

CONSEJERÍA DE EMPLEO**DELEGACIÓN PROVINCIAL DE CÓRDOBA****Núm. 5.982/2011****Código de Convenio número 14100031012011**

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito con fecha 25 de mayo de 2011, por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Refresco Iberia S.L.U. con vigencia desde el día 1 de enero de 2011 hasta el día 31 de diciembre de 2013, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

Acuerda

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Dirección General de Trabajo de Ministerio de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

Córdoba, 15 de junio de 2011. El Delegado Provincial de Empleo de la Junta de Andalucía, Antonio Fernández Ramírez.

**ACTA DE CONSTITUCION DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO
COLECTIVO DE LA EMPRESA REFRESCO IBERIA, S.L.U. DEL CENTRO DE
TRABAJO DE ALCOLEA**

En Córdoba, siendo las 13. 00 horas del día 17 de febrero de 2011, se reúne las personas relacionadas en calidad de miembros del Comité de Empresa y en su calidad de representantes de la compañía, respectivamente al objeto de constituir la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Refresco Iberia, S.L., centro de Alcolea.

**POR PARTE DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS
TRABAJADORES.**



Por Comisiones Obreras.

- D. Florencio Jurado Serna (Presidente)
- D. José Guerrero Fernández (Delegado de Personal)
- D. Jordi Guerrero Fernández (Delegado personal)
- D. Rafael Jurado Jaén (Delegado personal)
- D. José Luís Almagro Zamorano (Delegado personal)

Por Unión General de Trabajadores.

- Dña. Virginia Pino del Castillo (Delegado de Personal)
- D. Francisco Javier León Mira (Secretario)
- D. Rafael Luís Pérez Moral (Delegado de Personal)
- D. Antonio Manuel Ibáñez Luque (Delegado de Personal)

Por la parte empresarial.

- D. Jose Manuel Herráiz Venancio y Dña. María Jesús de Domingo

Acuerdan

Que dicha comisión queda formalmente constituida, con las personas indicadas al margen, reconociéndose plena capacidad y legitimación recíprocas a los efectos de lo previsto en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión, extendiéndose la presente Acta que se firma por los asistentes en prueba de conformidad, en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.

ACTA FINAL DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA REFRESCO IBERIA, S.L.U. DEL CENTRO DE TRABAJO DE ALCOLEA

En Córdoba, siendo las 12. 00 horas del día 25 de mayo de 2011, se reúne las personas relacionadas en calidad de miembros del Comité de Empresa y en su calidad de representantes de la compañía, como integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Refresco Iberia, S.L., centro de Alcolea.

POR PARTE DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES.





Por Comisiones Obreras.

- D. Florencio Jurado Serna (Presidente)
- D. José Guerrero Fernández (Delegado de Personal)
- D. Jordi Guerrero Fernández (Delegado personal)
- D. Rafael Jurado Jaén (Delegado personal)
- D. José Luís Almagro Zamorano (Delegado personal)

Por Unión General de Trabajadores.

- Dña. Virginia Pino del Castillo (Delegado de Personal)
- D. Francisco Javier León Mira (Secretario)
- D. Rafael Luís Pérez Moral (Delegado de Personal)
- D. Antonio Manuel Ibáñez Luque (Delegado de Personal)

Por la parte empresarial.

- D. Jose Manuel Herráiz Venancio

Exponen

Primero. Aprobar el texto definitivo del Convenio Colectivo de Refresco Iberia, S.L.U del centro de trabajo de Alcolea, que queda suscrito por la mayoría de los miembros de la Mesa Negociadora.

Segundo. Facultar al despacho de abogados Deloitte Abogados, S.L., C.I.F. B-80731839, representada por D. David Gómez Aragón, con Documento Nacional de Identidad 22.672.301-M, para que realice todos los trámites necesarios ante las Autoridades Laborales al objeto de proceder al registro, publicación y depósito del convenio.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión, extendiéndose la presente Acta que se firma por los asistentes en prueba de conformidad, en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en el centro de trabajo de la





empresa Refresco Iberia S.L.U., ubicado en Alcolea (Córdoba). Carretera nacional IV, Km. 389,200 s/n.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Los preceptos de este Convenio Colectivo regulan las relaciones laborales en la empresa Refresco Iberia S.L.U. cuya actividad principal es la elaboración y envasado de bebidas.

Artículo 3. Ámbito personal.

Será de aplicación este Convenio Colectivo a las trabajadoras y los trabajadores que realicen su cometido al servicio de la empresa Refresco Iberia S.L.U., excepto los excluidos o afectados por relaciones laborales especiales reguladas por disposiciones legales de carácter general.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El texto articulado del presente Convenio Colectivo tiene una duración de tres años, iniciando sus efectos desde el día 1 de enero de 2011 y finalizando el 31 de diciembre de 2013.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

A los efectos previstos en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo se podrá denunciar por cualquiera de las partes de forma expresa en el período comprendido entre 1 de octubre de 2013 y 31 de diciembre de 2013. Si no se denuncia se prorrogará por anualidades.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 5. Organización del trabajo.

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

Los sistemas de racionalización, mecanización y dirección del trabajo deberán contemplar la formación profesional continua que el personal tiene derecho y obligación de completar y perfeccionar.

Capítulo III. Clasificación profesional y contratación.

Artículo 6. Disposición general.

El personal que preste sus servicios en Refresco Iberia S.L.U. y que está afectado por este Convenio Colectivo, será clasificado teniendo en cuenta sus





conocimientos, experiencia en el puesto, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo mediante la oportuna formación.

Todo trabajador tendrá un determinado grupo profesional, una categoría y un nivel salarial conforme lo establecido en el Anexo IV del presente Convenio Colectivo.

Es contenido primario de la relación contractual laboral el desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa debiendo en consecuencia ocupar cualquier puesto de la misma habiendo recibido previamente por parte de la Empresa la formación adecuada.

Artículo 7. Movilidad funcional.

La Dirección de la Empresa, a tenor de las necesidades organizativas, técnicas o productivas podrá destinar a las trabajadoras y los trabajadores a funciones que conlleven el cambio de categoría profesional, dentro del mismo grupo profesional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido sin detrimento de las retribuciones. Si la movilidad tiene carácter indefinido se consultará previamente al Comité.

Si el cambio conlleva retribuciones superiores percibirán las del nuevo puesto de destino mientras estén desempeñando su trabajo en éste.

En todo caso, la movilidad funcional establecida en el presente artículo deberá adecuarse a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Las discrepancias que en su caso pudieran surgir entre la Empresa y las trabajadoras y los trabajadores en la aplicación de lo establecido en este artículo se someterán al procedimiento de la Comisión Paritaria y si ésta no dictare una solución en el plazo de treinta días, se acudirán a las instancias que proceda.

Artículo 8. Contratación.

Refresco Iberia S.L.U. podrá utilizar todas las modalidades de contratación que permita la normativa vigente.

1. Contrato por acumulación de tareas, circunstancias del mercado o exceso de pedidos.

Se podrán celebrar contratos de naturaleza eventual cuando las circunstancias





del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Cuando un mismo trabajador o trabajadora sea contratado bajo esta modalidad contractual en tres periodos diferentes, sin computar las posibles prórrogas, adquirirá la condición de trabajador eventual preferente.

Esta condición, de trabajador eventual preferente, supone que el trabajador se incluirá en un listado de trabajadores que deberán ser llamados por parte de la empresa en situaciones en las que deban realizar nuevas contrataciones bajo esta modalidad.

2. Contrato de relevo y Jubilación Parcial.

La regulación contenida en este apartado se efectúa de conformidad con la legislación vigente a fecha de la firma del presente convenio. En el caso de que se efectúe una modificación legislativa el presente apartado deberá adaptarse de conformidad con la citada modificación.

La trabajadora y el trabajador, cuando reúna las condiciones exigidas legalmente para solicitar una jubilación parcial, podrá solicitar una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 75 por ciento, de conformidad con la legislación vigente. La empresa, siempre que el trabajador reúna las condiciones legales vigentes concertará simultáneamente un contrato de relevo, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85 por ciento cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) de la Ley General de la Seguridad social.

La relación laboral del jubilado parcialmente se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas.

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) La duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años.





Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

c) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En cualquier caso, la regulación de este tipo de contrataciones deberá y podrá llevarse a cabo según la normativa legal vigente en cada momento.

3. Contratación de Fijos-discontinuos.

El contrato de trabajo Fijo Discontinuo representará una modalidad específica, que se adapta a la estacionalidad del consumo de nuestros productos, a las necesidades organizativas y productivas, así como a las políticas de almacenaje y distribución de nuestros clientes.

Se trata además de un modelo de contrato que conjuga las necesidades de Refresco Iberia, al incorporar la flexibilidad demandada por la actividad de la empresa, al permitir descargar la plantilla en periodos de menor actividad, con los intereses de los trabajadores, por tratarse de un contrato indefinido aunque no exija la prestación de servicios todos los días laborales del año.

Tendrán la consideración de trabajadores Fijos Discontinuos, los trabajadores de Refresco Iberia contratados para atender la mayor carga en la actividad de la empresa, que de modo no permanente, surja en determinados puestos, franjas horarias o periodos de trabajo.

Estabilidad de la Plantilla.

Es objetivo de la presente regulación, el articular un sistema de contratación, que de modo estable, responda a las necesidades de carácter cíclico que la organización deba atender.

A tal fin las partes acuerdan.

A. Casualizar la contratación temporal y proveniente de otras fórmulas de



contratación ajenas a la empresa, con la definición de criterios y condiciones para su eventual utilización.

B. En este sentido, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los contratos temporales se ajustarán a los términos legales y fundamentalmente a las siguientes situaciones.

- Contratación de interinidad
- Trabajos que por su especial cualificación no sean cubiertos por el personal de plantilla.
- Cubrir períodos punta de producción.
- Contratos de relevo.

Regulación del contrato Fijo Discontinuo.

1. El contrato de trabajo Fijo Discontinuo, que tiene sustantividad propia en Refresco Iberia a todos los efectos, es aquel por el que, aun no pudiendo prestar servicios todos los días laborales en el año, el trabajador es llamado para realizar de modo discontinuo trabajo fijos en la actividad normal de la empresa y sin que conste una fecha cierta. A efectos de establecer el periodo de tiempo en el que los Fijos Discontinuos de Refresco Iberia puedan prestar sus servicios se considerará el periodo del año natural, del 1 de enero al 31 de diciembre.

2. El contrato de trabajo Fijo Discontinuo contendrá las siguientes menciones.

- La naturaleza del contrato.
- La actividad o actividades de la empresa en las que se van a prestar los servicios.
- Periodo en el que se estima que va a desarrollar la actividad o actividades.
- Jornada y horario de trabajo en las condiciones establecidas.
- La forma y orden de llamamiento establecida.

3. Los trabajadores Fijos Discontinuos serán llamados por riguroso orden de antigüedad dentro de cada categoría o puesto. El trabajador Fijo Discontinuo de REFRESCO IBERIA deberá ser llamado cada vez que vaya a llevarse a cabo la actividad en la empresa y sean necesarios sus servicios, con 48 horas de antelación al inicio de dicha actividad. La incorporación podrá ser gradual en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar.



