

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

4386 *Resolución de 20 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Refresco Iberia, SAU, para los centros de trabajo de Oliva (Valencia) y Alcolea (Córdoba).*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Refresco Iberia, SAU, para los centros de trabajo de Oliva (Valencia) y Alcolea (Córdoba), –código de convenio n.º 90103371012019–, que fue suscrito con fecha 28 de noviembre de 2024, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales de CCOO y UGT, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido subsanado mediante acta de 14 de febrero de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 20 de febrero de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA REFRESCO IBERIA, SAU, CENTROS DE TRABAJO DE OLIVA (VALENCIA) Y ALCOLEA (CÓRDOBA)

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio nacional, en los centros de trabajo de la Compañía Refresco Iberia, SAU sitios en Oliva y en Alcolea (Córdoba).

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Los preceptos de este convenio colectivo regulan las relaciones laborales en la empresa Refresco Iberia, SAU, en dichos centros de Oliva y Alcolea, 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, SAU, en sus centros de Oliva y Alcolea, excepto al personal de Alta Dirección.

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 de la firma del presente convenio, con excepción de los efectos económicos que tienen su propia entrada en vigor según se describe en los correspondientes preceptos del mismo y finalizando el 31 de diciembre de 2026.

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 dentro del periodo de los cuatro últimos meses (entre 1 de septiembre y 31 de diciembre) de vigencia del convenio o cualquiera de sus prórrogas. Si no se denuncia dentro de los cuatro 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 ésta en un plazo máximo de 20 días hábiles a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

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 jurisdicción competente, a instancia de la autoridad laboral por considerar la ilegalidad del convenio colectivo o la lesividad grave de intereses de terceros o a instancia de cualquier parte legitimada, en uso de las facultades que le son propias, resolviera dejar sin efecto total o parcialmente algunas de las cláusulas de este convenio, la comisión negociadora de este convenio se reunirá 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, no se alcanzara un acuerdo, la comisión negociadora podrá someter las discrepancias a la decisión arbitral a través del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos, o aquel que le sustituya.

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. La comisión negociadora de este convenio se reunirá 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, no se alcanzara un acuerdo, la comisión negociadora podrá someter las discrepancias a la decisión arbitral a través del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos, o aquel que le sustituya.

Artículo 6. *Condición más beneficiosa.*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que el personal tenga reconocidas a título personal por la empresa 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 sí 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, SAU, y que está afectado por este convenio colectivo, será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia en el puesto, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

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

Todo trabajador o trabajadora estará adscrito a un determinado grupo profesional, y un nivel salarial conforme lo establecido en el artículo 9.

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.

La empresa se compromete a presentar de forma anual, un proyecto que recoja de forma actualizada, la definición de los niveles existentes y el catálogo de los puestos de la empresa, así como la adscripción de cada puesto a uno de los niveles. Las partes podrán acordar la modificación de los artículos 9 y 10 del presente convenio colectivo para incluir los resultados de dicho proyecto.

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

Todo el personal de Refresco Iberia, SAU, estará incluido en uno de los grupos profesionales y nivel de salario que a continuación se relacionan:

Grupos	Nivel salarial	Grupos Profesionales	
		Personal Técnicos y Administrativos	Personal Obrero Subalternos
Grupo I.	Nivel I.		Peón o peona.
	Nivel II.		Personal de limpieza. Especialista de oficio.
Grupo II.	Nivel III.		Oficial de 3. ^a de oficio.
	Nivel IV.	Oficial de 2. ^a control. Oficial de 2. ^a administrativo. Personal Técnico auxiliar de mantenimiento.	Oficial de 3. ^a mezclas/ jarabes/ Oficial de 2. ^a de oficio.
Grupo III.	Nivel V.	Personal Técnico de calidad. Personal Técnico de procesos. Personal Técnico de mantenimiento. Oficial de 1. ^a administración. Oficial de 1. ^a control. Oficial de 1. ^a java.	Oficial de 1. ^a de oficio. Oficial 2. ^a Mezclas/ jarabes/cítricos.
	Nivel VI.	Personal Técnico de calidad. Personal Técnico de procesos. Personal Técnico de mantenimiento. Personal Técnico de administración. Personal Técnico de RRHH. Personal Técnico de repuestos.	Oficial de 1. ^a Mezclas/ jarabes/cítricos.
Grupo IV.	Nivel VII.	Jefe/a de turno. Personal Técnico de seguridad y prevención. Coordinador/a de: mantenimiento, almacén, cítricos, mezclas, calidad, producción.	
	Nivel VIII.	Jefe/a de producción. Jefe/a de calidad. Jefe/a de mantenimiento. Jefe/a de jarabes. Jefe/a de almacén.	
Grupo V.	Nivel IX.	Responsables de departamento. Jefe/a de Planta.	

Las partes firmantes de este convenio constatan que los niveles que a continuación se definen son los apropiados a las necesidades actuales que en esta materia demanda la empresa, de cara a obtener una razonable estructura productiva.

Nivel salarial 1:

Peón o peona: Es el trabajador o trabajadora 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, el personal del grupo profesional obrero y subalterno tendrá la obligación de mantener en el debido estado de orden y de limpieza su puesto de trabajo.

Nivel salarial 2:

Especialista de oficio: Es la persona dedicada 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 o peona.

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

Nivel salarial 3:

Oficial de tercera de oficio: Es la persona que ayuda a los o las oficiales en la ejecución de los trabajos de oficial 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, sin poder desempeñar sus funciones en solitario.

Nivel salarial 4:

Oficial de segunda de oficio: Es el trabajador o trabajadora 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, encartonadoras y saturadoras, igualmente, en su caso, las carretillas elevadoras.

Personal técnico auxiliar mantenimiento: Es el personal encargado de servicios complementarios y auxiliares. Realizan los trabajos que se le encomiendan en esta clase de servicios sin práctica, y sin alcanzar el grado de perfección de personal técnico de mantenimiento de nivel 5, sin poder desempeñar sus funciones en solitario.

Oficial de segunda administrativo y oficial de segunda Control: Es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringida, auxilia a la persona oficial de primera en las funciones de oficial 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 en este nivel el personal administrativo con conocimiento elemental, es decir sin el nivel exigido a la persona oficial de primera, de idiomas extranjeros y herramientas informáticas.

Oficial de tercera (mezclas/jarabes/cítricos): Trabajador o trabajadora que, con una antigüedad en el puesto inferior a un año, realiza las funciones necesarias para la elaboración de jarabes, ajustándose a las normas y fórmulas que se le facilitan. Realiza sus funciones con ayuda de los oficiales de primera y/o segunda.

Nivel salarial 5:

Oficial de primera de oficio: Es el trabajador o trabajadora 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 de segunda (mezclas/jarabes/cítricos): Persona encargada 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, necesitando la ayuda del oficial de primera de jarabes o mezclas sin poder desempeñar sus funciones en solitario.

Oficial de primera administrativo, oficial de primera control: Es la persona que con iniciativa y responsabilidad de las funciones asignadas que tiene a su cargo, con o sin personal a su cargo, realiza todos o algunos de los siguientes trabajos: caja, entendiendo

por tal quien, 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. Igualmente deberá acreditar un manejo avanzado a nivel usuario de herramientas y programas de ofimática, entorno Windows (paquete office que incluye MS Word, Excel, Access, PowerPoint y Outlook); manejo avanzado de correo electrónico y navegación por Internet; y manejo avanzado de herramientas informáticas de contabilidad y gestión empresarial (tipo contaplus, java o similares).

Personal Técnico de mantenimiento: Es el personal encargado de servicios complementarios y auxiliares. Realizan los trabajos que se le encomiendan en esta clase de servicios con la suficiente práctica, pero sin alcanzar el grado de perfección del personal técnico de mantenimiento nivel 6.

Personal Técnico de calidad y personal técnico de procesos: Es el personal que, con conocimientos prácticos de elaboración de las bebidas refrescantes, realiza funciones a las órdenes del personal técnico de laboratorio nivel 6 y personal técnico de procesos nivel 6 o jefe/a de calidad o producción respectivamente.

