

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

4234 *Resolución de 4 de abril de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Refresco Iberia, SAU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Refresco Iberia, S.A.U. (Código de convenio n.º 90102342012016), que fue suscrito con fecha 2 de diciembre de 2015, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los Comités de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 4 de abril de 2016.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE REFRESCO IBERIA, S.A.U.

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio nacional, excepto lo dispuesto en la disposición transitoria primera.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Los preceptos de este Convenio colectivo regulan las relaciones laborales en la empresa Refresco Iberia, S.A.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.A.U., excepto los excluidos o afectados por relaciones laborales especiales reguladas por disposiciones legales de carácter general, así como lo dispuesto en la disposición transitoria primera.

Artículo 4. *Ámbito temporal, vigencia y denuncia.*

El texto articulado del presente Convenio colectivo tiene una duración de tres años, iniciando sus efectos desde el día 1 de enero de 2015 y finalizando el 31 de diciembre de 2017.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido 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 noviembre de 2017 y 31 de diciembre de 2017. Si no se denuncia, dentro de los dos últimos meses a la finalización de la vigencia se prorrogará por anualidades.

Una vez denunciado el Convenio, en el plazo máximo de un mes a partir de la comunicación, se procederá a constituir la Comisión Negociadora. La parte receptora de la comunicación, deberá responder a la propuesta de la negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de veinte días a contar desde la constitución de la Comisión Negociadora.

Las partes pactan expresamente que el contenido del presente convenio mantendrá su vigencia, y aplicación plena, hasta que no se alcance la firma de un nuevo Convenio que lo sustituya.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto algunas de las cláusulas de este Convenio. Las partes signatarias, de este Convenio se reunirán dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente con el objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias podrán someter las discrepancias a la decisión arbitral a través del Quinto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos.

Artículo 6. *Condición más beneficiosa.*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas al entrar en vigor este Convenio, siempre y cuando fuesen más favorables, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables. Estas condiciones no serán absorbibles ni compensables y se revalorizarán según los incrementos salariales pactados en el presente convenio, excepto los conceptos que si tengan la consideración de absorbibles y compensables y que se hayan comunicado como tales. En el caso que no se haya comunicado hasta la entrada en vigor del convenio esta absorción y compensación, se entenderá que no es absorbible ni compensable.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *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 movilidad funcional

Artículo 8. *Clasificación profesional.*

El personal que preste sus servicios en Refresco Iberia, S.A.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.

Actualmente la empresa está inmersa en el desarrollo del proyecto «Academy» que establecerá una configuración de las categorías profesionales, así como del sistema de ascensos de las categorías, cuya implantación y/o arranque está previsto para enero 2016. El proyecto tiene como objetivos, entre otros, la mejora de la formación y promoción de los empleados. La Empresa antes del 31 de diciembre de 2015, presentará a las Comités de Empresa de cada uno de los centros de trabajo y a la Comisión Paritaria un detalle del proyecto, que incluirá un cuadro de categorías y una definición de todas ellas. Hasta el momento de que se produzca esta modificación, lo establecido en estos artículos respecto a las categorías profesionales no surtirán efectos.

Todo trabajador tendrá un determinado grupo profesional, una categoría y un nivel salarial conforme lo establecido en el artículo 9.

Esta clasificación y sus normas complementarias tienen 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 integrado en esta nueva estructura tendrá como consecuencia de ello un determinado grupo profesional y categoría conforme lo establecido en el artículo 9 del Convenio.

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 al nuevo puesto.

Artículo 9. *Clasificación organizativa: Grupos profesionales y categorías.*

Todos los trabajadores de Refresco Iberia, S.A.U., estarán incluidos en uno de los grupos profesionales y categorías que a continuación se relacionan:

Grupos profesionales	Técnicos y administrativos	Obreros y subalternos
Niveles de salario	Categorías	Categorías
1		Peón, Auxiliar.
2		Especialista de oficio, Operario de limpieza.
3	Auxiliar Administrativo (Control).	Oficial 3.ª de oficio,.
4	Oficial 2.ª Administrativo (control), Técnico Mantenimiento nivel 4, Técnico de Calidad nivel 4.	Oficial 2.ª de oficio, Oficial 3.ª Mezclas.

Grupos profesionales	Técnicos y administrativos	Obreros y subalternos
Niveles de salario	Categorías	Categorías
5	Técnico Calidad nivel 5, Oficial 1. ^a Administrativo, Técnico Mantenimiento nivel 5.	Oficial 1. ^a de oficio, Oficial de 2. ^a Mezclas.
6	Técnico de Calidad nivel 6, Técnico de Mantenimiento nivel 6.	Oficial 1. ^a de Mezclas.
7	Jefe de Turno, Jefe de Jarabes, Responsable de Administración, Técnico de Seguridad y prevención.	
8	Jefe Producción, Jefe de Calidad, Jefe de Mantenimiento, Jefe de Almacén.	
9	Jefe de Planta (Plant Manager).	

Artículo 10. *Definición de categorías.*

Al igual que lo indicado en el artículo anterior, la empresa se encuentra en un proceso de revisión de la definición de las categorías existentes, por lo que presentará a la comisión paritaria del convenio colectivo una propuesta de definición de las categorías profesionales. De todos modos, de forma enunciativa se indican las categorías que hasta el momento venían relacionadas en el convenio colectivo:

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 1.ª 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, entendiéndose 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 2.ª 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 1.ª 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 2.ª 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.

Artículo 11. *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, así como la definición del grupo profesional.

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.

La movilidad funcional se podrá realizar entre diferentes grupos profesionales o dentro de un mismo grupo profesional, siempre y cuando se trate de cubrir puestos de trabajo por necesidades técnicas, organizativas o de producción y por el tiempo imprescindible para su justificación.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que se mantendrá la retribución de origen.

CAPÍTULO IV

Estabilidad en el empleo y contratación

Artículo 12. *Estabilidad en el empleo.*

Las partes firmantes manifiestan su clara y decidida voluntad por la estabilidad en el empleo en este sector. En este sentido, ambas partes se comprometen a remover los obstáculos que dificultan la consecución de este objetivo.

A tal fin, las partes analizarán cada año la evolución de las modalidades de contratación en la empresa, al objeto de determinar las acciones e iniciativas que promuevan unas políticas de recursos humanos tendentes a la adecuación de la contratación y transformación de la plantilla en contratos de carácter indefinido.

Los trabajadores eventuales que hayan trabajado durante dos años consecutivos por un periodo superior a 882 horas, en el año siguiente su contratación será mediante la modalidad de fijos discontinuos. Los dos años anteriores comenzarán su computo incluyendo 2015.

De conformidad con el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 del mismo artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de

trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Artículo 13. *Modalidades de contratación.*

En Refresco Iberia, S.A.U., las modalidades de contratación, duración, formalidades, suspensión y extinción de los mismos, se regirá por lo que establezca la legislación vigente en cada momento, con respecto al principio de causalidad en la contratación y atendiendo a las siguientes indicaciones:

13.1 Contrato fijo de plantilla. El contrato fijo de plantilla es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

13.2 Contrato fijo discontinuo. El contrato de trabajo fijo discontinuo representa una modalidad específica, que se adapta a la estacionalidad del consumo de nuestro productos, a las necesidades organizativas y productivas, por el que, aún no prestándose servicios todos los días laborables del año, el trabajador es llamado para realizar de modo discontinuo trabajos fijos y periódicos en la actividad normal de la empresa, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios períodos de actividad estacional o que no exijan la prestación de servicios durante todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general.

Los trabajadores afectados que vean disminuida el nivel de jornada efectiva de trabajo sin causa que lo justifique podrán solicitar la extinción de la relación laboral por falta de ocupación efectiva al amparo del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador fijo discontinuo será llamado en función de las necesidades del volumen de trabajo en cada momento.

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 cuarenta y ocho 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 treinta 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 cuarenta y ocho 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. 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. No obstante cuando el trabajador fijo discontinuo realice su prestación de servicios durante once meses o más dentro de un año natural, o realice jornada anual equivalente, automáticamente se considerará su contrato como indefinido continuo.

