

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**9874** *Resolución de 11 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre registro de jornada de los trabajadores de Heineken España, SA.*

Visto el texto del acuerdo sobre registro de jornada de los trabajadores de la empresa Heineken España, SA –código de convenio n.º 90102792012017– (Convenio colectivo publicado en el BOE de 19 de octubre de 17), acuerdo que fue suscrito con fecha 12 de abril de 2020, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de agosto de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### **ACUERDO SOBRE EL REGISTRO DE JORNADA DE HEINEKEN ESPAÑA, SA**

Asistentes:

Empresa: Don Francisco Calderón, don Sergio López, doña Mar Bürg.

Comisión representativa de los trabajadores:

Por CC.OO.: Don Rafal Camacho Mendoza, don Rafael Gómez Sánchez, don Rafael Navarro Pérez, don Fermín Baudet, don Daniel Palacio García, doña Ana María Carmona Guerrero.

Por CSIF: Don Ángel Baños Álvarez.

Por UGT: Don Pedro García Hernández, don Julio Martín Rodríguez, don Pablo Martínez Pousa, don José Luis Martínez Rayos, don Víctor Pinto Gómez, don Pablo San Román Borrucco.

12 de abril de 2020.

#### EXPONEN

Primero.

Que con fecha 16 de julio de 2019 el Comité Intercentros de Heineken España, SA, y la representación de la empresa iniciaron las negociaciones para la regulación del

registro de jornada, como consecuencia de la entrada en vigor del nuevo artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores.

Segundo.

Que las partes han mantenido 13 reuniones durante el periodo de negociación, habiéndose alcanzado acuerdo sobre el registro de jornada entre la representación de la Empresa y las organizaciones sindicales según la legitimación que ostentan CC.OO., UGT, que representan al 100 % de la Comisión Negociadora y CSIF, el mismo se formaliza en la presente acta como acuerdo parcial de convenio colectivo, de conformidad con el contenido que sigue.

## ACUERDO SOBRE REGISTRO DE JORNADA

### *I. Ámbito de aplicación y garantía de registro de jornada*

Primero.

El sistema de registro de jornada será de aplicación a todos los trabajadores de Heineken España, SA.

Segundo.

El establecimiento de un sistema de registro de jornada no altera los horarios actuales, incluidos los horarios flexibles de entrada y salida que se vienen disfrutando actualmente y respetará, en todo caso, las limitaciones legales y convencionales relacionadas con descansos y tiempo de trabajo.

### *II. Modelo de registro*

Primero.

El registro se realizará a través de una aplicación informática disponible en el ordenador, móvil, controles de presencia o tablet. Cualquier incidencia que afecte a la disponibilidad del dispositivo o de la aplicación será gestionada mediante el correspondiente procedimiento que haga constar la incidencia y la aprobación por parte del jefe directo.

Segundo.

El tratamiento de datos de carácter personal derivado del sistema de registro de jornada deberá respetar lo previsto en las normas reguladoras de la protección de datos y, en particular, en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 87 a 90 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de derechos digitales.

### *III. Funcionamiento del registro*

Primero.

El personal que trabaja en las fábricas que actualmente viene registrando su jornada mediante un control de presencia que permite el registro de la jornada, el control de presencia, gestión de incidencias, horas extraordinarias, etc., mantendrá el mismo sistema de registro.

Segundo.

Los empleados no contemplados en el párrafo anterior deben registrar obligatoriamente cada día de trabajo la hora de inicio y fin de la jornada. Las pausas y tiempos de trabajo no efectivo, podrán ser informados a elección de la persona, a inicio y final de cada uno de esos intervalos o a la finalización de la jornada para lo que la herramienta permitirá que el empleado registre los tiempos adicionales de trabajo o tiempos de trabajo no efectivo para que la información registrada recoja la jornada real efectiva. Los excesos de jornada, salvo lo especialmente regulado para el personal comercial, y la realización de horas extras solo serán admitidos si previamente han sido autorizadas por el jefe directo.

Tercero.

Teniendo en cuenta que se encuentra implícita en la naturaleza de la actividad comercial la flexibilidad de jornada diaria y horario, el personal comercial podrá realizar ocasionalmente una jornada diaria superior a la ordinaria (exceso de jornada) que, en caso de que no pueda compensarlo dentro de la misma semana deberá fijarse de mutuo acuerdo entre empleado y jefe directo su disfrute en un plazo máximo de 4 meses. La Dirección de la Empresa definirá una política para que los managers gestionen de forma homogénea la compensación de estos excesos.

Cuarto.

La jornada ordinaria diaria es de 8 horas, que incluye un descanso mínimo de 30 minutos que se considera tiempo de trabajo efectivo. Por tanto, no habrá que registrar los 30 minutos de descanso para la comida, pero si se consumiera un tiempo superior deberá registrarse este tiempo concreto adicional a los 30 minutos.

Quinto.

