

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

13738 *Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta del acuerdo de modificación parcial del II Convenio colectivo de Heineken España, SA.*

Visto el texto del Acta de acuerdo de modificación parcial del II Convenio colectivo de Heineken España, S.A. (Código de convenio n.º 90102792012017), publicado en el BOE de 2 de diciembre de 2021, que fue suscrita con fecha 15 de diciembre de 2022, 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 afectados, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada Acta para la modificación de los artículos 14.8 y 24 del Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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, 30 de mayo de 2023.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL II CONVENIO COLECTIVO DE HEINEKEN ESPAÑA S.A.

5 de mayo de 2023.

Asistentes:

Por la Empresa:

Don Sergio López Miguel.
Doña Elena Castro.
Doña Mar Bürg Gómez de Mercado.

Por la Representación Social de los Trabajadores:

Por CCOO:

Don Rafael Gómez Sánchez.
Don Francisco Javier Mendoza García.
Don Daniel Palacios García.
Doña Ana María Carmona Guerrero.
Don Fermín Bellido Baudet.
Don Alfredo Turbi Gómez.

Por CSIF:

Francisco Rello Cucalón.

Por UGT:

Don Pedro García Hernández.

Don Pablo Martínez Pousa.

Don Angel Rodríguez Valero.

Don Rafael Gil Molina.

Don José Luis Martínez Rayos.

Don Víctor Manuel Sanz Bornel.

En adelante, todos los sujetos intervinientes serán nombrados como «las Partes» o la «Comisión Negociadora».

EXPONEN

I. La RE inicia la reunión señalando que, con fecha 22 de marzo de 2023, tal y como ya informó a la RS, se recibió por parte del Ministerio de Trabajo y Economía Social (a través de la plataforma REGCON), comunicación de esa misma fecha (22 de marzo), por la que se requería a las Partes, en un plazo de diez (10) días hábiles (el «Requerimiento»), para realizar determinadas subsanaciones (o alegaciones) a la modificación propuesta del texto del II Convenio Colectivo de Heineken España, a los efectos de que se proceda a la inscripción, registro y publicación de dicha modificación.

II. Que, tras haber solicitado las Partes una prórroga para cumplir dicho Requerimiento y existiendo unanimidad en la respuesta que debe ofrecerse al organismo público en relación con el citado Requerimiento, las Partes

ACUERDAN

Que, dando cumplimiento al Requerimiento de la Autoridad Laboral, procede a comunicarse el texto definitivo del II Convenio Colectivo de Heineken España acordado en su momento por las Partes (15 de diciembre de 2022).

Primero.

Se modifica el artículo 14.8 del Convenio Colectivo de Heineken España, S.A., que queda redactado del siguiente modo:

El personal fijo discontinuo disfrutará fuera del período de verano las vacaciones devengadas. No obstante, cuando se prevea una contratación superior a seis meses (independientemente de la modalidad de contratación empleada) disfrutará cinco días laborables de vacaciones durante dicho período de verano, debiendo establecerse una distribución homogénea y escalonada en su disfrute entre los/las trabajadores/as afectados a lo largo de todo el periodo de verano. En casos excepcionales, y siempre que la organización del trabajo lo permita podrán ser superiores a los cinco días.

Segundo.

Se modifica el artículo 24 (Ingresos) del Convenio Colectivo de Heineken España, S.A., que queda redactado del siguiente modo:

Para las nuevas contrataciones el personal deberá estar en posesión como mínimo de:

– Para puestos en los que exista titulación reglada: titulación de Ciclo formativo de grado medio o equivalente.

- Para puestos de carretillero: permiso de conducción y experiencia, con prevalencia de formación.
- Para el resto de los puestos: FP1 o su equivalente, con prevalencia de quienes tengan titulación de ciclo formativo de grado medio o su equivalente.

A) Personal fijo.

La cobertura de plazas vacantes de personal de carácter indefinido a tiempo completo se regirá por las siguientes reglas:

1. Los puestos de Nivel 9 o superior, personal de Grupo/Familia comercial y personal de marketing, auditores, apoderados/as y secretarios/as de dirección serán de libre designación por la Empresa.
2. Para cubrir cualquier otra vacante de puestos no contemplados en el párrafo anterior se estará a lo dispuesto en el Artículo 29 sobre cobertura de vacantes.

B) Personal fijo-discontinuo.

