

## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### XUNTA DE GALICIA

#### Consellería de Economía, Emprego e Industria

#### Xefatura Territorial da Coruña

#### Servizo de Emprego e Economía Social

*Resolución pola que se inscribe no Rexistro e se dá publicidade ao convenio colectivo da empresa Hijos de Rivera, S.A.U.*

Visto o expediente do convenio colectivo da empresa HIJOS DE RIVERA,S.A.U., (código n.º 15100352012014), que foi subscrito pola comisión negociadora na xuntanza do 04.05.2017, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia esta Xefatura Territorial de Economía, Emprego e Industria

#### RESOLVE:

1.º.–Ordenar a súa inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2.º.–Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A Coruña, 17 de xullo de 2017.

O xefe territorial

Isidoro Martínez Arca

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

#### CAPÍTULO I.–DISPOSICIONES GENERALES

##### DISPOSICIÓN PRELIMINAR

El presente Convenio Colectivo fue suscrito y aprobado con fecha 04 de mayo de 2017, por la totalidad de miembros de la Mesa Negociadora compuesta,

De una parte, como representación legal de Hijos de Rivera, S.A.U. por Paul Tran, Manuel de la Torre Naya y José Yera Fachal y,

De otra parte, como Representantes electos de los trabajadores, en su condición de miembros del Comité de Empresa del centro de trabajo de la Fábrica y oficinas de A Grela, Miguel Ángel Aguión Bouzas, María Carmen Dopazo Freiria, José Luis Esporas Vázquez, Jorge Gómez Vázquez, Guillermo Román Rodríguez, David Mendez Sanchez, Jose Ángel Garcia Sanchez, Jesús Ángel Guerra Lavandeira, Carlos Martínez Valiño, Rosendo Valerio González, Julio Muñoz Espasandín, Vanesa Varela Arias y Juan Antonio Couceiro Pedreira.

Todos los comparecientes, después de reconocerse mutuamente capacidad suficiente para representar a la parte social y a la Dirección de la empresa, acuerdan aprobar el texto del documento que sigue.

##### Sección primera.–Ámbito del Convenio

##### Artículo 1.–Ámbito territorial.

El presente Convenio es de aplicación en la Fábrica y oficinas de “Hijos de Rivera, S.A.U.”, sitas en A Grela (A Coruña), pudiendo los trabajadores/as de otros centros de trabajo adherirse, por medio de sus representantes legales, al presente convenio.

**Artículo 2.-Ámbito funcional.**

Obliga, única y exclusivamente a todos/as los/as trabajadores/as actuales y futuros/as de la Fábrica de Cerveza “La Estrella de Galicia” y oficinas del centro de trabajo sito en La Grela.

Los trabajadores/as pertenecientes a otros centros de trabajo podrán adherirse al presente convenio colectivo, a través de los procedimientos legalmente establecidos.

**Artículo 3.-Ámbito personal.**

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

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

**Sección segunda.-Vigencia, prórroga, revisión y rescisión****Artículo 4.-Vigencia.**

Este Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de Enero de 2017, a todos los efectos, incluso los económicos. Su duración será de tres años, venciendo por tanto el 31 de Diciembre de 2019.

**Artículo 5.-Prórroga.**

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

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

1.-Los salarios pactados para 2017, 2018 y 2019 son los recogidos en el Capítulo III y en los anexos 1 y 3. Dichos salarios han sido calculados aplicando a las tablas del año 2016 un incremento equivalente al 1,67% en 2017, un 2% en el 2018 (sobre las tablas actualizadas del 2017) y un 2% en el 2019 (sobre las tablas actualizadas del 2018).

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

**Artículo 6 bis.-Comisión Paritaria. Sometimiento a procedimientos de solución extrajudicial de conflictos.**

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

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

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

**Sección tercera.-Organización del trabajo****Artículo 7.-Organización del trabajo.**

Ambas partes convienen en seguir aplicando las técnicas de racionalización del trabajo en todos los servicios de la Empresa que ésta estime oportunos, previa consulta e informe no vinculante del Comité de Empresa, y coinciden en la

conveniencia de aplicar los sistemas de mecanización, automatización y modernización de equipos que se consideren necesarios para conseguir el más adecuado empleo, productividad y rentabilidad de los factores de la producción.

## CAPÍTULO II.-CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

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

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

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

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

3.-Dado que en el presente Convenio se mejora el sistema de clasificación y promoción profesionales, complementan las definiciones de este capítulo los aspectos recogidos en el artículo 38.

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

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

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

- 1.-Directivos/as, Mandos y Técnicos/as Titulados/as.
- 2.-Administrativo y Comercial.
- 3.-Personal de Producción y Servicios Auxiliares.

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

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

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

- Nivel 1.-Director
- Nivel 2.-Jefe de Primera
- Nivel 3.-Jefe de Segunda, Titulado Superior
- Nivel 4.-Titulado Medio

- 2.-Grupo Administrativo y comercial:

- Nivel 1.-Inspector de Primera
- Nivel 2.-Oficial de 1.ª Administrativo
- Nivel 2B.-Inspector de Segunda
- Nivel 3.-Oficial de Segunda Administrativo
- Nivel 3B.-Promotor de Ventas.
- Nivel 4.-Preventista
- Nivel 4B.-Auxiliar Administrativo

Nivel 5.–Recepcionista-Telefonista

Nivel 6.–Auxiliar de Recepción Ordenanza

3.–Grupo de Producción y servicios auxiliares:

Nivel 1.–Encargado

Nivel 2.–Oficial de Primera Laboratorio/Mantenimiento

Nivel 2B.–Oficial de Primera Jefe de Equipo

Nivel 3.–Oficial de Segunda Laboratorio/Mantenimiento

Nivel 3B.–Oficial de Primera Especialista de Oficio

Nivel 3C.–Subalterno de Primera Jefe de Equipo

Nivel 4.–Auxiliar de Laboratorio/Mantenimiento

Nivel 4B.–Subalterno de Primera

Nivel 4C.–Oficial de Segunda Especialista de Oficio

Nivel 5.–Oficial de Tercera

Nivel 6.–Subalterno de Segunda

Nivel 6B.–Ayudante Especialista de Oficio

Nivel 7.–Auxiliar de Primera

Nivel 7B.–Auxiliar de Segunda

**Artículo 10.–Definición de grupos/niveles profesionales.**

**1).–Grupo directivo, mandos y técnicos titulados:**

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

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

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

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

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

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

## 2).-Grupo Administrativo y Comercial:

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

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

– Nivel 2B.–Es la persona que, poseyendo cualidades suficientes de cultura, sentido de organización y técnicas de ventas, apreciadas por la Empresa, realiza entre otras, con suficiente corrección y rendimiento, las siguientes funciones: Visitas y servicios especiales a clientes; enlace, información y control de distribuidores; atención a pagos, envases o morosos/as; resolución de reclamaciones, y, en general, cualquier otra misión comercial o estadística concreta que le determine su inmediato/a superior.

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

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

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

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

## 3).-Grupo de Producción y tareas auxiliares:

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

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

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

– Nivel 3.–Es la persona con conocimientos teórico-prácticos y experiencia suficientes que está capacitada para realizar con suficiente corrección los trabajos generales propios de la especialidad a que corresponda su categoría, sin alcanzar el

grado de perfección exigibles al Nivel 2. Su iniciativa y responsabilidad serán las correspondientes a los trabajos que tenga a su cargo.

– Nivel 3B.–Es el/la trabajador/a que, con suficiente dominio de los conocimientos teórico-prácticos del oficio de que se trate, se encuentra capacitado/a para practicarlo con tal grado de perfección que pueda llevar a cabo trabajos generales del mismo, así como aquellos otros que exijan especial empeño y delicadeza, orientando al propio tiempo la labor de los/as niveles inferiores.

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

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

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

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

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

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

– Nivel 6B.–Es el/la trabajador/a que, procediendo del nivel 7, tiene acreditado poseer los conocimientos generales del oficio de que se trate y está capacitado/a para auxiliar a los operarios con nivel 4 en la ejecución de los trabajos propios de éstos, así como para efectuar aisladamente otros de menor importancia.

– Nivel 7.–Es el/la operario/a que se encuentra capacitado/a para realizar funciones concretas y determinadas que, no constituyendo oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica equivalente a la adquirida en un período de tiempo no inferior a seis meses de trabajo y una especialidad y atención superior a tareas simplemente manuales.

– Nivel 7B.–Es el/la operario/a que ejecuta labores para cuya realización se requiere predominantemente aportación de esfuerzo físico y tan solo una elemental instrucción sobre la práctica operatoria a emplear.

#### **Artículo 10 bis.–Niveles de acceso.**

Para favorecer la incorporación a la Empresa de jóvenes con escasa experiencia laboral se crean dos nuevos niveles de acceso:

1.ª) “Grupo 3, Nivel 7 Junior” para trabajadores/as con menos de un año de experiencia laboral en trabajos similares al contratado.

