

BOLETÍN Nº 129 - 3 de julio de 2014**RESOLUCIÓN, de 2 de junio de 2014, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la entidad Refresco Iberia, S.A.U., de Marcilla.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la entidad Refresco Iberia, S.A.U., de Marcilla (Código número 31100191012014), que tuvo entrada en este Registro en fecha 15 de abril de 2014, y que fue suscrito el día 1 de abril de 2014 por la representación empresarial y sindical de la misma, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de Navarra.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiéndole que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante la Consejera de Economía, Hacienda, Industria y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.
3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 2 de junio de 2014.–La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

**ÍNDICE DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
REFRESCO IBERIA- MARCILLA (NAVARRA)****ÍNDICE 1 Y 2****CAPÍTULO I****ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Artículo 1.º Ámbito territorial.

Artículo 2.º Ámbito funcional.

Artículo 3.º Ámbito personal.

Artículo 4.º Ámbito temporal.

CAPÍTULO II**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

Artículo 5.º Organización del trabajo.

CAPÍTULO III**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Artículo 6.º Disposición general.

Artículo 7.º Clasificación organizativa: grupos profesionales y categorías.

Artículo 8.º Definición de las categorías.

Artículo 9.º Movilidad funcional.

CAPÍTULO IV

PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Artículo 10. Regulación contratos eventuales.

Artículo 11. Trabajadores fijos discontinuos.

Artículo 12. Vacantes.

Artículo 13. Regulación de empresas de trabajo temporal.

CAPÍTULO V

INGRESOS Y ASCENSOS

Artículo 14. Periodo de prueba.

Artículo 15. Ceses voluntarios.

Artículo 16. Ascensos de categoría.

Artículo 17. Contrato de trabajo.

CAPÍTULO VI

JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

Artículo 18. Jornada de trabajo.

Artículo 19. Organización de la jornada.

Artículo 20. Calendario laboral.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

Artículo 22. Precio de las horas extraordinarias.

Artículo 23. Vacaciones.

CAPÍTULO VII

LICENCIAS RETRIBUIDAS PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 24. Licencias retribuidas y permisos.

Artículo 25. Conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 26. Excedencias.

Artículo 27. Absorción y compensación.

CAPÍTULO VIII

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 28. Retribuciones.

Artículo 29. Plus nocturnidad.

Artículo 30. Plus de sábados, domingos y festivos.

Artículo 31. Plus de peligrosidad y penosidad.

Artículo 32. Dietas.

Artículo 33. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 34. Incapacidad temporal.

Artículo 35. Poliza de seguro.

Artículo 36. Premio a la jubilación.

CAPÍTULO IX

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 37. Faltas.

Artículo 38. Clasificación de faltas leves.

Artículo 39. Clasificación de faltas graves.

Artículo 40. Clasificación de faltas muy graves.

Artículo 41. Sanciones.

Artículo 42. Ejecución de sanciones.

Artículo 43. Prescripción.

Artículo 44. Procedimiento.

Artículo 45. Infracciones laborales de los empresarios.

CAPÍTULO X

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 46. Norma general.

Artículo 47. Seguridad en el trabajo.

Artículo 48. Higiene en los locales.

Artículo 49. Reconocimientos médicos.

Artículo 50. Servicios de higiene.

Artículo 51. Prendas de trabajo.

Artículo 52. Botiquín.

Artículo 53. Comedores.

Artículo 54. Capacidad disminuida.

Artículo 55. Higiene del personal.

CAPÍTULO XI

DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Artículo 56. Derechos sindicales.

Artículo 57. De los sindicatos.

Artículo 58. Funciones del delegado sindical.

Artículo 59. Competencias del comité de empresa.

Artículo 60. Cuota sindical.

Artículo 61. Acumulación de horas.

Artículo 62. Prácticas antisindicales.

Artículo 63. Delegado de medio ambiente.

Artículo 64. Referencia a normas.

ANEXOS

Anexo I.–Convocatoria concurso-oposición.

Anexo II.–Resolución concurso-oposición.

Anexo III.–Tabla salarial provisional 2008.

Anexo IV.–Formación continua.

Anexo V.–Clasificación profesional.

Anexo VI.–Solución de conflictos laborales.

Anexo VII.–Comisión paritaria.

