Servicio de Bienestar Social y Empleo.

La Junta de Gobierno por cinco votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención, acuerda:

Primero.- Aprobar la modificación de los siguientes epígrafes de la Convocatoria de subvenciones a Ayuntamientos de la provincia para la elaboración de Planes de igualdad internos:

- El primer párrafo del apartado 6º de la convocatoria debe quedar

Serán gastos objeto de subvención aquellos gastos corrientes que de manera indubitada respondan a la naturaleza de la actividad subvencionada, resulten estrictamente necesarios y se realicen con fecha límite el 31 de diciembre de 2023. Así mismo, deberán abonarse con anterioridad a la finalización del período de justificación de la ayuda, establecido en la base decimosexta. (...)

- El primer párrafo del apartado 16º de la convocatoria debe quedar

La justificación de las subvenciones concedidas se llevará a cabo presentando la entidad beneficiaria de la subvención, la cuenta justificativa en el plazo de dos meses desde la finalización de la actividad subvencionada y, en cualquier caso, hasta el 15 de enero de 2024, (...).

Segundo.- Publicar en el BOP de Guadalajara, esta ampliación del plazo de ejecución y justificación del presente procedimiento de concesión de subvenciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 32.1 de la Ley 39/2015, del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas”.

Contra el acuerdo que resuelva la ampliación de plazos, no cabrá recurso alguno, de conformidad con lo establecido en el art. 23.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En Guadalajara, 26 de octubre de 2023, El Presidente de la Diputación Provincial de Guadalajara, D. Jose Luis Vega Pérez



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE ABLANQUE

MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR SUMINISTRO DE AGUA

3604

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 25 de octubre de 2023, acordó la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por suministro de agua.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://ablanque.sedelectronica.es>].

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

En Ablanque a 26 de octubre de 2023. El Alcalde. Fdo. José Luis Sancho del Castillo



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE ABLANQUE

MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS

3603

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 25 de octubre de 2023, acordó la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por recogida de residuos sólidos urbanos.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://ablanque.sedelectronica.es>].

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

En Ablanque a 26 de octubre de 2023. El Alcalde. Fdo. José Luis Sancho del Castillo



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE ALOVERA

APROBACIÓN INICIAL DEL EXPEDIENTE N.º 3003/2023, DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS N.º 20/2023: TRANSFERENCIA DE CRÉDITO ENTRE APLICACIONES PERTENECIENTES A DISTINTAS ÁREA DE GASTO

3605

El Pleno del Ayuntamiento de Alovera (Guadalajara), en Sesión Extraordinaria celebrada el día 25 de octubre de 2023, aprobó inicialmente el expediente núm. 3003/2023, de modificación de créditos del Presupuesto General para el ejercicio 2023 en la modalidad de transferencia de crédito entre aplicaciones presupuestarias pertenecientes a distintas Áreas de Gasto.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1, por remisión del artículo 179.4, del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y en el artículo 20.1, por remisión del artículo 42.1, del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril por el que se desarrolla el capítulo primero del título sexto de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos, se somete el expediente a información pública por plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Durante dicho plazo el expediente podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales sitas en Plaza Mayor, 1 19208 Alovera (Guadalajara), de lunes a viernes de 09:00 a 14:00 horas, para que se formulen las alegaciones o reclamaciones que se estimen pertinentes.

Asimismo, estará a disposición de los interesados que lo soliciten en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<https://alovera.sedelectronica.es>].

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones o reclamaciones, se considerará definitivamente aprobado dicho Acuerdo.

En Alovera, a 26 de octubre de 2023. LA ALCALDESA. María Purificación Tortuero
Pliego



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE AZUQUECA DE HENARES

APROBACIÓN DEFINITIVA CAMBIO DENOMINACIÓN APLICACIONES PRESUPUESTARIAS

3606

Aprobado definitivamente, una vez que ha permanecido expuesto al público por un plazo de quince días hábiles, (BOP GU, núm. 187 de 3 de octubre de 2023), el expediente de cambio de denominación de las aplicaciones presupuestarias 3420.489.15 y 3420.489.20, sin que contra el mismo se hayan presentado reclamaciones, se hace público a los efectos recogidos por los artículos 169 y 177 del R.D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de Haciendas locales.