El personal contratado en este grupo/nivel tendrá un periodo de adaptación y formación de un año, durante el cual percibirán el 75% del salario de su grupo/nivel durante los seis primeros meses y un 90% del grupo3 nivel 7 durante los siguientes seis meses.

2.ª) “Grupo 2, Nivel 3B Junior” para trabajadores/as con menos de dos años de experiencia laboral en trabajos similares al contratado.

El personal contratado en este grupo/nivel tendrá un periodo de adaptación y formación de dos años, durante los cuales percibirán el 75% del salario de su grupo/nivel el primer año y un 90% el segundo año.

No podrá ser contratado con esta modalidad, personal que hubiera sido contratado previamente en Hijos de Rivera, S.A.U. con cualquier modalidad de contrato laboral. Previo a la celebración del contrato de trabajo el Comité de Empresa recibirá la información necesaria para comprobar la adecuación de las personas a contratar a los requisitos establecidos.

#### Artículo 11.-Cargos de mando.

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

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

#### Artículo 11 bis.-Compromiso de negociación.

Ambas partes se comprometen a incluir en las futuras negociaciones la obligatoria adaptación de la clasificación de los grupos profesionales a la normativa vigente.

### CAPÍTULO III.- DISPOSICIONES ECONÓMICAS

#### Sección primera.-Salario base

#### Artículo 12.-Salario base.

1.-Los salarios base para los distintos grupos/niveles profesionales para los años 2017, 2018 y 2019 son los establecidos en las Tablas salariales adjuntas, partiendo de las Tablas del año 2016 y una vez aplicado el incremento equivalente al 1,67% en 2017, un 2% en el 2018 (sobre las tablas actualizadas del 2017) y un 2% en el 2019 (sobre las tablas actualizadas del 2018).

GRUPO PROFESIONAL	NIVELES	CORRESPONDENCIA NIVEL CC 2013/2014	CORRESPONDENCIA CON LA CATEGORÍA CONVENIO 2013/2014	SALARIO 2017 MES	SALARIO 2018 MES	SALARIO 2019 MES	SALARIO 2017 DIA	SALARIO 2018 DIA	SALARIO 2019 DIA
Grupo Profesional 1 (DIRECTIVOS, MANDOS Y TÉCNICOS TITULADOS)	1	1	DIRECTOR	1.823,40	1.859,87	1.897,07			
	2	2	JEFE DE PRIMERA	1.504,30	1.534,39	1.565,08			
	3	3	JEFE DE SEGUNDA;TITULADO SUPERIOR	1.367,55	1.394,90	1.422,80			
	4	4	TITULADO MEDIO	1.276,38	1.301,91	1.327,95			
Grupo Profesional 2 (ADMINISTRATIVO Y COMERCIAL)	1	4	INSPECTOR DE PRIMERA	1.276,38	1.301,91	1.327,95			
	2	5	OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	1.185,21	1.208,91	1.233,09			
	2B	5	INSPECTOR DE SEGUNDA	1.185,21	1.208,91	1.233,09			
	3	6	OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	1.139,62	1.162,41	1.185,66			
	3B	6	PROMOTOR DE VENTAS	1.139,62	1.162,41	1.185,66			
	4	7	PREVENTISTA	1.094,04	1.115,92	1.138,24			
	4B	7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.094,04	1.115,92	1.138,24			
	5	8	RECEPCIONISTA-TELEFONISTA	1.048,45	1.069,42	1.090,81			
	6	9	AUXILIAR DE RECEPCIÓN ORDENANZA	1.002,87	1.022,93	1.043,39			
Grupo Profesional 3 (PRODUCCIÓN Y SERVICIOS AUXILIARES)	1	4	ENCARGADO	1.276,38	1.301,91	1.327,95			
	2	5	OFICIAL DE PRIMERA LAB. /MANT.	1.185,21	1.208,91	1.233,09			
	2B	5	OFICIAL DE PRIMERA JEFE DE EQUIPO				39,12	39,90	40,70
	3	6	OFICIAL DE SEGUNDA LAB./MANT.	1.139,62	1.162,41	1.185,66			
	3B		OFICIAL DE PRIMERA ESPECIALISTA DE OFICIO				37,62	38,37	39,14
	3C	6	SUBALTERNO 1ª JEFE DE EQUIPO	1.139,62	1.162,41	1.185,66			
	4	7	AUXILIAR DE LABORATORIO/MANTENIMIENTO	1.094,04	1.115,92	1.138,24			
	4B	7	SUBALTERNO DE PRIMERA	1.094,04	1.115,92	1.138,24			
	4C	7	OFICIAL DE SEGUNDA ESPECIALISTA DE OFICIO				36,11	36,83	37,57
	5	8	OFICIAL DE TERCERA				34,61	35,30	36,01
	6	9	SUBALTERNO DE SEGUNDA	1002,87	1022,93	1043,39			
	6B	9	AYUDANTE ESPECIALISTA DE OFICIO;				33,10	33,76	34,44
	7	10A	AUXILIAR DE PRIMERA				31,60	32,23	32,87
7B	10B	AUXILIAR DE SEGUNDA				30,09	30,69	31,30	

2.-Además de los salarios que se especifican en dichas tablas, los/as trabajadores/as percibirán las pagas extraordinarias y demás complementos que se referencian en los artículos siguientes de este Convenio.

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

El incentivo en el ejercicio 2017 se calculará sobre la base de los conceptos retributivos fijos establecidos en el convenio (salvo antigüedad) del año anterior, a los que se añadirán los conceptos variables (Horas Extraordinarias, Pluses de Sábados, Festivos, Nocturnidad...) que hubiera percibido cada trabajador/a en el ejercicio.

Durante el año 2017 la retribución variable se vincula al objetivo de facturación total de cerveza, fijándose los siguientes tramos:

- 1) Si la facturación neta no supera la del año anterior, no se percibirá retribución variable.
- 2) Si el incremento de facturación neta de cerveza es superior a la del 2016, hasta un crecimiento del 2,5% se percibirá un 1,5%.
- 3) Si el incremento de facturación neta de cerveza se sitúa entre el 2,5% y el objetivo presupuestario se percibirá la parte proporcional del otro 1,5%.
- 4) Si el objetivo de facturación neta de cerveza es igual o superior al objetivo presupuestario se abonará el 100% de la retribución variable (3%).

Para los años 2018 y 2019 el importe del incentivo será de 1.000 €. La consecución del incentivo dependerá de nuevos objetivos, adaptados a cada área y vinculados a su plan estratégico; dichos objetivos podrán ser diferentes en cada área. En esos años se fijan los siguientes tramos:

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

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

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

**5.-Distribución salarial:** El personal podrá optar por agrupar las pagas de forma que se perciban repartidas en 14 anuales (12 ordinarias y 2 extraordinarias) . Esta opción deberá comunicarse con al menos un mes de antelación al 01 de Enero del año en que se vaya hacer efectiva la nueva distribución salarial.

#### **Artículo 13.-Plus de convenio.**

Se establece un plus de convenio sobre los salarios del artículo anterior, que para el año 2017 será de 322,19 € mensuales, para el 2018 será de 328,63 € mensuales y para el 2019 de 335,20 € mensuales, sin distinción de grupos profesionales. Este plus se tendrá en cuenta para todas las pagas extraordinarias, pero no a efectos de antigüedad y horas extras.

#### **Artículo 14.-Plus de antigüedad.**

Los/as trabajadores/as disfrutarán de los bienios que le correspondan en razón de su antigüedad en la Empresa, hasta un límite de doce bienios, computándose sus años de servicio desde la fecha de ingreso en la Empresa.

El importe de la antigüedad se calculará sobre las retribuciones consignadas en la tabla de antigüedad, (anexo 1) y se abonará a los interesados/as con arreglo al grupo/nivel de cada uno/a, sin perder la antigüedad por ascenso de grupo/nivel a otro, pasándose a pagar la totalidad de ésta sobre el sueldo de referencia de la nueva.

1. Para el personal que permanecía de alta antes de la firma del convenio de 2003, se le respetan los derechos que poseían con respecto a este plus de antigüedad, siendo de aplicación :

- a) Porcentaje de los bienios:
  - 1.º.—Los bienios cumplidos hasta el 31/12/2000 serán del 5%.
  - 2.º.—Los bienios cumplidos a partir del 1/1/2001 serán del 4%.



b) Para el personal que ya posee antigüedad se respeta la cantidad consolidada, a la que se irán sumando los nuevos bienes con su nuevo valor, hasta cumplir los doce.

2. A cambio de continuar fomentando la estabilidad en el empleo (conforme a lo establecido en el artículo 33 del presente Convenio) y del incremento resultante por la aplicación de las nuevas tablas salariales al personal que ingresó en la Empresa a partir de la firma del Convenio de 2003 (20 de junio de 2003), le será de aplicación:

a) Porcentaje de los bienes:

Los bienes serán del 2%, hasta el límite de 12 bienes.