Anexo VIII.–Traslados a oliva.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA REFRESCO IBERIA, S.A.U.–MARCILLA (NAVARRA)

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.º Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en el centro de trabajo de la empresa Refresco Iberia, S.A.U. en Marcilla (Navarra).

Artículo 2.º Ámbito funcional.

Los preceptos de este Convenio Colectivo regulan las relaciones laborales mínimas en la empresa Refresco Iberia S.A.U. en el centro de trabajo de Marcilla (Navarra) cuya actividad principal es la elaboración y envasado de bebidas.

Artículo 3.º Ámbito personal.

Será de aplicación este Convenio Colectivo a los trabajadores que realicen su cometido en el centro de trabajo de Marcilla (Navarra) de la Empresa Refresco Iberia, S.A.U., excepto los excluidos o afectados por relaciones laborales especiales reguladas por disposiciones legales de carácter general.

Artículo 4.º Ámbito temporal.

El texto articulado del presente Convenio Colectivo tiene una duración de cuatro años, iniciando sus efectos desde el día 1 de enero de 2012 y finalizando el 31 de diciembre de 2015.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo. Con la firma del presente convenio colectivo la empresa manifiesta su compromiso de no presentar un descuelgue de este convenio colectivo durante la vigencia del mismo.

A los efectos previstos en el artículo 86.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo se entiende denunciado desde el día de su firma.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 5.º 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 de completar y perfeccionar.

Las modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo estipuladas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, sólo podrán llevarse a efecto, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 6.º Disposición general.

El personal que preste sus servicios en el centro de Marcilla (Navarra) de Refresco Iberia, S.A.U. y que está afectado por este Convenio Colectivo, será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

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

Todo trabajador integrado en esta nueva estructura tendrá como consecuencia de ello un determinado grupo profesional y categoría conforme lo establecido en el artículo 7.º del Convenio y Anexo número V del presente Convenio Colectivo.

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

Artículo 7.º Clasificación organizativa: grupos profesionales y categorías.

Todos los trabajadores del centro de trabajo de Marcilla (Navarra) de Refresco Iberia, S.A.U. estarán incluidos en uno de los grupos profesionales y categorías que a continuación se relacionan:

Grupo 1.

–Peón.

Grupo 2.

–Especialista

–Subalterno.

Grupo 3.

–Auxiliar administrativo.

–Ayudante de oficio.

Grupo 4.

–Oficial 2.ª Fabricación.

–Oficial 2.ª Logística.

–Oficial 2.ª Administrativo.

Grupo 5.

–Oficial 1.ª de Fabricación.

–Jarabero.

–Oficial 1.ª Administrativo.

–Oficial 2.ª Oficio.

–Oficial 1.ª Logística.

Grupo 6.

–Ayudante técnico laboratorio.

–Encargado.

–Oficial 1.ª oficio.

–Técnico comercial.

Grupo 7.

–Titulado medio.

–Encargado almacén.

Grupo 8.

- Titulado superior.
- Encargado mantenimiento.
- Encargado portes.
- Encargado planificación.

Grupo 9.

- Jefe departamento.

Artículo 8.º Definición de las categorías.

La definición de las categorías profesionales de aplicación en este Convenio Colectivo serán las contenidas en el anexo número V.

Artículo 9.º Movilidad funcional.

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

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

Las discrepancias que en su caso pudieran surgir entre la Empresa 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 naturales, se acudirá a las instancias que proceda. En caso de discrepancia se podrá acudir a la vía del arbitraje voluntario.

CAPÍTULO IV

PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Artículo 10. Regulación contratos eventuales.

1. Contratos Eventuales.

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

2. Contrato de relevo y Jubilación Parcial.

A petición del trabajador se accederá a la jubilación parcial, siempre que concurren en el trabajador los requisitos establecidos legalmente para ello. Asimismo, la empresa es partidaria, por defecto, a la contratación indefinida del relevista.

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

Artículo 11. Trabajadores fijos discontinuos.

El contrato de trabajo Fijo Discontinuo constituye en Refresco Iberia, S.A.U. una modalidad específica, que se adapta a las características de la actividad productiva de la Empresa que oscila en función de la elevada estacionalidad del consumo de sus productos.