Queda elevado a definitivo el acuerdo de cambio de denominación de las aplicaciones presupuestarias 3420.489.15 y 3420.489.20, que pasan a denominarse "Subvención Club Deportivo Twister Team K1" y "Subvención CD Club Víctor Herrera" respectivamente.

Contra esta aprobación definitiva podrá interponerse recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses a contar desde la fecha de publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, por las personas y entidades a que hace referencia el artículo 171 del R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo.

En Azuqueca de Henares, a 27 de octubre de 2023. Fdo. el Alcalde, D. José Luis Blanco Moreno



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE FONTANAR

CONTRATACIÓN COMO PERSONAL LABORAL FIJO DE 1 PLAZA DE LIMPIADOR/A

3607

Expediente n.º: 1704/2022

Procedimiento: Convocatoria y Proceso de Selección por CONCURSO de tres plazas de LIMPIADOR/A en ejecución de los procesos de estabilización de empleo temporal conforme la Ley 20/2021

RESOLUCION DE ALCALDIA

A la vista de los siguientes antecedentes:

I.- Mediante Resolución del Sr. Alcalde de Fontanar de fecha 27 de diciembre de 2022 se aprobaron las bases y convocatoria del proceso selectivo para la provisión de una plaza de Auxiliar de Ayuda a Domicilio correspondiente a la Oferta de Empleo Público de Estabilización de Empleo Temporal, al amparo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, siendo publicada en el Boletín de la Provincia de Guadalajara de 29 de diciembre de 2022.

Con fecha 09 de enero de 2023 se publicó en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha el anuncio de dicha convocatoria.

Con fecha 13 de enero de 2023 se publicó en el Boletín Oficial del Estado el anuncio de la referida convocatoria, iniciándose a partir del día siguiente el plazo para la presentación de solicitudes para tomar parte en dicho proceso selectivo.

II.- Con fecha 08 de marzo de 2023 se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara el listado provisional de admitidos y excluidos en el referido proceso selectivo.

Con fecha 19 de mayo de 2023 se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara el listado definitivo de admitidos y excluidos en el referido proceso selectivo, designándose el Tribunal Calificador.

III.- Con fecha 21 de septiembre de 2023 se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara la baremación provisional del proceso selectivo.

IV.- Con fecha 02 de octubre de 2023 se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara el resultado definitivo del proceso selectivo de tres plazas de Limpiador/a con la propuesta de contratación de los aspirantes que lo han



superado, con este orden, MONTSERRAT DE LA CRUZ QUILES con DNI ***9616**, MARÍA DEL PILAR DE ESTEFANI MARTÍN con DNI ***7987**, y doña MARGARITA MORENO MORRO con DNI ***9989**.

V.- En virtud de lo previsto en la Base Octava de la Convocatoria del proceso se selección para la cobertura de tres plazas de limpiador/a, en el marco del proceso de estabilización de Empleo Temporal, se procedió, mediante Resolución de Alcaldía nº965, de 03 de octubre de 2023, a requerir a las tres mencionadas aspirantes que habían superado el proceso selectivo propuesto por el Tribunal Calificador que acredite documentalmente las condiciones de capacidad y requisitos exigidos. Ante un error material, se procedió a dictar nueva Resolución de Alcaldía nº971 rectificativa en fecha 04 de octubre de 2023.