Asimismo, en compensación por el cambio de sistema, se establece una paga para cada categoría profesional, que aparece recogida en el anexo n.º 3.

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

4. Las percepciones de los complementos establecidos en los puntos 1 y 2 serán incompatibles entre sí.

#### **Artículo 15.-Plus de asistencia.**

Se establece un plus de asistencia cuya finalidad es la de estimular al personal en el cumplimiento de sus deberes de asistencia y puntualidad en el trabajo. Para el ejercicio 2017, la empresa incrementará la cuantía del Plus de Asistencia vigente a 8,56 € ; en el 2018 el plus de asistencia vigente en el 2017 se incrementará a 8,73 € y en el 2019, el vigente en el 2018, se incrementará a 8,90. Dicho plus de asistencia se percibirá por cada día efectivamente trabajado, laborable o no laborable, para todos los/as trabajadores/as cualquiera que sea su grupo profesional/nivel. Durante las vacaciones se cobrará el plus de asistencia correspondiente a los días laborables incluidos dentro del período de vacaciones que disfrute el trabajador.

#### **Artículo 16.-Limitaciones al plus de asistencia.**

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

#### **Artículo 17.-Pagas extraordinarias.**

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

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

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

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

a) La paga de mayo se devengará desde el 1 de noviembre anterior al 30 de abril, ambos inclusive. Se hará efectiva el 5 de Mayo o el siguiente hábil si este coincide en festivo.

b) La paga de julio se devengará desde el 1 de enero anterior al 30 de junio, ambos inclusive. Se hará efectiva con la nómina del mes de junio.

c) La paga de octubre se devengará desde el 1 de mayo anterior al 31 de octubre, ambos inclusive. Se hará efectiva el 5 de Octubre o el siguiente hábil, si este coincide en festivo.

d) La paga de Navidad se devengará desde el 1 de julio anterior al 31 de diciembre, ambos inclusive. Se hará efectiva con la nómina del mes de noviembre.

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

El personal en activo que durante los tres meses anteriores no haya sido baja en la Empresa por causa alguna, percibirá en el mes de Septiembre de cada año, una gratificación extraordinaria por asistencia y productividad, con independencia

del plus regulado en el artículo 15 que antecede. Se hará efectiva el 15 de Septiembre o el siguiente hábil si éste coincide en festivo.

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

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

#### **Artículo 19.-Trabajos en festivos.**

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

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

La compensación económica consistirá en un plus, sin distinción de categoría, antigüedad y área en la que preste servicios, cuyo importe será de 100 € para todas las jornadas festivas (sábados, domingos y festivos) en el 2017, 102 € en el año 2018 y 104,04 € en el año 2019. En caso de no realizar la jornada completa, se percibirá la parte proporcional a las horas realizadas.

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

- Desde las 22.00 horas del día 24 de diciembre hasta las 6.00 horas del día 25 de diciembre; desde las 6.00 horas del día 25 de diciembre hasta las 14.00 horas del mismo día; y desde las 14.00 horas del día 25 de diciembre hasta las 22.00 horas de ese día.
- Desde las 22.00 horas del día 31 de diciembre hasta las 6.00 horas del día 1 de enero; desde las 6.00 horas del día 1 de enero hasta las 14.00 horas del mismo día; y desde las 14.00 horas del día 1 de enero hasta las 22.00 horas de ese día.

Dicha compensación especial será de 119,80 € en el 2017, 122,20 € en el 2018 y 124,63 € en el 2019.

#### **Artículo 20.-Plus de trabajo nocturno.**

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

2.-Hay que distinguir los siguientes supuestos:

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

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

#### **Artículo 21.-Horas extraordinarias.**

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

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

1.-Horas extraordinarias habituales: supresión.

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

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

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

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

#### Artículo 22.-Dietas.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, el personal que venía percibiendo dietas por el desempeño de sus funciones fuera del término municipal de su centro de trabajo, pasará a cobrarlas en las siguientes cuantías:

Colectivo	Tipo de dieta	2017	2018	2019
Inspectores/as y promotores/as de ventas.	Media dieta	25,00 €	25,50 €	26,00 €
	Dieta completa	50,00 €	51,00 €	52,00 €
Preventistas, personal de reparto y/o técnico de S.PV.	Media dieta	11,25 €	11,48 €	11,70 €
	Dieta completa	30,00 €	30,60 €	31,21 €

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

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

Se establece una gratificación que para el 2017 será de 233,32 €, para el 2018 será de 311,76 € y para el 2019 será de 377,54 €, para todo el personal, sin distinción de grupo profesional, que se hará efectiva con la nómina de septiembre de cada año

#### Artículo 24.-Premio de antigüedad.

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

#### Artículo 25.-Comisiones y compensación por reparto.

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

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

##### Cerveza:

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

##### Agua:

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

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

#### Artículo 26.-Compromiso de negociación.

Ambas partes acuerdan continuar en siguientes negociaciones colectivas en la línea de trabajo iniciada en ésta, en la que se introducen numerosas modificaciones, con el fin de redistribuir con otros criterios la masa salarial, adaptándola a las tendencias actuales, así como de mejorar la organización de la Empresa.

**CAPÍTULO IV.-MEJORAS SOCIALES****Artículo 27.-Complementos de indemnización.**

1.-Todo el personal de la plantilla de la Empresa percibirá en caso de incapacidad temporal y hasta el agotamiento de las prestaciones de la Seguridad Social, la diferencia entre lo que le corresponde percibir por el régimen de Seguridad Social y la retribución base más antigüedad y plus de convenio que tuviera asignada al tiempo de contraer la enfermedad o sufrir el accidente.

**Artículo 28.-Comprobación de situación.**

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

**Artículo 29.-Jubilación.**

El personal de la Empresa podrá acceder, previo acuerdo con la empresa, a la jubilación parcial al cumplir la edad requerida para el acceso a la misma, si reúnen las cotizaciones suficientes conforme a la legislación vigente en cada momento. En estos casos, el/la trabajador/a, previo acuerdo con la Empresa, podrá reducir su jornada de trabajo, así como su salario y compatibilizar dicha situación con la pensión que la Seguridad Social les reconozca hasta la jubilación ordinaria o hasta cumplir la edad ordinaria de jubilación (65/67 años actualmente).

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

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

**Artículo 30.-Sistema de previsión social.**

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

- 1) Aportación definida para jubilación, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez y fallecimiento en activo, cuyo sistema de aportaciones y prestaciones se establece en el reglamento del "Plan de pensiones del sistema de empleo de Hijos de Rivera, S.A.U."
- 2) Prestación definida para invalidez permanente absoluta o gran invalidez por cualquier causa, y fallecimiento en activo por causas naturales, muerte por accidente y muerte por accidente de circulación, siendo los capitales garantizados los siguientes:

	<b>Años 2017/19</b>
Muerte por causas naturales	40.000 €
Muerte por accidente	80.000 €
Muerte por accidente de circulación	120.000 €
Invalidez permanente absoluta y gran invalidez, por cualquier causa	40.000 €

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

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

Seguro colectivo de vida e invalidez.-Serán de aplicación para todos los/as trabajadores/as/as mientras permanezcan en activo y no sean partícipes del Plan de Pensiones, los capitales para caso de muerte o invalidez absoluta y permanente señalados en el punto 2 del presente artículo. Para ello, Hijos de Rivera, S.A.U. suscribirá una póliza de seguro colectivo, en

las condiciones que figuren en la póliza suscrita al efecto y siempre que hayan sido aceptados en la misma por la compañía aseguradora, teniendo en cuenta su estado de salud.

#### **Artículo 31.-Fondo de ayuda escolar.**

El fondo para los años 2017, 2018 y 2019 será de 35.000,00 €.

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

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

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

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

#### **Artículo 31 bis.-Teletrabajo.**

Con el único objetivo de mejorar la productividad y hacer posible la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores/as de Hijos de Rivera, S.A.U. se plantea regular el teletrabajo dentro de la empresa como un sistema de prestación del servicio desarrollado por los teletrabajadores/as que no están presentes físicamente en la empresa durante una parte de su horario laboral y legal.

Se podrá llevar a cabo en aquellos puestos cuyas funciones resulten compatibles con este sistema de trabajo y no se produzca disminución o perjuicio en el cumplimiento de las obligaciones laborales del/a solicitante y en todo caso por un tiempo determinado.

A tal fin, cualquier empleado podrá solicitarlo y la Compañía estudiará cada caso.

#### **Artículo 32.-Entrega de cerveza.**

Los/as trabajadores/as podrán retirar de la Empresa cualquier producto para consumo exclusivo en su domicilio, hasta un importe de 1.000 € anuales. La cerveza será en formato no retornable y se facturará al precio de los establecimientos de la plaza donde radique la fábrica, con una reducción del 75 por ciento sobre las 24 primeras cajas, en las siguientes la reducción será del 60 por ciento.