Los trabajadores Fijos Discontinuos que por cualquier causa no puedan incorporarse a su puesto de trabajo en el momento de ser llamados deberán comunicarlo a la Dirección de la Empresa en un plazo de 24 horas a partir del momento de recibir el llamamiento.

4. La Empresa vendrá obligada a confeccionar y publicar el censo de antigüedad del personal Fijo Discontinuo una vez al año en el mes de enero, publicándolo en el tablón de anuncios durante un plazo no inferior a 30 días naturales para conocimiento del personal y por si existiesen reclamaciones sobre el mismo. Una copia de este Censo será entregada al Comité de Empresa. El criterio para establecer el orden de antigüedad será basándose en la fecha de incorporación en la Empresa.

5. En caso de incumplimiento del llamamiento, salvo en los supuestos previstos legalmente, el trabajador Fijo Discontinuo podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el día en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria en el llamamiento.

6. El trabajador Fijo Discontinuo que haya sido llamado, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior y no se incorpore a la Empresa en el plazo de 48 horas, perderá la condición de Fijo Discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la Empresa.

7. No tendrá la consideración de despido la ausencia de llamamiento derivado de la falta de volumen de actividad necesaria para ser cubierto por la totalidad de los trabajadores Fijos Discontinuos.

Dicha situación dará lugar a la continuidad de la suspensión temporal del contrato, siempre que no se incorporen trabajadores Fijos Discontinuos que ostenten un número inferior de orden de llamamiento conforme al censo elaborado por la Empresa.

8. Serán causa de suspensión del contrato, con liberación de las obligaciones recíprocas del trabajador y de la empresa (sin que la falta de trabajo pueda calificarse como despido).

a) Los accidentes atmosféricos.

b) La paralización de los transportes o medios de distribución.

c) La interrupción de la fuerza motriz o la falta de materia prima no imputable a la Empresa.

d) Cualquier otro motivo que haga imposible o no viable la producción.

En este caso la empresa vendrá obligada a comunicar el hecho causante a la



Representación Legal de los Trabajadores, así como a los trabajadores afectados.

9. La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que el trabajador tenga en el censo de antigüedad cuando este se encuentre en situación de incapacidad temporal, en el periodo de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, excedencia, licencia o aquellas otras causas justificadas y siempre que estas causas estén debidamente acreditadas.

Una vez producida la incorporación quedará reanudada la relación laboral.

10. Los trabajadores Fijos Discontinuos cesarán de conformidad con las necesidades de actividad de la empresa por el orden establecido en el tercer párrafo. Dicho cese será comunicado de forma escrita al trabajador, cuando la interrupción de su actividad sea superior a 24 horas, en los casos de tiempo inferiores la interrupción se comunicará verbalmente al trabajador.

11. La Dirección de la Empresa, facilitará a cada trabajador Fijo Discontinuo al término del periodo de prestación de servicios un certificado acreditativo de los días efectivamente trabajados durante el mismo.

12. La transformación de los contratos Fijos Discontinuos en fijos, se realizará tomando como referencia la idoneidad y desempeño, la antigüedad y las necesidades de la empresa.

Artículo 9. Contratos de puesta a disposición (ETT).

La empresa podrá hacer uso de los contratos de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal en los siguientes supuestos.

a) Para sustitución de trabajadores con derecho a reserva de su puesto de trabajo.

a. Cubrir licencias por paternidad y o maternidad.

b. Cubrir Incapacidades temporales.

c. Cubrir periodos vacacionales.

d. Cubrir permisos o licencias.

b) En cualquier caso, podrá acudir a este tipo de contratación, siempre que se produzca una situación de necesidad, de acuerdo a la normativa vigente.

El tiempo de contratación de este modo no podrá exceder de sesenta días por año natural para un mismo trabajador, así como no se podrá realizar cuando existan trabajadores fijos discontinuos o eventuales preferentes, con la misma categoría profesional y especialidad en el puesto vacante, sin ser llamados.



Capítulo IV. Ingresos, ceses, ascensos y concurso-oposición.

Artículo 10. Periodo de prueba.

Podrá concertarse un período de prueba que en ningún caso excederá de seis meses para los técnicos titulados ni de dos meses para los demás trabajadores.

En los contratos de trabajo cuya duración inicial pactada sea temporal, el período de prueba que en su caso se concierte, no podrá resultar superior a un tercio de su vigencia y, en ningún caso, será inferior a 15 días.

Este período de prueba tendrá que constar por escrito y la situación de incapacidad temporal lo suspenderá.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla y de acuerdo con la modalidad de contratación, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá los efectos propios de la modalidad bajo la que se hayan concertado, computando en su caso, a efectos de antigüedad el tiempo de servicio prestado en la Empresa.

Artículo 11. Ceses voluntario.

Las trabajadoras y los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el plazo de 15 días naturales de preaviso.

El incumplimiento de obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día natural de retraso en el aviso.

Artículo 12. Concurso-oposición, vacantes y ascensos de categorías.

A. Procedimiento de Concurso-Oposición.

Es política de la Compañía el posibilitar a sus empleados la oportunidad de ocupar los puestos vacantes mediante un sistema de promoción interna a través de la implantación de un procedimiento de concurso-oposición. Cuando en la selección interna no hubiera ningún candidato que se ajustara a las necesidades del puesto, daría paso a la selección externa.

El objetivo de este procedimiento es la implantación de un sistema de búsqueda y

selección del talento interno para vacantes que se generen dentro de la organización de la Compañía estableciendo el sistema de promoción interna. Este procedimiento pretende proporcionar transparencia al proceso de cobertura de vacantes, así como transmitir a los empleados las oportunidades de desarrollo que la compañía puede ofrecerles. De este modo, dispondremos del capital humano adecuado en la posición y momento apropiado.

A.1. Ámbito de aplicación.

Este procedimiento será de aplicación para las posiciones vacantes en el centro de trabajo de Alcolea, siendo el departamento de Recursos Humanos el responsable de la identificación de posiciones que por su naturaleza de mando/confidencialidad/confianza puedan quedar excluidas del mismo.

A.2. Administración.

Aquella área que precisa incorporar personal, reemplazar alguna baja o sustituir alguna ausencia mediante relación laboral, debe solicitar aprobación a través del documento "Solicitud de Personal".

Una vez aprobada, Recursos Humanos propondrá si dicha búsqueda se realiza interna o externamente de acuerdo a la naturaleza del puesto.

En caso de libre designación (puestos de confianza, confidencialidad de mando), Recursos Humanos, previa consulta a los responsables del área, identificará los candidatos potenciales al puesto, así como las pruebas a realizar, en su caso, y las condiciones laborales correspondientes.

En caso de que el puesto se sometiera a concurso oposición, Recursos Humanos coordinará todo el proceso. En ambos casos, la comunicación de las condiciones laborales a los interesados, será responsabilidad de Recursos Humanos.

A.3. Proceso de concurso oposición.

Definida la posición vacante, el departamento de Recursos Humanos la hará pública, mediante la publicación de un modelo normalizado según se establece en el ANEXO I. En dicho documento, se indicarán los aspectos relevantes sobre el puesto, así como el perfil requerido.

El comité de empresa recibirá comunicación sobre la publicación.

Una vez publicada, se abrirá un plazo de 5 días laborables para que todos aquellos empleados interesados, puedan participar en el proceso de selección. En cualquier caso, el empleado deberá aportar un currículum actualizado, así como cualquier otra información adicional que se determine para el proceso específico.

Una vez finalizado el plazo de presentación de candidaturas, pasarán a ser valoradas por el comité de promoción interna.

Dentro del procedimiento de concurso oposición, no se considerará ninguna candidatura que no cumpla con los requisitos indicados en la convocatoria.

Durante la vigencia del presente procedimiento, se creará un comité de concurso oposición formado por dos miembros del comité de empresa (no del mismo colegio) y dos miembros por parte de la empresa. un representante de RRHH y un representante del área funcional correspondiente a la vacante.

En la sesión de valoración conjunta, ambas partes cumplimentarán la valoración del formulario "Análisis de candidaturas y evaluación de aptitudes del Concurso Oposición".

Antes de comenzar las valoraciones, el departamento de RRHH definirá la ponderación (%) que en cada proceso, deban tener los siguientes aspectos. Formación, idiomas, experiencia previa y otros aspectos a valorar para el puesto.

En caso de desacuerdo por las partes, el procedimiento establece que será el máximo responsable del área quien determine qué candidato resulta adecuado, o si por el contrario, se declara desierto el Concurso Oposición. En caso de que durante los 5 días para la presentación de candidaturas, no se presente nadie o bien no cumplan los requisitos establecidos, también se declarará desierto.

Finalizado el periodo de reflexión y decisión, la Compañía publicará la resolución final en la que deberá constar (I) el número de solicitudes recibidas, (II) el número de solicitudes que cumplen los requisitos del puesto vacante, (III) así como el nombre del candidato seleccionado. Todo ello según modelo normalizado recogido en el ANEXO II.

A.4. Vigencia.

El presente procedimiento tendrá una vigencia vinculada a la del convenio colectivo

B. Ascenso de categoría.

El régimen de ascensos se sujetará a las siguientes normas.

B.1. Personal con capacidad disminuida. Todos aquellos trabajadores que tengan reducidas sus facultades físicas o intelectuales o sufran una capacidad disminuida por accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrán preferencia para ocupar puestos más aptos, en relación con las condiciones que existan en la Empresa. En estos casos, el salario que le corresponderá al trabajador en su nueva categoría será el asignado a tal categoría profesional.



B.2. Personal subalterno. - Las plazas de porteros y ordenanzas, caso de que lleguen a existir, se proveerán preferentemente dentro de la empresa entre las trabajadoras y los trabajadores que tengan disminuida su capacidad por accidente o enfermedad, sin tener derecho a subsidio por esta causa.

Sin perjuicio del derecho del trabajador o trabajadora a solicitar o reclamar un ascenso de categoría profesional y su nivel salarial correspondiente, en función del puesto que desempeña. La Empresa.

Sobre la base de la evaluación del desempeño, la experiencia acumulada y el cumplimiento de las prerrogativas necesarias para cada categoría profesional, entre otros requisitos, decidirá en los tres primeros meses de año, cualquier ascenso de categoría profesional/nivel salarial que deba tener un trabajador/a.

Para ello, la Empresa convocará previamente al Comité de Empresa, y le informará de los ascensos que tiene previsto realizar, al objeto de que el Comité de Empresa conforme a sus competencias y facultades, emita informe con carácter previo a la ejecución, pudiendo proponer la incorporación de más trabajadores.

El plazo de información, consulta y toma de decisión por la empresa no superará los quince días.

Artículo 13. Contrato de trabajo y formación nuevas incorporaciones.

La Empresa, a partir de la fecha de la firma del contrato, vendrá obligada a formalizar sus relaciones laborales con cada uno de los trabajadores y de las trabajadoras con un contrato escrito, en el que constará su fecha de ingreso en la empresa, categoría y extremos exigibles legalmente. Igualmente estos percibirán el salario en recibo legal o nómina oficial en la que constarán todas las cantidades que se perciban y los conceptos por los que se abonan las nóminas.