13.3 Contrato eventual por circunstancias de mercado, acumulación de tareas 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 prevista en el convenio colectivo sectorial aplicable o, en su caso, en la legislación vigente, 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 procedimiento igual que el establecido para los fijos discontinuos en situaciones en las que se deban realizar nuevas contrataciones bajo esta modalidad.

No se podrán realizar contratos bajo esta modalidad, cuando existan trabajadores fijos discontinuos con la misma categoría profesional y especialidad en el puesto de trabajo vacante, sin ser llamados.

13.4 Contrato de obra o servicio determinado. Se podrán realizar contratos para obra o servicio determinado a la luz de lo establecido en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

13.5 Contrato de sustitución por interinidad. Las empresas podrán concertar este tipo de contrato en base a lo recogido en artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de que el trabajador sustituido no se reincorpore al mismo y exista continuidad en la prestación laboral del trabajador sustituto, el contrato de sustitución se transformará en contrato indefinido.

13.6 Contrato de relevo y jubilación parcial.

Contrato de relevo: La duración del contrato de trabajo del relevista como mínimo será igual al tiempo que le falte al trabajador jubilado parcialmente para alcanzar la jubilación plena, transcurrido el cual el trabajador pasará a ostentar la condición de contratado indefinidamente, siempre y cuando exista un puesto disponible en la misma categoría profesional.

Jubilación parcial: Todos los trabajadores/as que reúnan los requisitos establecidos en la ley, tendrán el derecho a acceder a la jubilación parcial en los siguientes términos:

Cada trabajador interesado tendrá que solicitarlo por escrito a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de seis meses a la fecha en que le interese acceder a la situación de jubilación parcial.

Respecto a las solicitudes que cumplan los requisitos anteriores, la Dirección de la empresa deberá acceder a la petición de jubilación parcial y contratará a otro empleado bajo la modalidad de temporal de contrato de relevo.

Respecto a la contratación del relevista, la Dirección de la empresa determinará la totalidad de las condiciones de contratación respetando lo establecido en el Convenio colectivo.

El porcentaje de reducción de la jornada será el máximo permitido legalmente salvo que empresa y trabajador acuerden un porcentaje inferior.

En cuanto a la jornada de trabajo a realizar por el trabajador jubilado, será de mutuo acuerdo, y se determinará el horario a realizar, ajustándose a los siguientes parámetros:

La jornada será la ordinaria de la empresa y, por tanto, no será posible fijar días de trabajo intermitentes o aislados.

En cualquier caso, al trabajador jubilado parcialmente se le asignarán funciones acordes con su categoría y experiencia profesional.

13.7 Contrato 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.
- b) Cubrir licencias por paternidad y o maternidad.
- c) Cubrir permisos o licencias.
- d) 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.

13.8 Contratos formativos: Prácticas y para la formación y el aprendizaje.

1. Todos los trabajadores contratados en prácticas según la legislación vigente, tendrán los mismos derechos que los especificados para los trabajadores del mismo grupo y especialidad profesional, excepto en sus retribuciones, que serán, en el primer año del 80 % y en el segundo del 90 % del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso las cantidades resultantes podrán ser inferiores al salario mínimo interprofesional.

2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. Sólo se podrán realizar contratos para la formación a los mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años, salvo que la normativa vigente permita la celebración a otra edad distinta y con una duración máxima de dos años. Las retribuciones serán en los porcentajes previstos en el Estatuto de los Trabajadores o regulación que le sustituya sobre el salario de Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, estando en el Nivel 1 de las Tablas Salariales. En ningún caso las cantidades resultantes podrán ser inferiores al salario mínimo interprofesional, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo efectivo, compatible con la formación, no podrá ser superior al establecido en la normativa de aplicación.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 11.2.c) del ET, expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

El incumplimiento de la obligación de formación teórica provoca una desnaturalización del contrato formativo que determina que el vínculo laboral se considere indefinido, teniendo derecho a la retribución en los mismos términos que un trabajador en un puesto de trabajo equiparable. Lo mismo resultará aplicable en aquellos casos en los que el puesto asignado no resulte adecuado a la finalidad formativa.

Artículo 14. *Personal de nueva incorporación.*

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.

Las nuevas contrataciones se incorporarán con una antelación mínima necesaria para garantizar la formación necesaria para el puesto.

El trabajador que imparta formación sin que ostente una categoría superior, por el hecho de ser formador, tendrá derecho al cobro de un plus de 100 euros cuando se le asigne un trabajador «en periodo de formación».

CAPÍTULO V

Ingresos, ceses, ascensos y concurso-oposiciónArtículo 15. *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 quince 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 16. *Ceses voluntarios.*

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 quince días naturales de preaviso, salvo que contractualmente puedan tener una duración superior.

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 17. *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, 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 precise 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 o 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 cinco 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 RR.HH. 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 RR.HH. 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 que 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.

B. Ascenso de categoría. La empresa está preparando una propuesta que presentará a la Comisión Paritaria antes del 31 de diciembre en la que se regule los ascensos 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 18. *Formación y cualificación profesional.*

Los objetivos generales de la formación profesional son desarrollar acciones formativas específicas que faciliten los procesos de redistribución del personal, la cobertura de puestos vacantes no amortizables, impulsar la formación continua que propicie el desarrollo de la carrera profesional y la actualización de conocimientos y destrezas para el adecuado desempeño de los puestos de trabajo, facilitar la formación adecuada para la asimilación de los cambios tecnológicos y de gestión y elevar el nivel de formación de los trabajos menos cualificados.

En este sentido se creará una comisión específica de formación para elaborar la propuesta anual de necesidades de formación de acuerdo con los objetivos generales y las necesidades de las empresas, seguimiento trimestral de las acciones formativas desarrolladas, realización de la evaluación final del plan anual y nombramiento de asesores que permita la toma de decisiones con un mayor nivel de eficacia.

Complementariamente, las empresas con más de cincuenta trabajadores, crearán una comisión específica paritaria de formación, al objeto de:

- Impulsar la formación.
- Facilitar el acceso a la formación.
- Regular el tiempo para la formación.
- Mejorar la calidad de la formación.
- Vincular la formación y la cualificación con la clasificación profesional.
- Reconocimiento de la cualificación.

La Comisión específica de formación se constituirá en cada centro de trabajo, y contará con tres representantes por la parte social y por representación empresarial. En la primera reunión constitutiva que deberá ser en los siguientes tres meses después de la firma del convenio, se regulará el funcionamiento de dicha Comisión.

CAPÍTULO VI

Jornada, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 19. *Jornada de trabajo.*

Se establece una jornada máxima anual de 1.760 horas para cada uno de los años de vigencia del convenio.

El personal con sistema de trabajo a turnos disfrutará de un periodo de descanso continuado de bocadillo de quince minutos, que se computará como de jornada efectiva de trabajo debiendo garantizar en todo caso la producción prevista.

Para los supuestos de trabajo en fin de semana, sábado y domingo, y se realice una jornada de doce horas, se considerará tiempo de trabajo efectivo un periodo de descanso de quince minutos, y uno de cuarenta y cinco minutos para el descanso del personal. La empresa garantizará la realización de estos descansos, que deberán disfrutarse cada

uno de ellos en un tercio de la jornada. Durante el disfrute de estos descansos no se paralizará la producción en planta, debiendo el trabajador respetar los diferentes turnos que se establezcan.

Artículo 20. Organización de la jornada.

La organización de la jornada de trabajo será facultad de la Dirección de la empresa, de acuerdo a la legislación vigente y a lo establecido en el presente Convenio.

La jornada de trabajo se desarrollará de lunes a domingo. Diferenciando jornadas regulares e irregulares. La jornada regular es de lunes a viernes y la jornada irregular serán las de sábados y/o domingos.

La jornada laboral máxima será de 8 horas de lunes a viernes y de hasta doce horas en sábado y domingo.

Flexibilidad e irregularidad de la jornada. Se establece una irregularidad de la jornada de un 10 % de la jornada anual prevista en este Convenio colectivo. Según la jornada anual establecida en este Convenio colectivo, 176 horas de las 1.760 horas que constituyen dicha jornada anual, podrán realizarse efectivamente como jornada irregular, es decir, en fin de semana.