### **CAPÍTULO V.-INGRESOS CESES Y PROMOCIONES**

#### **Artículo 33.-Estabilidad en el empleo.**

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

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

#### **Artículo 34.-Ingresos de personal fijo.**

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

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

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

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

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

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

Los/as trabajadores/as incluidos/as en el expresado escalafón deberán ser llamados/as cada vez que se lleven a cabo los trabajos fijos y periódicos en la actividad de la Empresa, pero de carácter discontinuo, llevándose a cabo el llamamiento por riguroso orden de antigüedad dentro de cada categoría y sección.

Dichos/as trabajadores/as pasarán a ser fijos/as de plantilla si prestan servicios en la Empresa de forma continuada mas de 270 días naturales dentro del año civil.

La condición de trabajador/a fijo/a de plantilla, la adquirirá el/la trabajador/a que preste servicios en trabajos que tengan el carácter de fijo-discontinuo, por riguroso orden de antigüedad, siempre que sea para cubrir las vacantes correspondientes a las categorías de auxiliares o ayudantes, especialistas de oficio.

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

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

**Artículo 36.-Ingreso y cese del personal eventual e interino.**

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

El personal que haya trabajado en la Empresa, mediante contratos eventuales o de interinidad, no tendrá derecho a reserva de la plaza para nuevas contrataciones, ello no obstante, se procurara nutrir el escalafón del personal que presta servicios en trabajos que tengan el carácter de fijo-discontinuo, con trabajadores/as que hayan sido contratados bajo esta modalidad, para lo cual se tendrá en cuenta su comportamiento anterior y que las aptitudes personales y profesionales sean las adecuadas para el puesto que se desee cubrir.

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

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

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

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

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

**Artículo 38.-Ascensos y promociones.**

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

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

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

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

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

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

**Ascenso de:** a la categoría de: **Plazo que debe transcurrir:**

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

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

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

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

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

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

1. Envasado:

Valoraciones					
MÁQUINA	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4	GRUPO 5
LLENADORA	15,00	15,00	15,00	15,00	25,00
ETIQUETADORA	14,00	14,00	14,00		
DESPALETIZADOR	8,00		8,00	8,00	
HORNO	9,00		9,00	9,00	
QUICKFLEX	13,00		13,00	13,00	
MARKSMAN			13,00		
PALETIZADOR	11,00	11,00		14,00	
LAVADORA		13,00	13,00		
CLASIFICADORES		9,00			
ENCAJONADORA/DESENCAJONADORA		10,00	10,00		
DESPALETIZADOR/PALETIZADOR		10,00	10,00		25,00

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

Niveles	
(GRUPO 3, NIVEL 5) Corresponde con oficial de 3. <sup>a</sup>	25
(GRUPO 3, NIVEL 4) Corresponde con oficial de 2. <sup>a</sup>	50
(GRUPO 3, NIVEL 3) Corresponde con oficial de 1. <sup>a</sup>	75

OPCIONES ESPECÍFICAS	
MAES	(GRUPO 3, NIVEL 3) Oficial de 1. <sup>a</sup>
CARRETIILERO ENVASADO (NR, V, AA)	(GRUPO 3, NIVEL 5) Oficial de 3. <sup>a</sup>
CARRETIILERO + 1 MAQ	(GRUPO 3, NIVEL 4) Oficial de 2. <sup>a</sup>
ALMACEN AUTOMÁTICO	(GRUPO 3, NIVEL 4) Oficial de 2. <sup>a</sup>
BARRILES TODO	(GRUPO 3, NIVEL 4) Oficial de 2. <sup>a</sup>
ALMACEN AUTOMÁTICO + MAQ (superior a 11 puntos).	(GRUPO 3, NIVEL 3) Oficial de 1. <sup>a</sup>

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

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

## 2. Fabricación:

### 2.1. Bodegas:

Polivalencia vertical			
V1		V2	
Enfriador		Trasiego	
V3			
Ayudante filtración			
Polivalencia horizontal			
H1		H2	
Cisternas y recuperación producto		Filtrador	

Combinaciones	
1V	GP3.N5
2V	GP3 N4C
3V	GP3 N3B
1H	GP3 N4C
2H	GP3 N3B
2V + 1H	GP3 N3B
H2 + V3 (*)	GP3 N3B

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

### 2.2. Cocimiento:

Niveles asignados	
Ayudante fabricación	GP3 N7B/N6B
Molinero	GP3 N4C
Cocedor	GP3 N3B

Con el objetivo de que todos los/as trabajadores/as sean polivalentes, se mantiene el itinerario formativo de ayudante de fabricación-molinería-cocimiento, de tal forma que todos puedan acceder a la categoría mas elevada.

## 3. Mantenimiento:

### 3.1. Sala de máquinas:

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

Funciones	Nivel
Desempeño de la operativa de manera correcta y con autonomía	GP3 N4
Funciones anteriores y resolución de operativa e incidencias complejas y mantenimientos sistemático	GP3 N3
Funciones anteriores y diagnóstico de averías, ejecución de tareas de mantenimiento preventivo y predictivo.	GP3 N2



## 3. Laboratorio:

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

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

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

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

## 6. SPV:

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

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

**Artículo 39.-Formación.**

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

Para el personal que asista a acciones formativas organizadas por la Empresa fuera del horario de trabajo, percibirá un plus de 4,30 € por cada jornada, con el fin de suplir los gastos en los que pudieran incurrir los/as trabajadores/as por asistir a los cursos (gastos de desplazamiento, peaje, etc).

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

**CAPÍTULO VI.-PLANTILLA, ESCALAFÓN Y MOVILIDAD FUNCIONAL****Artículo 40.-Plantilla.**

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

**Artículo 41.-Escala.**

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

Grupo laboral

Nivel

Orden de antigüedad en la categoría

Antigüedad en la categoría inmediata inferior.

Antigüedad en el grupo laboral

Antigüedad en la Empresa.

Fecha de nacimiento

2.-Cada centro de trabajo tendrá su escalafón.

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

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

#### **Artículo 42.-Funciones superiores.**

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

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

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

El/la trabajador/a únicamente podrá reclamar el ascenso si dicha plaza se encuentra vacante.

#### **Artículo 43.-Funciones inferiores.**

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

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

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

### **CAPÍTULO VII.-JORNADA, HORARIO DE TRABAJO, VACACIONES Y LICENCIAS**

#### **Sección primera.-Jornada y horario de trabajo**

##### **Artículo 44.-Jornada.**

1.-Durante el ejercicio 2017, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, respetando la duración máxima de 1.792 horas de trabajo ordinario en cómputo anual.

Desde el 1 de enero de 2018 la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, respetando la duración máxima de 1.784 horas de trabajo ordinario en cómputo anual. Para ello se establecen como días no laborables el 24 y el 31 de diciembre. En el caso de que estos días coincidan con días no laborables, ese año se disfrutarán 2 días adicionales de vacaciones.

2.-Habida cuenta que la industria cervecera tiene una marcada intensificación del trabajo en determinadas épocas del año, en el período comprendido desde el 15 de Mayo al 15 de Septiembre de cada año, ambos inclusive, la duración máxima de la jornada ordinaria semanal de trabajo pactada en el párrafo que antecede, podrá ser ampliada, sin exceder en

ningún caso de nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo, ni de la jornada máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, vigente en cada ejercicio.

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

#### Artículo 45.–Horario de trabajo.

1.–El horario de trabajo efectivo del personal de la Empresa desde el 1 de enero de 2017 es el que a continuación se determina para las distintas secciones y turnos:

#### Sección de sala de máquinas:

	TURNO 1	TURNO 2	TURNO 3
Lunes a domingo (3 turnos)	22.00 a 06.00	06.00 a 14.00	14.00 a 22.00

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

- 1.–Se procure que los días de disfrute de descanso semanal coincidan al menos dos veces al mes (de promedio) con días en fin de semana.
- 2.–Que la organización y disfrute de vacaciones del personal de esta sección se realice conforme a lo estipulado en el artículo 46 del presente Convenio (22 días laborables).

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

	TURNO 1	TURNO 2	TURNO 3
Lunes a viernes (3 turnos)	22.00 a 06.00	06.00 a 14.00	14.00 a 22.00

El ritmo de rotación será de “noche-tarde-mañana”, por lo que el primer turno de la semana comenzará a las 22.00 del domingo (de 22.00 a 06.00).

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

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

- 1.º. Ampliando el número de días laborales de vacaciones hasta donde sea posible, ajustando el número de turnos.
- 2.º. Compensando el exceso de jornada con descansos a lo largo del año.
- 3.º. Compensando las horas de exceso como horas extraordinarias.

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

Las horas realizadas en estos días tendrán la consideración de horas extraordinarias y su tratamiento se ajustará, en todos sus términos a lo dispuesto en el artículo 21 del Convenio Colectivo.

En la sección de Envasado se amplían los días pendientes por ese motivo se podrán disfrutar hasta el primer trimestre del año siguiente.