Conforme a la normativa vigente, y con excepción de lo que se refiere a los contratos de relación laboral especial de alta Dirección, la Empresa entregará, en el plazo máximo de diez días, a los Representantes de los trabajadores, copia de los contratos laborales que formalicen, excluyendo los datos que afecten a la intimidad personal del contratado. Los representantes de los trabajadores la firmarán a su recepción, a los efectos de que la Empresa pueda acreditar que se ha producido su entrega.

Se garantiza que las nuevas contrataciones se incorporarán con una antelación mínima de 3 semanas para garantizar la formación necesaria para el puesto.

La primera semana de incorporación de un trabajador o trabajadora a un puesto desconocido, debe liberarse a un trabajador/a para impartirle formación. El resto del tiempo de formación debe asignarse a un trabajador, que debe compatibilizar

la formación con su trabajo habitual. En este caso, se aplicará un plus de 100 Euros mensuales al trabajador que se le asigne un trabajador "en periodo de formación" y durante el periodo de esta asignación.

Capítulo V. Jornada, horas extraordinarias y vacaciones.

Artículo 14. Jornada de trabajo.

Con carácter general, y de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del Artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un cómputo total anual de trabajo efectivo y realmente prestado, de acuerdo con la siguiente regulación.

Durante el año 2011. 1.754 horas

Durante el año 2012. 1.753 horas

Durante el año 2013. 1.752 horas

Artículo 15. Organización de la jornada.

La organización de la jornada de trabajo será facultad de la Dirección de la Empresa, estableciendo a tales efectos turnos de trabajo, jornada continuada, etc., con respeto a las normas legales establecidas en la materia de obligado cumplimiento.

La jornada de trabajo se desarrollará de lunes a domingo.

Se acuerda el establecimiento de un sistema de trabajo a turnos, que tendrá las particularidades que se indican a continuación, en función del periodo, diferenciándose entre periodo de implantación de 4º turno y resto del año.

En cualquier caso, la jornada laboral será de 8 horas de duración de lunes a viernes y de hasta 12 horas de duración en sábado y domingo.

Se realizarán tres turnos de trabajo rotativos semanalmente, en turno de mañana, tarde y noche, que se distribuirán del siguiente modo.

Lunes a viernes.

Mañana. 6.00 h a 14.00 horas.

Tarde. 14.00 h a 22.00 horas

Noche. 22.00 h a 6.00 horas

Se respetará la rotación en secuencia. Noche, Tarde, Mañana.



Sábado y domingo.

Mañana. 6.00 h a 18.00 horas.

Noches. 18.00 h a 6.00 horas.

Durante las doce horas de trabajo en sábado y domingo, se procederá con los descansos durante la jornada que hasta la fecha eran habituales, garantizando en todo caso la producción establecida para dicha jornada.

Se mantendrá un sistema de igualdad en la rotación del personal para los fines de semana, entre el personal existente en cada puesto de trabajo.

Los festivos tendrán carácter voluntario a efectos de la prestación de servicios, y para ello el trabajador se adscribirá de forma voluntaria a uno de los turnos para prestar servicios en los referidos días. Si no existen voluntarios suficientes para la prestación de servicios en los días festivos, no se producirá.

Si existiera un cambio sustancial tanto en el sistema de rotación, como en cualquier régimen de trabajo, comité de empresa y dirección pactarán tanto el sistema como la cantidad si existiera como la compensación.

Organización del trabajo mediante un sistema de 4º turno.

La Empresa, según sus necesidades organizativas y productivas, previa comunicación al Comité de Empresa, podrá decidir la implantación de sistemas de trabajo que incluyan el trabajo en fin de semana en una o varias líneas de producción y trabajadores necesarios para su funcionamiento

Igualmente, por motivos de índole organizativo y productivo, la Empresa podrá establecer en una o varias líneas de producción y trabajadores necesarios para su funcionamiento la supresión del sistema de trabajo que incluya fin de semana.

En el caso de que la Empresa organice el trabajo mediante un sistema de trabajo formado por 4 equipos, éste lo podrá utilizar durante un periodo máximo de 5 meses durante el año natural, de forma continuada.

La implantación del sistema de 4º turno deberá realizarse con un preaviso mínimo de 1 mes.

El exceso de jornada mensual que se pueda generar por aplicación de este sistema de trabajo se compensará económicamente en el mes siguiente, a precio de horas extras festivas nocturnas.

Asimismo, por el cómputo de horas realizado durante el periodo de 4º turno y con el objetivo que no se genere ningún tipo de exceso superior al anterior, y que pueda suponer dejar pendiente periodos sin compensar. Se fija, adicionalmente al

exceso anterior una compensación de 4 horas ordinarias totales, durante la duración del 4º turno. Para esta compensación se tendrá en cuenta la duración total de implantación, en un año, del 4º turno.

Los trabajadores que estén menos tiempo asignados al 4º turno, tendrán derecho a la parte proporcional. Con estas compensaciones, no podrá existir ningún tipo de exceso de jornada pendiente de compensar por la implantación del 4º turno. Este exceso de jornada por aplicación de 4º turno se dividirá mensualmente, según la previsión de duración del 4º turno, efectuándose una liquidación, si fuera necesario, en el último mes de asignación al 4º turno, si la duración final fuera distinta a la previsión realizada.

La implantación del 4º turno no puede generar días a deber por parte de los trabajadores, una vez finalice el periodo de duración del mismo. En cualquier caso, si eso pudiera suceder, la Empresa decidirá si amplía la duración del 4º turno para que no existan días a deber por parte de los trabajadores.

La implantación del 4º turno no podrá suponer ningún perjuicio en las retribuciones a las que tengan derecho los trabajadores en caso de vacaciones, bajas por Incapacidad Temporal y licencias retribuidas.

En la implantación del 4º turno se mantendrá la rotación que se establezca, no existiendo desdobles de equipos que supongan un cambio en la rotación de los mismos.

La finalización de este sistema de organización de 4º turno se deberá comunicar con una antelación mínima de 15 días.

Criterios del sistema de trabajo a turnos en periodos distintos a la implantación de un sistema de 4º turno.

En este periodo la jornada seguirá siendo de lunes a domingo.

La jornada de trabajo en sábado y domingo será de 12 horas cada una de ellas. Los trabajadores que deban trabajar el fin de semana prestarán servicios el sábado y el domingo. En ningún caso, se trabajará el fin de semana siguiente. Mediante este sistema de trabajo, el trabajador/a prestará servicios un fin de semana al mes.

El trabajador que preste servicios un fin de semana, podrá disfrutar de tres días de descanso en la semana siguiente, que el trabajador podrá escoger entre lunes a miércoles o de miércoles a viernes, además de cobrar la compensación por trabajo en sábado y domingo.

Los sábados y domingos del mes de diciembre, el Sábado Santo y el Domingo de Resurrección, así como el penúltimo sábado y domingo del mes de mayo por



coincidentes con la Feria de Córdoba, serán laborables, para aquellos trabajadores que se adscriban voluntariamente. La Empresa podrá decidir la producción en los antes citados días, siempre y cuando exista un número de trabajadores voluntarios suficientes.

En términos generales, el descanso que se establece para compensar el trabajo en sábado y/o domingo, debe disfrutarse en jornadas laborables, no teniéndose en cuenta la existencia de un día festivo a estos efectos. Es decir, si un trabajador en mitad de sus días de descanso se encuentra un día festivo, éste no reducirá sus referidos días de descanso.

Sistemas de trabajo existentes en el centro de trabajo.

Salvo que se produzca una negociación entre la Compañía y el Comité de Empresa, debido a razones organizativas, técnicas o de producción, los departamentos de mantenimiento, almacén y administración mantendrán el sistema de trabajo que venían realizando hasta la fecha.

Artículo 16. Calendario laboral.

La Dirección de la Empresa establecerá en el mes de enero de cada año el correspondiente calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo.

En este sentido, y de conformidad con la costumbre habitual en el Centro de Trabajo de Alcolea, se asignarán con cargo a vacaciones/ exceso de jornada anual los días 24 y 31 de diciembre.

Del mismo modo, el turno de tarde del día 5 de enero, prestará servicios, excepcionalmente, en el turno de mañana, considerándose como no laborable a partir de las 14 horas del citado día, por lo que el turno de noche no prestará servicios.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias aquellas que se realicen fuera o sobre la jornada laboral establecida en el calendario laboral de la Empresa.

No se entenderán como horas extras las realizadas por cada trabajador dentro de su turno y horario que tenga establecido.

Con objeto de favorecer el empleo, ambas partes recuerdan la conveniencia de recurrir lo mínimo indispensable a las horas extraordinarias.

Por razón de las características diferenciadoras de esta empresa se establecen los siguientes criterios.



1. Horas extraordinarias normales o habituales. Supresión.
2. Horas extraordinarias por razón o previsión de siniestros, daños excepcionales o riesgo de pérdida de materias o productos. Realización.
3. Horas extraordinarias necesarias por circunstancias anormales en la estructura y organización del trabajo (ausencias, cambios de turno, operaciones excepcionales, puntas altas de actividad, etc.). Realización.

La Dirección de la Empresa informará a los representantes legales de los trabajadores sobre las horas extras realizadas con una periodicidad mínima de un mes.

El valor de la hora extraordinaria para las trabajadoras y los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo será el establecido en la tabla salarial.

La Empresa acepta que el trabajador pueda optar entre el abono o el disfrute en descanso, durante la temporada baja, de las horas extraordinarias. En el caso de que el trabajador opte por la compensación en descanso, deberá efectuarse de común acuerdo entre empresa y trabajador el momento de dicho disfrute

Artículo 18. Vacaciones.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute retribuido de 23 días laborables de vacaciones, por año natural de servicios prestados.

Se fijarán de mutuo acuerdo. En defecto de acuerdo cada parte elegirá la mitad del periodo.

En el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 31 de agosto, por ser de máxima actividad en la Empresa, el sistema a aplicar será el siguiente.

- Si hay un implantado un sistema de 4º turno se podrá disfrutar de una semana natural de vacaciones, acumulable al periodo de descanso correspondiente a este sistema de trabajo. En este caso, se descontarán tantos días de vacaciones como días de trabajo tenga la semana en la que se fijen las vacaciones, considerándose los sábados y domingos que se prestan servicios durante 12 horas, como un día y medio de vacaciones.

- Si no hay implantado un sistema de 4º turno, se podrá disfrutar de dos semanas naturales de vacaciones.

En todo caso las partes se comprometen a que el disfrute de las vacaciones se realice garantizando siempre las necesidades de la Empresa.

Capítulo VI. Licencias retribuidas, permisos y excedencias.



Artículo 19. Licencias retribuidas, asimilación de derechos entre parejas de hecho y matrimonio y suspensión del contrato por paternidad.

1. Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente.

- a) Matrimonio religioso o civil. 20 días naturales.
- b) Ingreso u hospitalización propia y de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. 3 días naturales, pudiéndose disfrutar a lo largo del todo el proceso.
- c) Fallecimiento del cónyuge e hijos. 7 días naturales.
- d) Fallecimiento de ascendientes. 4 días naturales.
- e) Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. 3 días naturales.
- f) Nacimiento o adopción de hijos. 5 días naturales.
- g) Traslado de domicilio habitual. 1 día laboral.
- h) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. El tiempo indispensable. Se incluye el sufragio activo.
- i) Funciones sindicales o de representación de personal. Conforme a lo legalmente establecido.
- j) En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliado, propia o de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. 2 días naturales.
- k) Para acompañar a asuntos jurídicos y médicos a ascendientes o descendientes de primer grado se dispondrá de 10 horas máximo al año con la debida acreditación.
- i) Asistencia a sepelio de un familiar hasta 3 grado de consanguinidad, por el tiempo necesario, con un máximo de 4 horas.