Los sábados y domingos será de hasta doce horas, siempre comprendida dentro de lo que supondría la aplicación del acuerdo de flexibilidad, salvo en los supuestos de cuarto y quinto turno. Estas horas trabajadas se computan dentro del número total de horas irregulares disponibles por la empresa para cada trabajador y se imputara con cargo al 10 % de distribución horaria irregular que la ley atribuye al empresario. En cualquier caso, fuera de los supuestos de 4.º o 5.º turno, se promoverá la realización de turnos de ocho horas en fin de semana.

En cualquier caso, la jornada mínima será de seis horas diarias.

Criterios de aplicación de la flexibilidad:

1. La irregularidad de la jornada que corresponda se gestionará de forma que al finalizar el año el trabajador no haya superado el máximo de flexibilidad que le corresponda en función del centro de trabajo en el que preste servicio.

2. Cuando se haya realizado la jornada anual que corresponda, el exceso será considerado horas extraordinarias a todos los efectos, incluido su carácter voluntario, para lo cual la empresa avisará al trabajador una semana como mínimo antes de que dicho trabajador supere dicha jornada para que sea totalmente voluntad del trabajador el seguir trabajando. Nunca podrá ponerse en planning a ningún trabajador que no haya comunicado por escrito su voluntariedad, dicho escrito será obligatorio dar copia al comité de empresa el mismo día de su firma. La empresa preparará un formulario para que el trabajador puede manifestar su voluntariedad. Este formulario deberá ser cumplimentado y firmado por el trabajador y deberá entregarlo al departamento de RR.HH.

3. En caso de no llegar a las horas efectivas de trabajo que correspondan al trabajador, este no sufrirá penalización alguna en su salario.

4. En cualquier caso la irregularidad de la jornada comenzará y finalizará con el año natural.

5. La irregularidad de la jornada podrá realizarse un fin de semana si otro no.

6. El trabajador que preste servicios los dos días de un fin de semana (sábado y domingo), tendrá que disfrutar de dos días de descanso en la semana siguiente, que el trabajador escogerá entre lunes a martes o de jueves a viernes, además de cobrar la compensación por trabajo en sábado y domingo.

7. El trabajador o trabajadora que solo vaya a trabajar un día del fin de semana, lo podrá hacer en los turnos de sábado mañana, sábado tarde o domingo noche, en caso de turnos de ocho horas y sábado mañana-tarde en turnos de doce horas, según se publique en el planning de personal. En el caso de trabajar los dos días del fin de semana lo podrá realizar en cualquiera de los turnos del fin de semana, siempre cumpliendo la rotación y los descansos correspondientes.

8. El trabajador o trabajadora que tenga tres días de vacaciones en una semana no podrá incluirse en el planning del fin de semana contiguo a los días de vacaciones, sin contar si hubiera un festivo entre los días de vacaciones y el fin de semana.

9. En las jornadas regulares en que se dé descanso, que aún no haya sido generado, cubierto por otro operario, las horas de dicho descanso formarán parte del cómputo de la jornada irregular. Se mantendrá un sistema de igualdad y equidad en dichas semanas de descanso entre los trabajadores afectados. Cuando con posterioridad al descanso concedido, sea necesario ese puesto de trabajo, por necesidades de producción se avisará al trabajador en descanso para que se incorpore o podrá no hacerlo y en ese caso las horas ya no tendrán la consideración de irregulares.

La irregularidad de la jornada se aplicará siempre con el menor perjuicio posible para el trabajador:

i. Cuando las circunstancias de la producción lo permitan, se preavisará a los trabajadores en cuanto se conozcan las circunstancias que hacen necesaria la realización de horas flexibles, teniendo como límite de preaviso el lunes de la semana en curso antes de las 14:00 horas mediante el planning. Dicho planning se comunicará simultáneamente al Comité de centro sin ningún tipo de excusa para que no sea así.

ii. Si la empresa avisa al trabajador, en un plazo inferior a cuarenta y ocho horas, de que ya no es necesaria la realización de las horas flexibles anteriormente preavisadas, a todos los efectos, se entenderán como realizadas y no pudiendo realizar irregularidad el siguiente fin de semana incluso avisando dentro o fuera de plazo, sin tener en caso derecho al cobro de la compensación de fin de semana.

iii. La irregularidad de la jornada se realizará, cuando las circunstancias de la producción lo permitan, en los horarios que generen un menor perjuicio para el trabajador.

iv. La comunicación del preaviso de realización de la irregularidad de la jornada se llevará a cabo por medio del planning.

v. La comunicación del preaviso de no prestación de servicio (descanso) por recuperación de irregularidad de la jornada se llevará a cabo por medio del planning.

vi. Aquellas personas que puntualmente tuvieran un impedimento para la realización de horas flexibles, deben dirigirse al departamento de RR.HH. para valoración del caso concreto.

vii. No tendrán obligación de realizar horas flexibles aquellos trabajadores que se encuentren en reducción de jornada, a no ser que voluntariamente lo requieran.

viii. La Empresa trabajará la equidad de la realización de las horas irregulares. En este sentido, la empresa agrupará los trabajadores de modo que tengan asignados uno o más puestos de trabajo y dentro de dicho grupo trabajen en fin de semana aquellos que menos horas hayan trabajado en fin de semana.

ix. Los trabajadores que se encuentren sin prestar servicios por recuperación de irregularidad de la jornada no podrán ser obligados a reincorporarse a su puesto de trabajo hasta que no termine el periodo vacante comunicado.

x. La empresa avisará al trabajador con antelación el cumplimiento del total del 10 % de la irregularidad de la jornada mediante el tablón de la empresa (el mismo en que se coloca el planning).

xi. Durante los periodos de incapacidad temporal de aquellos trabajadores que se encuentren sin prestar servicios por recuperación o generación de flexibilidad, no se tendrá en cuenta este tiempo para el cómputo, interrumpiendo el mismo.

Planning de personal. La empresa comunicará con una antelación de seis días al inicio de la semana (martes anterior, antes de las 14 horas) el planning de personal de producción para la semana regular siguiente.

La modificación de un turno de trabajo u horario de trabajo de un trabajador/a una vez publicado el planning de personal, es una modificación sustancial de condiciones de trabajo, con las consecuencias legales que tiene esta figura jurídica.

Puede tener una modificación de planning siempre que se cubran los descansos obligatorios con un plazo de veinticuatro horas de antelación en la comunicación, cuando exista una situación de baja por cualquier causa de un trabajador y ese cambio se realice para trabajar de lunes a viernes.

Turnos. Se realizarán tres turnos rotativos semanalmente, en turno de mañana, noche y tarde. En este sentido los turnos serían los siguientes:

Lunes a viernes:

Mañana: 7:00 a 15:00 horas.

Tarde: 15:00 a 23:00 horas.

Noche: 23:00 a 7:00 horas.

Sábado y domingo (en caso de turnos de doce horas):

Mañana: 7:00 a 19:00 horas.

Noches: 19:00 a 7:00 horas.

Sábado y domingo (ocho horas): Mismos turnos que de lunes a viernes.

Debido al cambio anterior en los turnos respecto a la situación anterior a la firma del Convenio, se establece que se iniciarán estos turnos el primer día laborable del año 2016, pudiéndose volver a los turnos anteriores, por decisión del Comité de Empresa. La fecha fin en la que se puede volver a la situación anterior es el 25 de marzo de 2016, reiniciándose los turnos anteriores a partir del siguiente día en el que haya producción. Si con anterioridad al 1 de enero de 2016, por decisión del Comité de Empresa, se podrá mantener los horarios de los turnos establecidos en el Convenio anterior. En este caso serían:

Lunes a viernes:

Mañana: 6:00 a 14:00 horas.

Tarde: 14:00 a 22:00 horas.

Noche: 22:00 a 6:00 horas.

Sábado y domingo (en caso de turnos de doce horas):

Mañana: 6:00 a 18:00 horas.

Noches: 18:00 a 6:00 horas.

Turno partido: Lunes a viernes, de 8 a 14 horas y de 15 a 17 horas. Se podrá establecer un ajuste del horario de lunes a viernes, siempre con la particularidad de que el horario de los viernes pueda realizarse en jornada continuada.