#### Depósitos y delegaciones comerciales:

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

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

	1 de septiembre a 14 de junio	15 de junio a 31 de agosto
Personal de oficinas (lunes a viernes)	Mañana: de 8.30 a 13.00 Tarde: de 15.30 a 18.30	Mañana: de 8.30 a 13.00 almacenes. Tarde: de 15.30 a 18.30
Personal de distribución y reparto, comercial y de mantenimiento (lunes a viernes)	Mañana: de 8.30 a (1) Tarde: de (1) a (1)	Mañana: de 8.00 a (1) Tarde: de (1) a (1)
Todo el personal (sábados)	Mañana: de 8.00 a 13.00	

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

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

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

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

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

- Se preavisará al Comité de Empresa con 21 días de antelación. El cuadrante deberá ser entregado dentro de los 5 primeros días laborables del período de preaviso.
- En el cuadrante se contemplarán los descansos necesarios para que al final del mismo el trabajador no tenga días de descanso pendientes.
- En caso de modificación de un cuadrante, la empresa tendrá que realizar la notificación con los mismos 21 días de antelación.

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

- Incumplimiento del preaviso: 25 €.
- Incumplimiento de la confirmación: 50 €.

Además, en el caso de la sección de envasado, cuando la dirección de la empresa lo considere necesario en función de las necesidades, se trabajarán todos los sábados en el periodo comprendido entre el 15 de mayo y el viernes que corresponda a la última semana iniciada en agosto. En este caso se avisará también con un mínimo de 21 días y los sábados trabajados a mayores de la jornada ordinaria se descansarán en el periodo de verano, con la siguiente cadencia: lunes-martes, miércoles-jueves y viernes (el trabajador que descansa en viernes no trabajará el sábado siguiente).

Por último, en el caso de la sección de logística, debido al uso del próximo almacén externo y siendo necesario trabajar de manera excepcional el sábado por la mañana, se establece el preaviso al viernes de la semana anterior y la confirmación con 48 horas de antelación.

## Sección segunda.-Vacaciones y licencias

### Artículo 46.-Vacaciones.

1.-Se establecen unas vacaciones anuales de 22 días laborables. A los efectos del computo de días de vacaciones no serán considerados laborables los sábados, domingos y festivos.

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

Con el fin de facilitar la organización del trabajo los/as trabajadores/as no incluidos/as en el sistema de turnos disfrutarán, con carácter general, periodos mínimos de vacaciones de cinco días hábiles consecutivos y estos han de ser compatibles con las necesidades del servicio.

Para que los/as trabajadores/as puedan conocer las fechas que les corresponde disfrutar sus vacaciones, se expondrá en el tablón de anuncios, con dos meses de antelación al menos, cada turno de salida.

3.-Para todo el personal que llegue a un acuerdo con la Empresa, en cuanto a la época de disfrute de su período vacacional, se establece una bolsa de 513,30 € íntegros para el año 2017, 600 € para el año 2018 y 700 € para el año 2019, que se hará efectiva el 18 de Marzo o el siguiente hábil si éste coincide en festivo.

Las cuantías recogidas en el párrafo anterior se refieren al año natural completo. En el año de su incorporación el personal que llegue a un acuerdo con la Empresa, en cuanto a la época de disfrute de su período vacacional, cobrará la parte proporcional de las cantidades establecidas en el párrafo anterior, la cual se hará efectiva en el mes de su disfrute.

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

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

### Artículo 47.-Licencias.

Los/as trabajadores/as, previo aviso, y mediante justificación a requerimiento de la Empresa, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

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

En los casos contemplados en los apartados b), c), d), f) y g), cuando el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el permiso será de 4 días.

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

## **CAPÍTULO VIII.-SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

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

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

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

### **Artículo 49.-Principios generales.**

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

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

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

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

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

### **Artículo 50.-Obligaciones de la Empresa.**

La empresa está obligada a proteger eficazmente a los/as trabajadores/as frente a los riesgos laborales garantizando su seguridad y salud, asegurando:

- Una protección eficaz en su trabajo.
- La información necesaria sobre los riesgos que existen en su puesto de trabajo.
- La impartición de la formación adecuada en esta materia.
- La participación de los/as trabajadores/as en materia de seguridad y salud laboral.

- La vigilancia de su salud en relación con los riesgos a los que esta expuesto.
- Una protección específica en el caso de maternidad y lactancia.

**Equipos de protección individual:**

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

**Formación:**

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

**Participación y comunicación de riesgos:**

Los/as trabajadores/as tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Esta participación se canalizará a través de los de la línea jerárquica y/o los delegados/as de Prevención como representantes especializados en materia de Prevención de Riesgos Laborales en el ejercicio de sus competencias y aplicación de sus facultades establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

**Vigilancia de la salud:**

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

**Artículo 51.–Obligaciones de los/as trabajadores/as.**

Corresponde a cada trabajador/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones recibidas.

En concreto deberán:

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- Informar de inmediato a su superior/a jerárquico/a directo/a y/o a los/as trabajadores/as designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as en el trabajo.
- Cooperar para que se puedan garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as.

**Artículo 52.–Comité de Seguridad y salud Laboral.**

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

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

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

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

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

c) Facultades:

1) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

2) Conocer cuantos documentos e informes, relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como, en su caso, los precedentes de la actividad del servicio de prevención.

3) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los/as trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

4) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

#### Artículo 53.-Equipos de trabajo.

La Empresa entregará a los/as trabajadores/as que presten servicios en aquellas secciones que lo requieran, los equipos de trabajo necesarios.

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

La Empresa entregará a los/as trabajadores/as que presten servicios en las secciones que detallan, el siguiente equipo de trabajo:

Sección	Cantidad/Equipo	Período	Color
Cocimiento	1 cazadora y 2 pantalones	Anual	Negro
	3 polos o camisas	Anual	Rojo
	1 par de calzado adaptado al puesto de trabajo	A solicitar	–
	1 par de botas	A solicitar	–
	1 forro polar	Bienal (a solicitar)	–
	1 chaleco	Anual	–
	Envasado	1 cazadora y 2 pantalones	Anual
2 polos		Anual	Rojo
1 par de calzado adaptado al puesto de trabajo		A solicitar	–
1 par de botas		A solicitar	–
1 forro polar		Bienal (a solicitar)	–
1 chaleco		Anual	–



Carretilistas	1 Cazadora y 2 pantalones	Anual		Negro
	2 polos	Anual		Rojo
	1 par de zapatos	A solicitar	–	
	1 par de guantes de abrigo	Anual		–
	1 anorak	Bienal		–
	1 forro polar	Anual		–
	1 chaleco	Anual		–
	1 pantalón interior de abrigo	A solicitar	–	
Bodegas	1 cazadora y 2 pantalones	Anual		Negro
	o 2 buzos			
	2 polos	Anual		Rojo
	2 forro polar	Anual		–
	1 par de calzado adaptado al puesto de trabajo	A solicitar	–	
	1 par de botas	A solicitar	–	
	1 chaleco	Anual		–
	1 anorak	Bienal		
Sala de Máquinas	1 cazadora y 2 pantalones	Anual		Negro
	2 polos	Anual		Rojo
Mantenimiento	1 par de calzado adaptado al puesto de trabajo	A solicitar	–	
	1 par de botas	A solicitar	–	
	1 chaleco	Anual		–
	1 forro polar	Anual		–
	1 anorak	Bienal		–
Laboratorio	2 batas	Anual		Blanco
	2 pantalones	Anual		–
	1 cazadora			
	1 par de zapatos/botas	A solicitar	–	
	2 polos	Anual		Rojo
	1 anorak	Bienal		–
	1 forro polar	Anual		–
	1 chaleco	Anual		–
Carga y Descarga y Almacenes (subalternos/as)	1 Cazadora y 2 pantalones	Anual		Negro
	2 polos	Anual		Rojo
	1 par de zapatos/botas	A solicitar	–	
	1 par de guantes de abrigo	Anual		–
	1 anorak	Bienal		–
	1 forro polar	Anual		–
1 chaleco	Anual		–	

Reparto, garaje y	1 cazadora	Anual	Negro
Técnicos SPV	2 pantalones	Anual	Negro
	2 polos	Anual	Rojo
	1 anorak	Bienal	–
	1 forro polar	Anual	–
	1 chaleco	Anual	–
Cisternas	1 cazadora	Anual	Negro
	2 pantalones	Anual	Negro
	5 polos	Anual	Rojo
	1 anorak	Bienal	–
	1 forro polar	Anual	–
	1 chaleco	Anual	–

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

## CAPÍTULO IX.–RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### Artículo 54.–Principio de ordenación.

1.–Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresarios.

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

3.–Toda falta cometida por los/as trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.

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

5.–La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los/as trabajadores/as, si los hubiere.