Cuando el personal comercial aproveche ese tiempo para realizar durante el almuerzo actividad comercial con clientes y distribuidores el jefe podrá autorizar como tiempo efectivo de trabajo ese periodo.

Sexto.

Con carácter exclusivo para las personas que realizan actividad comercial en el exterior de forma habitual se considerará como tiempo de trabajo efectivo el desplazamiento que realicen directamente desde su domicilio a su primer cliente y desde el último cliente a su domicilio.

Séptimo.

Los desplazamientos que estos colectivos realicen entre el domicilio y el centro de trabajo y en sentido contrario no podrán tener la consideración de tiempo de trabajo. Este apartado no será de aplicación a aquellos empleados que por el cierre de su centro de trabajo sean o hayan sido asignados a centros en provincias distintas.

Octavo.

Asimismo, el cambio de domicilio de una persona, si supone un mayor tiempo de desplazamiento a su zona de trabajo tampoco podrá tener la consideración de mayor tiempo de trabajo.

Noveno.

Las tareas administrativas, formación o de gestión que los comerciales puedan realizar desde su casa (bien preparando reuniones, la agenda o tramitando documentación, etc.) se considerará tiempo efectivo de trabajo siempre que quede acreditada dicha actividad.

Décimo.

Viajes: Cuando un empleado deba realizar desplazamientos fuera de su localidad habitual de trabajo y durante toda la jornada por razón de su actividad laboral, formación, se considerarán cumplidas las horas de trabajo efectivas habituales, registrándose la incidencia como «viaje de trabajo», respetándose en todo caso los descansos legales establecidos entre la llegada a su domicilio y el inicio de jornada al día siguiente, no alterando el horario de finalización de la misma

### *III. Accesibilidad, información y seguimiento del registro de jornada*

Primero.

Los trabajadores y las trabajadoras podrán acceder a su registro diario de jornada a través de la aplicación puesta a su disposición para consultar los datos a que se ha hecho referencia en los apartados anteriores.

Segundo.

La empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores, mediante soporte informático el contenido del registro de jornada de las personas trabajadoras del centro de trabajo en el que ejerzan su representación.

Tercero.

El sistema de registro proporcionará una mayor y mejor información que podrá ser usada por la Compañía y, por supuesto, individualmente por cada empleado para mejorar su propia organización. Los tiempos y momentos que se registren como tiempo efectivo de trabajo, podrán ser analizados, no solo por los empleados sino también por la Dirección de la Empresa para mejorar la seguridad, la organización del trabajo y para el control de jornada de sus equipos. Esta información se verificará respetando escrupulosamente la normativa vigente, con la información de la que la Dirección de la Empresa disponga a través de las herramientas y dispositivos que facilite a los empleados, incluida la geolocalización.

Cuarto.

Asimismo, se deposita una gran confianza en los empleados de la Compañía al permitir el ajuste de los tiempos realizados fuera de sus instalaciones y manteniendo la actual flexibilidad en la organización de las jornadas, por lo que la Dirección de la Empresa podrá disponer de los sistemas y el cruce de la información recogida en el punto anterior para confirmar, que los registros informados como tiempo de trabajo efectivamente lo son.

Quinto.

La geolocalización, solo podrá ser revisada para los periodos informados como de tiempo efectivo de trabajo. Debido a la actual recomendación del EWC los dispositivos telemáticos instalados actualmente en los vehículos no serán utilizados para estos fines. La Empresa hará los esfuerzos necesarios para automatizar, dentro de las posibilidades

técnicas que existan, la deshabilitación de los sistemas de ubicación de los dispositivos en periodos informados como de no actividad profesional. En todo caso, lo que si se garantiza es que los sistemas posibilitan que el empleado pueda desconectar durante los periodos informados como tiempo personal los sistemas de ubicación de los dispositivos.

Sexto.

Los datos recabados del sistema de geolocalización solo podrán ser conservados el tiempo que recoja la legislación vigente en cada momento.

#### *IV. Desconexión digital*

Primero.

Las partes reiteran su compromiso, con el derecho a la desconexión digital de los empleados de la compañía expresado en el manifiesto a este respecto por Heineken España, el cual se anexa al presente documento. No pudiendo suponer ningún perjuicio para los empleados el ejercicio de este derecho y la aplicación de los principios recogidos en el citado manifiesto

#### *V. Comisión de Seguimiento*

Primera.

Las partes firmantes acuerdan constituir una Comisión de Seguimiento que analizará y velará por el cumplimiento de lo acordado en el presente Acuerdo y estará integrada por los miembros de la Comisión Permanente del Comité Intercentros y una representación de la Dirección de la Empresa.

#### *VI. Integración en el Convenio Colectivo*

Primera.

El acuerdo alcanzado se ampara en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores y se incorporará al contenido del Convenio Colectivo de Heineken España, SA.

Segunda.

El presente acuerdo parcial de convenio colectivo será registrado ante la autoridad laboral a efectos de su publicación –para lo que se designa como persona encargada de la presentación y firma de la solicitud de registro y publicidad de la presente modificación, ante el REGCON Registro de Convenios y acuerdos colectivos de ámbito estatal y supraautonómico– a .....