Asimismo, podrán existir otros horarios a turno partido en determinados departamentos que estén vigentes por acuerdo con los Comités de Empresa de centro de trabajo o que puedan acordarse.

Tal y como se especifica anteriormente, los turnos serán rotativos semanalmente, salvo que exista una imposibilidad de dicha rotación por cuestiones productivas y organizativas. En este caso de imposibilidad, la empresa lo comunicará al trabajador mediante la publicación del planning semanal con seis días de antelación en el tablón de anuncios. En todo caso, un trabajador no podrá repetir dos semanas seguidas en turno de noche y como máximo podrá estar dos semanas seguidas en turno de mañana o tarde. Se respetará la rotación en secuencia: Noche, tarde, mañana. No podrá pasarse al turno de noche sin pasar por dos turnos entremedias que podrán ser de mañana y tarde o repetir mañanas o tardes o turno partido y regresando al turno de noche.

Regulación del sistema de trabajo de 4.º o 5.º turno:

La empresa según necesidades organizativas y productivas, y previa comunicación al Comité de Empresa, podrá decidir la implantación de un sistema de trabajo de 4.º o 5.º turno.

El periodo máximo de duración del sistema de 4.º turno será de cinco meses como máximo en un periodo de un año, por trabajador. La Empresa trabajará para que exista una equidad entre los ciclos de 4.º turno en las agrupaciones de trabajadores por puesto de trabajo. En este sentido, cada dos ciclos de 4.º turno se revisará si existen trabajadores de la misma agrupación que no hayan realizado ciclos de 4.º turno, para que se incorporen a dicha organización.

Siempre que esté vigente el cuarto turno el periodo mínimo por trabajador será de 4 semanas consecutivas.

Se tendrá que haber disfrutado Descanso semanal después y antes de implantación del 4.º o 5.º turno.

La implantación o finalización del sistema de trabajo de 4.º o 5.º turno se comunicará al Comité de Empresa con una antelación de diez días y la empresa lo pondrá en el tablón de anuncios con la lista y turnos del personal afectado con una antelación de diez días.

La implantación del 4.º o 5.º 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 el caso de trabajadores que compatibilicen la jornada a 4.º turno con las horas irregulares a realizar en fin de semana, deberá aplicarse el tratamiento de flexibilidad al alza y a la baja. Por tanto en este caso los trabajadores que realicen ciclos de 4.º turno podrán realizar un máximo de 176 horas en flexibilidad, contando dentro de las anteriores tanto las horas al alza como a la baja. El cómputo de horas al alza y a la baja será proporcional a los ciclos de 4.º turno que realicen. En este caso se contarán dieciocho horas irregulares por cada ciclo que se realice de 4.º turno. En el caso de superar el 50 % de las horas irregulares, por cada dieciocho horas irregulares más realizadas el trabajador reducirá un ciclo el número de ciclos máximos a realizar en 4.º turno.

En cualquiera de los dos supuestos de reversibilidad del sistema de trabajo a turnos, para asegurar el cumplimiento de la realización de la jornada anual prevista, se computarán las horas efectivamente realizadas por cada trabajador, sumándose las horas pendientes de realizar con el nuevo modelo. El resultado de dicho cálculo supondrá el cómputo de jornada que le correspondería realizar al trabajador como jornada efectiva de trabajo anual, con el límite máximo de la jornada anual pactada en el convenio colectivo.

La empresa, al inicio del sistema del 4.º o 5.º turno deberá designar los puestos de trabajo que deben formar cada equipo de trabajo para cubrir los turnos de trabajo. El trabajador de forma voluntaria podrá adscribirse a un equipo de trabajo al principio del sistema del 4.º o 5.º turno, después de la publicación del calendario laboral. El trabajador podrá solicitar el cambio de equipo, para lo cual la Empresa en atención a la organización del trabajo valorará la viabilidad o no del cambio.

Los Comités de Empresa propondrán un calendario de rotación de turnos para la implantación del 4.º o 5.º turno, en el momento en el que sea necesario su implantación. En el caso que no se proponga ninguno, se establecerá uno por parte de la Empresa.

En los calendarios de 5.º turno se deben incluir las vacaciones a realizar. Las horas de defecto de jornada que se generan por el establecimiento del sistema de trabajo a turnos serán destinadas a formación continua. El objetivo de las jornadas formativas es ofrecer una mayor cualificación del personal, así como una mayor calidad de la producción. Del mismo modo, estas horas de defecto de jornada se podrán compensar para cubrir bajas de trabajadores, comunicándolo a los trabajadores en descanso, que no estén en periodo vacacional, con cinco días de antelación.

En el caso de eliminar un 5.º turno durante el transcurso del año, las horas trabajadas en fin de semana se computarán para las 326 horas que se pueden realizar en fin de semana por parte de un trabajador que haya trabajado cinco ciclos en 4.º turno más las horas correspondientes de irregularidad de jornada.

Artículo 21. *Calendario laboral.*

La Dirección de la empresa establecerá en el mes de noviembre de cada año anterior, de conformidad con la legislación vigente y lo previsto en el convenio colectivo, debiendo

constar las fiestas oficiales que se determinen de ámbito nacional, autonómico y local, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo.

En la fijación del calendario laboral, por acuerdo de las partes, se podrán indicar días no operativos recuperables en computo anual en los casos en los que un día se encuentre en medio de dos festivos o un festivo y un domingo.

Respecto a la regulación de los festivos y días no operativos, se propone lo siguiente:

Festivos. Los días de trabajo que coincidan con días festivos en el calendario laboral oficial 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 los referidos días.

La empresa plantea que serán voluntarios todo los festivos, excepto aquellos festivos que no coincidan para todo el territorio nacional, en el mismo día, pero solo para los departamentos de Almacén (carga y descarga) y Control. En el caso de Jueves Santo (Alcolea) y San José (Oliva), en cualquier caso, se mantendrá la consideración de voluntario.

La empresa informará con siete días de antelación de la necesidad de trabajar un festivo de los anteriormente indicados, informando del número de trabajadores que son necesarios y solicitando voluntarios para trabajar en dichos días. Una vez pasados dos días, es decir, cinco días antes del festivo a realizar no hubieran voluntarios suficientes, la empresa designará los trabajadores (almacén, carga, descarga y control) que deben complementar a los voluntarios. En todo caso la retribución será la misma para todos ellos.

La empresa propone que solo se podrán plantear dos festivos de este tipo como obligatorios por trabajador. No se podrá plantear un 2.º día a ningún trabajador en el caso que todos los trabajadores que sean aptos para el trabajo y asignados al grupo de almacén o control no hayan trabajado un día festivo. En cualquier caso, se podrá acudir la contratación temporal en el caso que sea necesario, no aplicándose ninguna limitación en este caso. La Dirección de la empresa remitirá al Comité de Empresa, el listado de trabajadores que hayan trabajado el festivo como obligatorio.

En cualquier caso la empresa no publicará oferta voluntaria de trabajo para los siguientes días por considerarlos de alcance social:

25 de diciembre.
1 de enero.
6 de enero.

Se considerarán días no operativos recuperables en jornada anual, los días 24 y 31 de diciembre, en sus tres turnos, desde el turno de las 6:00 horas de los días 24 y 31 hasta el turno que finaliza a las 6:00 horas del día 25 de diciembre y/o 1 de enero y los turnos de tarde y noche del día 5 de enero. Se excluye a los departamentos de control y almacén que podrán prestar servicios hasta las 14 horas de los referidos días. Aquellos trabajadores de estos departamentos que deban trabajar los citados días, podrán fijar de común acuerdo con la empresa los días en los que podrán compensar la jornada realizada en los citados días. Los trabajadores de dichos departamentos que trabajen los referidos días tendrán derecho a la compensación correspondiente al plus de sábado por cada hora realizada.

Artículo 22. *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 voluntaria.

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. En este sentido se acuerda que para 2015 se incrementen las horas extras en un 1 % sobre el precio de las horas extras correspondientes a 2014, con carácter retroactivo a 1 de enero de 2015. Para 2016 se incrementen en un 4 %, revisándose que el precio de una hora extra, no sea inferior a la hora ordinaria. Para 2017 se aplicará un incremento sobre las horas extras de 2016 en el mismo porcentaje en el que se incrementen los salarios para dicho año.