Existen tres periodos de máxima actividad al año; Semana Santa, Verano (junio a septiembre) y Navidad (diciembre a 15 de enero).

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

Es por ello que, de una parte la Representación Legal de Refresco Iberia, S.A.U. y, de otra la Representación Legal de los Trabajadores de la empresa citada suscriben, al amparo del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores el presente acuerdo de regulación en materias concretas sobre el contrato de trabajo Fijo Discontinuo.

CONTRATACIÓN DEL PERSONAL FIJO DISCONTINUO

Tendrán la consideración de trabajadores Fijos Discontinuos, los trabajadores de Refresco Iberia, S.A.U. contratados durante dos campañas consecutivas, para la realización de funciones cuya ejecución pudiese ser de mayor o menor carga en la actividad en función del volumen normal de actividad de la empresa. Este volumen de actividad puede tener como consecuencia que no se presten servicios todos los días laborales que en el conjunto del año tengan la consideración de laborales.

ESTABILIDAD DE LA PLANTILLA

Consideran ambas partes que habida cuenta de las características de la actividad de Refresco Iberia, S.A.U., que viene marcada por una variación de la misma según la época del año, es objetivo alcanzar en el seno de este Convenio Colectivo la estabilidad de la plantilla y que la contratación temporal externa responda y única y exclusivamente a circunstancias excepcionales.

A tal fin las partes acuerdan:

A.–Causalizar la contratación temporal y proveniente de otras fórmulas de contratación ajenas a la empresa, con la definición de criterios y condiciones para su eventual utilización.

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

–Cubrir bajas derivadas de I.T., o vacaciones.

–Trabajos que por su especial cualificación no puedan ser cubiertos por el personal de plantilla.

–Cubrir períodos punta de producción.

–Contratos de relevo.

–Excedencias.

REGULACIÓN DEL CONTRATO FIJO DISCONTINUO

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

2.–El contrato de trabajo Fijo Discontinuo en Refresco Iberia, S.A.U., contendrá las siguientes menciones:

–La naturaleza del contrato.

–La actividad o actividades de la empresa en las que se van a prestar los servicios objeto del contrato.

–La indicación del periodo en el que se va a desarrollar la actividad o actividades.

–La determinación de la jornada y el horario de trabajo en las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo de Refresco Iberia, S.A.U.

–La forma y orden de llamamiento establecida en el Convenio Colectivo de Refresco Iberia, S.A.U.

3.–Los trabajadores Fijos Discontinuos serán llamados por riguroso orden de antigüedad dentro de cada categoría. El trabajador Fijo Discontinuo de Refresco Iberia, S.A.U. deberá ser llamado cada vez que vaya a llevarse a cabo la actividad en la empresa y sean necesarios sus servicios, con tres días 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.

Así mismo, los trabajadores Fijos Discontinuos no podrán ser sustituidos por ningún trabajador bajo cualquier modalidad de contratación (exceptuando los casos de interinidad y sustitución). Los trabajadores Fijos Discontinuos que por cualquier causa no puedan incorporarse a su puesto de trabajo en el momento de ser llamados deberán comunicarlo a la Dirección de la Empresa en un plazo de 72 horas a partir del momento de recibir el llamamiento.

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

5.–En caso de incumplimiento del llamamiento, salvo en los supuestos previstos en los párrafos de este documento número 7 y número 8, el trabajador Fijo Discontinuo podrá reclamar en procedimiento por

despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el día en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria en el llamamiento.

6.–El trabajador Fijo Discontinuo que haya sido llamado, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior y no se incorpore a la Empresa en el plazo de 72 horas, perderá la condición de Fijo Discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la Empresa.

7.–No tendrá la consideración de despido la ausencia de llamamiento derivado de la falta de volumen de actividad necesaria para ser cubierto por la totalidad de los trabajadores Fijos Discontinuos. Dicha situación dará lugar a la continuidad de la suspensión temporal del contrato, siempre que no se incorporen trabajadores Fijos Discontinuos que ostenten un número inferior de orden de llamamiento conforme al censo elaborado por la Empresa.

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

–Los accidentes atmosféricos.

–La paralización de los transportes o medios de distribución.

–La interrupción de la fuerza motriz 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 a los trabajadores afectados.