De igual modo, y dado que en el presente proceso selectivo se emplea para la provisión de más de una plaza y que, a diferencia de otros procesos selectivos, estas plazas reúnen características de jornada y, por tanto, retribuciones diferentes, se procedió a requerir que las aspirantes indicaran el orden de preferencia de las plazas ofertadas (E5 - 25 de horas semanales, E6 - 34 de horas semanales, E7 - 33 de horas semanales), advirtiendo que deberán ser adjudicadas conforme el orden de preferencia de las aspirantes con prioridad de la posición resultante, por cada una de ellas, en el proceso selectivo.

VI.- Habiéndose dado cumplimiento por las aspirantes a lo requerido, mediante Resolución de Alcaldía nº983, de 11 de octubre de 2023, se procedió a aprobar la contratación de las aspirantes y nombramiento como personal laboral fijo del Ayuntamiento en las plazas asignadas a cada una de ellas, conforme al siguiente detalle: Doña MONTSERRAT DE LA CRUZ QUILES con DNI ***9616** para la plaza E6 (34 de horas semanales); Doña MARÍA DEL PILAR DE ESTEFANI MARTÍN con DNI ***7987** para la plaza E5 (25 de horas semanales); y Doña MARGARITA MORENO MORRO con DNI ***9989** para la plaza E7 (33 de horas semanales). Asimismo, se procedió a requerirles para formalizar el correspondiente contrato de trabajo.

Si bien la aspirante doña MARGARITA MORENO MORRO con DNI ***9989** mediante registro de entrada nº2023-E-RC-2923, de fecha 18 de octubre de 2023, solicitó la extinción laboral que actualmente le une al Ayuntamiento en la plaza E6 con motivo de la adjudicación de la plaza E7 al considerar que suponía una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo que no aceptaba, siendo por tanto de aplicación el artículo 41.3 del Estatuto de los trabajadores, o bien que, en cualquier caso, no habría superado el proceso de estabilización de la plaza que ocupaba tras el correspondiente proceso selectivo.

VII.- En base a lo anteriormente expuesto, se procedió- por un lado- mediante Resolución de Alcaldía nº997, de fecha 18 de octubre de 2023, de conformidad con el artículo 21.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local; el Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, funcionamiento y régimen jurídico de las Entidades Locales; así como el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se dicte la extinción laboral de doña MARGARITA MORENO MORRO con DNI ***9989**, con



fecha de efectos 31 de octubre de 2023 dado que la incorporación de los nuevos trabajadores está prevista para el 1 de noviembre de 2023.

Y, por otro lado, en virtud de lo previsto en la Base Octava de la Convocatoria del proceso de selección para la cobertura de tres plazas de limpiador/a, en el marco del proceso de estabilización de Empleo Temporal, se procedió por la mencionada Resolución de Alcaldía nº997/2023 a requerir a la siguiente aspirante que ha superado el proceso selectivo propuesto por el Tribunal Calificador que acredite documentalmente las condiciones de capacidad y requisitos exigidos, correspondiendo a la número cuatro de la lista, Doña Laura Reyes Galán con DNI ***1352** a los efectos de que pueda ser nombrada personal laboral fijo de la plaza de limpiadora E7 (33 de horas semanales).

V.- Con fecha 3 de octubre de 2023 se acordó requerir al aspirante que ha superado el proceso selectivo la presentación de la documentación prevista en los apartados a), b), c), d), e) y f) de la Base Octava de la Convocatoria, habiendo sido aportada y por tanto acreditadas las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria. Asimismo, el 4 de octubre de 2023, detectado un error en la anterior resolución, se procedió a dictar corrección. De igual modo, se informó a las candidatas de las características de cada plaza ofertada a escoger por éstas en función del orden de prioridad.