### Artículo 55.–Graduación de las faltas.

#### 1. Se considerarán como faltas leves:

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

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

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

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

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

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

#### 2. Se consideran como faltas graves:

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

- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo E) del siguiente apartado.
- e) La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la Empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la Empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Empresa.
- j) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.
- n) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.D) y E) del presente artículo.
- o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

### **3.-Se considerarán como faltas muy graves:**

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros/as o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la Empresa.
- f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- h) Las derivadas de los apartados 1. D) y 2.F), L) y M del presente artículo
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- l) El acoso sexual.
- ll) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el/la trabajador/a hubiese sido sancionado/a dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

**Artículo 56.-Sanciones.**

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

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días. Inhabilitación para el ascenso por el plazo de seis meses.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año, inhabilitación para el ascenso por el plazo de 12 meses y despido disciplinario.

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

**CAPÍTULO X.-IGUALDAD****Artículo 57.-Plan de igualdad.**

1.-La Empresa asume la igualdad de trato y oportunidades como principio rector de su actuación.

Hijos de Rivera se compromete no sólo a cumplir la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sino también a conseguir que la igualdad de género se integre totalmente en la Cultura de la Compañía. Como apoyo a este compromiso la Empresa firmó el 17 de julio de 2008 con la Xunta de Galicia, el “Acuerdo para la Integración de la Igualdad en la Empresa”, fijándose los siguientes objetivos:

Difundir una cultura empresarial que tenga presente el principio de igualdad entre hombres y mujeres en los objetivos estratégicos empresariales.

Integrar el principio de igualdad en la gestión de procesos de recursos humanos y en el ámbito de la negociación colectiva, favoreciendo el acceso y la participación igualitaria de hombres y mujeres en los procesos de selección.

Eliminar, si existieran, las diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como los factores que las puedan generar, garantizando iguales posibilidades de formación y promoción a hombres y mujeres.

Sensibilizar en materia de género a las personas que ostentan puestos directivos, fomentando el acceso de las mujeres a los órganos de dirección de la Compañía.

Integrar el principio de igualdad en la comunicación externa de la empresa, fijando una imagen y publicidad empresarial igualitaria.

Utilizar lenguaje e imágenes no sexistas en los documentos y formas de comunicación internas y externas, incorporando la perspectiva de género en las acciones de responsabilidad social y en el ámbito de la seguridad y la salud laboral.

Identificar las diferencias entre mujeres y hombres de cara dar respuesta a los riesgos y condiciones de trabajo así como reforzar la protección de la mujer en situación de embarazo, períodos de lactancia y parto reciente.

Elaborar respuestas organizativas ante posibles casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo así como promover medidas que apoyen la lucha contra la violencia de género.

Fomentar medidas destinadas a hacer efectiva la corresponsabilidad de la vida personal y profesional.

2.-Con fecha 22 de febrero de 2008 se constituyó la Comisión de trabajo para la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres de Hijos de Rivera (Comisión de Igualdad) formada por tres miembros en representación del Comité de Empresa y otros tres en representación de la Empresa, con el cometido de impulsar la elaboración del mencionado Plan.

Esta Comisión definió la estructura organizativa, el acceso al empleo, las oportunidades de desarrollo y formación, la retribución, la conciliación de la vida laboral y familiar, la protección ante el acoso sexual y por razón de género, la comunicación, lenguaje e imagen, la seguridad y salud laboral como áreas de actuación prioritarias sobre las que debe pilotar el Plan.

Se adjunta el documento marco relativo a dicho plan (anexo IV).

Durante la vigencia del presente convenio, la Comisión de Igualdad se reunirá periódicamente para el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las acciones de mejora puestas en marcha, así como para el tratamiento de aquellas materias relacionadas con la igualdad de trato que lo precisen.

## CAPÍTULO XI.-COMPENSACIÓN Y GARANTÍA

### Artículo 58.-Compensación y absorción.

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

### Artículo 59.-Garantía "ad personam".

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

### Disposición final.-Compromiso de negociación.

A partir de la firma del presente Convenio, y, como máximo hasta el 30 de Junio de 2018, las partes negociadoras del presente Convenio se comprometen a seguir negociando y a alcanzar un acuerdo de modificación del Convenio en relación con las siguientes materias:

- Regulación del complemento de antigüedad (art. 14).
- Actualización del sistema de promoción (art. 38).
- Adaptar el sistema de entrega de vestuario para un reparto más adaptado a las necesidades del puesto y la sostenibilidad. (art. 53).
- Igualmente se comprometen a alcanzar un acuerdo en cuanto a la definición del sistema de retribución variable para los ejercicios 2018 y 2019, de acuerdo con lo establecido en el artículo 12.3.

En el caso de que no se alcance alguno de los acuerdos en el plazo necesario se aplicará el sistema de pactado para 2017.

## ANEXO 1.-Tabla de antigüedad años 2017/19

Se actualizan las tablas de antigüedad para 2017 de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 de este convenio.

Tabla de antigüedad año 2017					
GRUPO PROFESIONAL	NIVELES	CORRESPONDENCIA NIVEL CC 2013/2014	CORRESPONDENCIA CON LA CATEGORIA CONVENIO 2013/2014	REFERENCIA 2017 MES	REFERENCIA 2017 DIA
Grupo Profesional 1 (DIRECTIVOS, MANDOS Y TÉCNICOS TITULADOS)	1	1	DIRECTOR	1.593,41	
	2	2	JEFE DE PRIMERA	1.254,73	
	3	3	JEFE DE SEGUNDA; TITULADO SUPERIOR	1.170,04	
	4	4	TITULADO MEDIO	1.106,55	
Grupo Profesional 2 (ADMINISTRATIVO Y COMERCIAL)	1	4	INSPECTOR DE PRIMERA	1.106,55	
	2	5	OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	1.085,41	
	2B	5	INSPECTOR DE SEGUNDA	1.064,24	
	3	6	OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	1.043,04	
	3B	6	PROMOTOR DE VENTAS	1.027,13	
	4	7	PREVENTISTA	990,01	
	4B	7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	873,72	
	5	8	RECEPCIONISTA-TELEFONISTA	836,57	
Grupo Profesional 3 (PRODUCCIÓN Y SERVICIOS AUXILIARES)	6	9	AUXILIAR DE RECEPCIÓN ORDENANZA	836,57	
	1	4	ENCARGADO	1.106,55	
	2	5	OFICIAL DE PRIMERA LAB. /MANT.	1.085,41	
	2B	5	OFICIAL DE PRIMERA JEFE DE EQUIPO		31,00
	3	6	OFICIAL DE SEGUNDA LAB./MANT.	1.043,04	
	3B		OFICIAL DE PRIMERA ESPECIALISTA DE OFICIO		28,90
	3C	6	SUBALTERNO 1ª JEFE DE EQUIPO	912,17	
	4	7	AUXILIAR DE LABORATORIO/MANTENIMIENTO/OFICIAL DE SEGUNDA	873,72	
	4B	7	SUBALTERNO DE PRIMERA	854,94	
	4C	7	OFICIAL DE SEGUNDA ESPECIALISTA DE OFICIO		28,23
	5	8	OFICIAL DE TERCERA		28,23
	6	9	SUBALTERNO DE SEGUNDA	836,57	
	6B	9	AYUDANTE ESPECIALISTA DE OFICIO;		27,60
7	10A	AUXILIAR DE PRIMERA		26,92	
7B	10B	AUXILIAR DE SEGUNDA		26,34	

**ANEXO 2 .-Prestaciones para el personal pasivo que causo baja por jubilación o invalidez con fecha anterior a la entrada en vigor del plan de pensiones. Base año 2002.**

1. Prestaciones de invalidez:

Años de servicio como trabajador/a porcentaje sobre el complemento fijo de plantilla en la Empresa de jubilación

4	25%
6	30%
8	35%
10	40%
12	45%
14	50%
16	55%
18	60%
20	65%
22	70%
24	75%
26	80%
28	85%
30	90%
32	95%
34	100%

2. Prestaciones de jubilación:

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

## ANEXO 3.-Paga anual de antigüedad. Año 2017 (artículo 14.2)

Paga anual de antigüedad. Año 2017				
GRUPO PROFESIONAL	NIVELES	CORRESPONDENCIA NIVEL CC 2013/2014	CORRESPONDENCIA CON LA CATEGORIA CONVENIO 2013/2014	REFERENCIA 2017 MES
Grupo Profesional 1 (DIRECTIVOS, MANDOS Y TÉCNICOS TITULADOS)	1	1	DIRECTOR	776,78
	2	2	JEFE DE PRIMERA	640,84
	3	3	JEFE DE SEGUNDA;TITULADO SUPERIOR	582,59
	4	4	TITULADO MEDIO	543,75
Grupo Profesional 2 (ADMINISTRATIVO Y COMERCIAL)	1	4	INSPECTOR DE PRIMERA	543,75
	2	5	OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	504,92
	2B	5	INSPECTOR DE SEGUNDA	504,92
	3	6	OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	485,50
	3B	6	PROMOTOR DE VENTAS	485,50
	4	7	PREVENTISTA	466,07
	4B	7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	466,07
	5	8	RECEPCIONISTA-TELEFONISTA	446,66
Grupo Profesional 3 (PRODUCCIÓN Y SERVICIOS AUXILIARES)	6	9	AUXILIAR DE RECEPCIÓN ORDENANZA	427,24
	1	4	ENCARGADO	543,75
	2	5	OFICIAL DE PRIMERA LAB. /MANT. ; OFICIAL DE PRIMERA JEFE DE EQUIPO	504,92
	3	6	OFICIAL DE SEGUNDA LAB./MANT. ; OFICIAL DE PRIMERA E.O.	485,50
	3B	6	SUBALTERNO 1ª JEFE DE EQUIPO	485,50
	4	7	AUXILIAR DE LABORATORIO/MANTENIMIENTO SUBALTERNO DE PRIMERA/OFICIAL DE SEGUNDA	466,07
	5	8	OFICIAL DE TERCERA	446,66
	6	9	AYUDANTE ESPECIALISTA DE OFICIO; SUBALTERNO DE SEGUNDA	427,24
7	10A	AUXILIAR DE PRIMERA	407,82	
7B	10B	AUXILIAR DE SEGUNDA	388,41	