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

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

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

12.–El personal con contrato Fijo Discontinuo de Refresco Iberia, S.A.U., percibirá sus retribuciones bajo la modalidad de salario mes.

13.–La transformación de los contratos Fijos Discontinuos en fijos, se realizará tomando como referencia el orden de antigüedad, idoneidad y las necesidades de la empresa.

Artículo 12. Concurso oposición- vacantes.

A. Procedimiento de Concurso-Oposición.

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

El objetivo de este procedimiento es la implantación de un sistema de búsqueda y selección del talento interno para vacantes que se generen dentro de la organización de la Compañía estableciendo el sistema de promoción interna.

Este procedimiento pretende proporcionar transparencia al proceso de cobertura de vacantes, así como transmitir a los empleados las oportunidades de desarrollo que la compañía puede ofrecerles. De este modo, dispondremos del capital humano adecuado en la posición y momento apropiado.

A.1.–Ámbito de aplicación.

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

A.2.–Administración.

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

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

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

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

A.3.–Proceso de concurso oposición.

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

El comité de empresa recibirá comunicación sobre la publicación.

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

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

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

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

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

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

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

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

A.4. Vigencia.

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

Artículo 13. Regulación de empresas de trabajo temporal.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo convienen en la necesidad de regular la utilización de las empresas de trabajo temporal con los criterios que se establecen a continuación.

La utilización de estas Empresas queda sujeta, de producirse, cuando sea para atender actividades que no excedan de su duración determinada de siete días naturales en campaña, a partir de los cuales la Dirección de la Empresa, vendrá obligada a contratar directamente a estos trabajadores si así fuera necesario.

Los contratos y el número de trabajadores que presten sus servicios en Refresco Iberia, S.A.U., mediante este sistema serán comunicados al Comité de empresa.

Los trabajadores contratados a través de ETT para prestar su trabajo en Refresco Iberia, S.A.U., tendrán las condiciones generales del Convenio que afecta a los trabajadores contratados directamente por la citada mercantil.

La representación sindical de estos trabajadores la ostentará el Comité de Empresa del centro de trabajo de Marcilla de Refresco Iberia, S.A.U.

La Dirección de la Empresa se compromete a que en caso de necesitar los servicios de trabajadores de Empresas de trabajo temporal, no serán utilizados sus servicios en tanto en cuanto no se hayan agotado las listas de trabajadores Fijos Discontinuos.

CAPÍTULO VI

INGRESOS Y ASCENSOS

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 los demás trabajadores.

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

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla y de acuerdo con la modalidad de contratación, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá los efectos propios de la modalidad bajo la que se hayan concertado, computando en su caso, a efectos de antigüedad el tiempo de servicio prestado en la Empresa.

Artículo 15. Ceses voluntarios.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preavisos:

Personal obrero: 15 días naturales.

Técnicos y administrativos: 1 mes.

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

Artículo 16. Ascensos de categoría.

El régimen de ascensos se sujetará a las siguientes normas:

1.–Personal obrero: Las vacantes de oficial se cubrirán por antigüedad, dentro de cada especialidad, por el personal de la categoría inmediatamente inferior y siempre que aquellos a quienes les corresponda estén calificados como aptos por la Empresa o declarados como tales en la prueba que se les someta. No dándose esta circunstancia de aptitud, podrá admitirse personal ajeno a la plantilla.

Con diez días como mínimo, de antelación a la fecha del comienzo de las pruebas, en el supuesto de que estas consten de conocimientos teóricos o mecánicos, la Empresa efectuará la oportuna convocatoria y la publicación de los programas exigidos. Tales programas recogerán con la mayor claridad y precisión aquellas cuestiones y conocimientos necesarios que deberán estar siempre en consonancia con las funciones establecidas en este Convenio, para cada categoría o puesto de trabajo definido.

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

La Empresa reservará un 2% de los puestos de trabajo para los trabajadores registrados como minusválidos de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente, pudiendo quedar exenta si adopta las medidas alternativas que permite el ordenamiento.

3.–Personal subalterno: Las plazas de porteros y ordenanzas se proveerán preferentemente dentro de la empresa entre los trabajadores que tengan disminuida su capacidad por accidente o enfermedad, sin tener derecho a subsidio por esta causa.