El trabajador podrá solicitar la compensación en descanso de las horas extras, antes de la realización de las mismas o en el plazo máximo de dos días después de la realización y que se retribuirán de forma proporcional a la retribución económica de dichas horas extras sobre la retribución de una hora de conformidad con las tablas salariales.

En este caso el trabajador solicitar el/los día/s en los que quiere realizar el descanso fijando este descanso en los cuatro meses siguientes a su realización. En el caso que por razones productivas no fuera posible atender la solicitud en los mismos días, la Empresa deberá proponer otros días para este descanso pero siempre dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extras. Dicho descanso computará como jornada anual.

Se propone que la denominación horas extras festivas, se denominen a partir de la firma del presente Convenio horas extras domingo, que compensarán, por tanto, las horas extras realizadas en domingo.

Artículo 23. Vacaciones.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute retribuido de veintitrés días laborables de vacaciones, por año natural de servicios prestados. Se fijarán de mutuo acuerdo.

La empresa promoverá que las vacaciones de los trabajadores y trabajadoras se disfruten de formar repartida entre todo el año y hará todos los esfuerzos para la organización de las mismas se realicen aunando las solicitudes de las mismas, así como las necesidades productivas y la estacionalidad de la producción.

Para la consecución de lo indicado anteriormente la empresa promoverá un sistema en el que el trabajador solicite sus vacaciones y la empresa conteste en el periodo que se fije.

Las vacaciones de enero a marzo, se solicitarán en diciembre del año anterior.
De abril a diciembre, en el primer trimestre del año.

La empresa contestará en el plazo de quince días desde el fin del periodo.

En el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar diez días laborables de vacaciones, pudiendo ser consecutivos o no.

Siempre que se denieguen un periodo de vacaciones, habrá que buscar una alternativa de común acuerdo con el trabajador. Se promoverá que los departamentos autogestionen sus vacaciones.

En los periodos en los que se concentra un mayor número de solicitudes de vacaciones como Semana Santa, Navidades y otros de mayor número de solicitudes

tendrán preferencia en la asignación aquellos trabajadores que no lo hubieran disfrutado en años anteriores.

Los días de vacaciones se computarán un día por cada día de trabajo.

En todo caso, la empresa se compromete a hacer los máximos esfuerzos en organización de sus recursos, jornada, etc., para atender las solicitudes de vacaciones con la limitación de las necesidades de producción. De hecho, si a algún trabajador se le denegarán las vacaciones solicitadas, fijando otro periodo, por necesidades productivas, y éstas cambiarán con posterioridad, se compromete a comunicárselo al trabajador y que pudiera tener el derecho a cambiar su periodo de disfrute de vacaciones.

Las vacaciones serán retribuidas según el salario realmente percibido, de acuerdo con los conceptos establecidos en el presente convenio colectivo incluyendo el promedio de nocturnos del periodo anual. Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

La concesión de las vacaciones será por revisión en años anteriores.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 y 48 bis del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

El trabajador que se encuentre de vacaciones tres días o más días de una semana de forma continuada, no tendrá la obligación de trabajar el fin de semana más próximo a la fecha de inicio o fin del disfrute de las vacaciones. Si el trabajador está en 4.º turno, si ese fin de semana tuviera que trabajar por la rotación de 4.º turno, no se computará como jornada realizada ni tendrá derecho al cobro del plus correspondiente.

CAPÍTULO VII

Licencias retribuidas, permisos y excedencias

Artículo 24. *Licencias retribuidas, asimilación de derechos entre parejas de hecho y matrimonio y suspensión del contrato por paternidad/maternidad.*

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 así como la inscripción en el Registro Administrativo de Parejas de Hecho que corresponda.

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: Veinte días naturales.
- b) Ingreso u hospitalización propia, del cónyuge y de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Tres días naturales, pudiéndose disfrutar a lo largo del todo el proceso.

- c) Fallecimiento del cónyuge e hijos: Siete días naturales.
- d) Fallecimiento de ascendientes: Cuatro días naturales.
- e) Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Tres días naturales.
- f) Nacimiento o adopción de hijos: Cinco días naturales.
- g) Traslado de domicilio habitual: Un 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: Dos días naturales.
- k) Para acompañar a asuntos jurídicos y médicos a ascendientes, descendientes o conyuge de primer grado se dispondrá de diez horas máximo al año con la debida acreditación.
- l) Asistencia a sepelio de un familiar hasta 3.º grado de consanguinidad, por el tiempo necesario, con un máximo de cuatro horas.
- m) Todos aquellos recogidos en el plan de igualdad.

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 un 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 un día adicional con cargo a las vacaciones que tuviera devengadas.

2. Permisos por consulta médica. La trabajadora y el trabajador tendrán 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 tres horas/día para el personal de Alcolea y Oliva, cuatro horas/día para el personal cuya residencia esté fuera de la localidad del centro. 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 dieciocho horas para trabajadores de Alcolea/Oliva y veinticuatro horas para trabajadores cuya residencia esté fuera del centro de trabajo. 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.

Suspensión del contrato por paternidad, adopción o acogimiento. 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 trece 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 regirá por lo establecido en el artículo 48.7 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.

Permisos no retribuidos. El personal que lleve un mínimo de un año o dos campañas de prestación de servicios en la empresa, podrá solicitar un permiso no retribuido, por plazo no inferior a quince días ni superior a sesenta. El permiso le será concedido siempre que lo preavise con la debida antelación y se justifiquen adecuadamente las razones de su petición. El permiso se concederá en las mismas condiciones que a una excedencia voluntaria, es decir, cursando la correspondiente baja en Seguridad Social, sin que exista obligación de cotizar, y con reserva de puesto de trabajo.

La empresa podrá denegar el citado permiso si ésta coincide en plena campaña y no haya, fijos discontinuos pendientes de llamamiento del mismo grupo profesional y área funcional.

La empresa, también podrá denegar los permisos no retribuidos a los trabajadores que hayan hecho uso de este derecho en un plazo inferior a dos años del permiso no retribuido anterior que le fue concedido.

Artículo 25. *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 considerarán los mismo derechos para las parejas del mismo sexo.

A estos efectos se regulan los siguientes apartados:

1. Acumulación del periodo de lactancia. Los/las trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora diaria con la misma finalidad o acumularlo hasta un máximo de dieciséis jornadas naturales 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 el/la trabajador/a 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 doce 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/a, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador deberá preavisar a la empresa con quince 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 artículo 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 de 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 período 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 período 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 quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

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. Para ello se establecen medidas en el cuerpo del presente Convenio y en el Plan de Igualdad de la Empresa.

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 cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro 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 dos 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 dos 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.

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

Desarrollar y ampliar lo dispuesto en la ley sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Desarrollar y ampliar las medidas contempladas en la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de las mujeres y hombres víctimas de violencia de género, reguladas en dicha ley. Por ello se disponen las siguientes cláusulas:

Medidas de Protección Integral contra la violencia de Género:

Reducción de la jornada de trabajo. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Cambio de centro de trabajo dentro de la misma localidad o traslado de centro de trabajo en localidad distinta. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, 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.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis 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 de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Suspensión del Contrato de trabajo y derecho a percibir prestación por desempleo. Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, máximo de dieciocho meses.

Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo. Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Situación legal de desempleo, la resolución voluntaria del contrato por parte de la trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género.

Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo. Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Despido de la trabajadora víctima de la violencia de género. No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

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 ET.

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.

Artículo 26. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa y sólo afectará al personal fijo y fijo discontinuo 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 cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. La excedencia se solicitará con quince días o treinta días según el preaviso según la modalidad del contrato de trabajo, de antelación al inicio de la misma y previa aceptación escrita por parte de la empresa.

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 treinta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia, entendiéndose en caso contrario, que renuncia a su relación laboral.

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.

En cualquier caso, las cuestiones incluidos en este artículo y en el anterior deberán ser conformes con el Plan de Igualdad de la Empresa, teniendo prevalencia este último sobre lo indicado en dichos artículos.