Nivel salarial 6:

Personal Técnico de calidad y Personal Técnico de procesos: Es quien, con conocimientos prácticos de elaboración de las bebidas refrescantes, realiza funciones a las órdenes del personal que sea sus superiores.

Oficial de primera (mezclas/jarabes/cítricos): la persona encargada 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, productos acabados, manipulación y trasvases de productos químicos, tratamiento de aguas, APQ, carga y descarga de material para la realización de los jarabes y cisterna y disolutor de azúcar.

Personal Técnico de mantenimiento: Personal encargado de servicios complementarios o auxiliares que se le encomienda la realización de los trabajos de tal carácter complementario o auxiliar de la industria propios de mecánicos/as de taller, ajustadores/as, electricistas, carpinteros/as, pintores/as, rotulistas, fontaneros/as, personal de albañilerías, conductores/as, etc., que ejecutan su cometido con la soltura y perfección que acreditan el complejo conocimiento y práctica de su oficio.

Personal Técnico de administración, personal técnico de repuestos: Son aquellos trabajadores o trabajadoras que, con o sin personal a sus órdenes, con gran dominio de su oficio o profesión lo practican y aplican con tal grado de perfección que no solo les permiten llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos que suponen especial conocimiento en los departamentos de RR.HH., compras, logística, mantenimiento, etc.

Nivel salarial 7:

Jefe/a de turno: Es quien realiza las funciones de hacer aplicar las normas de trabajo a un grupo limitado de personas o funciones 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/as superiores/as de cuanto sea de interés en el desarrollo de las funciones del personal a su cargo.

Personal Técnico de seguridad y prevención: Es aquel que, bajo las órdenes inmediatas del director/a o en su caso de la persona que desempeñe la Jefatura 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.

Coordinador/a de mantenimiento: supervisa todos los trabajos para asegurar que se realizan de manera segura, da soporte técnico al equipo de mantenimiento. Tanto el coordinador o coordinadora de mantenimiento como los/as coordinadores/as de

almacén, cítricos, mezclas, calidad y producción coordinan íntegramente la ejecución de los trabajos diarios, incluyendo la elaboración de Permisos y Órdenes de Trabajo, ente otras funciones.

Nivel salarial 8. Jefes/as o responsables de producción, calidad, mantenimiento, almacén, jarabes o administración: Es aquella persona que, bajo las órdenes inmediatas de la Dirección coordina y controla varias secciones desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los oportunos trabajos con o sin personal a sus órdenes, teniendo a su cargo, en su caso, la preparación y disciplina del personal. Responderán ante la Dirección de la empresa de su gestión.

Nivel salarial 9. Jefe/a de planta: Es la persona máxima responsable de la planta. Tendrá facultades de mando sobre el resto del personal y el proceso productivo. A su vez estará sometida al Consejo de Administración o, en su caso, Administradores de la compañía y a la Dirección General.

Artículo 10. *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 nivel 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 y trabajador o trabajadora.

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

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a doce meses durante dos años, el trabajador o la trabajadora consolidará el nivel salarial correspondiente pero no los pluses o el complemento asociado a ese puesto que dejará de percibirlo cuando deje de realizar esas funciones. En todo lo no previsto expresamente, la movilidad funcional establecida en el presente artículo deberá adecuarse a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

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

La movilidad funcional descendente se podrá realizar entre diferentes grupos profesionales, siempre y cuando se trate de cubrir puestos de trabajo por necesidades técnicas, organizativas o de producción y por el tiempo imprescindible para su atención.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora 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 11. *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.

Artículo 12. *Modalidades de contratación.*

En Refresco Iberia, SAU, 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 respeto al principio de causalidad en la contratación. y atendiendo a las siguientes indicaciones:

12.1 Contrato fijo de plantilla: El contrato fijo de plantilla es el que conciertan la empresa y trabajador o trabajadora para la prestación laboral de este en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación en la empresa.

12.2 Contrato fijo discontinuo: El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

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

Regulación del contrato fijo discontinuo:

a) 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.

b) El contrato de trabajo fijo discontinuo se regirá por lo legalmente establecido, siendo de aplicación, las siguientes precisiones:

Deberá formalizarse necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros:

- La naturaleza del contrato.
- La actividad o actividades de la empresa en las que se van a prestar los servicios.
- La duración del periodo de actividad en el que se estima que va a desarrollar la actividad o actividades.
- La jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.
- La forma y orden de llamamiento establecida.

c) El personal fijo discontinuos serán llamados por riguroso orden de antigüedad dentro de cada nivel o puesto. El personal fijo discontinuo de Refresco Iberia, SAU, 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.

El personal fijo discontinuo que por cualquier causa no pueda incorporarse a su puesto de trabajo en el momento de ser llamados deberá comunicarlo a la Dirección de la empresa en un plazo de veinticuatro horas a partir del momento de recibir el llamamiento.

d) 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.

e) En caso de incumplimiento del llamamiento, salvo en los supuestos previstos legalmente, el personal 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.

f) El personal 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. No obstante, no perderá esta condición cuando el personal llamado para prestar servicios durante un periodo inferior a diez días demuestre, en un plazo de veinticuatro horas, estar trabajando en otro sitio mediante un contrato de duración superior a este plazo de diez días. En cuyo caso podrá rechazar el llamamiento hasta en tres ocasiones en un año, sin que pierda su condición de fijo discontinuo ni su orden en la lista de llamamiento.

g) 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 del personal fijo discontinuo. Dicha situación dará lugar a la continuidad de la suspensión temporal del contrato, siempre que no se incorpore personal fijo discontinuo que ostente un número inferior de orden de llamamiento conforme al censo elaborado por la empresa.

h) Serán causas 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):

- i. Los accidentes atmosféricos.
- ii. La paralización de los transportes o medios de distribución.
- iii. La interrupción de la actividad por fuerza mayor o la falta de materia prima no imputable a la empresa.

En este caso la empresa vendrá obligada a comunicar el hecho causante a la Representación Legal de los Trabajadores, así como al personal afectado.

i) La falta de incorporación efectiva al trabajo fruto del llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que el trabajador o trabajadora tenga en el censo de antigüedad cuando la persona llamada este se encuentre en situación de incapacidad temporal, en el periodo de descanso por nacimiento y cuidado del menor, 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.

j) La transformación de los contratos fijos discontinuos en fijos, se realizará tomando como referencia la antigüedad y las necesidades de la empresa. No obstante, cuando el personal 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.

12.3 Contrato eventual por circunstancias de la producción y el contrato de sustitución se regirán por las normas legalmente establecidas.

12.4 Contrato de relevo y jubilación parcial. Se articulará de acuerdo con lo siguiente:

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

b) Jubilación parcial: Todo el personal que reúna los requisitos establecidos en la ley, tendrá el derecho a acceder a la jubilación parcial en los siguientes términos:

– Cada trabajador o trabajadora 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 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 o trabajadora acuerden un porcentaje inferior.

– En cuanto a la jornada de trabajo a realizar por el trabajador o trabajadora 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 o trabajadora jubilado parcialmente se le asignarán funciones acordes con su grupo y experiencia profesional.

12.5 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 siempre que se produzca una situación de necesidad, de acuerdo con la normativa vigente.

Este tipo de contratación no se podrá realizar cuando exista personal fijo discontinuo, con el mismo grupo profesional y especialidad en el puesto vacante, sin ser llamados.

12.6 Contratos formativos: se regularán por lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 13. *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, grupo profesional y el resto de requisitos legalmente establecidos sobre información de la relación de trabajo 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 básica 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.

CAPÍTULO V

Ingresos, ceses, ascensos y concurso-oposición

Artículo 14. *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 el resto del personal.

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.

Este período de prueba tendrá que constar por escrito y la situación de incapacidad temporal lo suspenderá si se produce acuerdo entre ambas partes a la firma del contrato de trabajo.

Durante el período de prueba el personal tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su nivel 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.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4 del ET o nacimiento, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

Artículo 15. *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 la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del personal una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día natural de retraso en el aviso.