Habiéndose aportado la documentación requerida por parte de la interesada en el plazo otorgado y en virtud de lo previsto en la Base Octava de la Convocatoria del proceso de selección para la cobertura de tres plazas de Limpiador/a (E5, E6 y E7) en el marco del proceso de estabilización de Empleo Temporal, procede que por la Alcaldía como órgano competente se proceda a autorizar y formalizar la contratación, de acuerdo el resultado en el proceso selectivo y posteriores actos, como Limpiadora a Doña LAURA REYES GALÁN con DNI ***1352** para la plaza E7 (33 de horas semanales), como personal laboral fijo, ocupando la plaza indicada, categoría profesional Equivalente al Agrupaciones Profesionales/E, al amparo del artículo 11 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

A la vista del informe de Secretaría de esta misma fecha y de conformidad con el artículo 21.1.h) de la Ley /1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local y el artículo 33.1 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración del Estado, aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, de aplicación supletoria e virtud de su artículo 1.3,

ACUERDO

PRIMERO. Acordar la contratación como personal laboral fijo a jornada parcial en los términos indicados a continuación por haber superado el procedimiento selectivo para la provisión de tres plazas de Limpiador/a (E5, E6, E7), categoría profesional Equivalente a Agrupaciones Profesionales/E, correspondiente a la Oferta de Empleo Público de estabilización al amparo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre,



conforme al siguiente detalle:

- Doña LAURA REYES GALÁN con DNI ***1352** para la plaza E7 (33 de horas semanales).

SEGUNDO. Publicar la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara y en la sede electrónica del Ayuntamiento.

TERCERO. Disponer la cantidad a la que ascienda la retribución.

CUARTO. Que, por Secretaría, se notifique el presente acuerdo a la aspirante que ha superado el proceso selectivo, haciéndole saber que contra la presente Resolución, cabe interponer alternativamente recurso de reposición potestativo ante la Alcaldía, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de recepción de la presente notificación, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o bien recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado Contencioso-Administrativo de Guadalajara o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, en el plazo dos meses a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponerse recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

QUINTO. Convocar a la aspirante que han superado el proceso selectivo para formalizar el contrato de trabajo como personal laboral fijo, informándoseles de la necesidad del tratamiento de sus datos personales.

SEXTO. Comunicar la presente al Registro de Personal, así como a la oficina pública de empleo que corresponda en el plazo de diez días desde que se formalice la contratación.

SÉPTIMO. Dar cuenta al pleno en la siguiente sesión ordinaria que se celebre.

En Fontanar (Guadalajara) a 24 de octubre de 2023, el Alcalde, D. Víctor San Vidal Martínez.



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE FUENTELVIEJO

DELEGACIÓN DEL PLENO EN LA ALCALDÍA DEL EJERCICIO DE COMPETENCIAS EN MATERIA DE CONTRATACION 2024

3609

De conformidad con lo previsto en el Artículo 61.2 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, Artículo 4.1 del Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas y Artículo 22 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, el Pleno de la Corporación Municipal de Fuentelviejo, en sesión ordinaria celebrada con fecha 27 de octubre de 2023, adoptó el acuerdo de delegar el ejercicio de la competencia de Órgano de Contratación del Pleno en la Alcaldía-Presidencia, durante el ejercicio 2.024, ajustándose a lo previsto en el artículo 22.4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, para la agilidad y celeridad de los trámites respecto a la contratación municipal durante el presente ejercicio, y con la finalidad de poder atender las obligaciones de gestión municipal en beneficio de los ciudadanos con un mayor grado de eficacia.

La delegación comprende el ejercicio de las competencias establecidas en la Disposición Adicional Segunda, Apartado 2, de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, como órgano de contratación respecto de los contratos de obras, de suministro, de servicios, los contratos de concesión de obras, los contratos de concesión de servicios y los contratos administrativos especiales, durante el período indicado.

Se deja constancia expresa de que la presente delegación de competencia de contratación abarca e incluye tanto el acto de adjudicación, como el resto y generalidad de actos de trámite y resolutorios del procedimiento, incluyendo la aprobación de gasto y la inspección y control de la ejecución del contrato. En el caso de contratación de obras, se delegan asimismo las facultades inherentes a la aprobación del proyecto de obra, comprobación del replanteo y aprobación de certificación final de obra.