Sin más asuntos que tratar, se levanta acta en el lugar y fecha arriba indicados.

### **ANEXO I**

#### **Manifiesto desconexión digital**

##### *Posicionamiento de Heineken España sobre la evolución de la tecnología y el derecho de los empleados a la desconexión digital*

El desarrollo de las nuevas tecnologías constituye un fenómeno global que afecta a todas las áreas de la vida de las personas. En apenas 15 años nuestra forma de relacionarnos se ha transformado drásticamente, cambiando también nuestra manera de comunicarnos, de acceder a la información y, como era de esperar, de trabajar.

Esta acelerada y constante introducción de la tecnología en el ámbito laboral facilita una mayor eficiencia y eficacia a las organizaciones, y favorece sin duda la mejora de su producción a través de la innovación. Así, la digitalización ha evolucionado hasta el punto de ofrecer nuevos modelos de organización que inciden directamente en los procesos de trabajo, así como en las condiciones en las que se realiza dicho trabajo.

La tecnología y la movilidad han instaurado una cultura de la inmediatez dominada por el «aquí y ahora». Esta nueva forma de entender el presente nos permite estar conectados en todo momento y responder con mayor agilidad, desde cualquier lugar con impacto directo y positivo sobre nuestro negocio y clientes. Sin embargo, esto que en el ámbito profesional debe traducirse en una mejor conciliación de la vida personal y laboral, implica a su vez un riesgo: dificultad para desconectar.

En Heineken España somos conscientes de ello y queremos minimizar los posibles efectos que esta situación pudiera provocar en nuestros empleados. Porque no somos cualquier compañía. Somos una compañía que construye relaciones humanas auténticas y rompe barreras, convencida de que lo mejor de la vida es compartir experiencias y buenos momentos.

Porque nuestros valores de pasión por la calidad, disfrute de la vida y respeto por las personas y el planeta están presentes en todo lo que hacemos.

En Heineken, primero las personas.

Consideramos que las personas son el corazón de nuestra compañía, por eso nos preocupamos en todo momento por cuidar su tiempo, su espacio, su intimidad, su salud y su bienestar. Nuestros empleados son nuestro mayor capital y sabemos que nuestra fortaleza reside en la confianza, un ingrediente fundamental para que la relación funcione; en la diversidad e inclusión de nuestros equipos; y en el progreso, que se hace realidad gracias a las herramientas, avances tecnológicos y nuevas formas de trabajar que ponemos a su disposición.

Por todo ello, en Heineken España entendemos que la desconexión digital fuera del ámbito laboral es un derecho de todos nuestros empleados. Y esto implica que, como compañía, debemos garantizar el respeto al descanso, vacaciones y permisos, así como a la intimidad personal y familiar de nuestros trabajadores.

Juntos formamos una empresa socialmente responsable y, por ello, debemos trabajar en potenciar al máximo los beneficios que ello conlleva. ¿Cómo? Con sentido común, empatía y herramientas que nos ayuden.

La desconexión digital en Heineken.

En Heineken España nos comprometemos a promover una alianza para la desconexión digital basada en tres principios fundamentales: reconocer, proporcionar y comprometerse.

En primer lugar, centramos nuestros esfuerzos en reconocer los derechos de nuestras personas: al bienestar y a mantener hábitos saludables, también en la esfera de la comunicación digital; a desconectar, a respetar la vida privada y la conciliación generando conciencia de horarios; a respetar el descanso, las vacaciones y los permisos; al progreso, incorporando avances tecnológicos que nos ayuden a potenciar un trabajo de alto rendimiento; y también a la diversidad de necesidades en este sentido.

Además, nos comprometemos a proporcionar herramientas que garanticen estos derechos, fomentando una gestión más racional de los canales tecnológicos. Al mismo tiempo, vamos a aprovechar al máximo las nuevas tecnologías con el fin de incorporar modos de trabajo diferentes, más flexibles que respondan a las necesidades diversas de nuestros empleados y que también sirvan para fomentar la inclusión de todos. Del mismo modo, nos apoyaremos en las herramientas más actuales para potenciar la formación, la comunicación y una mayor eficiencia y agilidad en la gestión de tareas.

Para que esta alianza funcione, nuestros empleados deben comprometerse para aplicar responsabilidad y sentido común por el bien del negocio, así como para participar en formaciones y ayudar a la mejora continua a través de su *feedback*.

Sabemos que se trata de una labor que debemos promover y construir conjuntamente empresa, empleados y representación social, por lo que trabajaremos juntos en el desarrollo de las iniciativas que harán de esta alianza un éxito.

Creemos que lo mejor de la vida es compartir experiencias y buenos momentos. Para ello, trabajamos convencidos de que el disfrute no debe faltar nunca, ni dentro ni fuera de la jornada laboral.

Hagámoslo posible entre todos.