Artículo 16. *Concurso-oposición, vacantes y ascensos de niveles.*

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, excepto para las posiciones correspondientes al nivel VII exceptuando al jefe de turno y superiores que, por su naturaleza de mando/confidencialidad/confianza, quedan 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 con 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 las personas interesadas, 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 1. 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 qué candidato resulta adecuado, o si por el contrario, se declara desierto el Concurso Oposición. En caso de que, durante los cinco 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 2.

B. Ascenso de nivel. El régimen de ascensos se sujetará a las siguientes normas:

B.1 Personal con discapacidad: Todo aquel personal que tenga reducidas sus facultades físicas o intelectuales o sufra una discapacidad tendrá los derechos establecidos por la legislación vigente.

Adicionalmente en caso de que la discapacidad se produzca por accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá preferencia para ocupar puestos aptos con sus capacidades, en relación con las condiciones que existan en la empresa.

En todos estos casos, el salario que le corresponderá al personal en su nuevo puesto será el asignado a tal puesto.

B.2 Personal subalterno: Las plazas de porteros y ordenanzas, caso de que lleguen a existir, se proveerán preferentemente, entre las trabajadoras y los trabajadores que tengan disminuida su capacidad por accidente o enfermedad sin tener derecho a subsidio por esta causa, siempre que la disminución de la capacidad sea compatible con el desempeño del puesto.

Sin perjuicio del derecho del trabajador o trabajadora a solicitar o reclamar un ascenso de nivel y/o grupo, con su salario 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 nivel profesional,

entre otros requisitos, decidirá en los tres primeros meses del año, cualquier ascenso de grupo profesional/nivel salarial que deba tener un trabajador o trabajadora.

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 personal.

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

Artículo 17. *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 existirá una comisión específica de formación para elaborar la propuesta anual de necesidades de formación de acuerdo con los objetivos generales y las necesidades de la empresa, 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. Existirá 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 con 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. Con carácter previo a su impartición, se informará a la Comisión de toda la formación que se vaya a llevar a cabo en cada planta.

El personal que imparta formación, a la vez que realiza su trabajo habitual, por el hecho de ser formador, tendrá derecho al cobro de un plus de 10 euros por día efectivo de formación, cuando se le asigne un trabajador o trabajadora «en periodo de formación».

La formación será de lunes a viernes y siempre respetando que los tiempos de desplazamiento no coincidan con el fin de semana (entendido como sábado-domingo).

En el caso de que resulte necesario viajar en fin de semana al extranjero, tanto el viaje de ida como el de vuelta, computarán ocho horas de jornada. Computarán como máximo ocho horas de jornada cada día de formación. Los días de viajes de ida y de vuelta computarán como ocho horas cada día, en total.

En el caso que la formación sea fuera del país de origen y perdurara más de una semana, el trabajador o trabajadora optará por una de las siguientes opciones durante el fin de semana:

1. El personal hace el viaje de ida y vuelta y le computará como ocho horas de jornada en la ida y otras ocho por la vuelta.

2. El personal opta por quedarse en el destino se le computará como dieciséis horas de jornada como formación y la empresa correrá con los gastos del mismo modo que los días de formación.

CAPÍTULO VI

Jornada, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 18. *Jornada de trabajo.*

Se establece una jornada máxima anual de 1.752 horas para cada uno de los años de vigencia del convenio.

El disfrute de los días relativos al exceso de jornada podrá ser solicitado por el personal en cualquier periodo sin las restricciones previstas en el artículo relativo a las vacaciones, debiendo ser concedido por la empresa, sobre la base de las necesidades productivas y los recursos a su disposición.

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

Cuando se realice una jornada de doce horas, se considerará tiempo de trabajo efectivo un periodo de descanso de veinte 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 personal respetar los diferentes turnos que se establezcan.

Artículo 19. *Organización de la jornada.*

19.1 Marco de aplicación: La organización de la jornada de trabajo será facultad de la Dirección de la empresa, de acuerdo con la legislación vigente y a lo establecido en el presente convenio.

La jornada de trabajo se podrá desarrollar de lunes a domingo.

La jornada ordinaria diaria será de 8 horas de lunes a viernes. Los sábados y domingos la jornada será irregular y la máxima podrá ser de hasta doce horas cada día. La irregularidad de lunes a viernes solo podrá ser negativa.

19.2 Flexibilidad e irregularidad de la jornada: Se establece una irregularidad de la jornada de 160 horas al año, un 9,13 % de la jornada anual prevista en este convenio colectivo. Según la jornada anual establecida en este convenio colectivo, 160 horas de las 1.752 horas que constituyen dicha jornada anual, podrán realizarse efectivamente como jornada irregular.

Los sábados y domingos será de hasta doce horas, siempre comprendida dentro de lo que supondría la aplicación del acuerdo de flexibilidad. Estas horas trabajadas, salvo en los supuestos de 4.º y 5.º turno, se computan dentro del número total de horas irregulares disponibles por la empresa para cada trabajador o trabajadora y se imputará con cargo al 9,13 % de distribución horaria irregular acordado en el presente convenio.

En cualquier caso, fuera de los supuestos de 4.º o 5.º turno, se promoverá la realización de turnos de 8 horas en fin de semana.

Los criterios de flexibilidad que aplicarán serán los siguientes:

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

b) 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 o trabajadora una semana como mínimo antes de que dicho trabajador o trabajadora supere dicha jornada para que sea

totalmente voluntad del trabajador o trabajadora el seguir trabajando. Dichas horas extras tendrán la compensación de la media de todas las horas extras del fin de semana. Nunca podrá ponerse en planning a ningún trabajador o trabajadora 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 personal pueda manifestar su voluntariedad. Este formulario deberá ser cumplimentado y firmado por el trabajador o trabajadora y deberá entregarlo al departamento de RR.HH.

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

d) En cualquier caso, la irregularidad de la jornada comenzará y finalizará con el año natural.

e) La irregularidad de la jornada podrá realizarse un fin de semana sí otro no.

f) El trabajador o trabajadora que preste servicios los dos días de un fin de semana (sábado y domingo) a 8 horas tendrá que disfrutar de dos días de descanso en la semana siguiente, que el trabajador o trabajadora escogerá entre lunes a martes o de jueves a viernes, además de cobrar la compensación por trabajo en sábado y domingo. Si se trabaja a razón de doce horas sábado y doce horas domingo se generan tres días de descanso y el tercer día de descanso se disfrutará de mutuo acuerdo.

g) 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» oficial. 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.

h) El trabajador o trabajadora que libre durante un mínimo de tres días en una semana, por disfrutar de tres días de vacaciones o de dos días de vacaciones contiguos a un día festivo, no tendrá la obligación de trabajar el fin de semana más próximo a la fecha de inicio o fin del disfrute de las vacaciones o festivo.

i) 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 el personal afectado.

j) Cuando con posterioridad al descanso concedido sea necesario ese puesto de trabajo, por necesidades de producción se avisará al trabajador o trabajadora para que se incorpore o podrá no hacerlo y en ese caso las horas ya no tendrán la consideración de irregulares. El plazo máximo de aviso será 48 h antes del inicio del descanso.

k) Cuando las circunstancias de la producción lo permitan, se preavisará al personal en cuanto se conozcan las circunstancias que hacen necesaria la realización de horas flexibles, teniendo como límite de preaviso el viernes de la semana anterior antes de las 14:00 horas mediante el «planning» oficial. Dicho «planning» se comunicará simultáneamente al Comité de cada centro.

l) Si la empresa avisa al trabajador o trabajadora, 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.

m) 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 personal.

n) La comunicación del preaviso de realización de la irregularidad de la jornada se llevará a cabo por medio del «planning» oficial de personal.

o) 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» oficial de personal.

p) 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.

q) No tendrán obligación de realizar horas flexibles el personal que se encuentre en reducción de jornada, a no ser que voluntariamente lo requiera.

r) La empresa trabajará la equidad de la realización de las horas irregulares. En este sentido, la empresa agrupará al personal de modo que tenga 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.

s) El personal que se encuentren sin prestar servicios por recuperación de irregularidad de la jornada no podrá ser obligado a reincorporarse a su puesto de trabajo hasta que no termine el periodo vacante comunicado, ni tampoco se le podrá llamar para realizar dicha recuperación en el fin de semana de la semana en curso.

t) La empresa avisará al personal con antelación al cumplimiento del total del 9,1 % de la irregularidad de la jornada mediante el tablón de la empresa (el mismo en el que se coloca el «planning» oficial de personal).

u) Durante los periodos de incapacidad temporal de aquel personal 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.

v) La irregularidad de la jornada se aplicará siempre con el menor perjuicio posible para el personal.

w) La irregularidad de la jornada solo podrá utilizarse para control, carga y descarga, fabricación y envasado (líneas en marcha, limpiezas de arranque de máquinas, limpieza de final de producción y tareas del departamento de mantenimiento que no se puedan realizar entre semana por cuestiones técnicas).