Procedimiento: La Comisión Mixta Calificadora estará compuesta por dos miembros designados por la Dirección de la Empresa, de los cuales uno actuará como Presidente, y dos trabajadores de categoría no inferior a las de las vacantes a cubrir, uno de ellos será Miembro del Comité y el otro será un trabajador de la plantilla designado por éste. La Empresa elaborará el programa de materias que se exigirá en los exámenes, éste programa estará acomodado a las categorías recogidas en el presente Convenio.

Los componentes de la Comisión Mixta Calificadora puntuarán a título individual, según el baremo establecido procediéndose al final del examen a computar los puntos adjudicados. En caso de empate en la puntuación prevalecerá la antigüedad.

Artículo 17. Contrato de trabajo.

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 con un contrato escrito, en el que constará su antigüedad, categoría y extremos exigibles legalmente. Igualmente estos percibirán el salario en recibo legal o nómina oficial en la que constarán todas las cantidades que se perciban y los conceptos por los que se abonan las nóminas.

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 legales de los trabajadores, copia de los contratos laborales que formalicen, en la que han de constar todos los datos que tengan relación con la prestación laboral, con la única exclusión que afecten a la intimidad del contratado o cualquier otro dato que pudiera afectar a dicha intimidad personal.

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.

CAPÍTULO VI

JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

Artículo 18. Jornada de trabajo.

Con carácter general y de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del Artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un cómputo total anual de trabajo efectivo y realmente prestado de 1.760 horas para cada uno de los años de vigencia del convenio.

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

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

Artículo 19. Organización de la jornada.

La organización de la jornada de trabajo será facultad de la Empresa, estableciendo a tales efectos turnos de trabajo, jornada continuada, etc., de conformidad con los representantes de los trabajadores y, en todo caso con respeto a las normas legales establecidas en la materia.

a) La jornada de trabajo deberá ser de lunes a domingo.

b) La empresa organizará la prestación de servicios de lunes a domingo, en todos sus turnos, respetando los periodos de descanso obligatorios, la jornada máxima prevista en el convenio colectivo, los requisitos previstos en el Convenio Colectivo y las vacaciones en la forma regulada en el mismo.

c) Los festivos tendrán carácter voluntario, no existiendo ningún festivo exento de producción, si existe necesidad por parte de la empresa. El cobro de los festivos se realizará de la forma prevista en el Convenio Colectivo.

d) Se plantea como una posibilidad de organización del trabajo un sistema de 4 turnos. Los puntos principales de este sistema de trabajo será la siguiente:

–Se establece una duración máxima de 6 meses por trabajador. En todo caso, la empresa intentará que el tiempo de incorporación de cada trabajador al 4.º turno sea lo más pareja posible. En cualquier caso, el tiempo de incorporación al 4.º turno será el menor posible teniendo en cuenta la previsión de producción de la empresa.

–Se acepta la rotación de turnos presentada por la RLT.

–Actualmente, los turnos de fin de semana serán de 12 horas, y en ellos habrá dos descansos de tiempo trabajo efectivo, uno de 10 minutos y otro de 20 minutos. Estos descansos deberán realizarse como hasta el momento, sin que suponga una parada de la producción.

–El preaviso de la implantación del 4.º turno se realizará con un mínimo de 10 días de antelación.

–Una vez fijados los equipos para el 4.º turno, se permitirá la adscripción a los distintos equipos de forma voluntaria, según los parámetros fijados por la Empresa.

–Los trabajadores adscritos al 4.º turno durante los meses de julio y agosto podrán disfrutar de 7 días de vacaciones, que podrán acumular a la semana que les toque descanso. Los trabajadores adscritos al 4.º turno podrán solicitar o modificar (si ya han sido solicitadas) las vacaciones en el momento en el que conozcan su adscripción al 4.º turno.

–El exceso de jornada generado en este cuarto turno se podrá compensar con descanso fuera del periodo de 4.º turno

–La RLT podrá solicitar la modificación de la rotación del 4.º turno respetando siempre la condición de que se haga anualmente.

–El fin de semana completo se pagará de conformidad con el artículo 30 del Convenio Colectivo.