Lo que le tramito, a los efectos oportunos, para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, de acuerdo con lo previsto en el artículo 9.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

En Fuentelviejo, a 27 de octubre de 2023. LA ALCALDESA-PRESIDENTE, FDO.: Maria del Mar García Vázquez



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE FUENTELVIEJO

APROBACIÓN INICIAL Y EXPOSICIÓN PÚBLICA EXPEDIENTE 04 2023 SC DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS AL PRESUPUESTO

3608

El Pleno del Ayuntamiento de Fuentelviejo, en sesión ordinaria celebrada el día 27 de octubre de 2023, acordó la aprobación inicial del Expediente Nº 04/2023 SC de Suplementos de Crédito financiados con cargo al remanente de tesorería para gastos generales (Gestiona 84/2023).

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a información pública por el plazo de quince días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

El expediente se encuentra a disposición de los interesados en las oficinas municipales y en el Portal de Transparencia de la sede electrónica del Ayuntamiento, dirección <https://fuentelviejo.sedelectronica.es>

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerarán aprobados definitivamente dichos Acuerdos.

En Fuentelviejo, a 27 de octubre de 2023. LA ALCALDESA-PRESIDENTE, FDO.: MARIA
DEL MAR GARCIA VAZQUEZ



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

APROBACIÓN INICIAL DE LA MODIFICACIÓN DE LAS ORDENANZAS FISCALES PARA EL EJERCICIO 2024

3612

El Pleno de este Ayuntamiento en sesión celebrada el día 27 de octubre de 2023 acordó la aprobación provisional de las modificaciones de la Ordenanza Fiscal General de Gestión, Recaudación e Inspección, la Ordenanza Fiscal Reguladora del Impuesto sobre Bienes Inmuebles, la Ordenanza Fiscal Reguladora del Impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras y la Ordenanza Fiscal Reguladora sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana.

En cumplimiento de lo previsto en el apartado 2 del artículo 17 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a información pública por el plazo de 30 días a contar desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara, para que los interesados puedan examinar el expediente mediante acceso electrónico al mismo con certificado digital o presencialmente solicitando cita previa en la web municipal y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

En el caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo, hasta entonces provisional, sin necesidad de acuerdo plenario.

Guadalajara, 27 de octubre de 2023. Fdo.- LA DIRECTORA DE LA OFICINA
TRIBUTARIA. Fdo.- Laura Martínez Romero



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

BASES PARA EL OTORGAMIENTO DE AUTORIZACIONES DEMANIALES PARA EL USO DE ESPACIOS PÚBLICOS DURANTE LAS FIESTAS DE NAVIDAD Y REYES MAGOS 2023-2024

3610

EXTRACTO BASES PARA EL OTORGAMIENTO DE AUTORIZACIONES DEMANIALES PARA EL USO DE ESPACIOS PÚBLICOS DURANTE LAS FIESTAS DE NAVIDAD Y REYES MAGOS EN GUADALAJARA 2023-2024

1.- OBJETO

Con el objeto de dinamizar las Fiestas de Navidad y Reyes Magos 2023/2024 y para complementar las actividades municipales en diferentes ubicaciones del municipio, se propone la siguiente autorización demanial consistente en un Mercadillo de Navidad a instalar en el Parque de la Concordia y en el Infantado.

2.- PRECIO

Al estar supeditada la aplicación de la ordenanza fiscal correspondiente, no procede abono de canon alguno por la autorización demanial.

3.- DURACIÓN

El periodo de instalación del Mercado del Infantado será desde el 15 de diciembre de 2023 al 7 de enero de 2024.

El periodo de instalación del Mercado del Parque de la Concordia será desde el 22 de diciembre de 2023 al 7 de enero de 2024.

En estas fechas no están incluidos los días previos de montaje y desmontaje de los diferentes elementos.

Los horarios de funcionamiento serán los siguientes:

- Todos los días de 11:00 a 23:00 horas
- Días 24 y 31 de diciembre: De 11:00 a 16:00 horas
- Días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero: De 17:00 a 23:00 horas.