19.3 «Planning» oficial de personal: La empresa comunicará con una antelación de diez días al inicio de la semana (viernes de la semana anterior, antes de las 14 horas) el «planning» oficial de personal de producción para la semana regular siguiente.

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

El personal de Administración: tendrá la jornada distribuida de lunes a jueves de 8:00 a 14:00 horas y de 15:00 a 17:00 horas y los viernes de 8:00 a 15:00 horas, salvo que por aplicación de la política de la empresa se establezcan otros sistemas flexibles más beneficiosos para dicho personal como el «flexitime» en verano.

Puede tener una modificación de «planning» oficial de personal 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 o trabajadora y ese cambio se realice para trabajar de lunes a viernes.

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

i. Lunes a viernes:

Mañana 6:00 a 14:00 horas. Tarde: 14:00 a 22:00 horas.

Noche: 22:00 a 6:00 horas.

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

Mañana: 6:00 a 18:00 horas. Noche: 18:00 a 6:00 horas.

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

Turno partido: De lunes a viernes, de 8 a 14 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.

Turno rotativo de almacén (carga y descarga) y control en la Planta de Alcolea: El horario del turno rotativo del personal de almacén y control es:

Mañana de 7:00 a 15:00 horas. Tarde: 15:00 a 23:00 horas.

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 con el Comité de Empresa.

Tal y como se especifica anteriormente, tanto los turnos rotativos (mañana, noche, tarde) como el turno partido serán semanales y no se puede realizar distinto turno dentro de una misma semana. En todo caso, un trabajador o trabajadora no podrá repetir dos semanas seguidas en turno de noche y como máximo podrá estar dos semanas seguidas en turno de mañana o tarde, esta situación solo podrá realizarse como máximo cuatro ocasiones al año por trabajador o trabajadora. 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.

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

a) 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.

b) El periodo máximo de duración del sistema de 4.º turno será de cinco ciclos como máximo en un periodo de un año por trabajador o trabajadora. 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 revisarán si existe personal de la misma agrupación que no hayan realizado ciclos de 4.º turno, para que se incorporen a dicha organización. Si un trabajador o trabajadora se incorpora a este sistema de rotación, tendrá la opción de modificar sus vacaciones siempre de común acuerdo con la empresa.

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

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

e) 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 catorce días y la empresa lo pondrá en el tablón de anuncios con la lista y turnos del personal afectado con una antelación de catorce días. Dicha implantación comenzará en lunes para el 4.º turno y en 5.º turno el primer día laborable.

f) La implantación del 4.º o 5.º turno no podrá suponer ningún perjuicio en las retribuciones a las que tengan derecho el personal en caso de vacaciones, bajas por incapacidad temporal y licencias retribuidas.

g) En el caso de personal que compatibilice la jornada a 4.º turno con las horas irregulares, deberán aplicarse las siguientes normas:

– En el caso de alcanzar el 50 por 100 de las horas irregulares, por cada dieciséis horas irregulares más realizadas, se reducirá un ciclo el número máximo de ciclos a realizar en 4.º turno.

– Por cada ciclo de 4.º turno realizado, se reducirán en dieciséis horas el número máximo de horas irregulares a realizar, es decir, las 160 horas pactadas.

h) 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 o trabajadora,

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 o trabajadora como jornada efectiva de trabajo anual, con el límite máximo de la jornada anual pactada en el convenio colectivo.

i) 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 personal 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 personal 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.

j) 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.

k) En los calendarios de 5.º turno se deben incluir las vacaciones a realizar, que serán las previstas en el artículo 23 de este convenio, así como, los días de exceso de jornada del año en el caso que los tuviera. 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 personal, comunicándolo al personal en descanso, que no estén en periodo vacacional, con cinco días de antelación. En ambos casos las horas de defecto generadas no se podrán realizar en fin de semana y se tendrán que respetar los descansos legales. El sistema de rotación en 5.º turno será rotativo y equitativo entre las agrupaciones de trabajadores por puesto de trabajo y año natural.

l) 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 320 horas que se pueden realizar en fin de semana por parte de un trabajador o trabajadora, que haya trabajado cinco ciclos en 4.º turno más las horas correspondientes de irregularidad de la jornada.

m) Una vez fijados los equipos para el 4.º turno, la adscripción se realizará por este orden:

- Voluntarios.
- Personal, menor de 55 años, que no haya estado adscrito al 4.º turno en el año anterior.
- Resto de personal menor de 60 años.
- Resto del personal.

Artículo 20. *Calendario laboral.*

La dirección de la empresa establecerá el calendario laboral 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 cómputo 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:

20.1 Días 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. Para prestar servicios los referidos días, el personal se adscribirá de forma voluntaria a uno de los turnos.

Los festivos que no coincidan para todo el territorio nacional, en el mismo día, será obligatorios para el personal de los departamentos de Almacén (carga y descarga) y Control, para el resto del personal serán voluntarios.

El Jueves Santo (para la planta de Alcolea) y San José (para la planta de Oliva serán voluntarios para todo el personal incluido Almacén y Control.

La empresa informará con diez días de antelación de la necesidad de trabajar un festivo de los anteriormente indicados. El primer día del plazo de diez días, la empresa informará de la necesidad de trabajar en festivo, informando del número de trabajadores y/o trabajadoras que son necesarios y solicitando voluntarios para trabajar en dicho día. Hasta el 4.º día del plazo de diez, se podrán presentar trabajadores o/y trabajadoras voluntarias. El 4.º día del plazo de diez se hará la lista de personal voluntario. Si el 4.º día no hubiera voluntarios suficientes, la empresa en el 7.º día del plazo de diez días designará al personal (almacén, carga, descarga y control) que debe complementar a los voluntarios, remitiendo la empresa dicho listado de personal voluntario a Comité de Empresa. En todo caso la retribución será la misma para todos ellos.

Sólo se podrán plantear dos festivos de este tipo como obligatorios por trabajador o trabajadora. No se podrá plantear un 2.º día a ningún trabajador o trabajadora en el caso que todos los trabajadores o trabajadoras que sean aptos para el trabajo y asignados al grupo de almacén o control no hayan trabajado un día festivo. El 10.º día del plazo es el día festivo que se trabaja. En cualquier caso, se podrá acudir a 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 personal que haya trabajado el festivo como obligatorio.

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.

20.2 Días no operativos: 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. Así mismo serán días no operativos recuperables: el viernes de la feria de Córdoba, para el personal de la planta de Alcolea y el día de San Vicente Ferrer, para el personal de la planta de Oliva.

Se excluye a los departamentos de control y almacén que podrán prestar servicios hasta las 14 horas de los referidos días. Aquel personal 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. El personal de dichos departamentos que trabaje los referidos días tendrá derecho a la compensación correspondiente al plus de sábado por cada hora realizada.

El personal que tiene «flexitime» disfrutará el día de San Vicente Ferrer en la planta de Oliva. Del mismo modo el personal que tiene «flexitime» en la planta de Alcolea disfrutará el viernes de feria. Estos días para el personal mencionado serán días no operativos y no tendrán que recuperarlo.

Artículo 21. *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 o trabajadora 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 se incremente en un 6 % en el 2025.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar la compensación en descanso de las horas extras, antes de la realización de las mismas o en el plazo máximo de 2 días después de la realización se compensarán de forma proporcional a la retribución económica de dichas horas extras sobre la retribución de una hora de conformidad con las tablas salariales.

El trabajador o trabajadora solicitará el/los días/s en los que quiere realizar el descanso fijando siempre este descanso dentro de 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.