–Durante la implantación del 4.º turno, y a los trabajadores incluidos en el mismo, no les será de aplicación lo previsto en el artículo 19 del convenio colectivo referente a la flexibilidad. Dicha regulación se aplicará a los trabajadores que puedan no encontrarse en dicho régimen de 4.ª turno o en los periodos en los que éste no esté implantado

–No se implantará 4.º turno desde el 1 de diciembre al 7 de enero.

–Jornada continuada:

- En horario de mañana de 6:00 a 14:00 horas.
- En horario de tarde de 14:00 a 22:00 horas.
- En horario nocturno de 22:00 a 6:00 horas.

–En jornada partida:

- Según secciones y puestos de trabajo.

–Vigilantes: trabajarán de forma exclusiva fines de semana, festivos y posibles puentes que se pacten en la Empresa.

FLEXIBILIDAD

Este concepto se incluye en el convenio colectivo a los meros efectos de establecer la posibilidad de que la jornada ordinaria de trabajo se realice también en los fines de semana y días festivos con carácter voluntario de conformidad con lo regulado en el Convenio Colectivo, siempre y cuando exista una necesidad productiva. Esta flexibilidad podrá afectar al Departamento de Producción, Almacén, Jarabes, Mantenimiento y Calidad, quedando exentos aquellos puestos de trabajo que por su naturaleza no tienen que realizar su trabajo en fines de semana. Los puntos básicos de esta flexibilidad son:

1. Se realizarán turnos de 8 horas en sábados y domingos. Cuando se deban realizar estos turnos de fin de semana, los trabajadores serán avisados con una antelación mínima de 5 días naturales.
2. De los seis turnos que se compone el fin de semana (tres por cada día, mañana, tarde y noche), se utilizarán todo ellos siempre que exista una necesidad objetiva de utilización. Para los turnos de sábado noche, domingo mañana y domingo tarde, se dará preferencia a los trabajadores que voluntariamente manifiesten la voluntad para trabajar. En el caso de no alcanzarse los trabajadores voluntarios necesarios, la Empresa asignará a los trabajadores que deban completar los turnos.
3. En relación con los descansos semanales obligatorios, los trabajadores que presten servicios un fin de semana completo (2 turnos, uno de sábado y uno de domingo), deberán tener descanso en la semana siguiente, lunes y martes o jueves y viernes. Estos trabajadores podrán trabajar el siguiente fin de semana o en el turno de sábado o en domingo (no los dos días) y el siguiente fin de semana no podrán prestar servicios. Esta será la secuencia realizar, pudiéndose alterar el orden, siempre y cuando se mantenga esta situación en 3 fines de semana.
4. En cualquier caso, la Empresa deberá respetar los descansos obligatorios tanto entre jornadas, como semanal.
5. La jornada realizada en fin de semana se entenderá como jornada efectiva y deberá compensarse en otro momento todo ello con el objetivo de que el trabajador cumpla con la jornada anual de 1760 horas y que por tanto, por utilización de la jornada en fin de semana no se pueda superar dicha jornada máxima anual.
6. La compensación por trabajar en fin de semana se pagará de conformidad con el artículo 30 de este convenio colectivo.

7. El trabajo en días festivos según calendario laboral, en caso de necesitarse trabajar, será por adscripción voluntaria del trabajador. La compensación por trabajo en festivo se efectuará de conformidad con el artículo 30 del convenio colectivo, más 1 día y medio de descanso.

8. En este sistema organización de la flexibilidad, los siguientes fines de semana que se incluyen dentro de los siguientes periodos (4 fines de semana) el trabajo se entenderá como voluntario:

- a) Semana Santa.
- b) Puentes de diciembre.
- c) Navidad/Año nuevo.

9. Aquellos fines de semana que coincidan con el principio, final o durante el periodo vacacional del empleado tendrán carácter voluntario, con un máximo de 3 fines de semana, siempre y cuando el periodo vacacional sea inferior a una semana.

10. En todos los casos, si se tratase de un turno de noche se incrementará con el plus de nocturnidad.

11. Todo el trabajo en fines de semana, con fines productivos y de conformidad con la regulación del convenio colectivo, entrará en el cómputo de jornada de sábados y domingos a efectos de compensación y descanso.

En el mes de enero de cada año, la Empresa estará obligada a presentar al Comité de Empresa la previsión de producción para el año en curso, y por tanto, la estacionalidad estimada.