4.- ESPACIOS

La ubicación será en la zona delantera del Museo del Palacio del Infantado y en lugar a determinar por el Ayuntamiento de Guadalajara en el caso del Parque de la Concordia.



El número de casetas mínimo a instalar será de 6 en el Infantado (en este caso también será el número máximo) y 14 en el Parque de la Concordia, de 2m x 3m aproximadamente. Se permitirá, si el diseño y la disposición lo permiten, colocar dos casetas unidas para dar uniformidad y estética global al espacio tematizado, teniendo en cuenta las zonas ajardinadas que en ningún caso podrán invadirse.

5.- OBLIGACIONES DEL ADJUDICATARIO

Los puestos serán de madera con tejado a dos aguas, decoradas debidamente y con la instalación eléctrica correspondiente. No pudiéndose clavar ni taladrar al suelo donde se ubican.

Se excluiran casetas de chapa laminadas en madera.

Los productos serán productos de artesanía, textiles, complementos y gastronomía acordes con la época navideña.

Para dar variedad a la propuesta comercial del mercado, no se podrán instalar más de dos productos de venta similares, siendo obligatorio presentar un mínimo de dos puestos de adornos y temática navideña (adornos, turrones, chocolates, etc..)

Los puestos de consumo inmediato, estará limitados al 10% del total de los puestos del mercado, no pudiéndose ofertar ni churrería, ni castañera, pudiendo complementar la oferta gastronómica con otros productos navideños.

El titular de la autorización deberá presentar una propuesta de decoración, de actuaciones y ambientación con temáticas acordes al tema navideño.

Todas las casetas deberán contar con iluminación y decoración típica navideña, principalmente consistente en iluminación cálida, guirnaldas y ramas vegetales, coronas vegetales y lazos rojos.

Se deben incluir actividades infantiles para toda la familia a celebrar como mínimo los días 24, 25, 30 y 31 de Diciembre.

El licitador deberá presentar un proyecto de decoración de las casetas para su valoración, debe incluir planos y fotografías.

El plazo máximo de presentación de solicitudes es el 10 de noviembre de 2023

6.- CRITERIOS DE OTORGAMIENTO DE LA AUTORIZACIÓN DEMANIAL Y PROCEDIMIENTO DE VALORACIÓN

La autorización demanial se adjudicará teniendo en cuenta los siguientes criterios:

A.- Criterios subjetivos: Hasta 70 puntos

A.1.- Diseño, vistosidad y originalidad en la decoración: Hasta 25 puntos

Se valorará la ambientación, dinamización adecuada a la temática que por su originalidad o calidad sean atractivos para el público y la capacidad para atraer, por



su brillantez y apariencia, la atención de los visitantes del mercado

A.2.- Propuestas novedosas o excepcionales en ofertas de productos: Hasta 25 puntos

Se valorarán las propuestas novedosas, tipología y calidad de los productos a comercializar en el mercado. Siendo los de mayor valoración los productos más originales, de mayor calidad artística o técnica, así como los productos típicos navideños que sean excepcionales y no se encuentren en tiendas de la zona. También se valorarán las diferentes propuestas que se presenten para los diferentes puestos, que sean variadas.

A.3.- Propuesta de realización de actividades de navidad: 20 puntos

Se valorará la originalidad de las propuestas y la consonancia de las mismas con las fechas navideñas

B.- Criterios cuantificables mediante fórmulas: Hasta 30 puntos

B.1.- Número de puestos ofertados: 1 punto por cada puesto de más ofertado, con un máximo de 10 puntos.

B.2.- Actuaciones, pasacalles y talleres: Por cada actuación, ambientación o pase, 2 puntos, con un máximo de 20 puntos.