La Empresa informará a cada persona trabajadora, en el portal del empleado/a, cuando vaya a alcanzar el límite legal de horas extras, de forma que la persona conozca que si efectúa nuevas horas extras por encima del límite legal solo podrán ser compensadas con descanso en los cuatro meses siguientes a su realización o en el periodo que se determine legalmente, no pudiendo ser retribuidas.

Artículo 22. Vacaciones.

El personal tendrá 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 forma repartida entre todo el año y hará todos los esfuerzos para que la organización de las mismas se realice 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 personal solicite sus vacaciones y la empresa conteste en el periodo que se fije. Este sistema se ajustará a las siguientes reglas:

- a) Las vacaciones relativas al mes de enero se solicitarán hasta el 15 de noviembre del año anterior.
- b) Las vacaciones relativas a los meses de febrero, marzo y abril se solicitarán hasta el 31 de diciembre del año anterior.
- c) Las vacaciones de mayo a diciembre se solicitarán hasta el 1 de marzo.

La empresa contestará en el plazo de quince días desde el fin del periodo solicitado. En caso de que la empresa no conteste en fecha, se darán por aceptadas todas las vacaciones solicitadas en fecha y forma.

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 deniegue un periodo de vacaciones, habrá que buscar una alternativa de común acuerdo con el trabajador o trabajadora. Se promoverá que los departamentos se auto gestionen 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 aquel personal que no lo hubiera 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 o trabajadora se le denegaran las vacaciones solicitadas, fijando otro periodo, por necesidades productivas, y éstas se cambiaran con posterioridad, se compromete a comunicárselo al trabajador o trabajadora 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 de lo disfrutado en años anteriores.

Para la autogestión de solicitud de vacaciones, la empresa formará grupos de trabajadores en los departamentos. En la medida de lo posible se tratará de que el grupo quede integrado por las mismas personas para las vacaciones de todo el año natural.

Estos grupos deberán publicarse en el tablón de la empresa.

El número máximo de trabajadores que podrá cogerse vacaciones en un mismo periodo será el siguiente:

- Grupos hasta cuatro trabajadores o trabajadoras: Un trabajador o trabajadora.
- Grupos de cinco a ocho trabajadores y trabajadoras: Dos trabajadores o trabajadoras.
- Grupos de nueve a doce trabajadores y trabajadoras: Tres trabajadores o trabajadoras y así sucesivamente.

Cuando el periodo de vacaciones aceptado de acuerdo con lo establecido en párrafos anteriores coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador o trabajadora 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 o trabajadora que libre durante un mínimo de tres días en una semana, por disfrutar de tres días de vacaciones o de dos días de vacaciones contiguos a un día festivo, no tendrá la obligación de trabajar el fin de semana más próximo a la fecha de inicio o fin del disfrute de las vacaciones. En el caso que el trabajador o trabajadora no esté operativo toda la semana bien de vacaciones o festivos no podrá trabajar ni el fin de semana anterior ni posterior. Si el trabajador o trabajadora 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 23. *Licencias retribuidas, asimilación de derechos entre parejas de hecho y matrimonio y suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.*

23.1 Asimilación de derechos entre matrimonios y parejas de hecho: La totalidad de la regulación establecida en el convenio para el matrimonio se extiende a las parejas de hecho, a cuyo efecto se entenderá equiparada la pareja de hecho con el cónyuge de la persona trabajadora. Todo ello siempre que se acredite formalmente, mediante la presentación a la empresa de la inscripción de la pareja en el Registro Administrativo de Parejas de Hecho que corresponda.

23.2 Licencias retribuidas: El personal, 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) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Ingreso u hospitalización propia: Tres días naturales, pudiéndose disfrutar a lo largo del todo el proceso.
- d) Fallecimiento del cónyuge e hijos: Siete días naturales.
- e) Fallecimiento de ascendientes: Cuatro días naturales.
- f) Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Tres días naturales.
- g) Traslado de domicilio habitual: Un día laborable.
- 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 domiciliario, propio: Dos días naturales.
- k) Para acompañar a asuntos jurídicos y médicos a ascendientes, descendientes o cónyuge de primer grado se dispondrá de diez horas máximo al año con la debida acreditación.
- l) Asistencia a sepelio de un familiar hasta 3.^{er} grado de consanguinidad, por el tiempo necesario, con un máximo de cuatro horas.
- m) Todos aquellos recogidos en el plan de igualdad.
- n) Por asuntos propios: Un día laborable, con un preaviso de una semana. Con objeto de asegurar que la producción no se vea afectada por el disfrute del día de asuntos propios, el disfrute se organizará poniéndose de acuerdo la persona trabajadora con su grupo de compañeros/as para asuntos propios que estará compuesto por las mismas personas de su grupo de vacaciones.
- o) Asistencia por sepelio de un compañero de trabajo, por tiempo necesario, con un máximo de cuatro horas. La empresa podrá organizar turnos y/o limitar su ejercicio por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
- p) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres y padres políticos, un día laborable, si la celebración se realiza un día laborable. Este día de permiso se disfrutará a cargo del exceso de jornada. Si no hay exceso de jornada no se tiene derecho a dicho permiso.
- q) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con

familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

En los supuestos b), c), d), e) y f) del presente artículo si el personal 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 personal deba trasladarse al extranjero, se garantiza al personal un día adicional con cargo a las vacaciones que tuviera devengadas.

En los supuestos a), b), c), d), e) y f) el permiso retribuido solo podrá iniciarse en día laborable, para el personal que lo disfruta, y por tanto no comenzará el día del hecho causante, en caso de no ser laborable, sino el primer día laborable siguiente.

El permiso de cinco días por hospitalización del cónyuge finalizará desde el nacimiento de un hijo o hija en que sea de aplicación el permiso por nacimiento.

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

– Médico de cabecera: Por el tiempo necesario con el límite de 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 personal de Alcolea/Oliva y veinticuatro horas para personal cuya residencia esté fuera de la localidad del centro de trabajo.

No se computará a los efectos del límite de horas aquí previsto (es decir, las dieciocho o veinticuatro horas del párrafo anterior) la visita al médico de cabecera si como consecuencia de la misma el trabajador o trabajadora 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.

23.4 Suspensión del Contrato por Nacimiento, Adopción, Acogimiento o Guarda con fines de adopción: Se regulará por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el Plan de Igualdad de la Compañía.

La persona trabajadora 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, la persona trabajadora deberá comunicar dicha situación con antelación suficiente. Todo ello con el objeto de mantener el ciclo productivo inalterado y cubrir su puesto de trabajo. En caso de disfrute fraccionado se deberá preavisar a la empresa con al menos quince días de antelación.

23.5 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 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 este coincide en plena campaña y no hay fijos discontinuos pendientes de llamamiento del mismo grupo profesional y área funcional.

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

Artículo 24. *Conciliación de la vida laboral y familiar e Igualdad entre mujeres y hombres.*

Conciliación de la vida laboral y familiar: La Dirección de la empresa se compromete a respetar lo que establece la legislación vigente, 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, el Estatuto de los Trabajadores y el Plan de Igualdad de la Empresa.

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, directas o indirectas, por razones de sexo, estado civil, discapacidad, orientación sexual, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. La consecución del principio de igualdad entre hombres y mujeres en la empresa se implementa a través del plan de igualdad de la misma que ha sido negociado y aprobado con la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 25. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa y se regulará por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el Plan de Igualdad de la Empresa.

CAPÍTULO VIII

Condiciones económicas

Artículo 26. *Retribuciones.*

26.1 Estructura del salario e incremento salarial: El salario de convenio del personal de Refresco Iberia, SAU, estará integrado por los siguientes conceptos: Salario base, complemento «ad personam» y pluses (plus de jefe de turno, plus de llenador, plus de cámaras y plus de jarabes), que a todos los efectos tendrán la misma consideración y garantías que tenían los conceptos anteriores.

26.2 Incremento salarial: Se conviene durante los años de duración del presente convenio los siguientes incrementos retributivos que aplicarán sobre: el salario base, el complemento «ad personam» que tenga la consideración de no compensables ni absorbibles y pluses mencionados en el párrafo anterior todos los conceptos salariales recogidos en el presente convenio.