En los supuestos b), d) y e) del presente artículo si el trabajador necesita realizar un desplazamiento al efecto que exceda de 200 kilómetros de su lugar de residencia, el permiso se ampliará en 1 día natural, debiendo, en todo caso, acreditar el desplazamiento con algún medio de prueba fehaciente que determine que realmente se va a producir dicho desplazamiento.



En estos mismos supuestos, en el caso de que el trabajador deba trasladarse al extranjero, se garantiza al trabajador 1 día adicional con cargo a las vacaciones que tuviera devengadas.

2. Permisos por consulta médica.

La trabajadora y el trabajador tendrá derecho a permisos por consulta médica con el debido justificante y avisando con toda la antelación posible.

Médico de cabecera. Por el tiempo necesario con el límite de 3 horas/día para el personal de Alcolea y 4 horas/día para el personal de fuera de Alcolea. Deberá justificarse y solo se concederá el permiso si la consulta coincide necesariamente con el horario de trabajo. Se establece un límite total anual de 18 horas para trabajadores de Alcolea y 24 horas para trabajadores de fuera de Alcolea.

No se computará a los efectos del límite de horas aquí previsto la visita al médico de cabecera si como consecuencia de la misma el trabajador obtiene un volante para acudir al especialista de la Seguridad Social.

Médico especialista de la Seguridad Social o sistema público de salud. Por el tiempo necesario.

En caso de asistencia a un médico especialista de un sistema privado de salud, será aplicable el mismo régimen que para el médico de cabecera. En este caso no será aplicable la excepción de límite horario relativo a la obtención del volante.

3. Asimilación de derechos entre matrimonios y parejas de hecho.

La empresa, en consonancia con la realidad social actual, se compromete a asegurar que, cualquier modelo de agrupación familiar, ostente los mismos derechos sin que se produzca ningún tipo de discriminación.

De tal forma, en aras de equiparar, en aspectos de índole socio-laboral, a otros tipos convivencia les con los matrimonios, se propone que la totalidad de la regulación establecida en el Convenio para el matrimonio se extienda a las parejas de hecho, a cuyo efecto se entenderá equiparado el conviviente al cónyuge. Todo ello siempre que se acredite formalmente el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley 5/2002, de 16 de diciembre, de Parejas de Hecho de Andalucía, por la que se regulan las uniones de hecho, así como la inscripción en el Registro Administrativo de Parejas de Hecho de Andalucía.

4. Suspensión del Contrato por Paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a una suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos,



ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo. En todo caso se respetarán las modificaciones legislativas que se aprueben.

En todo caso, esta modalidad de suspensión del contrato se registrará por lo establecido en el artículo 48.bis del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador deberá comunicar a la Dirección su intención de acogerse a esta suspensión del contrato con la debida antelación, siempre que no se produzca un parto prematuro, en cuyo caso, el trabajador deberá comunicar dicha situación con antelación suficiente.

Todo ello con el objeto de mantener el ciclo productivo inalterado y cubrir su puesto de trabajo.

Artículo 20. Conciliación de la vida laboral y familiar e igualdad entre mujeres y hombres.

A. Conciliación de la vida laboral y familiar.

La Dirección de la Empresa se compromete a respetar lo que establece la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las trabajadoras y los trabajadores, así como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre hombre y mujer.

La empresa velará activamente por que se respete el principio de igualdad de trato y oportunidades entre el hombre y la mujer en el trabajo a todos los efectos (acceso al empleo, selección, retribución, formación y promoción, clasificación profesional, etc.) y niveles de aplicación, no admitiéndose en ningún caso discriminaciones, directa o indirecta, por razones de sexo, estado civil, discapacidad, orientación sexual, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc., y especialmente, no admitiendo discriminaciones a aquellas situaciones derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones laborales y el estado civil.

A estos efectos se regulan los siguientes apartados.

1. Acumulación del periodo de lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora diaria con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas.





Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen, siempre que el otro no lo solicite.

Procedimiento de comunicación.

Como consecuencia de este derecho, se establece que la trabajadora que desee optar por la acumulación del periodo de lactancia, deberá comunicarlo por escrito a la Empresa con un mes de antelación a la fecha de efectos de la acumulación.

2. Reducción de jornada por guarda legal.

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

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

La reducción de jornada aquí planteada constituye un derecho individual de las trabajadoras y los trabajadores, no obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador deberá preavisar a la Empresa con 15 días de antelación a la fecha en que reincorporará a su jornada ordinaria.

3. Protección a la maternidad.

3.1. La evaluación de los riesgos a que se refiere la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parte reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas





trabajadoras, la Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

3.2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente a la compatible con su estado. La Empresa deberá determinar, previa consulta con los Representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho de retribuciones de su puesto de origen.

3.3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica y objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia, contemplada en el art.45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible y con derecho a una prestación del 100% de la base reguladora (siempre que reúnan los requisitos previstos en la normativa).

3.4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificasen el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

En los supuestos de solicitud de suspensión del contrato de trabajo por riesgo por el embarazo o lactancia, la fecha de efectos de la citada suspensión, será la de solicitud de la Empresa al organismo competente de su resolución.

3.5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad



de su realización dentro de la jornada de trabajo.

4. Suspensión de contrato por maternidad, embarazo o adopción.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien



a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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

5. Excedencia por guarda legal.

Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza, por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las trabajadoras y los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia aquí contemplada podrá disfrutarse de forma fraccionada, y constituye un derecho individual de las trabajadoras y los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme



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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

B. Declaración de principios sobre igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a.

- Eliminar cualquier disposición, medida, o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género.

- Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en función de cualquier tipo de contrato o jornada.

- Desarrollarlo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como, sus modificaciones posteriores, favoreciendo los permisos por maternidad, paternidad y por cuidado de personas dependientes, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

- Desarrollarlas medidas contempladas en la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, en adelante LOMMPIVG, publicada en el BOE, el 29 de diciembre de 2.004, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de las mujeres y hombres víctimas de violencia de género, reguladas en dicha Ley.

La LOMMPIVG introduce un nuevo apartado. "La trabajador/a víctima de V.Gº, que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, [...], tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.[...] La empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes [...]. El traslado tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso



a su puesto anterior o la continuidad en el nuevo. [...]

- Se priorizará el traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, (siempre que así lo elija voluntariamente la trabajadora); y en el caso de que ambos, maltratador y maltratada, trabajen en el mismo centro, se obligará al traslado de centro al maltratador.

La LOMPIVG dispone que cuando una empresa suscriba contrato de interinaje para sustituir a una trabajadora víctima de violencia de género que tiene suspendido su contrato que haya ejercitado su derecho de movilidad geográfica o que se haya trasladado de centro, tendrá derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencia comunes durante todo el periodo de suspensión o durante 6 meses en los supuestos de movilidad geográfica o traslado de centro de trabajo.

Acoso Sexual y Acoso Moral. Definiciones

"El acoso sexual en el trabajo es toda conducta de naturaleza sexual verbal, no verbal o física, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo".

"El acoso moral es toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de la empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo.

Cuando este tipo de comportamientos tenga relación o como causa del sexo de una persona, constituirá acoso moral por razón de género".

Procedimiento de denuncia.

Se establecerá un procedimiento de actuación específico, que habrá de ser lo más ágil y rápido posible. Una vez denunciado los hechos, se garantizará el cumplimiento del derecho a la intimidad tanto de la persona que ha presentado la denuncia como de la persona objeto de la misma, guardando la confidencialidad tal y como viene establecido en el Código de Conducta Europeo.

Para la apertura de expediente se podrá nombrar a una persona de reconocido respeto y sensibilidad, de mutuo acuerdo entre el Comité y la Empresa, para que tome declaración y emita un informe donde se expresen las conclusiones, en el plazo más breve posible. Si existe comisión de igualdad en la empresa puede ser una persona que forme parte de la misma. Esta persona también será la encargada de prestar asesoramiento y asistencia a las personas objeto de acoso. Su función será poner en conocimiento los hechos a la Dirección de la Empresa y





abrir el correspondiente Expediente de Investigación de los Hechos.

Durante este proceso se tomarán las medidas cautelares y de protección de la víctima que sean necesarias. Tales medidas no podrán perjudicar en ningún caso a la víctima. La empresa garantizará que el ambiente de trabajo sea respetuoso con la intimidad, la dignidad, la libertad y la orientación sexual de las personas trabajadoras.

Sanción.

La Dirección de la Empresa en caso de que la resolución confirme los hechos denunciados considerará el acoso sexual como falta muy grave y sancionará a la persona autora de acoso sexual conforme al artículo 58 del E.T.

La sanción nunca podrá recaer sobre la víctima, ni tomar represalias contra ella, ni hacia las personas que testifiquen. Se evitará su culpabilización apoyándola en todo momento e informándole de los recursos existentes en las centrales sindicales firmantes para el caso de que desee emprender acciones legales.

Medidas de Igualdad efectiva entre hombre y mujeres.

La empresa estará obligada a negociar, elaborar y aplicar un plan de igualdad. En éste se articularán un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Este plan de igualdad contendrá entre otras las siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, prevención del acoso por razón de sexo, y sus protocolos de actuación. En el plan también se establecerán los objetivos concretos a alcanzar así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los mismos.

Se creará una Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación. Esta Comisión se constituirá obligatoriamente al mes de la firma del convenio, integrada por 4 componentes de la representación empresarial y 4 por la representación de los trabajadores, de acuerdo con lo previsto en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a la composición de dicha Comisión, necesariamente 2 miembros serán de sexo femenino, uno por cada sindicato representativo. De la misma manera, la parte empresarial se compromete a que estarán presentes en esta Comisión 2 miembros del sexo femenino.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión estará a lo dispuesto en su Reglamento Interno de funcionamiento, asimismo, la representación sindical de la Comisión dispondrá del crédito horario necesario para el desempeño





de sus funciones.

Este crédito horario comprenderá el día efectivo de la reunión y bien la tarde anterior o la mañana siguiente.

Artículo 21. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa y sólo afectará al personal fijo de la Empresa.

Excedencia voluntaria. El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Este derecho solo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa, a cuyo efecto deberá solicitarlo dentro de los 30 días naturales anteriores a la finalización de la excedencia, entendiéndose en caso contrario, que renuncia a su relación laboral.

El límite para las excedencias voluntarias será del 5% del total de la plantilla fija en cada momento.

Excedencia forzosa. El trabajador en situación de excedencia forzosa tendrá derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá al trabajador en quien concurren las siguientes circunstancias.

A) Haber sido elegido o designado para el desempeño de un cargo público, de carácter estatal, de nacionalidad, región, provincial o municipal, por medio de proceso electoral adecuado, para todos o cada uno de los ámbitos de carácter general.

Cuando para estos mismos cargos fuese designado en virtud de nombramiento oficial, aprobado en Consejo de Ministros y Órganos competentes del estado, nacionalidad, región, provincia o municipio y publicado en los Boletines Oficiales correspondientes o mediante Resolución Administrativa adecuada.

B) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, las trabajadoras y los trabajadores que de acuerdo con sus respectivos estatutos, ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o

funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

En todos los casos de excedencia contemplados y mientras éstas duren hasta tanto el excedente no se reincorpore al puesto de trabajo, no tendrá derecho al percibo del salario ni a que el tiempo transcurrido en tal situación compute a ningún efecto, excepto para la antigüedad en la excedencia forzosa.

Capítulo VII. Absorción y compensación.

Artículo 22. Absorción y compensación.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente siendo en su conjunto más favorables que las mínimas legales. Por tanto absorberán y compensarán aquéllas que durante su vigencia pudieran establecerse por disposición obligatoria, las cuales únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en cómputo anual superasen el nivel total del convenio.

Las condiciones pactadas en este convenio son compensables en su totalidad con las que actual o anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, pacto de cualquier clase o cualquier otra causa.

Capítulo VIII. Condiciones económicas.

Artículo 23. Retribuciones.

23.1. Estructura del Salario.

El salario de Convenio de los trabajadores de Refresco Iberia S.L.U. estará integrado por un concepto denominado Salario, que a todos los efectos tendrá la misma consideración y garantías que tenían los conceptos anteriores.

En este sentido, los conceptos de Salario Base, Complemento de Puesto de Trabajo y Complemento de Convenio, se integrarán en un único concepto denominado Salario.

23.2. Incremento salarial.

Se conviene durante los años de duración del presente Convenio los siguientes incrementos retributivos sobre todos los conceptos salariales recogidos en el presente convenio.

Año 2011. Los salarios se incrementarán en un 2%, más un diferencial de 0,3%. Una vez conocido el IPC nacional real de 2011 se revisarán los salarios con efecto

retroactivo al 1 de enero de 2011, abonando los atrasos que correspondieran, si existiese una desviación que supere el 2%. En caso que el IPC nacional real sea inferior al 2%, los salarios del año 2011 se convertirán en definitivos, sin ningún tipo de ajuste.

Año 2012. Los salarios definitivos de 2011 se incrementarán, de forma provisional, por aplicación del 1,5%. Una vez conocido el IPC nacional real de 2012 se revisarán los salarios con efecto retroactivo al 1 de enero de 2012, abonando los atrasos que correspondieran, si existiese una desviación que supere el 1,5%. En caso que el IPC nacional real sea inferior al 1,5%, se ajustarán los salarios definitivos del año 2012 con el referido IPC nacional real, sin que esto suponga devolución por parte de los trabajadores.

Año 2013. Los salarios definitivos de 2012 se incrementarán, de forma provisional, por aplicación del 1,5%. Una vez conocido el IPC nacional real de 2013 se revisarán los salarios con efecto retroactivo al 1 de enero de 2013, abonando los atrasos que correspondieran, si existiese una desviación que supere el IPC previsto.

En caso que el IPC nacional real sea inferior al 1,5%, se ajustarán los salarios definitivos del año 2012 con el referido IPC nacional real, sin que esto suponga devolución por parte de los trabajadores.

Las tablas salariales aplicables se formarán del modo descrito en la Disposición Transitoria.

Los antes citados incrementos se aplicarán sobre todos los conceptos salariales que vinieran cobrando los trabajadores.

3. Procedimiento para el devengo de los atrasos salariales.

El devengo salarial de los atrasos al que el trabajador o trabajadora tuviera derecho, fruto de la diferencia entre el incremento salarial percibido inicialmente y el definitivo conocido los datos oficiales sobre el IPC Nacional real de cada año, la empresa los abonará en la nómina del mes siguiente. A aquellos trabajadores que hubieran finalizado su contrato durante el año anterior o lo tuvieran suspendido a la fecha, la empresa les notificará fehacientemente los atrasos salariales que la empresa les adeuda. La empresa informará previamente al comité detallándole las personas afectadas.

Si en los Convenios Colectivos correspondientes a los centros de trabajo de Oliva (Valencia) y Marcilla (Navarra) se fijara un incremento salarial superior al anteriormente indicado, éste deberá aplicarse al presente Convenio Colectivo.

23.3. Compensación por el trabajo en sábado, domingo y festivos.



Sábados y domingos

Se establece la siguiente compensación económica por el trabajo en sábado y domingo, para jornadas de 12 horas.

- 2011. Sábado. 80,20 Euros; Domingo. 80,20 Euros
- 2012. Se incrementará del mismo modo que el incremento salarial.
- 2013. Se incrementará del mismo modo que el incremento salarial.

Festivos

Se acuerda que la compensación económica por el trabajo en festivo ascienda a 85,55 Euros para 2011. El resto de años de vigencia tendrá el incremento salarial acordado en el presente convenio colectivo.

En caso de trabajo en festivos se considerará como periodo efectivo de trabajo 12 horas en el caso de jornada de 8 horas y 18 horas en jornada de 12 horas.

Artículo 24. Plus nocturnidad.

El personal que trabaje entre las 22,00 y las 6,00 horas percibirá un plus de nocturnidad por hora nocturna trabajada que se establece en la cuantía de 1,53 euros para el año 2011 actualizada para los años siguientes de vigencia del convenio en el mismo porcentaje que el resto de conceptos salariales.

Se excluyen de este plus las trabajadoras y los trabajadores que hayan sido contratados expresamente para trabajos nocturnos (no son trabajadores contratados expresamente para trabajos nocturnos los que vayan rotando sucesivamente en turnos de mañana, tarde y noche), o sean adscritos a trabajos nocturnos a solicitud del interesado.

Durante el periodo vacacional se incluirá en la retribución la media del plus de nocturnidad correspondiente a los últimos tres meses.

Artículo 25. Dietas.

El importe de las dietas, queda establecido en los siguientes valores.

- Comida. 12 €
- Cena. 13 €
- Dieta completa. 30 €

Las dietas se abonarán cuando el trabajador deba realizar algún trabajo especial





por encargo de la Dirección que le obligue a efectuar gastos de manutención fuera de su domicilio.

Estos importes se harán efectivos hasta el máximo de este importe y previa presentación del ticket justificativo del gasto realizado.

En los supuestos en los que el trabajador deba pernoctar fuera de su domicilio, la empresa se encargará de efectuar la correspondiente reserva de una plaza en un hotel, para lo que el trabajador no se verá obligado a sufragar ningún gasto por este concepto.

Cuando cualquier trabajador haga uso de su vehículo particular por mandato de la Empresa, ésta abonará 0,24 €/kilómetro.

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias.

Las trabajadoras y los trabajadores afectados por este convenio colectivo tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias por año natural. Una el 22 de junio y la segunda el 15 de diciembre, consistentes en el abono de treinta días cada una de ellas de las retribuciones establecidas en el presente convenio colectivo Salario y demás pluses y complementos personales.

A los Jefes de Turno y oficiales de 1ª (llenadores y jaraberos), se les incluirá igualmente su plus.

Se consideran semestrales dichas pagas a los efectos de devengo y liquidación computándose desde el 1 de Enero hasta el 30 de Junio y otra desde 1 de Julio hasta el 31 de Diciembre.

El personal que hubiera ingresado en el transcurso del semestre o que cesare durante el mismo se le abonará la gratificación extraordinaria correspondiente prorrateando su importe en relación al tiempo transcurrido en el semestre de su liquidación.

Artículo 27. Incapacidad temporal.

Por Accidente de Trabajo.

Las trabajadoras y los trabajadores afectados por este convenio colectivo que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal (IT), derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, percibirán una indemnización complementaria, desde el día 1º y hasta un máximo de 18 meses, para poder alcanzar el 100% de su salario real.

En ningún caso la persona de baja percibirá ingresos superiores a los que obtiene ordinariamente.

Por Enfermedad Común.

En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común se percibirá el 85% de la Base de Cotización, y como máximo hasta el 100% del salario real, desde el cuarto día de la baja y hasta un máximo de 6 meses en cómputo anual o dos bajas por enfermedad común.

El trabajador no será beneficiario de complemento de salario aquí regulado, a partir del segundo proceso de baja por esta contingencia en el periodo del año natural.

Artículo 28. Póliza de seguro.

La Empresa REFRESCO IBERIA S.L.U. mantendrá en vigor una póliza de seguro global a favor de las trabajadoras y los trabajadores afectados por el presente Convenio, que tendrá efecto en tanto en cuanto las trabajadoras y los trabajadores se hallen de alta en la empresa y en la Seguridad Social, de forma que.

Concepto. Importe.

Muerte natural o Invalidez total derivada accidente no laboral o Invalidez absoluta derivada accidente no laboral. 14.420,00 euros Fallecimiento derivado de accidente laboral. 43.260,00 euros Invalidez total derivada de accidente laboral o Invalidez absoluta derivada de accidente laboral. 55.620,00 euros La gran invalidez se equipara a la incapacidad absoluta.

Las cantidades indicadas permanecerán invariables durante la vigencia del convenio.

Este precepto entrará en vigor a los dos meses de la publicación del convenio en el boletín oficial correspondiente, con el objeto de que la empresa tenga tiempo para negociar y suscribir la póliza con la compañía de seguros. No quedarán cubiertos por ello los siniestros que se produzcan con anterioridad a la entrada en vigor indicada.

En relación con los gastos de sepelio, la compañía aseguradora, en su caso, adelantará al pago total, el importe para sufragar referidos gastos, a descontar del importe total a percibir.

Los anteriores importes se incrementarán anualmente con el IPC nacional real del año anterior. Para el año 2011, se incrementa con el porcentaje del 3%, que corresponde al IPC nacional real de 2010.

Capítulo IX. Faltas y sanciones.

Artículo 29. Faltas.

La Dirección de la Empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las Disposiciones Legales en vigor, y en general por el presente Convenio.

Toda falta cometida por una trabajadora o por un trabajador se calificará como leve, grave, o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador o trabajadora, a las circunstancias concurrentes y a la realidad social.

La enumeración que se contiene en los artículos siguientes es meramente indicativa, no exhaustiva, de modo que podrán sancionarse en función de su gravedad otros hechos aquí no descritos que impliquen incumplimiento de las obligaciones laborales y de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente así como cualquier incumplimiento contractual.

Artículo 30. Responsables.

Se consideran autores los que toman parte directa en la comisión del hecho, lo que fueren o induzcan directamente u otro a ejecutarlo y los que cooperen en la realización del mismo con un acto sin el cual no se hubiese llevado a efecto.

Son cómplices los que sin estar comprendidos en el párrafo anterior, cooperaren en la ejecución del hecho mediante actos anteriores o simultáneos.

Son encubridores los que con conocimiento de la perpetración del hecho, aunque no hayan participado como autores ni cómplices, intervienen con posterioridad aprovechándose por sí mismos o auxiliando a los autores y cómplices para que se aprovechen de los efectos de aquél y evitar su descubrimiento.

Artículo 31. Clasificación de faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes.