CAPÍTULO VIII

Condiciones económicas

Artículo 27. *Retribuciones.*

27.1 Estructura del salario. El salario de Convenio de los trabajadores de Refresco Iberia, S.A.U., estará integrado por un concepto denominado salario base, «ad personam» y pluses, que a todos los efectos tendrá la misma consideración y garantías que tenían los conceptos anteriores.

27.2 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, así como sobre los complementos «ad personam» que tengan la consideración de no compensables ni absorbibles.

Año 2015: Los salarios se incrementarán en un 1 %, con efectos retroactivos al 1 de enero de 2015. Los atrasos correspondientes al periodo de 2015, se harán efectivos en la nómina del mes de diciembre de 2015.

Año 2016: Se aplicará un incremento del 1,25 % sobre los salarios de 2015.

Año 2017: Se aplicará un incremento del 1,25 % sobre los salarios de 2016.

Las tablas salariales aplicables se formarán del modo descrito en la disposición transitoria.

El sumatorio de los incrementos planteados anteriormente será igual o mayor a la suma de las inflaciones de todos los años.

En el caso que la suma de los IPC de los tres años de vigencia del convenio, 2015 al 2017, fuera superior al 3,50 % se abonará un paga en el mes siguiente al mes que se conozca el dato final que tendrá como importe la diferencia entre IPC real y dicho 3,50 % y que se aplicará sobre las tablas salariales y los complementos «ad personam», no absorbibles ni compensables.

Si el trabajador detecta un error en su nómina y lo comunica en el plazo del 1.º al 5.º día después de la llegada de la nómina a planta, la empresa vendrá obligada a pagar dicha diferencia en el plazo del 5 al 10 del mes en curso siempre y cuando sea correcto que el error se ha cometido. Este apartado entrará en vigor el 1 de julio de 2016. Hasta ese plazo, el error se subsanará en la nómina del mes siguiente, pagando la diferencia en el mes en curso.

27.3 Compensación por el trabajo en plus sábado, plus domingo y plus festivos:

Plus sábados y domingos. Se establece la siguiente compensación económica por el trabajo en sábado y domingo por hora trabajada del siguiente modo:

2015: 6,67 Euros por hora (2 % de incremento sobre la compensación económica de 2014) con carácter retroactivo a 1 de enero de 2015.

2016: 6,80 Euros por hora (4 % de incremento sobre la compensación de 2014).

2017: Se incrementará del mismo modo que el incremento salarial sobre la compensación de 2016.

Plus festivos. Se acuerda que para el año 2015, con efectos desde el 1 de enero de 2015, la compensación económica de plus por el trabajo en festivo ascienda a 7,05 euros por hora trabajada. 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 1,5 horas por cada hora trabajada en festivo.

En el caso de los festivos en los que deban trabajar los trabajadores y trabajadoras de los departamentos de Almacén (carga y descarga) y Control por decisión de la empresa o de forma voluntaria, se considerará como periodo efectivo de trabajo de dos horas por cada hora trabajada en festivo.

En el caso de la consideración de periodo efectivo extra de trabajo, el trabajador podrá optar entre su compensación económica o su disfrute en tiempo de descanso. En el caso en que el trabajador opte por el descanso, comunicarán al departamento de RR.HH. dicha elección en el plazo de dos días laborables siguientes a la realización del trabajo.

En el caso de compensación en descanso el trabajador solicitará en qué días quiere disfrutar dicho descanso, aceptando la empresa los citados días, excepto que por una causa motivada le propusiera otros días. Dicho descanso se computará como jornada anual.

Artículo 28. *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 1,62 euros para el año 2015, con carácter retroactivo a 1 de enero de 2015, 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 al periodo anual.

Artículo 29. *Dietas.*

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

Comida: 13 euros.

Cena: 17 euros.

Dieta completa: 35 euros.

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, así como los gastos de desplazamiento necesarios.

Si de forma excepcional un trabajador tenga que trabajar de forma temporal a turno partido, no pudiendo realizar la manutención en la forma habitual en el trabajo a turnos, la empresa le abonará la dieta correspondiente.

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.

Si el trabajador precisase la realización de gastos superiores, en razón de la ejecución del mandato de la empresa le serán abonados éstos previa justificación documental.

Cuando cualquier trabajador haga uso de su vehículo particular por mandato de la empresa, esta abonará 0,24 euros/kilómetro.

Artículo 30. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las trabajadoras y los trabajadores afectados por este Convenio colectivo tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias por año natural: Una el 15 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 1.ª (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 31. *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 1.º y hasta un máximo de dieciocho 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 seis meses en cómputo anual.

Artículo 32. *Póliza de seguro.*

La Empresa Refresco Iberia, S.A.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 de accidente no laboral o invalidez absoluta derivada de accidente no laboral.	14.852,60 euros
Fallecimiento derivado de accidente laboral.	44.557,80 euros
Invalidez total derivada de accidente laboral o invalidez absoluta derivada de accidente laboral.	57.228,60 euros

La gran invalidez se equipara a la incapacidad absoluta.

Las cantidades indicadas tendrán el incremento del IPC en los años de vigencia del Convenio en el caso de ser positivo.

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.

La empresa promoverá la consecución de las condiciones beneficiosas para un seguro médico que mejoren la condiciones a título personal que pueda tener un trabajador con esa misma empresa que gestione dichos seguros médicos.

CAPÍTULO IX

Faltas y sanciones

Artículo 33. *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, transcendencia 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 34. *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 35. *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 dos 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. Para la

aplicación del plazo anterior, se deberá establecer previamente un procedimiento de justificación de la comunicación y de entrega de los documentos del trabajador o trabajadora a la Empresa.

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 36. *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 treinta 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 37. *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 sesenta 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 prevaliéndose 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 38. 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:

Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones para el siguiente período vacacional.

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.

Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones.

Despido.

Artículo 39. 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 preprocesales, 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 tres a quince 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 dieciséis a sesenta 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 40. *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 41. *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 de 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 siete 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 42. *Infracciones laborales de los empresarios.*

Será de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2000 y demás disposiciones legales vigentes.

CAPÍTULO X

Seguridad y salud

Artículo 43. *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 veinticuatro horas anulará o ratificará la paralización acordada.

a) Integración de la prevención. La prevención de riesgos laborales estará totalmente integrada en los planes de gestión de las empresas, a través del plan de prevención, proyectándose especialmente en la organización y condiciones de trabajo.

El empresario planificará y programará las actividades preventivas en la empresa permanentemente, adoptando todas las medidas que sean necesarias para garantizar la protección integral de la seguridad y salud de todos los trabajadores a su cargo.

Los recursos económicos y humanos para llevar a cabo la acción de prevención en la empresa deberán estar perfectamente detallados e incluidos en el plan de prevención.

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

b) 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 separado 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.

c) Vigilancia de la salud. El objetivo de la vigilancia de la salud es la detección precoz de las alteraciones o enfermedades profesionales, puesto que las posibilidades de curación o su pronóstico dependen del momento en que se inicie el tratamiento.

La vigilancia de la salud será periódica y específica en relación al puesto de trabajo y estará garantizada por el empresario en estos términos.

Las medidas de vigilancia de la salud de los trabajadores se realizarán respetando el derecho a la intimidad y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su salud.

d) Formación para la prevención. Todo trabajador recibirá formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, se introduzcan nuevas tecnologías o se den modificaciones en los equipos de trabajo susceptibles de provocar riesgos a la salud.

Esta formación se repetirá periódicamente cuando se detecte su necesidad y será impartida dentro de la jornada de trabajo, siempre que sea posible, o en su defecto en otras horas pero con el descuento en la jornada del tiempo invertido en la misma.

e) El Delegado de Prevención. Se apuesta decididamente por los Delegados de Prevención como órgano específico de participación, en tanto que el carácter unipersonal del Delegado le otorga más agilidad y capacidad de respuesta.

Entre las facultades y competencias que le otorga la ley se destacan, por su trascendencia las siguientes:

El derecho a participar acompañando a los técnicos en las evaluaciones de riesgos. Acompañar equivale a estar presente en el curso del trabajo de estos técnicos de prevención formulando observaciones sobre el trabajo realizado.