## ANEXO IV

### Plan de igualdad de Hijos de Rivera, SAU. Acuerdo Marco

#### ÍNDICE

- I. Comisión de Trabajo para la igualdad:
  - Composición
  - Funciones
- II. Diagnóstico de la situación
- III. El plan de igualdad en Hijos de Rivera
- IV. Definición
- V. Cualidades
- VI. Objetivos generales
- VII. Áreas y líneas de actuación
- VIII. Seguimiento y Evaluación
- IX. Ámbito de aplicación y vigencia

#### Responsabilidad social e igualdad de oportunidades en Hijos de Rivera

En Hijos de Rivera pretendemos continuar creciendo desarrollándonos sobre bases de sostenibilidad. El compromiso con la Calidad en todos los procesos y actividades, la eficiencia en la gestión de los recursos, el cuidado del medio ambiente, el desarrollo de las personas y el compromiso social, constituyen la esencia de este desarrollo.

En línea con estas premisas, el “respeto a las personas y la ayuda a su desarrollo”, “la integridad y el comportamiento ético”, “la colaboración y el trabajo en equipo”, son valores que hemos ido construyendo a lo largo de más de un siglo, y que deben servirnos de guía para nuestro funcionamiento como organización, así como para los comportamientos de las personas que formamos parte de la misma.

En este marco hemos elaborado el Plan de Igualdad de Hijos de Rivera. Lo consideramos una oportunidad para el desarrollo de aquellas políticas de gestión de personal más adecuadas para garantizar La Igualdad de Trato, valorando las capacidades y méritos de nuestro personal y dejando al margen otras cuestiones que no tienen repercusión en el rendimiento y la aportación de valor.

#### I.-Comisión de trabajo para la igualdad:

De acuerdo con lo establecido en el artículo 57 de nuestro Convenio Colectivo, el día 22 de Febrero de 2008 se creó la “Comisión de Trabajo para la Igualdad de Trato de Hijos de Rivera, S.A.” compuesta por representantes de la Dirección y el Comité de Empresa.

El objetivo de esta Comisión es impulsar la elaboración del Plan de Igualdad de Hijos de Rivera, no sólo con el fin de cumplir con el requerimiento legal que marca la norma, sino por una voluntad real de adoptar medidas que favorezcan la igualdad de género por parte de la Compañía.

Las funciones de esta Comisión son:

- Colaboración en la elaboración del Plan de Igualdad: establecimiento de metodología, fases y plazos de ejecución.
- Propuesta de acciones de mejora.
- Efectuar un seguimiento, evaluación y supervisión de la aplicación de las acciones contempladas en el mismo.
- Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos en función de la efectividad de las acciones concretas adoptadas.

## II.-Diagnostico de la situación:

El Plan de Igualdad de Hijos de Rivera se ha desarrollado después de realizar un diagnóstico de la situación real de la Compañía en cuanto a igualdad de género.

Se ha llevado a cabo un análisis completo y estructurado de todos los datos relativos a cada una de las materias que forman parte del plan, segregados por sexos, que nos ha permitido conocer la situación comparada de trabajadores y trabajadoras en nuestra Empresa.

Las principales áreas objeto de estudio en este diagnóstico fueron:

- Estructura Organizativa: medimos la evolución de la incorporación de la mujer en la Compañía así como el nivel que ocupa.
- Procesos de Recursos Humanos: analizamos los procedimientos de selección, promoción y formación de personal.
- Retribución: revisamos los salarios fijos medios del total de la plantilla, así como por áreas y niveles.
- Conciliación: medidas de conciliación, prácticas y conductas que se están llevando a cabo en la Empresa.
- Protección ante el acoso.
- Comunicación, Lenguaje e Imagen: estudiamos tanto las vías de comunicación como los medios utilizados y sus contenidos.
- Seguridad y Salud Laboral: comprobamos las Evaluaciones de Riesgos y las condiciones de los puestos de trabajo, así como las medidas para garantizar la salud de la mujer embarazada, en período de lactancia o parto reciente.

Todas ellas han sido analizadas a través de tres fuentes de información:

1. Datos estadísticos reales de que dispone la Compañía: conseguimos una foto de la situación de género de la empresa que nos ayudará a encontrar aquellas acciones de mejora que más se adapten a las necesidades concretas de nuestra Organización.
2. Análisis de planes de igualdad en empresas del entorno: con el fin de recoger aquellas prácticas que en materia de igualdad de género pudieran ser consideradas como referencia para el resto de las Empresas.
3. Encuesta sobre la percepción de igualdad de género que tiene la plantilla: con el objetivo de priorizar las áreas de actuación y acciones a tomar, así como anticipar los problemas en la implantación que puedan surgir, pedimos la colaboración del personal para cumplimentar la "Encuesta sobre la igualdad de género en Hijos de Rivera" y así conocer el grado de sensibilidad sobre el tema en los diferentes niveles de nuestra Compañía.

El documento final, denominado "Diagnostico de la igualdad de género en Hijos de Rivera", ha sido confeccionado y entregado al total de la plantilla para su conocimiento.

## III.-El plan de igualdad de Hijos de Rivera:

### ■ Definición:

El Plan de Igualdad de Hijos de Rivera es un conjunto ordenado de medidas tendentes a garantizar y reforzar la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombres que componen su plantilla. Este Plan establece un programa de actuación donde se fijan objetivos concretos de igualdad que se deben alcanzar, las estrategias y prácticas que se deben adoptar para su consecución así como un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

### ■ Cualidades características:

En consonancia con los valores de Hijos de Rivera, el Plan asume los siguientes principios:

**Colectivo:** Independientemente del género, pretende repercutir positivamente en toda la plantilla (hombres y mujeres).

**Participativo:** Tiene en cuenta, desde el principio de su proceso de elaboración, la participación y diálogo de los/las diferentes integrantes de la Empresa: Dirección, Mandos, Empleados/as y Representantes Legales.

**Preventivo:** sus líneas de actuación se anticipan a las posibles discriminaciones que por razón de sexo puedan surgir, garantizando la ausencia de criterios sexistas en todos sus procedimientos.

**Flexible:** Se confecciona a medida, en función de las necesidades detectadas en el diagnóstico.

**Evaluable:** Define el seguimiento y evaluación como una herramienta clave, tanto para conocer el grado de cumplimiento de los objetivos a través de indicadores específicos, como para la identificación de necesidades que requieran diseñar nuevas acciones.

**Transversal:** Pretende implicar a todas las áreas de la Organización.

En Hijos de Rivera consideramos que la mejor medida del éxito de la implantación de nuestro Plan de Igualdad es que se convierta en uno de los valores intrínsecos que, de forma natural, sin la presión de un marco normativo ni la tutela permanente de una comisión, determine los comportamientos de todo el personal de nuestra organización.

Desarrolla los siguientes aspectos:

1. Establecimiento de los objetivos generales.
2. Definición de las áreas y líneas de actuación, sobre las que la Comisión de Igualdad propondrá objetivos y acciones concretas.
3. Establecimiento de los mecanismos de seguimiento y evaluación.

#### **IV.-Objetivos generales:**

La creación y difusión de una cultura empresarial comprometida con la igualdad de género es el principio y objetivo prioritario que asume Hijos de Rivera.

A tal fin, se establecen los siguientes objetivos:

- Difundir una cultura empresarial que tenga presente el principio de igualdad entre hombres y mujeres en los objetivos estratégicos empresariales.
- Integrar el principio de igualdad en la gestión de procesos de recursos humanos y en el ámbito de la negociación colectiva, favoreciendo el acceso y la participación igualitaria de hombres y mujeres en los procesos de selección.
- Eliminar, si existieran, las diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como los factores que las puedan generar, garantizando iguales posibilidades de formación y promoción a hombres y mujeres.
- Sensibilizar en materia de género a las personas que desempeñan puestos directivos, fomentando el acceso de las mujeres a los órganos de dirección de la Compañía.
- Integrar el principio de igualdad en la comunicación externa de la empresa, fijando una imagen y publicidad empresarial igualitaria.
- Utilizar lenguaje e imágenes no sexistas en los documentos y formas de comunicación internas y externas, incorporando la perspectiva de género en las acciones de responsabilidad social y en el ámbito de la seguridad y la salud laboral.
- Identificar las diferencias entre mujeres y hombres de cara a dar respuesta a los riesgos y condiciones de trabajo, así como reforzar la protección de la mujer en situación de embarazo, períodos de lactancia y parto reciente.
- Elaborar respuestas organizativas ante posibles casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como promover medidas que apoyen la lucha contra la violencia de género.
- Fomentar medidas destinadas a hacer efectiva la corresponsabilidad de la vida personal y profesional.
- Colaborar en la promoción y difusión de medidas de impacto social.