1. De una a tres faltas de puntualidad producidas en la entrada o salida del trabajo, que se hayan cometido en el periodo de un mes.
2. No comunicar a la empresa, con la mayor celeridad posible, y como máximo en el plazo de 3 días, el hecho o motivo de ausencia al trabajo. Cuando obedezca a razones de incapacidad temporal se aportará el correspondiente parte de baja de Incapacidad temporal emitido por el facultativo médico, y, cuando obedezca a





otro motivo se aportará el oportuno justificante de la ausencia. Todo ello, sin perjuicio de que el trabajador pueda acreditar la imposibilidad de haberlo efectuado dentro del plazo establecido.

3. La ausencia al trabajo de un día sin autorización o causa injustificada.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
5. La falta incidental de aseo y limpieza personal.
6. Los pequeños descuidos en la conservación del material de trabajo o del género que se tuviere al cargo o que fuere responsable y que produzcan deterioros en el mismo.
7. No comunicar a la empresa el cambio del domicilio.
8. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso a terceras personas ajenas a la empresa siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo, así como las discusiones con otras trabajadoras o trabajadores dentro de las dependencias de la Empresa.
9. La inobservancia de las norma en materia de prevención de riesgos, siempre que no entrañen riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceras personas.
10. Falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause un perjuicio de consideración a la empresa.
11. Distraer a los compañeros de trabajo durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

Artículo 32. Clasificación de faltas graves.

Se consideran como faltas graves las siguientes.

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad producidas en la entrada o salida del trabajo, que se hayan cometido en el periodo máximo de un mes..
2. La ausencia al trabajo de dos días sin autorización ni causa justificada.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada por tiempo superior a 30 minutos.
4. Realizar durante las horas de trabajo cualesquiera actividades ajenas al mismo





o 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.

5. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

6. La desobediencia a las órdenes o instrucciones de trabajo emitidas por sus superiores, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene.

7. La imprudencia o negligencia en el desarrollo del trabajo y en la ejecución de los procedimientos productivos, y de ellas derivaren perjuicios graves para la empresa.

8. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, así como la falta de comunicación a la empresa o no advertir inmediatamente a su jefe sobre los desperfectos, anomalías o irregularidades observadas en el género, los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo.

9. El entorpecimiento del trabajo o la ocultación maliciosa y el falseamiento de los errores y equivocaciones que cometa el trabajador en la ejecución de su trabajo que originen perjuicio para la Empresa.

10. No llevar el uniforme facilitado por la empresa.

11. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo, o fuera del mismo vistiendo el uniforme de la empresa.

12. Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo o, en los alrededores del mismo, cuando se originase en presencia de terceras personas o de otros compañeros de trabajo.

13. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la Empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.

14. Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa para asuntos particulares sin la debida autorización en tiempo de trabajo.

15. La reincidencia en la comisión de faltas leves dentro de un periodo de tres/seis meses, aunque sean de distinta naturaleza, habiendo mediado advertencia o sanción firme.



Artículo 33. Clasificación de faltas muy graves.

Se consideran como muy graves las siguientes.

1. Más de ocho faltas de puntualidad producidas en la entrada o salida del trabajo, así como la acumulación de 60 minutos de retraso durante el periodo de dos meses.
2. La ausencia al trabajo tres o más días sin autorización ni causa justificada, durante el periodo de seis meses.
3. El abandono del puesto de trabajo sin justificación de un trabajador que ostenta un cargo de responsabilidad (a partir de Jefe de Línea). Así como el abandono del trabajo sin justificación de cualquier trabajador cuando ocasiones evidentes perjuicios para la empresa o sea causa de accidente para otros trabajadores.
4. Fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro de las dependencias del centro de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias conscientemente, como herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones edificios, enseres, o documentos de la Empresa.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de las trabajadoras y los trabajadores.
7. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
8. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
9. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
10. La disminución continua y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.
11. No utilizar los elementos de protección individual facilitados por la empresa o incumplir las medidas de seguridad establecidas por la empresa.
12. Agredir física o verbalmente a superiores, inferiores o compañeros, salvo por defensa propia.
13. La imprudencia o negligencia en el desarrollo del trabajo y en la ejecución de los procedimientos productivos, y de ellas derivaren perjuicios para la empresa y





causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, a los bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, o contravinieran las normas de calidad, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

14. Originar frecuentes o injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo

15. Las conductas de acoso sexual o moral, ya sean verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para el trabajador o trabajadora.

Y, en general, todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto a la intimidad, dignidad y profesionalidad de la mujer o del hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual o moral, o de origen discriminatorio por motivos raciales o étnicos, religiosos o convicciones, discapacidad, edad, u orientación sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

16. Fumar en cualquiera de las instalaciones del centro de trabajo, aún en los alrededores del centro de trabajo, cuando así este regulado por razones de seguridad e higiene.

17. El consumo habitual de alcohol o drogas durante el horario de trabajo. Se considerará sanción muy grave en todo caso la acción cometida por el trabajador que, bajo los efectos antes citados, provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con terceras personas, empresario, directivos, u otros trabajadores.

18. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.

19. Negligencia inexcusable/emisión maliciosa de informes o emisión de datos erróneos a efectos del control de calidad del producto.

20. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

21. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado por la comisión de faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

Artículo 34. Sanciones.

Las sanciones que procede imponer en cada caso, a las faltas cometidas serán las siguientes.





1. Por faltas leves.

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

2. Por faltas graves.

- a) Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones para el siguiente período vacacional.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.

3. Por faltas muy graves.

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.
- c) Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones.
- d) Despido.

Artículo 35. Ejecución de sanciones.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, pero la empresa podrá diferir su ejecutividad dentro de un plazo de tres meses. Lo dispuesto se entiende sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación pre procesales, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes.

- 1) La suspensión de hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo, deberá ejecutarse en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha de su imposición.
- 2) La suspensión de 3 a 15 días de suspensión de empleo y sueldo, deberá ejecutarse en el plazo de cuatro meses a contar desde el día siguiente a la fecha de su imposición.





La suspensión de 16 a 60 días de suspensión de empleo y sueldo, deberá ejecutarse en el plazo de seis meses a contar desde el día siguiente a la fecha de su imposición.

Artículo 36. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este Régimen Disciplinario, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados, el día de inicio (dies a quo) de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

Artículo 37. Procedimiento.

Todas las sanciones que se acuerden por la Empresa se documentarán por escrito y se dará traslado al trabajador afectado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

En el plazo de los siete días naturales siguientes a la notificación de la sanción, en los casos de sanciones calificadas como graves o muy graves, el trabajador podrá hacer las alegaciones que considere oportunas frente a la Dirección de Recursos Humanos.

Si en base a las mismas la empresa considera retirar la sanción, se notificará formalmente al trabajador, en caso de considerar mantener la sanción impuesta, también se notificará formalmente al trabajador. El plazo que tendrá la empresa para dichas comunicaciones será e otros siete días.

La empresa informará a la representación legal de los trabajadores de todas las sanciones impuestas a los trabajadores por faltas leves, graves o muy graves.

La empresa, cuando sea necesario para un mejor conocimiento de un verdadero alcance y conocimiento de los hechos, podrá establecer cautelarmente la suspensión de empleo del trabajador afectado por el plazo máximo de 7 días, debiendo estar el trabajador a disposición de la empresa, para que en caso de ser llamado pueda acudir a las dependencias de la empresa y prestar sus servicios o efectuar las manifestaciones que sean solicitadas por la Dirección de Recursos Humanos.

Dicha suspensión cautelar, interrumpirá el plazo de prescripción de las faltas. Durante el tiempo que el trabajador se encuentre en situación de suspensión cautelar mantendrá todos sus derechos laborales quedando únicamente eximido





de prestar servicios, pero con el derecho a cobrar el salario correspondiente.

Artículo 38. Infracciones laborales de los empresarios.

Será de aplicación lo dispuesto en el R.D.L. 5/2000 y demás disposiciones legales vigentes.

Capítulo X. Seguridad e higiene.

Artículo 39. Seguridad en el trabajo.

Principios Generales.

La trabajadora y el trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene, para lo cual se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El empresario aplicará las medidas que integran el deber de protección al trabajador con arreglo a los principios de la acción preventiva.

La trabajadora y el trabajador están obligados a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

El empresario está obligado a facilitar una formación teórica, práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a las trabajadoras y los trabajadores que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para la propia trabajadora o trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes.

La trabajadora y el trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquéllas del tiempo invertido en las mismas.

Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la



autoridad competente; si esta apreciase las circunstancias alegadas, mediante Resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas, o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material peligroso. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el 75% de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyos procesos sean continuos; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual en 24 horas anulará o ratificará la paralización acordada.

Servicios de higiene.

Los lugares de trabajo dispondrán de agua potable en cantidad suficiente y fácilmente accesible. Se evitará toda circunstancia que posibilite la contaminación del agua potable. En las fuentes de agua se indicará si ésta es apta para el consumo o no, siempre que puedan existir dudas al respecto.

Los lugares de trabajo dispondrán, en las proximidades de los puestos de trabajo y de los vestuarios, de locales de aseo con espejos, lavabos con agua corriente caliente y fría y además éstos deberán estar provistos de jabón y sistemas de secado.

Se dispondrá en los vestuarios de duchas de agua caliente y fría, cuando se realicen habitualmente trabajos sucios, contaminantes o que originen elevada sudoración.

Los vestuarios y taquillas deberán estar separados por sexo, entre mujeres y hombres.

Las dimensiones de los vestuarios, de los locales de aseo, así como las respectivas dotaciones de asientos, armarios o taquillas, colgadores, lavabos, duchas e inodoros, deberán permitir la utilización de estos equipos e instalaciones sin dificultades o molestias para los operarios/as de las empresas.

Vigilancia de la Salud.

Este reconocimiento médico anual se realizará dentro de la jornada de trabajo y sin coste alguno para las trabajadoras y trabajadores.

Independientemente de lo anterior, se efectuarán reconocimientos médicos de carácter obligatorio y de forma periódica a aquellos trabajadores/as en los cuales





sea imprescindible evaluar los efectos que su puesto de trabajo o condiciones del mismo tengan sobre su salud, de la misma manera se procederá cuando sea necesario verificar el estado de salud del trabajador/a que pueda constituir un riesgo o peligro, para el mismo, para los demás o para las personas relacionadas con la empresa.

También será el reconocimiento médico de carácter obligatorio cuando así esté establecido en una disposición legal, en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Artículo 40. Prendas de trabajo.

La Empresa facilitará a todos las productoras/es, con carácter general, las siguientes prendas de trabajo una vez al año, dependiendo del Departamento en el que estén encuadrados.

JARABEROS

2 gorras

3 camisetas (2 en verano)

2 pantalones

2 pares de botas

1 chaleco

1 chaquetón

CARRETILLAS

2 gorras

3 camisetas (2 en verano)

2 pantalones

2 pares de botas

1 chaleco

1 chaquetón

PRODUCCIÓN

2 gorras





3 camisetas (2 en verano)

2 pantalones

2 pares de botas

1 chaleco

MANTENIMIENTO

2 gorras

3 camisetas (2 en verano)

2 pantalones

2 pares de botas

1 chaleco

1 chaquetón según necesidades

LABORATORIO

2 gorras

2 batas

2 pares de botas

1 chaquetón según necesidades

La conservación, limpieza y aseo de dichas prendas de trabajo será a cargo de los productores.

La Empresa tendrá abastecimiento necesario y entregará la ropa en dos plazos, 31 octubre y 31 de marzo.