- Año 2024: Un incremento del 3 % de carácter retroactivo a 1 de enero de 2024.
- Año 2025: Un incremento del 2,5 % desde el 1 de enero de 2025, en el caso de que al finalizar el año 2025 el IPC de dicho año sea superior al 2,5 % se incrementará con carácter retroactivo al 1 de enero de ese año el salario en el diferencial de los incrementos realizados con el IPC de 2025 con un tope del 3 %. Los incrementos que en su caso correspondan por el ajuste del diferencial se abonarán el mes siguiente a aquel en que se conozca el dato IPC.
- Año 2026: Un incremento del 2,5 % desde el 1 de enero de 2026, en el caso de que al finalizar el año el IPC de 2026 sea superior al 2,5 %, se incrementará con carácter retroactivo al 1 de enero de ese año el salario en el diferencial de los incrementos

realizados en dicho año con el IPC de 2026 con un tope del 3%. Los incrementos que en su caso correspondan por el ajuste del diferencial se abonará el mes siguiente a aquel en que se conozca el IPC.

Si el personal 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. Hasta ese plazo, el error se subsanará en la nómina del mes siguiente, pagando la diferencia en el mes en curso, siempre que el importe a regularizar sea superior a 60 euros.

26.3 Tablas salariales específicas para personal de nueva incorporación: En el anexo 3.2 se establecen las tablas salariales específicas para personal sin experiencia, que se aplicarán durante los 365 primeros días que un trabajador o trabajadora preste servicios en la empresa.

El personal que preste servicios durante 365 días en la empresa, aunque sea de forma discontinua, pasarán a las tablas superiores de forma automática, en el mes natural siguiente.

A efectos de computar los 365 días se tendrán en cuenta los servicios prestados con anterioridad a la firma del presente convenio, siempre que hayan sido contratados de forma directa por la empresa.

A partir de la firma del presente convenio colectivo se tendrán en cuenta las jornadas realizadas en la empresa, tanto si han sido contratados directamente por esta o por medio de empresa de trabajo temporal.

26.4 Compensación por el trabajo en Plus sábado, Plus domingo y Plus festivos:

a) Plus sábados y domingos: Se establece la siguiente compensación económica por el trabajo en sábado y domingo por hora trabajada:

Sábados y domingos: Años 2025 y 2026 se abonará la cantidad de 8,02 euros por hora trabajada.

b) Plus festivos: Años 2025 y 2026 se abonará la cantidad de 8,49 euros por hora trabajada.

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 personal podrá optar entre su compensación económica o su disfrute en tiempo de descanso. En el caso en que el personal opte por el descanso, comunicará al dpto. de RR.HH. dicha elección en el plazo de dos días laborables siguientes a la realización del trabajo. Se informará al personal cuando llegue al límite legalmente establecido de realización de horas extras remuneradas tal como se expone en el artículo 21 del presente convenio.

En el caso de compensación en descanso el personal 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, sin computar como hora extraordinaria.

26.5 Plus de cuarto y quinto turno: A partir del 1 de enero de 2025 y durante la vigencia del presente convenio colectivo se establecen los siguientes pluses para el trabajo en cuarto o quinto turno:

a) Si el cuarto o quinto turno conllevara la realización de una jornada diaria de ocho horas durante el fin de semana se abonará la cantidad de 60 euros al mes.

b) Si el cuarto o quinto turno conllevara la realización de una jornada diaria de doce horas durante el fin de semana la cantidad mensual a abonar ascenderá a 60 euros al mes.

Dichos pluses se abonarán de forma proporcional al tiempo trabajado, en el caso en que se inicie o finalice el mismo.

Artículo 27. *Plus de 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 2,11 euros para los años 2025 y 2026.

Se excluyen de este plus las trabajadoras y los trabajadores que hayan sido contratados expresamente para trabajos nocturnos (no es personal contratado expresamente para trabajos nocturnos el que vaya rotando sucesivamente en turnos de mañana, tarde y noche), o sea adscrito 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 28. *Dietas.*

El importe de las dietas. Se estará a lo regulado en la política de la empresa de viajes y compensación de gastos, que la empresa pública en Glup o en un lugar análogo.

Las modificaciones de los importes que sean objeto de reducción deberán negociarse con la RLT.

Las dietas se abonarán cuando el personal 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 una persona tiene 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. Se considerará que tiene carácter temporal cuando tenga una duración inferior a dos semanas. Se considerará que tiene carácter excepcional cuando no superare la duración total de ocho semanas al año.

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 personal 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 o trabajadora no se verá obligado a sufragar ningún gasto por este concepto.

Si el trabajador o trabajadora 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 o trabajadora haga uso de su vehículo particular de común acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora, ésta abonará 0,26 euros/kilómetro.

Los importes establecidos aplicarán con fecha de efectos del mes siguiente a la fecha de firma del presente convenio colectivo.

Artículo 29. *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 naturales cada una de ellas de las retribuciones establecidas en el presente convenio colectivo, salario y demás pluses y complementos personales.

A los Jefes/as de turno, (llenadores/as, jaraberos/as y quienes cobren el plus de cámaras), se les incluirá igualmente su plus.

Se considerarán 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.

Al 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 30. *Incapacidad temporal.*

30.1 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 de la prestación de la Seguridad Social hasta llegar al 100 % de la Base Reguladora, desde el día 1.º y hasta un máximo de dieciocho meses.

30.2 Por enfermedad común: En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común se percibirá una indemnización complementaria de la prestación de la Seguridad Social del 85 % de la Base Reguladora, desde el cuarto día de la baja y hasta un máximo de seis meses.

CAPÍTULO IX

Beneficios sociales

Artículo 31. *Póliza de seguro.*

La empresa Refresco Iberia, SAU, 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 - Euros
Fallecimiento por cualquier causa. Incapacidad permanente (total o absoluta) derivada de cualquier causa (excepto accidente laboral).	16.096,83
Fallecimiento derivado de accidente laboral.	48.290,50
Incapacidad permanente total derivada de accidente laboral o Incapacidad permanente absoluta derivada de accidente laboral.	62.022,76

La gran invalidez se equipará a la incapacidad permanente absoluta.

Los nuevos importes entrarán 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 actualizar la póliza con la compañía de seguros.

En relación con los gastos de sepelio, la compañía aseguradora, en su caso, adelantará al pago total, el importe para sufragar los 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 el personal con esa misma empresa que gestione dichos seguros médicos.

Artículo 32. *Ayuda a personal con hijos y/o hijas discapacitados/as.*

En el supuesto de hijos o hijas, a cargo del personal, con una discapacidad reconocida oficialmente, que precisen una educación especial, la Empresa colaborará con 80 €/mes por cada hijo o hija discapacitado/a. En caso de que los dos progenitores trabajen en la empresa, dicha ayuda solo se abonará a uno de los progenitores, en este último caso, si no hay acuerdo entre los progenitores respecto a quien se le abona la ayuda, se abonará los años pares a uno y los impares al otro.

CAPÍTULO X

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 a 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 y no aportar el oportuno justificante de la ausencia. Todo ello, sin perjuicio de que el personal 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, aun 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 normas en materia de prevención de riesgos, siempre que no entrañen riesgo grave para el trabajador o trabajadora, 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.
12. Manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan en una sola ocasión, de forma excepcional, que conlleven una agresión por razón de sexo, identidad sexual, expresión de género, edad, raza, religión y cualquier otro factor de discriminación prohibido, incluyendo expresamente al colectivo LGTBI. Se Incluye en este tipo el uso de expresiones que impliquen prejuicios discriminatorios.

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 o trabajadora 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 si de ellas derivaren perjuicios graves para la empresa.
8. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador o trabajadora 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 personal 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 seis meses, aunque sean de distinta naturaleza, habiendo mediado advertencia escrita o sanción firme.

16. Manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan en más de una ocasión, en un periodo de tres meses, que conlleven una agresión por razón de sexo, identidad sexual, expresión de género, edad, raza, religión y cualquier otro factor de discriminación prohibido, incluyendo expresamente al colectivo LGTBI. Se incluyen en este tipo el uso de expresiones que contengan prejuicios discriminatorios.