Guadalajara, 26 de octubre de 2023, La Alcaldesa-Presidenta, Ana Guarinos López



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

EXTRACTO DEL XXXII CONCURSO DE VILLANCICOS

3611

XXXII CONCURSO DE VILLANCICOS "CIUDAD DE GUADALAJARA"

BDNS 723743

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/723743>)

BASES

1. PARTICIPANTES: Se establecen una única categoría para los grupos, con un mínimo de cinco personas , estableciéndose una única categoría para grupos, no pudiendo presentarse concursantes individuales, que podrán ser organizados por Colegios, Institutos, AMPAS, Asociaciones Juveniles, Culturales, Coros Parroquiales, Rondas, etc. Los premios se concederán en régimen de concurrencia competitiva.
2. INSCRIPCIONES: Las inscripciones se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento de Guadalajara, Plaza Mayor 7, 19001 Guadalajara, en días hábiles, de lunes a viernes y en horario de 9:00 a 14:00 horas o a través de la Sede electrónica del Ayuntamiento. Se deberá adjuntar a la inscripción la ficha de terceros con los datos bancarios (modelo 1028) que se puede descargar en la página web del Ayuntamiento de Guadalajara. El plazo quedará abierto desde el día siguiente a la publicación del extracto en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara y hasta las 14:00 horas del día 4 de Diciembre de 2023, ambos incluidos.
3. FECHA, LUGAR y HORARIO DEL CONCURSO: 10 de diciembre de 2023, a las 11,00 horas, en el Teatro-Auditorio Buero Vallejo.
4. PREMIOS: Se otorgarán cuatro premios en metálico con importes de 1000 Euros, 500 Euros y 250 Euros respectivamente a los tres primeros, además de un Premio al Mejor Grupo Joven de 500 Euros, correspondiente a la partida presupuestaria 3380 48100. Cada grupo participante recibirá un recuerdo de agradecimiento por su participación. El jurado, si lo estima conveniente, podrá conceder Premios o Menciones Especiales, sin dotación económica.
5. SORTEO ORDEN PARTICIPACION: El orden de participación de los grupos se efectuará a través de un sorteo público, a celebrar el día 5 de diciembre de 2023, a las 13,00 horas, en la Sala de Juntas del Ayuntamiento de Guadalajara.
6. VILLANCICOS A INTERPRETAR: Cada grupo cantará un villancico o



composición navideña, preferentemente tradicional de la provincia de Guadalajara, con una duración máxima de cinco minutos. Se valorará especialmente la originalidad, creatividad y el interés musical y artístico de las composiciones. Serán objeto de valoración los siguientes aspectos:

- Letra, interpretación vocal e instrumental, con 20 puntos.
 - Afinación, puesta en escena, escenografía (si la hubiese), grado de conjunción, presentación, con una puntuación máxima de 20 puntos.
 - Vestuario en consonancia con las fiestas navideñas o el tema de su interpretación, etc. , con una puntuación máxima de 20 puntos.
 - Composición del grupo (edades, número de integrantes, diversidad, etc) con una puntuación máxima de 20 puntos.
 - La calidad y el gusto en la interpretación vocal y el acompañamiento musical con instrumentos tradicionales de la Provincia de Guadalajara, la conjunción de voces y la idoneidad de los temas elegidos para interpretar, con una puntuación máxima de 20 puntos.
7. JURADO: Estará compuesto por un mínimo de 5 personas, siendo presidido por el Sr. Concejal de Festejos e integrado por un mínimo de 3 personas relevantes de la música y la cultura. Actuará con funciones de secretaría una persona responsable del departamento de Protocolo y Festejos, con voz pero sin voto.
 8. Los casos imprevistos no expresados en las siguientes bases, serán resueltos por el Jurado, cuyo fallo será inapelable. La participación en este concurso, conlleva la aceptación de las presentes bases.
 9. El texto íntegro de la convocatoria se encontrará a disposición de los interesados en el Departamento de Protocolo y Festejos del Ayuntamiento de Guadalajara y en la página web del Ayuntamiento de Guadalajara. La presentación a este concurso es libre y gratuita.