Se analizará en sede del Comité de Seguridad y Salud cualquier necesidad de prendas necesarias para el cumplimiento de la legislación de prevención de riesgos laborales. Se planteará el uso de ropa reflectante para aquellos puestos que pueda ser necesario según motivos de seguridad en el trabajo.

Artículo 41. Botiquín.

La Empresa cuidará de la dotación y mantenimiento del botiquín o cuarto sanitario previamente instalado, de conformidad con las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene.



Artículo 42. Capacidad disminuida.

Todos los trabajadores que sufran secuelas físicas o intelectuales, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrán preferencia para ocupar los puestos vacantes que se convoquen, siempre que reúnan las aptitudes mínimas requeridas para dicha vacante, a criterio de la Empresa.

En estos casos, la retribución a percibir será la correspondiente a su nuevo puesto y categoría profesional.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo la empresa valorará la posibilidad de contratar a aquellas trabajadoras y trabajadores que obtengan una resolución administrativa o judicial, por la que se determine que están afectos de una incapacidad permanente total para la profesión habitual. Todo ello siempre y cuando se cumplan las siguientes premisas.

- a) Que exista un puesto de trabajo vacante que pueda desarrollar la trabajadora o el trabajador en situación de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual.
- b) La empresa analizará las vacantes existentes y la posibilidad de ofrecer un puesto de trabajo acorde a sus condiciones.
- c) Tendrá preferencia esta contratación sobre una nueva contratación siempre y cuando se desarrolle el trabajo con la misma eficiencia que un trabajador sin la situación de incapacidad.
- d) Será necesario que tenga la formación básica para el desarrollo del puesto a ofrecer.

Artículo 43. Higiene del personal.

El personal que tenga contacto directo o intervenga en la elaboración y manipulación de productos alimenticios observará rigurosamente todas las medidas higiénicas y sanitarias.

La Empresa proporcionará a las trabajadoras/es que lo necesiten todos los medios necesarios para que estos obtengan el certificado o carnet de manipulador de productos de alimentación.

De igual forma la Empresa determinará las normas que deben observar las personas que, sin tener contacto directo, acceden a los locales en los que se realizan las funciones de fabricación.

Por lo que se refiere a las medidas de higiene del personal se estará a lo



dispuesto en la normativa vigente en la materia.

Capítulo XI. Representación de las trabajadoras y los trabajadores.

Artículo 44. Derechos sindicales.

La Empresa respetará el derecho de todas las trabajadoras y los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que las trabajadoras y los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a una trabajadora o un trabajador, o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información en la Empresa a fin de que sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En el centro de trabajo existirá un tablón de anuncios en el que el sindicato debidamente implantado podrá insertar comunicaciones, a cuyos efectos dirigirá copia de las mismas previamente a la Dirección de la empresa.

Artículo 45. De los sindicatos.

El Sindicato que alegue tener derecho para estar representado mediante titularidad personal en la Empresa, deberá acreditarlo ante la misma fehacientemente, reconociendo ésta, acto seguido, a la Delegada o Delegado Sindical su condición de representante del Sindicato a los efectos legales.

La representación del sindicato será ostentada por una Delegada o Delegado Sindical cuando en el centro de trabajo la plantilla exceda de 200 trabajadores y cuando el sindicato posea en el mismo una afiliación superior a 35 trabajadores.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

Las funciones de la Delegada o Delegado sindical serán las que le asigne la legislación general vigente, especialmente en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 46. Competencias de los representantes de las trabajadoras y los trabajadores.

Los representantes de las trabajadoras/res tendrán las competencias que se les asignan en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47. Acumulación de horas.

Los representantes de las trabajadoras/es dispondrán de las horas mensuales retribuidas fijadas en el Estatuto de los Trabajadores para el ejercicio de sus funciones de representación.

Por lo que respecta a la posible acumulación de horas mensuales retribuidas los miembros del Comité, en cuanto componentes del mismo, podrán cederlas hasta el cien por cien de las que a cada uno correspondan, a favor de una trabajadora o un trabajador de su propia Central Sindical.

Las horas a ceder serán las referidas al mes en curso y, en todo caso, avisando a la Dirección de la Empresa con quince días de antelación, al menos, a la fecha de la cesión.

Artículo 48. Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Artículo 49. Referencia a normas.

Para todo aquello no recogido expresamente en los artículos anteriores, las partes, en materia de acción sindical, estarán a lo dispuesto en el Estatuto los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Disposición transitoria primera. Tablas salariales.

Creación de subniveles.

Se acuerda la creación de unos subniveles salariales para cada nivel salarial previsto en este convenio colectivo.

La creación de estos subniveles se efectuará de forma progresiva, por lo que cada año de vigencia del convenio colectivo se creará un subnivel salarial más en cada nivel mediante el incremento de 1%, sobre el subnivel anterior.

El subnivel 1 corresponde con las tablas salariales definitivas de 2010. El subnivel 2 se crea con la firma del presente convenio, mediante el incremento del 1% sobre el subnivel 1. En el año 2012 se creará el subnivel 3, con el incremento de un 1% sobre el subnivel 2 y en el año 2013 se creará el subnivel 4 con el incremento del 1% sobre el subnivel 3.

Los trabajadores de alta en el momento de la firma del presente convenio colectivo se encuadrarán en el subnivel 2.

Los ascensos de nivel del personal de alta en la empresa, a la firma del convenio, se producirán en el subnivel 2.



El ascenso de subnivel, dentro de cada nivel salarial, se realizará cada año, de forma automática.

El incremento del salario anual se realizará del siguiente modo.

1. Por encuadramiento en el subnivel siguiente (1%).
2. El resto del incremento salarial hasta alcanzar el importe (%) acordado en este convenio para cada año, se integrará en el complemento ad personam, denominado "salario consolidado"

Para el año 2011, y respecto a los trabajadores que se encuentren de alta a la firma del presente convenio, se encuadrarán en el subnivel 2, suponiendo un incremento del 1%, por lo que el resto del incremento provisional, 1,3% se integrará en el complemento ad personam, denominado "salario consolidado".

La adecuación al IPC nacional Real sólo supondrá, en el caso que este dato sea superior al incremento provisional realizado, un incremento en el complemento ad personam, denominado "salario consolidado"

Disposición adicional primera. Salud laboral y adecuación vestuarios.

En respuesta a las demandas realizadas por parte del Comité de Empresa en materia de temperatura de la planta, se procederá a una actuación en la zona de sopladoras y ocme para reducir la temperatura en las citadas áreas. En base al resultado, del sistema de reducción de la temperatura, se analizará implantarlo en otras áreas del centro del trabajo. Esta primera actuación está previsto que se realice antes del 30 de junio de 2011.

Del mismo modo, se plantea la ampliación de los vestuarios con el objetivo de cumplir con las prerrogativas de los sistemas de calidad. En este sentido, está previsto que las obras se inicien sobre el mes de octubre de 2011.

Disposición adicional segunda. Conversión de contratos temporales en indefinidos.

A lo largo de la vigencia del convenio se transformarán en indefinidos un total de 1 contratos temporales por cada año de vigencia del convenio.

Disposición adicional tercera. Traslados a otras plantas.

En el caso de que la Empresa proponga traslados al centro de trabajo de Oliva (Valencia), Marcilla (Navarra) y Palma del Rio (Córdoba) el personal tendrá las siguientes opciones.

- a) Aceptación del traslado; pago por gastos de traslado de la duodécima parte del salario bruto anual, en el caso de traslados a Oliva y Marcilla.



b) Rechazo del traslado. Indemnización de 45 días de salario por año de servicio con el límite máximo de 30 mensualidades.

Anexo I. Convocatoria concurso-oposición.

Convocatoria

Concurso-Oposición

Puesto.

Duración.

Departamento. XXXX

Reporte. Al responsable de

Horario.

Funciones.

Requisitos.

Se valorará.

Todos los empleados interesados en esta posición, deberán presentar su solicitud en Recursos Humanos hasta el, de....., acompañada de su CV actualizado.

Atentamente,

Recursos Humanos.

Fecha de publicación. .../.../....

Anexo II. Resolución concurso-oposición.

Resolución

Concurso-Oposición

Plaza convocada.

Grupo Profesional.

Solicitudes recibidas.

Cumplen requisitos.





Candidato seleccionado.

Sin otro particular, reciban un atento saludo,

Recursos Humanos.

Anexo III. Tabla salarial 2011.

Tabla Salarial provisional para 2011

Creación subnivel 2 (1% sobre subnivel 1)

Nivel	Subnivel 1	Subnivel 2
1	14.848,12	14.996,60
2	16.326,52	16.489,79
3	17.066,00	17.236,66
4	17.805,76	17.983,82
5	20.052,76	20.253,29
6	22.011,36	22.231,47
7	24.136,42	24.377,78
8	26.493,88	26.758,82
9	30.418,64	30.722,83

Tabla provisional precio horas extras y Complementos 2011

Naturaleza	Dpto. Mto./ calidad/J.T.	Producción y otros
Normal	14,17	12,66
Sábados	14,95	13,42
Festivos	16,44	14,95
Nocturnas	15,69	14,17
Nocturnas fest	18,72	17,21
Plus jarabes	25,83	
Plus llenador	25,83	
Plus J. turno	148,09	
Plus nocturno	1,53	

Nota. Se respetarán las condiciones personales, de las trabajadoras y los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, y con carácter global excedan del mismo en conjunto o en cómputo anual.

Anexo IV. Grupos profesionales, categorías y niveles salariales.

Grupos profesionales. Técnicos, Administrativos y Obreros y Subalternos.

Categorías. Las que figuran en la tabla (cada categoría tiene el nivel salarial asignado).

Grupos Profesionales	Técnicos	Administrativos	Obreros y Subalt.
Niveles de salario	Categorías	Categorías	Categorías
9	Director de Planta		
8	Jefe Industrial		
	Jefe Laboratorio		
	Jefe Sección (Mantenimiento Almacén, Envasado y Producción		
7	Responsable Calidad y Jefe Administrativo		
	Seguridad, Jefe de Turno		
	Jefe Jarabes		
6	Técnico de Laboratorio (analista)		Técnico Administrativo
	Jefe de Área		
5	Auxiliar de Laboratorio	Oficial 1ª Administrativo	Oficial 1ª Manteni., Fabricación u Oficio Jarabero
4		Oficial 2ª Administrativo	Oficial 2ª Manteni., Fabricación u Oficio
3		Auxiliar Administrativo	Ayudante Oficio
		Control	
2			Especialista Subalterno
			Personal de Limpieza
1			Peón

La modificación de nivel salarial del Jefe de Laboratorio (calidad), Jefe de Mantenimiento, Jefe de Almacén, Jefe de Producción, Jefes de Turno y Jefe de Jarabes producida por la aplicación de la anterior tabla de equivalencias, quedará absorbida y compensada con el salario total recibido por el trabajador/a. En todo caso, cualquier ascenso de nivel salarial por la aplicación de esta nueva tabla de equivalencias, en aquellos casos en los que no pueda absorberse y compensarse con el salario total del trabajador, se producirá en 2 años, 50% en 2011 y el resto

en 2012.

Del mismo modo, el importe de diferencia de categoría por los trabajos realizados por un trabajador/a, en aquellos puestos de trabajo que han visto incrementados su nivel tendrá las mismas consecuencias en 2011.