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 60 minutos de retraso durante el periodo de dos meses.

2. La ausencia al trabajo tres o más días sin autorización ni causa justificada, durante el periodo de seis meses.

3. El abandono del puesto de trabajo sin justificación de un trabajador o trabajadora que ostenta un cargo de responsabilidad (a partir de Jefe de Línea). Así como el abandono del trabajo sin justificación de cualquier trabajador o trabajadora cuando ocasione evidentes perjuicios para la empresa o sea causa de accidente para otro personal.

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, si 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 violencia o acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por ostentar una determinada identidad u orientación sexual determinada, por exhibir una expresión de género determinada o acoso 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, o de cualquier persona del colectivo LGTBI, 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 o identidad sexual, o por exhibir una expresión de género determinada. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

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

17. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. Se considerará sanción muy grave en todo caso la acción cometida por el trabajador o trabajadora 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 otro personal.

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 o trabajadora 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 por escrito.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.
2. Por faltas graves:
 - a) Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones para el siguiente período vacacional.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
 - c) Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.
3. Por faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - b) Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.
 - c) Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones.
 - d) Despido.

Artículo 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 pre procesales, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

1. La suspensión de hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo, deberá ejecutarse en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha de su imposición.
2. La suspensión de 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.
3. 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 personal 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 o trabajadora 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 o trabajadora, en caso de considerar mantener la sanción impuesta, también se notificará formalmente al trabajador o trabajadora. 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 al personal por faltas leves, graves o muy graves.

La empresa, cuando sea necesario para un mejor conocimiento de los hechos y de su verdadero alcance, podrá establecer cautelarmente la suspensión de empleo del trabajador o trabajadora afectado por el plazo máximo de siete días, debiendo estar el trabajador o trabajadora 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 personal 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 las disposiciones legales vigentes.

CAPÍTULO XI

Seguridad, salud

Artículo 43. *Seguridad en el trabajo.*

43.1 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 personal 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 personal 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 acuerdo mayoritario de los representantes legales de los trabajadores, tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual en 24 horas anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo al que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

43.2 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 todo el personal 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.

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

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

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

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

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

43.4 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 del personal se realizarán respetando el derecho a la intimidad y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su salud.

43.5 Formación para la prevención: Todo el personal 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.

43.6 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 el personal.

- 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.

43.7 Reproducción y maternidad: La primera obligación en esta materia es la realización de una evaluación previa de los riesgos para aquellos trabajadores y

trabajadoras 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.

43.8 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.

43.9 Delegado de medioambiente: El comité de empresa podrá crear la figura del Delegado de medioambiente, designando a uno de sus miembros y rigiéndose por las mismas pautas que un delegado de prevención de riesgos laborales. Deberán regularse sus funciones y competencias.

Artículo 44. *Prendas de trabajo.*

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.

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

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.

En verano se le darán cinco camisetas a cada trabajador o trabajadora por higiene y calor.

Jaraberos:

Siete camisetas (cinco en verano).

Tres pantalones.

Un polar.

Un chaquetón.

Carretillas:

Siete camisetas (cinco en verano).

Tres pantalones.

Un polar.

Un chaquetón.

Producción:

Siete camisetas (cinco en verano).

Tres pantalones.

Un polar.

Un chaquetón según necesidades.

Mantenimiento:

Siete camisetas (cinco en verano).

Tres pantalones.

Un polar.

Un chaquetón según necesidades.

Laboratorio:

Dos batas.
Siete camisetas (cinco en verano).
Tres pantalones.
Un polar.
Un chaquetón según necesidades.

La empresa tendrá abastecimiento necesario y entregará la ropa en dos plazos, 31 octubre y 31 de marzo y además cuando sea necesario por rotura y deterioro.

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. *Personas discapacitadas.*

Todo el personal que sufra secuelas físicas o intelectuales, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá preferencia salvo quienes tengan mayor preferencia en los supuestos legalmente establecidos, para ocupar los puestos vacantes que se convoquen, siempre que reúnan las aptitudes mínimas requeridas para dicha vacante, a criterio de la empresa.

En segundo lugar, tendrán la preferencia que pueda establecerse legalmente quienes sean calificados en situación de incapacidad permanente total.

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

Artículo 46. *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 XII

Representación de las trabajadoras y los trabajadores

Artículo 47. *Derechos sindicales.*

La empresa respetará el derecho de todos 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 o trabajadora 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 implantados podrá insertar comunicaciones, a cuyos efectos dirigirá copia de las mismas previamente a la Dirección de la empresa.

La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un local de forma permanente para realizar sus funciones conforme a lo establecido en el artículo 81 del ET. Dicho local estará dotado de un ordenador, impresora, mobiliario y material de oficina para el desempeño de sus funciones, excepto de teléfono.

Artículo 48. *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 doscientas personas y cuando el sindicato posea en una representación en el Comité igual o superior a un 10 %.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador o trabajadora 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 49. *Comisión Sindical de los centros de trabajo de Oliva y Alcolea.*

49.1 En la empresa se constituirá una Comisión Sindical de los centros de trabajo de Oliva y Alcolea como órgano máximo de participación y representación sindical de todos los trabajadores de los mismos, constituida por las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que hayan obtenido al menos un 10 por ciento de representación a nivel de los centros de trabajo de Oliva y Alcolea.

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

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

49.4 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.

49.5 Reuniones: Las reuniones ordinarias tendrán una periodicidad de cada cuatro meses y una duración máxima de dos días 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 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.

49.6 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 de los centros para fijar las informaciones y comunicaciones que correspondan a las funciones propias de la misma.

49.7 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.

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

49.9 Competencias:

a) La Comisión Sindical de los centros de trabajo de Oliva y Alcolea está legitimada por sumar las representaciones sindicales que la integran la mayoría absoluta de los miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal de centros de trabajo de Oliva y Alcolea, para negociar convenios colectivos, reglamentos y cualquier otro tipo de pactos que afecten a los intereses generales de los trabajadores y trabajadoras 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 los centros de trabajo de Oliva y Alcolea 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, mensualmente, 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.

g) 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 y trabajadoras que se celebren en la empresa.

Artículo 50. 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.

50.1 El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

50.2 El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

- a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
- b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
- c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
- d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las 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.

50.3 También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro salarial previsto en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

50.4 El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

- a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.
- b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas leves, graves o muy graves.
- d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos así como la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

50.5 El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.
- b) Las reducciones de jornada.
- c) El traslado total o parcial de las instalaciones.
- d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
- e) Los planes de formación profesional en la empresa.
- f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

50.6 La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 5, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa tendrán que elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

50.7 El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

- a) Ejercer una labor:

1.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

2.º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del ET.

3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.

b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

50.8 Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos del Estatuto de los Trabajadores o en otras normas legales o reglamentarias.

Artículo 51. *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 52. *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.*

52.1 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 a cabo a través del procedimiento establecido en este artículo.

A efectos de lo dispuesto en este convenio, se entenderá como personal con responsabilidades familiares aquel personal 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 Estatuto de los Trabajadores y del artículo 45 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

52.2 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.

52.3 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.

52.4 Procedimiento negociado: intervención de la comisión paritaria y VI 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, 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 15 días o del plazo que, a tal fin, acuerden las partes. Respecto a la movilidad geográfica se estará a lo que señala el artículo 40.1 del Estatuto

de los Trabajadores que exige la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen el traslado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia. Los traslados de carácter colectivo deberán ir precedidos de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de una duración no superior a quince días, y la intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

En el caso de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo, además de la exigencia de probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que las justifique, se ha de tener en cuenta lo prevenido en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, y por tanto, cuando se trate de la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III deberá realizarse conforme al procedimiento regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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 de que las partes recurran, de mutuo acuerdo, al procedimiento de arbitraje previsto en el acuerdo de resolución extrajudicial de conflictos en los supuestos en los que a través de la mediación no se logre una solución al conflicto.

Artículo 53. Descuelgue o inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.

53.1 Procedimiento. En los supuestos de ausencia de representación legal unitaria de los trabajadores/as en algún centro de la empresa y de representación sindical en un centro de la empresa, la representación legal 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 E.T.