Realizar visitas a los lugares de trabajo para comprobar el estado de las condiciones de trabajo pudiendo acceder a cualquier zona del centro de trabajo y comunicarse durante la jornada con los trabajadores.

El tiempo empleado en la realización de visitas a los lugares de trabajo, como el utilizado en acompañar a los Técnicos en las evaluaciones y a los Inspectores de Trabajo en sus visitas, no se imputa al crédito horario y tendrá la duración necesaria para la realización de estos cometidos.

Del mismo modo el Comité de Empresa podrá designar un miembro de entre los Delegados de Prevención que participe en el Comité de Seguridad y Salud que no sea miembro de dicho Comité Empresa.

f) Reproducción y maternidad. La primera obligación en esta materia es la realización de una evaluación previa de los riesgos para aquellos trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos y las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente se consideran como grupo de riesgo.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud de las trabajadoras o una posible repercusión sobre el embarazo, el feto o la lactancia, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición al riesgo.

g) Estrés laboral. Se reconoce la importancia reciente del problema del estrés laboral, debiendo avanzar a través de la evaluación de riesgos y el plan de prevención, en una sensibilización y mayor comprensión de esta materia para prevenir, eliminar o reducir los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

Artículo 44. *Prendas de trabajo.*

Actualizar y añadir toda la ropa a las situaciones actuales necesarias para el trabajador, siempre de común acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud.

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

La ropa de invierno, debido a las condiciones climatológicas debe ser homologada y para todos los puestos necesarios. El Comité de Seguridad y Salud deberá ser el órgano que analice la viabilidad de la ropa de invierno y su correcta adecuación para el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Jaraberos:

2 gorras.
4 camisetas (2 en verano).
2 pantalones.
1 chaleco.
1 chaquetón.

Carretillas:

2 gorras.
4 camisetas (2 en verano).
2 pantalones.
1 chaleco.
1 chaquetón.

Producción:

2 gorras.
4 camisetas (2 en verano).
2 pantalones.
1 chaleco.

Mantenimiento:

2 gorras.
4 camisetas (2 en verano).
2 pantalones.
1 chaleco.
1 chaquetón según necesidades.

Laboratorio:

2 gorras.
2 batas.
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.

La entrega de calzado de seguridad se realizará según necesidad, siendo el modelo a utilizar el que se decida en el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 45. *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. Este botiquín deberá ser repuesto para que en ningún momento

pueda carecer del material necesario. El Comité de Seguridad y Salud deberá determinar el material que deba estar a disposición.

Artículo 46. *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 afectados 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 47. *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 y los trabajadores 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 todas 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 48. *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 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 tabloneros de

anuncios en el que los sindicatos debidamente implantado podrá insertar comunicaciones, a cuyos efectos dirigirá copia de las mismas previamente a la Dirección de la empresa.

Artículo 49. *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 una representación en el Comité igual o superior a un 10 %.

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 y el Convenio colectivo.

Artículo 50. *Comisión Sindical de Empresa.*

1. En la empresa se constituirá una Comisión Sindical de Empresa como órgano máximo de participación y representación sindical de todos los trabajadores de las mismas, constituida por las secciones sindicales de aquellos sindicatos que hayan obtenido al menos un 10 por ciento de representación a nivel de la empresa.

2. Composición: La Comisión Sindical de Empresa estará compuesta por los Delegados Sindicales Estatales y otros cinco miembros titulares.

3. En su constitución se guardará la debida proporcionalidad obtenida por los Sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente en el conjunto de la empresa, correspondiendo a éstos la designación tanto de los miembros titulares como, en su caso, de los suplentes.

4. La Secretaría Permanente de la Comisión Sindical en la empresa, estará conformada por un Portavoz del sindicato de mayor representatividad, un Secretario de actas del segundo sindicato en representatividad. En ambos supuestos la Secretaría Permanente podrá estar asistida por los Delegados Sindicales Estatales.

5. Reuniones: Las reuniones ordinarias tendrán una periodicidad de cada cuatro meses y una duración máxima de un día por cada una de ellas. Asimismo podrá celebrar reuniones de carácter extraordinario, siendo en este caso preceptiva la autorización previa de la Dirección de la respectiva empresa.

En cualquier caso, deberá comunicarse a la empresa la celebración de dichas reuniones con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas y signadas por el Secretario con el visto bueno del Portavoz.

6. Se pondrá a disposición de la Comisión Sindical de Empresa, para uso exclusivo de la misma, un tablón de anuncios en sitio visible y de fácil acceso del personal para fijar las informaciones y comunicaciones que correspondan a las funciones propias de la misma.

7. Desplazamientos y horas. La Empresa procederá al abono de los gastos de desplazamiento y dietas para la asistencia a las reuniones del pleno y sus comisiones de trabajo, de conformidad con lo establecido en este acuerdo.

8. No se computarán a los efectos del crédito de horas sindicales, las empleadas por los miembros de la Comisión Sindical de Empresa para asistir a las reuniones de este órgano o sus comisiones de trabajo.

9. Competencias:

a) La Comisión Sindical de la Empresa está legitimada por sumar las representaciones sindicales que la integran la mayoría absoluta de los miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal, para negociar Convenios colectivos, Reglamentos y cualquier otro tipo de pactos que afecten a los intereses generales de los trabajadores representados, sin

perjuicio de las competencias que en sus respectivos ámbitos puedan tener los Comités de centros de trabajo, Delegados de Personal y secciones sindicales, y podrá nombrar los representantes correspondientes para la negociación colectiva en la empresa respetando la proporcionalidad de la representación sindical del ámbito negocial.

b) Recibir información periódica y documentada sobre la situación de la empresa en el mercado, producción y productividad, ventas, estructura financiera, presupuesto y cálculo de costes, evolución del empleo y gastos de personal e investigación científica, además de toda aquella que en el ámbito nacional atribuye el artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a los Comités de Empresa en sus respectivas esferas.

Los miembros de la Comisión Sindical deberán observar el debido sigilo profesional en la forma en que se regula para los Comités de Empresa en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores

- c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- d) Ser informado, previamente a su aprobación, de los planes de formación.
- e) Ser informado, trimestralmente, sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el período anterior, causa de las mismas y medidas adoptadas para su disminución o supresión cuando sea posible.
- f) Ser informado de las características del vestuario de trabajo previamente a su adjudicación. Acceder, previa autorización de la empresa, a los locales en que se celebre alguna reunión de Comités de Empresa/Delegados de Personal, contando con el consentimiento de éstos, así como a las asambleas de trabajadores que se celebren en la empresa.

Artículo 51. *Delegados sindicales estatales en la empresa.*

Las secciones sindicales constituidas que hayan obtenido al menos un 10 % de representación a nivel de toda la empresa podrán elegir 1 Delegados Sindicales de ámbito estatal, que asumirán la representación de la sección sindical para aquellas cuestiones que trasciendan del ámbito de un centro de trabajo.

Los Delegados Sindicales a nivel estatal en el supuesto de que no formen parte de ningún Comité, tendrán las mismas garantías y derechos que los señalados para los miembros del Comité o Delegados de Personal, y en el caso de que reúnan a la vez la condición de miembros del Comité de Empresa y Delegado Sindical.

Artículo 52. *Competencias de los representantes de las trabajadoras y los trabajadores.*

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

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1. Recibir información que será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.
2. Recibir la copia de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 del ET y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.
3. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.
4. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

Reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

Planes de formación profesional en la empresa.
Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier modificación que afecte al volumen del empleo.

Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la determinación de la relación laboral.

Ser informado de todas las sanciones impuestas a los trabajadores, tipificadas de índole grave o muy grave.

Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad. Los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos y tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Al igual que las comisiones sindicales los comités de empresa tendrán que tener un calendario de reuniones entre ellos y la empresa.

Artículo 53. *Acumulación de horas.*

Los representantes de las trabajadoras y los trabajadores dispondrán de las horas anuales 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 anuales 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 año en curso y, en todo caso, avisando a la Dirección de la empresa con quince días de antelación.

Artículo 54. *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 55. *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.