#### **V.-Áreas y líneas de actuación:**

A continuación, detallamos las conclusiones obtenidas y las líneas de actuación en cada una de las siguientes perspectivas:

1. Estructura organizativa
2. Procesos de recursos humanos: selección, promoción y formación.
3. Política retributiva
4. Conciliación de la vida laboral y familiar
5. Protección ante el acoso sexual y por razón de género.
6. Protección de las víctimas de violencia de género.
7. Comunicación, lenguaje e imagen
8. Seguridad y salud laboral

#### **1. Estructura organizativa.**

Hijos de Rivera, mantiene una estructura organizativa que garantiza la no utilización de criterios y políticas que puedan ser entendidos como discriminatorios, dando máximas garantías a la incorporación, permanencia y desarrollo de mujeres y hombres en plena igualdad de condiciones.

Por ello, seguiremos trabajando para que, en igualdad de condiciones de idoneidad, las personas de sexo menos representado tengan preferencia para ser contratadas en Mercado e Industria, por ser estas áreas las que tienen menos diversidad de género en nuestra empresa.

## 2. Procesos de recursos humanos: selección, promoción y formación.

### ■ Selección e incorporación:

Las políticas de Selección e Incorporación de Personal en Hijos de Rivera se rigen por los principios de Igualdad, Objetividad, Transparencia e Implicación.

El principal objetivo de la Selección es incorporar al/la candidato/a más idóneo/a y que esté alineado perfectamente con la Cultura y Valores de la Compañía.

Los procesos de Selección e Incorporación están procedimentados y certificados, de acuerdo a la norma ISO de Calidad.

### ■ Promoción:

En Hijos de Rivera todos los procesos de promoción (sea vertical u horizontal) se rigen por el principio de idoneidad: Promociona aquella persona que por su desempeño, sus aptitudes, actitudes y habilidades es la idónea para el nuevo puesto.

### ■ Formación:

La formación en Hijos de Rivera está sistematizada de acuerdo a la norma ISO de Calidad. Pretende capacitar a las personas para mejorar su desempeño y, de esta manera, facilitar su desarrollo y el del Negocio, sin que prevalezcan criterios sexistas.

Nos comprometemos a seguir garantizando el acceso y la participación igualitaria de hombres y mujeres en los procesos de selección para mantener el principio de igualdad en la gestión de Recursos Humanos, y a ofrecer las mismas posibilidades de promoción y formación a todo el personal, favoreciendo el desarrollo de potencialidades y capacidades de cada persona.

## 3. Política retributiva.

Las políticas de retribución y compensación de nuestra Compañía, están diseñadas siguiendo el principio de igualdad retributiva consistente en, “igual remuneración por trabajos de igual valor”, con independencia del género de la persona que los desempeñe, garantizando de esta manera la ausencia de criterios sexistas a la hora de definir y aplicar los sistemas retributivos.

## 4. Conciliación de la vida laboral y familiar.

En Hijos de Rivera abordamos la implantación de acciones de conciliación como medio para hacer realidad la igualdad de oportunidades, evitar situaciones de discriminación y hacer que todo nuestro personal se sienta, sea cual sea su sexo o situación familiar, con posibilidad de desarrollar su trayectoria profesional en nuestra Compañía, sin tener que renunciar a su desarrollo personal.

El primer paso, necesario para que nuestro personal pueda hacer efectiva la conciliación de su vida laboral, personal y familiar es que tengan conocimiento de los derechos que le otorga la ley al respecto. Por ello, hemos elaborado un documento denominado “Conciliación en Hijos de Rivera” donde recogemos estos derechos, y aquellas mejoras implantadas en este sentido, tales como: la sustitución del permiso de lactancia por jornadas completas al finalizar el permiso de maternidad, la jornada flexible y la jornada continua en época estival y el teletrabajo.

## 5. Protección ante el acoso moral, sexual y por razón de género.

Hijos de Rivera manifiesta su tolerancia cero a cualquier tipo de conducta o acción que constituya acoso sexual, acoso por razón de género o acoso moral, entendiéndolo que es responsabilidad de todo el personal, respetar este principio básico como norma de convivencia en nuestra Empresa, para asegurar así un entorno laboral respetuoso con los derechos de todas las personas que lo integran.

Convencidos de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona, y en especial su dignidad en nuestro ámbito laboral, queremos prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que puedan poner de manifiesto conductas de acoso en nuestra Empresa.

Por ello, elaboramos el “Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Moral, Acoso Sexual y Acoso por razón de Género en el Puesto de Trabajo”, cuyo objetivo es la prevención y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las incidencias que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la Compañía.

#### 6. Protección de las víctimas de la violencia de género.

En nuestra Compañía consideramos como valores inviolables de las personas: el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica, a la salud, a la dignidad y a libertad, por lo que cualquier vulneración de estos derechos debe contar con una respuesta de rechazo absoluto.

Bajo esta convicción, queremos contribuir a reforzar la sensibilización social frente al maltrato, promoviendo la protección de las víctimas de la violencia de género, garantizando el uso efectivo de aquellos derechos que concilien los requerimientos de la relación laboral con las circunstancias de las trabajadoras que, perteneciendo a nuestra Compañía, sufran este tipo de agresión.

Con el objetivo de difundir y poner en marcha (si fuera necesario) las medidas que recoge la ley en este sentido, hemos confeccionado el documento titulado “Protección de las Víctimas de la Violencia de Género”.

#### 7. Comunicación, lenguaje e imagen.

En Hijos de Rivera consideramos La Comunicación como una herramienta fundamental para dar a conocer los valores, objetivos y políticas de la Empresa en materia de igualdad. Por ello promovemos y garantizamos el uso no sexista del lenguaje y la imagen en las comunicaciones y publicidad tanto interna como externa, para el al desarrollo óptimo de la igualdad de trato y oportunidades en nuestra Compañía.

De forma transversal, a lo largo de todas las etapas de elaboración del Plan de igualdad, mantuvimos informada a la plantilla sobre aquellos aspectos relevantes de la Ley de Igualdad, sobre nuestro compromiso empresarial y prácticas implantadas a través de la emisión de diferentes comunicados.

Además, desarrollamos una campaña de sensibilización impartiendo jornadas de formación para todo el personal con el objetivo de eliminar prejuicios y estereotipos que pudieran prevalecer con respecto a la diversidad y potenciar así una cultura basada en el respeto hacia lo diferente.

#### 8. Seguridad y salud laboral.

Promover puestos de trabajo cada vez más seguros y saludables para los trabajadores y las trabajadoras, y hacerlo siempre en igualdad de condiciones, es un objetivo prioritario dentro de las políticas de Hijos de Rivera.

Teniendo en cuenta las desigualdades de sexo, y sabiendo cómo influyen en los riesgos laborales, podemos aplicar prácticas preventivas que protejan la salud laboral de todas las personas trabajadoras.

Por ello, garantizamos la incorporación de la perspectiva de género a la política de prevención de riesgos laborales llevada a cabo en nuestra Empresa.

#### VI.-seguimiento y evaluación.

Para asegurar el éxito del Plan de Igualdad es necesario un proceso de evaluación que mida el cumplimiento de las acciones planteadas en las diferentes áreas de actuación y su impacto en nuestra Empresa.

Con este objetivo, la Comisión de Igualdad de Hijos de Rivera se reunirá regularmente con el fin de:

- Conocer el modo en que se han ejecutado las acciones previstas y su grado de adecuación con respecto a los objetivos establecidos.
- Detectar las debilidades y fortalezas de las actuaciones llevadas a cabo.
- Obtener información suficiente para la implantación de nuevas acciones de mejora.
- Informar a todo el personal sobre el grado de cumplimiento y resultados del Plan.

#### VII.-Ámbito de aplicación y vigencia.

El presente Plan extiende su aplicación y vincula a todo el personal adscrito a cualquiera de los centros de trabajo que Hijos de Rivera, S.A. tenga o pueda tener en un futuro en España.

Los Valores y Objetivos definidos en nuestro Plan de Igualdad, que van más allá del mero cumplimiento de un requisito legal, no pueden tener una caducidad en el tiempo:

El cultivo de una cultura empresarial fiel a la igualdad de género es un principio con el que Hijos de Rivera se compromete de forma indefinida.