Guadalajara, a de Noviembre de 2023, La Alcaldesa-Presidenta, Ana Guarinos López



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE QUER

MODIFICACIÓN DE LA FECHA DEL EXAMEN Y MODIFICACIÓN? DEL TRIBUNAL PARA EL PROCESO SELECTIVO PARA CUBRIR UNA PLAZA DE OFICIAL DE 1ª

3613

Habiéndose aprobado por Resolución de Alcaldía de fecha 10 de julio de 2023, el listado definitivo de admitidos y excluidos en el procedimiento selectivo para la provisión en propiedad de una plaza de Oficial 1ª servicios Múltiples como personal laboral fijo en el Ayuntamiento de Quer correspondiente a la Oferta en Empleo Público de estabilización al amparo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, así como al nombramiento del Tribunal Calificador y convocatoria de la Fase de oposición, publicado en el Boletín Oficial de La Provincia de Guadalajara. Detectado error en el nombramiento del tribunal calificador, y la necesidad de cambio de la fecha de la oposición.

RESUELVO

PRIMERO. Designar como miembro del Tribunal Calificador del mencionado proceso selectivo, de conformidad con la base sexta de la convocatoria, a los siguientes funcionarios/as de carrera o personal laboral fijo de igual o superior categoría de la plaza convocada, detallados a continuación y procede a su notificación todo ello con arreglo al siguiente detalle.

- PRESIDENTE/A: Dª María de Jesús Cano Escribano como titular, y Dª Silvia Hita Andrés, como suplente.
- SECRETARIO/A: Dª Maria Milagros Centenera Benito como titular, y Patricia Durán Blanco como suplente.
- VOCALES:
- Dª Gemma Yebra González como titular y D. Juan Aylagas Alonso como suplente.
- D Augusto Fernández Reyes y Dª Laura Duran Guillamas como suplente.
- D. Emilio Taravillo Barrero y D. Cesar Monseco Cerrillo como suplente.

SEGUNDO. Fijar, conforme dispone la base séptima, el 9 de noviembre de 2023 a las 9:00 horas en el Ayuntamiento de Quer ubicado en Plaza Mayor, 5 de Quer (Guadalajara) a los efectos del desarrollo de la fase de oposición del procedimiento, quedando convocados los aspirantes.

TERCERO. Publicar esta modificación en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara, en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<https://quer.sedelectronica.es/>] y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de

En Quer, a 24 de octubre de 2023. El Alcalde, Fdo. José Miguel Benítez Moreno.



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE TORREJÓN DEL REY

APROBACIÓN INICIAL DE LA MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR LA UTILIZACIÓN PRIVATIVA O EL APROVECHAMIENTO ESPECIAL DEL DOMINIO PÚBLICO DE LAS INSTALACIONES DE TRANSPORTE DE ENERGÍA ELÉCTRICA, AGUA, GAS E HIDROCARBUROS.

3614

Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Torrejón del Rey por el que se aprueba inicialmente la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por la utilización privativa o el aprovechamiento especial del dominio público de las instalaciones de transporte de energía eléctrica, agua, gas e hidrocarburos.

Habiéndose instruido por los servicios competentes de esta Entidad expediente de modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora de la tasa por la utilización privativa o el aprovechamiento especial del dominio público de las instalaciones de transporte de energía eléctrica, agua, gas e hidrocarburos, el Pleno de esta Entidad, en sesión extraordinaria celebrada el día 27 de octubre de 2023, acordó la aprobación inicial de la referida modificación de la ordenanza fiscal.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que las personas interesadas puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

Asimismo, estará a disposición de cualquier persona interesada en la sede electrónica de esta entidad [<https://torrejondelrey.sedelectronica.es/info>].

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

En Torrejón del Rey, a 27 de octubre de 2023, la Sra. Alcaldesa, D.^ª María Belén Manzano Saguar.