La Empresa podrá compensar los días realizados en los turnos de fin de semana hasta el mes de mayo del año siguiente. La Empresa podrá compensar desde el mes de enero al mes de mayo del año siguiente hasta un máximo de 40 horas por fines de semana trabajados en el año anterior. Respecto a la fijación de los días de compensación, el trabajador tiene la opción de indicar los días en los cuales puede realizar la compensación y la Empresa sobre la base de las necesidades de producción y de recursos los concederá o propondrá una alternativa. En cualquier caso, la Empresa deberá ser la responsable que se compensen los días comunicando al trabajador este hecho en el caso que el trabajador no proponga posibilidades de común acuerdo con la Empresa.

La compensación de días se deberá realizar preferentemente en semanas completas, salvo que por motivos de producción esta situación no fuera posible.

Con el presente sistema de flexibilidad en la organización del trabajo, la Empresa se compromete a no utilizar una suspensión temporal de contratos para compensar los periodos de alta actividad con los de menor actividad.

El exceso de horas realizado durante el 4.º turno se compensará con descanso en periodos de baja actividad.

Este sistema de flexibilidad debe permitir los descansos diarios y semanales previstos en la legislación vigente.

Se proponen los siguientes preavisos para comunicar la necesidad de turnos o sistema de trabajo:

–5 días de antelación para la fijación de turnos de fin de semana.

–6 días para la fijación de los turnos de lunes a viernes.

–10 días para la implantación de un 4.º turno.

Artículo 20. Calendario laboral.

La Dirección de la Empresa establecerá en el mes de noviembre del año anterior, el correspondiente calendario laboral que recogerá el horario de trabajo, los descansos semanales, días festivos y de acuerdo con la representación de los trabajadores el período vacacional.

El 24 y 31 de diciembre se indicarán como días no operativos de producción, fijándose como tales en el correspondiente calendario laboral, excepto para los departamentos de control y almacén hasta las 14 horas. Aquellos trabajadores de estos departamentos que deban trabajar los citados días, podrán fijar de común acuerdo con la empresa los días en los que podrán compensar la jornada realizada en los citados días.

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, entendiéndose éste en su acepción general y en los horarios especiales que tengan o puedan tener determinadas secciones, bien por costumbre, organización de la producción o acuerdo.

No se entenderán como horas extras las trabajadas en turno pactado de fin de semana establecidas en el artículo 19, las cuales conllevan descanso compensado.

Ambas partes recuerdan la conveniencia de recurrir lo mínimo indispensable a las horas extraordinarias.

De igual modo, se hace constar que, por razón de las características diferenciadoras de esta Empresa-máximo en periodo de campaña, se dan situaciones por las que 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.): Mantenimiento.

No se podrán realizar más de 80 horas extras al año por trabajador.

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.

En el caso que se realicen horas extraordinarias, el trabajador podrá optar entre su compensación económica o su disfrute en tiempo de descanso. En el caso que el trabajador opte por la compensación en descanso, deberá acordarse de mutuo acuerdo con la Dirección de la Empresa el momento de dicho disfrute, el cual deberá de realizarse dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

La compensación en descanso deberá efectuarse siempre en jornadas completas. Cada ocho horas extraordinarias se compensará por el tiempo equivalente a su valor. Al mismo tiempo, el empleado podrá escoger entre descansar el equivalente a una jornada y cobrar el valor restante.

En el caso de no alcanzar el número de horas extraordinarias realizadas para optar por la posibilidad de disfrutar de una jornada completa de descanso, éstas se compensarán económicamente.

Artículo 22. Precio de las horas extraordinarias.

Los valores de las horas extraordinarias para los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo serán los siguientes, durante la vigencia del convenio,

	MTO/CALIDAD/J.T.	PRODUCCIÓN/OTROS
NORMAL	15,48	14,32
SÁBADOS	16,65	15,10
FESTIVOS	18,19	16,65
NOCTURNAS	18,69	17,99
NOCTURNAS FESTIVAS	22,07	20,14

Artículo 23. Vacaciones.