Artículo 56. *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.*

Límites a la modificación sustancial y movilidad geográfica derivados del derecho de conciliación de la vida familiar, personal y laboral. La aplicación a trabajadoras o trabajadores con responsabilidades familiares de medidas de modificación sustancial de condiciones o de movilidad geográfica de tipo individual o colectivo que afecten la jornada, horario, distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos u otra condición de

trabajo o empleo que afecte el derecho constitucional a la conciliación, sólo podrá llevarse en cabo a través del procedimiento establecido en este artículo.

A efectos de lo dispuesto en este convenio, se entenderá como trabajadores con responsabilidades familiares aquellos trabajadores que tengan menores de doce años a su cargo o parientes dependientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

La presente cláusula se acuerda en aplicación del artículo 85.1 ET «in fine» y del artículo 45 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Criterios de rotación y de conciliación en caso de movilidad geográfica. Los trabajadores con responsabilidades familiares y aquellos trabajadores que se hayan visto afectados con anterioridad por una decisión de movilidad forzosa tendrán prioridad de permanencia en sus puestos de trabajo, una vez aplicados los criterios de prioridad establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Modificación del salario: Límite temporal asociado a un índice objetivo. De alcanzarse los niveles de ventas o de beneficios en términos anuales anteriores a la modificación, los trabajadores recuperarán los salarios que venían disfrutando con anterioridad a la modificación sustancial más la correspondiente subida del convenio colectivo hasta dicha fecha.

Procedimiento negociado: Intervención de la comisión paritaria y ASEC/ASAC. Las decisiones de movilidad geográfica y de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, o las de carácter individual que afecte a lo pactado en acuerdos o pactos colectivos o a condiciones más beneficiosas de carácter colectivo, deberán ir precedidas de un procedimiento de negociación con los representantes legales de los trabajadores en el marco de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo aplicable, de acuerdo con las normas de funcionamiento establecidas en el presente convenio para los casos de descuelgue o inaplicación de las condiciones establecidas en convenio colectivo, en un plazo máximo de siete días o del plazo que, a tal fin, acuerden las partes.

De alcanzarse un acuerdo transaccional en dicho marco, dicha decisión se entenderá convalidada. De lo contrario, las partes deberán recurrir al procedimiento de mediación establecido en el acuerdo de resolución extrajudicial de conflictos autonómico o estatal, según el caso, el cual no podrá prolongarse más de siete días, salvo acuerdo entre las partes.

La modificación sustancial de condiciones de trabajo sólo podrá llevarse a cabo en los términos acordados en el marco de dicho procedimiento de mediación, sin perjuicio que las partes recurran, de mutuo acuerdo, al procedimiento de arbitraje previsto en el acuerdo de resolución extrajudicial de conflictos en los supuesto en los que a través de la mediación no se logre una solución al conflicto.

Artículo 57. *Descuelgue o inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio colectivo.*

Procedimiento. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en el algún centro de la empresa, esta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyeran su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El descuelgue deberá ir precedido de un procedimiento de negociación con los representantes legales de los trabajadores en el marco de la comisión paritaria del convenio colectivo aplicable. Para ello, el empresario deberá facilitar a la Comisión Paritaria del Convenio la documentación justificativa de la causa que motiva la decisión empresarial.

De alcanzarse un acuerdo transaccional en dicho marco dicha decisión se entenderá convalidada, debiendo dicho acuerdo ser registrado ante la autoridad laboral a efectos de depósito. De lo contrario, las partes deberán recurrir al procedimiento de mediación establecido en el (ASEC autonómico o estatal), desarrollándose ésta conforme a las reglas previstas en el citado acuerdo.

De no alcanzarse un acuerdo tras dicha mediación, las partes se podrán someter al procedimiento de arbitraje contemplado en el V ASAC o, en su caso, en el que le sustituya. Por tanto, el plazo para desarrollarlo, la designación del árbitro o árbitros y los trámites serán los que en general prevea el Acuerdo aplicable. Sólo podrán someterse a arbitraje los temas que se deriven de la petición de modificación o inaplicación efectuada por el empleador. El arbitraje será de derecho y sin condiciones, sin que quepa un arbitraje de equidad o condicionado, el cual solamente podría establecerse por acuerdo de los afectados.

El laudo se atenderá a las previsiones del acuerdo aplicable y su eficacia será la propia del acuerdo en periodo de consultas, vinculando en consecuencia a las partes en esos términos.

Cualquiera de los interesados, incluidos quienes fueron parte en el arbitraje, puede recurrir el laudo en los términos del artículo 91 del ET, siendo el procedimiento impugnatorio, por tanto, el de impugnación de Convenios colectivos. Los motivos de impugnación además de la falta de observancia de los requisitos y formalidades exigibles conforme al Convenio o acuerdo y la resolución de aspectos no sometidos a arbitraje, serán también los que se derivan de la remisión al procedimiento de impugnación de convenios colectivos.

Recuperación progresiva de las condiciones salariales y actualización salarios. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el Convenio colectivo de aplicación.

Disposición transitoria primera.

El presente Convenio no se aplicará al centro de trabajo de Marcilla (Navarra), salvo adhesión por la mayoría de los representantes legales de los trabajadores de dicho centro durante la vigencia del mismo.

Disposición adicional primera.

Salvo pacto en contrario, los traslados que no tengan una causa objetiva, tal y como se define en el Estatuto de los Trabajadores y en la jurisprudencia, solo se podrán llevar a cabo entre los distintos centros de trabajo de la empresa donde se aplique el presente Convenio.

En el caso de que la empresa proponga 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 distintos centros de la empresa.
- b) Rechazo del traslado: Indemnización de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, con el límite máximo de treinta mensualidades.

ANEXO I

Convocatoria concurso-oposición

Puesto:
Duración:
Grupo prof:
Departamento: XXXX
Reporte: Al responsable de
Horario: —
Funciones: —
Requisitos: —
Se valorará: —

Todos los empleados interesados en esta oposición, deberán presentar su solicitud en Recursos Humanos hasta el dede, acompañada de su currículum vitae actualizado.

Atentamente,
Recursos Humanos.

Fecha de publicación: ... / ... /

ANEXO II

Resolución concurso-oposición

Para: Todos los empleados
Copia: Comité de Empresa

Fecha: / /
De: Recursos Humanos

Plaza convocada:
Grupo profesional:
Solicitudes recibidas:
Cumplen requisitos:
Candidato seleccionado:

Sin otro particular, reciban un atento saludo,

Recursos Humanos.

Se valorará:

Todos los empleados interesados en esta oposición, deberán presentar su solicitud en Recursos Humanos hasta el de de, acompañada de su currículum vitae actualizado.

Atentamente,
Recursos Humanos

Fecha de publicación: ... / ... /

Cumplen requisitos:
Candidato seleccionado:

Sin otro particular, reciban un atento saludo,

Recursos Humanos.

ANEXO III

Tabla salarial 2015

	Mensual	Anual
Nivel 1	1.091,95	15.287,32
Nivel 2	1.091,95	15.287,32
Nivel 3	1.127,38	15.783,35
Nivel 4	1.197,57	16.765,94
Nivel 5	1.207,29	16.902,11
Nivel 6	1.286,79	18.015,07

	Mensual	Anual
Nivel 7	1.293,15	18.104,15
Nivel 8	1.395,74	19.540,35
Nivel 9	1.402,74	19.638,34

Plus jarabes: 26,58.
 Plus llenador: 26,58.
 Plus J. turno: 152,41.
 Plus nocturno: 1,62.

Horas extras 2015

	Producción	Técnicos
Normales.....	13,03	14,58
Sábados.....	13,81	15,38
Domingo.....	15,38	16,92
Nocturnas.....	14,58	16,15
Domingo nocturnas.....	17,72	19,27

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

Comisión Paritaria y solución de conflictos

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de Refresco Iberia, S.A.U.

Funciones de esta Comisión Paritaria:

- Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.
- Las de interpretación del conjunto de los acuerdos.
- Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.
- Las de resolver las discrepancias establecidas en el 82.3 del ET.

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 tres representantes de las trabajadoras y los trabajadores y tres 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 la sede de la empresa.

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 se 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.