1. El personal con la consideración de fijo-discontinuo, tendrá regulados sus derechos y obligaciones, ingreso, cese y escalafones por lo dispuesto en el presente Convenio; y, en su defecto, por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

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

3. Los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as que permanezcan en alta en la Empresa en su condición de fijos discontinuos más de 333 días naturales, incluido el correspondiente período de vacaciones, dentro del año natural (1 de enero a 31 de diciembre), con independencia de la duración de la jornada de trabajo, pasarán automáticamente a ser trabajadores/as fijos/as de carácter continuo.

a. Escalafones:

Se establecen dos tipos de escalafones por centro:

a) Escalafón general: integrado y ordenado por antigüedad para la cobertura de aquellos puestos que no exijan alguna de las especialidades que dan lugar a escalafón propio en términos del apartado siguiente;

b) Escalafones de especialidades: se podrá establecer un escalafón propio para cada una de las siguientes especialidades donde exista o se acuerde su creación:

- Cocimiento.
- Fermentación.
- Bodega y filtro.
- Cervecería.
- Operario de envasado.
- Almacenes.
- Carretillas.
- Mantenimiento mecánico y/o eléctrico.
- Sala de máquinas/energía.
- Administrativos.
- Laboratorio/calidad.
- Mecatrónico.
- Instrumentista.

El personal se integrará en cada uno de estos escalafones de especialidades con arreglo a los siguientes criterios:

- Puestos desempeñados en campañas anteriores, así como el grado de desempeño, no siendo requisito imprescindible.
- Especialidad que tiene reconocida, mediante titulación académica o profesional o carné homologado en su caso.
- Capacidad y aptitud para desempeñar funciones de la especialidad.
- Cursos de formación o especialización realizados en la Empresa.

El orden de ingreso en el escalafón de la especialidad será por orden del escalafón general, en el caso de existir, y se posicionará en el último lugar de especialidad para el caso de existir este último.

A partir del día de la firma del presente Convenio se incorporará un criterio de mérito y capacidad que podrá influir en el orden de llamamiento de los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as.

- i. El criterio de mérito deberá ser objetivo y medible.
- ii. Si se da una evaluación negativa en una campaña, podrá suponer la pérdida de una posición en el orden de llamamiento.

b. Ingresos.

Los llamamientos se producirán teniendo en cuenta, en primer lugar, el orden en el escalafón de la especialidad si existiera en el Departamento al que corresponde el puesto a cubrir y si no existiera dicho escalafón de especialidad, se ingresará por el orden en el escalafón general.

Los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as en período de inactividad tendrán preferencia para cubrir cualquier necesidad de contratación temporal que existiera o pudiera surgir, siempre que tengan experiencia en el puesto a cubrir y respetando el orden del escalafón correspondiente. Esta contratación temporal en ningún caso extinguirá la relación contractual fija discontinua, que se mantendrá sin cambio una vez finalizada la temporal.

El periodo de contratación temporal no computará a los efectos de la adquisición de la condición de fijo a tiempo completo prevista en el artículo 24 B) 3.

El periodo trabajado con contratos de sustitución y por causas productivas computará para el cálculo de la indemnización que corresponda para los contratos fijos discontinuos, según la normativa vigente en cada momento. De dicha indemnización se detraerá el importe que, en su caso, se haya percibido por la finalización de los contratos de duración determinada indicados.

Con objeto de respetar en la medida de lo posible la no distorsión tanto en el orden de ingreso como en el de ceses de los distintos escalafones, el/la trabajador/a fijo/a discontinuo/a contratado con carácter temporal en periodo de inactividad podrá optar, cuando le corresponda su incorporación como fijo discontinuo conforme al escalafón, por:

1. Resolver la relación temporal comunicándolo a la Empresa cuando esta le notifique su incorporación como fijo discontinuo; a estos efectos no será aplicable el preaviso regulado en el artículo 27.
2. Mantener el contrato temporal hasta su finalización.

En cualquier de los dos casos anteriores, una vez finalizada la contratación temporal, el trabajador/a fijo/a discontinuo/a mantendrá el orden de escalafón que tenía antes de dicha contratación, y ésta no afectará a los derechos consolidados hasta ese momento.

El personal que no pueda incorporarse por encontrarse en situación de Incapacidad Temporal (I.T.) o situación de nacimiento y cuidado de menor, conservará su número de orden y derechos a todos los efectos.

El personal fijo-discontinuo podrá participar en las pruebas que se realicen para cubrir plazas vacantes en los términos regulados en el artículo 29 de este Convenio.

C) Personal con contratos de naturaleza temporal.

La contratación y cese del personal con cualquier contrato de naturaleza temporal se ajustará a lo dispuesto a la legislación vigente, así como a lo establecido en este Convenio.

El contrato de sustitución se utilizará atendiendo al principio de causalidad.

Se podrá utilizar la contratación a través de Empresas de trabajo temporal sólo con carácter subsidiario para cubrir necesidades coyunturales no permanentes, por el tiempo mínimo imprescindible y fundamentalmente para puestos de oficio o de especialidad que requieren de trabajadores/as con la titulación específica y siempre que no existan fijos/as discontinuos/as con los requisitos necesarios y en situación de no actividad en la Empresa.

Y para que así conste, en prueba de conformidad, la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Heineken España, S.A., con capacidad y legitimidad para ello, firma la presente acta, emplazándose para su remisión a la Autoridad Laboral a los efectos de continuar la inscripción, registro y publicación de la modificación pretendida de los artículos 14.8 y 24 del II Convenio Colectivo de Heineken España, S.A.–Por la representación empresarial.–Por la representación Social.