Definición de las categorías.

Seguidamente se relacionan y definen las categorías. La relación es enunciativa por lo que si fuera preciso la empresa podrá introducir alguna nueva categoría. No existirá obligación de tener cubiertas todas las categorías enunciadas si las necesidades de la empresa no lo requieren.

Todo trabajador está obligado a realizar los trabajos que se le encomienden por sus superiores dentro de su categoría. Dada la dificultad de precisar con detalle las actividades o funciones a realizar en cada categoría se entenderá que además de las funciones aquí indicadas se deberán realizar las que razonablemente sean asimilables.

Técnicos.

Director de Planta. Es el máximo responsable de la planta. Tendrá facultades de mando sobre el resto del personal y el proceso productivo. A su vez estará sometido al Consejo de Administración o, en su caso, Administradores de la compañía y al Director General.

Jefe Industrial. Es aquél que bajo las órdenes inmediatas de la Dirección gestiona y coordina todos los recursos productivos disponibles en el centro de trabajo, supervisando el cumplimiento eficaz de los programas de fabricación, y velando por el cumplimiento de los estándares de calidad, costes y seguridad establecidos.

Responderá ante la Dirección de la Empresa de su gestión.

Jefe o Responsable del nivel 7. Es aquel que, bajo las órdenes inmediatas del Director o en su caso del Jefe Industrial, coordina y controla un departamento de la empresa desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los oportunos trabajos, teniendo a su cargo, en su caso, la preparación y disciplina del personal. Responderá ante la Dirección de la Empresa de su gestión.

Técnico de Laboratorio. Es el analista de laboratorio que desempeñando su trabajo con responsabilidad y autonomía tiene influencia directa sobre la calidad del producto a elaborar o su envasado.

Jefe del nivel 6. Es quien realiza la labor de hacer aplicar las normas de trabajo

a un grupo limitado de empleados para conseguir los objetivos señalados en los planes generales de la Empresa, velando por el exacto cumplimiento de los mismos e informando en todo momento a sus inmediatos superiores de cuanto sea de interés en el desarrollo de las funciones de sus subordinados.

Auxiliar de laboratorio. Es el que realiza las funciones elementales, básicas y mecánicas en el laboratorio.

Administrativos.

Jefe administrativo. Es el máximo responsable de la administración de la empresa, desarrollando las correspondientes actividades, ordenando la ejecución de los oportunos trabajos, teniendo a su cargo la preparación y disciplina del personal a su cargo. Responderá ante la Dirección de la Empresa de su gestión.

Oficial 1ª administrativo. Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad realiza las funciones asignadas a su cargo, con o sin empleados a sus órdenes. Sus labores serán, entre otras: cajero, entendiendo por tal el que, con iniciativa y responsabilidad, tiene encomendados trabajos de caja que requieran especialización, estudio, preparación y condiciones adecuadas; formulación de asientos contables; redacción de documentos que requieran cálculo y estudio y taquimecanógrafos en un idioma extranjero que tomen al dictado 100 palabras al minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis.

Oficial 2ª Administrativo. Es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringida, auxilia al oficial de primera en las funciones de éste si la importancia de la Empresa así lo requiere, cuidando de la organización de archivos y ficheros, correspondencia, liquidación de salarios y documentación de personal. Se incluyen los taquimecanógrafos en idioma nacional que toman al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis.

Auxiliar administrativo. Es la persona que, sin iniciativa propia, se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas, inherentes a la labor administrativa. Quedan asimilados a esta categoría los taquimecanógrafos cuando no alcancen la velocidad y corrección exigidas a los oficiales de segunda. Podrán asimismo realizar otras funciones estrictamente burocráticas, tales como las de recuento y anotación de existencias, movimiento de las mismas y su comprobación, etc.

Se equipara a esta categoría a la persona que se encarga del puesto de "control" de la empresa.

Obreros y subalternos.

Técnico mantenimiento. Es el trabajador experto en las labores de mantenimiento de la maquinaria e instalaciones de la empresa.



Será responsable de las personas de mantenimiento que la empresa ponga a su cargo.

Oficial 1ª mantenimiento, fabricación u oficios auxiliares de la industria.

Es el trabajador que con gran dominio de su oficio o profesión lo practica y aplica con tal grado de perfección y rendimiento que no solo le permite llevar a cabo los trabajos generales del mismo, sino también aquellos que suponen especial empeño o delicadeza.

Oficial 2ª mantenimiento, fabricación u oficios auxiliares de la industria.

Es el trabajador que, sin poseer la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a su profesión u oficio con la suficiente corrección y rendimiento. Tendrán a su cargo el cuidado de máquinas como las llenadoras, dosificadoras, taponadoras y saturadoras, igualmente, en su caso, las carretillas elevadoras, para las que se exige el carné de conducir.

Jarabero. Empleado encargado de la realización de las operaciones necesarias para la elaboración de jarabes, ajustándose a las normas y fórmulas que se le facilitan y cuidándose de la correcta manipulación, tratamiento y conservación de sus materias primas, auxiliares y productos acabados.

Ayudante de oficio. Es el operario que ayuda a los oficiales en la ejecución de los trabajos propios de éstos y efectúa aisladamente otros de menor importancia tales como la realización de las operaciones manuales y/o mecánicas necesarias para el lavado, visualización, etiquetado y transporte. Asimismo deberán realizar operaciones de movimiento manual o con utilización de medios mecánicos en las líneas de embotellado y anexo, de envase, materias primas y auxiliares, productos terminados y semielaborados.

Especialista. Es el operario dedicado permanentemente a funciones concretas y determinadas que, no constituyendo propiamente oficio, exigen, sin embargo, una práctica adquirida y una especialidad y atención que impliquen una capacidad superior a la del Peón.

Subalterno. Es el trabajador que desempeña funciones que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza para las que no se requieren, salvo excepciones, más formación que la primaria o reunir los requisitos que en cada caso se señalen, pero asumiendo, en todo caso, las responsabilidades inherentes a tal cargo.

Personal de limpieza. Es el trabajador que con una preparación suficiente realiza las labores de limpieza en la empresa.

Peón. Es el trabajador que se ocupa de funciones que requieren únicamente la aportación de esfuerzo físico sin necesidad de preparación o formación especial.



Sin perjuicio de la existencia de un personal de limpieza los trabajadores del grupo profesional obrero y subalterno tendrán obligación de mantener en el debido estado de orden y de limpieza su puesto de trabajo.

Los actuales maquinistas pasarán a denominarse oficiales de 1ª (nivel salarial 5) y los actuales ayudantes pasarán a denominarse oficiales de 2ª (nivel salarial 4).

Anexo V. Comisión paritaria y solución de conflictos.

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de REFRESCO IBERIA S.L.U.

Funciones de esta comisión paritaria

- a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.
- b) Las de interpretación del conjunto de los acuerdos.
- c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

Acuerdos. Los acuerdos que alcance la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio Básico y tendrán su misma eficacia obligatoria.

Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

Composición. La Comisión estará compuesta por 3 representantes de las trabajadoras y los trabajadores y 3 representantes de la Dirección de la Empresa.

Reglamento de funcionamiento.

- **Reuniones.** La Comisión Paritaria se reunirá para el ejercicio de las funciones señaladas en este anexo cuando le sea requerida su intervención.

- **Convocatorias.** La Comisión Paritaria será convocada por la Dirección de la Empresa o por el Comité, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresarán los puntos a tratar en el Orden del Día.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero en ningún caso excederá de quince días, a partir de la convocatoria.

- **Quórum - asesores.** Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asistan dos miembros de cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de un máximo de dos asesores, que tendrán voz pero no voto.





- **Validez de los acuerdos.** Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable de dos miembros de cada una de las dos representaciones.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por los miembros de la Comisión asistentes.

- **Domicilio.** A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en los locales de la Empresa, ubicado en Alcolea (Córdoba), Carretera nacional IV, Km. 389,200 s/n.

- **Obligatoriedad de sometimiento a la comisión paritaria.** Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones colectivas y/o individuales que susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos colectivos. En todo caso deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

Las discrepancias que se generen en el seno de la Comisión Paritaria en el cumplimiento de sus funciones se resolverán, en primera instancia, mediante el procedimiento de Conciliación-Mediación ante el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Junta de Andalucía (SERCLA). Para ello se redactará un acta de disconformidad firmada por las partes que acredite el agotamiento del trámite ante la Comisión Paritaria que tendrá al menos el siguiente contenido.

- Fecha de inicio de las deliberaciones

- Asuntos objeto de debate

- Criterios sostenidos por cada parte

En el supuesto de que el procedimiento de conciliación finalice sin avenencia y entre las partes y se opte por su resolución en la vía de arbitraje, habrá de efectuarse de mutuo acuerdo la designación del árbitro o árbitros que deben dirimir la controversia. Si no es posible el arbitraje quedarán abiertas la vía judicial. La Comisión Paritaria se preocupará de que en el plazo más breve posible se aplique el acuerdo o solución que se haya alcanzado.

Anexo VI. Relación de puestos de trabajo.

El número de puestos de trabajo que se incluyen en la siguiente relación, hace referencia a la situación en la que todas las líneas de producción actuales se encuentren en funcionamiento y al 100% de su capacidad productiva (4 líneas), y con un sistema de 3 turnos. En caso de que la producción sea menor, la estructura se ajustará según la planificación de producción, en cuanto a formato y producto.

- Plant Manager. 1



- Jefe de Producción. 1
 - Jefes de turno (mañana, tarde, noche). 3
 - Jefes de área (producción). 3
 - Sopladores (mañana, tarde, noche). 6
 - Llenadores (mañana, tarde, noche). 12
 - Agrupadores (mañana, tarde, noche). 12
 - Paletizadores (mañana, tarde, noche). 12
 - Ayudantes (mañana, tarde, noche). 6
 - Responsables de Jarabes. 1
 - Jaraberos (mañana, tarde, noche). 6
 - Procesos (mañana, tarde, noche). 6
 - Patio. 1
 - Jefe de Laboratorio. 1
 - Calidad. 6
 - Jefe de Mantenimiento. 1
 - Mecánicos de Línea. 9
 - Almacén de repuesto. 1
 - Jefe de Almacén. 1
 - Almacén Intermedio. 2
 - Cargadores. Según carga de trabajo
 - Control. 2
- En campaña, además, es necesario.
- Cargadores. Según carga de trabajo
 - Control. 1





En el caso de sopladoras, jarabes y calidad, el número de trabajadores que deberán integrar estas áreas serán los siguientes en función de las líneas en funcionamiento.

- 4 líneas. 2 sopladores, 2 jaraberos y 2 técnicos de calidad
- 3 líneas. 2 sopladores, 2 jaraberos y 2 técnicos de calidad
- 2 líneas. 1 soplador, 1 jarabero y 1 técnico de calidad.

Adicionalmente, la implantación de un sistema de 4º turno, ampliará el número de trabajadores debido a la formación de 4 equipos para la prestación de servicios de lunes a domingo en aquellos puestos que sean necesarios.

En cualquier caso, debido al sector en el que está encuadrada la empresa, se buscará la mejor optimización de los puestos de trabajo existentes según las necesidades de producción y líneas en funcionamiento.