El descuelgue deberá ir precedido de un procedimiento de negociación con los representantes legales de los trabajadores. Para ello, el empresario deberá facilitar a los representantes legales de los trabajadores 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 presentado 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 VI 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.

53.2 Condiciones laborales durante el periodo de inaplicación. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por el personal de la empresa, o el resto de condiciones modificadas, mientras dure el periodo de inaplicación.

Artículo 54. *Medidas protección del colectivo LGTBI.*

54.1 Igualdad de trato y no discriminación. La Empresa y la Representación Social de las personas trabajadoras se comprometen a garantizar la igualdad de trato y no discriminación mediante la adopción de las medidas establecidas a continuación contribuyendo a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, considerando no solo la orientación e identidad sexual, sino también la expresión de género o características sexuales.

54.2 Acceso al empleo. Con objeto de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, se garantizará, durante la vigencia del convenio colectivo la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

La Empresa se compromete a priorizar la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

54.3 Clasificación y promoción profesional. La Empresa y la Representación Social han establecido en el presente convenio colectivo la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conllevan discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, ya que se basan en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones de cualquier persona.

54.4 Formación, sensibilización y lenguaje. La Empresa integrará en su plan de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente convenio.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

54.5 Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos. La Empresa y la Representación Social de las personas trabajadoras promoverá la heterogeneidad de la

plantilla para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, garantizando la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

54.6 Permisos y beneficios sociales. Los beneficios establecidos en el presente convenio colectivo, como permisos o beneficios sociales y otros derechos se otorgarán a las familias, parejas de hecho o matrimonios, en igualdad de condiciones cualquiera que sea la orientación e identidad sexual y expresión de género atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

54.7 Régimen disciplinario. Se integran, en el régimen disciplinario del presente convenio colectivo infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

54.8 Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI. Durante el primer año de vigencia del convenio, en el protocolo general contra el acoso y violencia de la Empresa se incluirán medidas que protejan al colectivo LGTBI.

Disposición transitoria primera.

Ambas partes pactan que, publicado el convenio colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», se creará un Grupo de Trabajo paritario integrado por representantes de la Empresa y de la Representación Social, para analizar el sistema de formación del personal de las Plantas de Oliva y Alcolea, y efectuar las aportaciones que las partes consideren necesarias para su mejora, incluyendo, entre otras materias, los niveles de formación, el tipo de formación, los contenidos formativos, las personas que los imparten, etc.

Disposición transitoria segunda.

Ambas partes pactan que, durante la vigencia del convenio colectivo, si se modificara la regulación de la incapacidad permanente total se creará un Grupo de Trabajo paritario integrado por representantes de la Empresa y de la Representación Social, para analizar la adaptación del artículo relativo a la incapacidad permanente (art. 31) del presente convenio colectivo.

Disposición transitoria tercera.

Ambas partes acuerdan que durante el 2025 se fijarán las competencias del delegado de medioambiente.

Disposición transitoria cuarta.

Ambas partes acuerdan tratar en reuniones locales de cada planta el apartado de los grupos de vacaciones.

ANEXO 1

Convocatoria concurso-oposición

Puesto:	
Duración:	
Grupo prof:	
Departamento:	
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 de de, acompañada de su CV actualizado.

Atentamente.

Recursos Humanos.

Fecha de publicación:...../...../.....

ANEXO 2

Resolución concurso-oposición

Para: Todos los empleados.

Fecha:/...../.....

Copia: Comité de Empresa.

De: Recursos Humanos.

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

Sin otro particular, reciban un atento saludo.

Recursos Humanos.

ANEXO 3.1

Tabla salarial

	2024		2025	
	Anual - Euros	Mensual - Euros	Anual - Euros	Mensual - Euros
Nivel 1.	18.601,50	1.328,68	19.066,54	1.361,90
Nivel 2.	19.508,36	1.393,45	19.996,06	1.428,29
Nivel 3.	20.272,16	1.448,01	20.778,96	1.484,21
Nivel 4.	21.336,53	1.524,04	21.869,95	1.562,14
Nivel 5.	22.795,73	1.628,27	23.365,62	1.668,97
Nivel 6.	24.688,79	1.763,48	25.306,00	1.807,57
Nivel 7.	26.047,65	1.860,55	26.698,85	1.907,06
Nivel 8.	28.386,91	2.027,64	29.096,58	2.078,33
Nivel 9.	30.900,04	2.207,15	31.672,54	2.262,32

Pluses	2025 - Euros
Jarabero/Llenador	60,00
Jefe de turno	225,00
Plus cámaras frío	35,00

Pluses	2025-2026 - Euros	
Plus 4.º-5.º turno.	60,00	60,00
Plus sábado/domingo.	8,02	8,02
Plus festivo.	8,49	8,49
Plus nocturnidad.	2,11	2,11

Horas extras	2025 - Euros	
	Producción	Técnicos
Normales.	15,96	17,86
Sábados.	16,93	18,85
Domingo.	18,85	20,74
Nocturnas.	17,86	19,81
Domingo nocturnas.	21,72	23,62

ANEXO 3.2

Tabla salarial específica para personal de nueva incorporación

	2024 mes – Euros	2024 anual – Euros	2025 mes – Euros	2025 anual – Euros
Nivel 1.	1.314,40	18.401,57	1.347,26	18.861,61
Nivel 2.	1.314,40	18.401,57	1.347,26	18.861,61
Nivel 3.	1.317,26	18.441,68	1.350,19	18.902,72
Nivel 4.	1.399,28	19.589,92	1.434,26	20.079,67
Nivel 5.	1.410,64	19.749,00	1.445,91	20.242,73
Nivel 6.	1.503,53	21.049,39	1.541,12	21.575,62
Nivel 7.	1.510,95	21.153,28	1.548,72	21.682,11
Nivel 8.	1.630,83	22.831,69	1.671,61	23.402,48
Nivel 9.	1.639,01	22.946,14	1.679,98	23.519,79

Las partes acuerdan reunirse a mediados de enero de 2026 para firmar las tablas 2025, una vez conocido el dato real de IPC, de igual modo se reunirán las partes a mediados de enero de 2027 para firmar las tablas 2026, una vez conocido el dato real de IPC.

ANEXO 4

Comisión Paritaria y solución de conflictos

ANEXO 4.1

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de Refresco Iberia, SAU

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. La única excepción viene constituida por los supuestos en que

la Comisión Paritaria conozca de un caso de inaplicación de condiciones, en cuyo caso el plazo máximo para pronunciarse será de siete días.

– 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 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.

ANEXO 4.2

Adhesión al Acuerdo Extrajudicial de Conflictos Laborales

Las partes firmantes del presente convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC), según lo previsto en su punto 3.3.b) y someterán los conflictos que se susciten con carácter preferente al SIMA, salvo que esta entidad no disponga de competencia por razón del ámbito territorial del conflicto, en cuyo caso aplicarán:

– Para la solución de conflictos que afecten exclusivamente a centros de trabajo ubicados en Oliva, las partes se adhieren al VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (Suscrito el 8 de febrero de 2023. DOGV núm. 9558/21.03.2023), o la normativa posterior que la sustituya.

– Para la solución de conflictos que afecten exclusivamente a centros de trabajo ubicados en la Comunidad de Andalucía, se acuerda expresamente el sometimiento a los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, regulado por: (1) La Resolución de 30 de enero de 2015, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía y (2) la Resolución de 2 de febrero de 2022 y corrección de errores, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se ordena la inscripción y publicación del Acuerdo Interprofesional por el que se aprueba el Reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, o la normativa posterior que la sustituya.

ANEXO 5

Desconexión digital

La empresa dispone de política de desconexión digital.

ANEXO 6

Grados de consanguinidad y afinidad

Titular/Cónyuge				
1.ª grado.	Padres.	Suegros.	Hijos.	Yerno/Nuera.
2.º grado.	Abuelos.	Hermanos.	Cuñados.	Nietos.
3.º grado.	Bisabuelos.	Tíos.	Sobrinos.	Biznietos.
4.º grado.	Primos.			