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

El disfrute de las vacaciones se organizará bajo las siguientes premisas:

- 1.-Las vacaciones relativas al primer trimestre de año (enero-marzo), se solicitarán hasta el 1 de diciembre del año anterior, debiendo la Empresa confirmar o buscar una alternativa, tal y como se define en el presente artículo hasta el 31 de diciembre del mismo mes.
- 2.-Las vacaciones del resto de año (abril-diciembre), se solicitarán hasta el 28 de febrero y la empresa deberá confirmar o buscar un alternativa, tal y como se define en este artículo hasta el 31 de marzo del citado año.
- 3.-Una vez fijadas las vacaciones ésta no se podrán modificar, salvo común acuerdo entre Empresa y trabajador.

4.–La Empresa promoverá que las vacaciones, en la medida de lo posible, repartidas en todo el año.

5.–En el periodo comprendido en los meses de julio y agosto, los trabajadores disfrutarán de 7 días laborables como máximo de vacaciones, salvo que las necesidades del Departamento en el que se incluye cada trabajador permita disfrutar más días de vacaciones.

6.–En caso que la Empresa no pueda satisfacer, por necesidades previstas de producción, la solicitud de vacaciones, reunirá a los trabajadores del mismo puesto de trabajo para plantear esta cuestión y buscar una solución alternativa, si es posible. En todo caso, tendrán preferencia aquellos que hubieran solicitado las vacaciones antes y los que se les haya podido modificar el mismo periodo de vacaciones y que nos lo hubieran podido disfrutar el año anterior.

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

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

CAPÍTULO VII

LICENCIAS RETRIBUIDAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 24. Licencias retribuidas y permisos.

1. Licencias retribuidas.

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

A.–Por matrimonio religioso o civil: 20 días naturales.

B.–Por ingreso u hospitalización propia y de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales, pudiendo disfrutarse a lo largo de todo el proceso.

C.–Por fallecimiento del cónyuge e hijos: 7 días naturales.

D.–Por fallecimiento de ascendientes: 4 días naturales.

E.–Por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales.

F.–Por nacimiento de hijo o adopción: 5 días naturales

G.–Por traslado del domicilio habitual: 1 día laboral.

H.–Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: el tiempo indispensable. Se incluye el sufragio activo

I.–Para realizar funciones sindicales o de representación del personal: En los términos establecidos legalmente.

J.–Por asuntos propios: 1 día laborable (máximo 8 horas de trabajo).

K.–En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.

L.–Para acompañar a ascendientes o descendientes de primer grado por motivos médicos o legales, se dispondrá de ocho horas máximo al año.

En los supuestos tipificados en las letras B), C), D) y E) del presente artículo, si el trabajador necesitase efectuar desplazamiento al efecto que exceda de 350 Km. de su lugar de residencia, el permiso se ampliará en 1 día natural.

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

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

De tal forma, en aras de equiparar, en aspectos de índole socio-laboral, a otros tipos convivenciales con los matrimonios, se propone que la totalidad de la regulación establecida en el Convenio para el matrimonio se extienda a las parejas de hecho, a cuyo efecto se entenderá equiparado el convivente al cónyuge. Todo ello

siempre que se acredite formalmente el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley Foral 6/200, de 3 de julio, para la igualdad jurídica de parejas estables.

3. Permisos por consulta médica.

Médicos especialistas de la seguridad social: Para consulta de médicos especialistas de la Seguridad Social, el tiempo necesario, entregando con la antelación suficiente el volante justificativo.

Médicos de cabecera: Para consulta de médico de cabecera, por el tiempo necesario, con la justificación correspondiente, y con el límite de 3 horas para el personal residente en Marcilla, y 4 horas para el personal residente fuera de Marcilla, siempre que la consulta médica, coincida con el horario de trabajo.

4. Permisos no retribuidos.

Se establece la posibilidad de que el trabajador solicite una licencia de 15 días, concediendo a este permiso las mismas condiciones que a la excedencia voluntaria, es decir, cursando la correspondiente baja en Seguridad Social, sin que exista obligación de cotizar, y con reserva de puesto de trabajo.

El disfrute de esta licencia no retribuida deberá efectuarse de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades empresariales en cada momento.

El trabajador deberá solicitar el disfrute de la licencia no retribuida de 15 días con un mes de antelación, siendo necesario, en todo caso, una contestación expresa por parte de la empresa.

Artículo 25. Conciliación de la vida laboral y familiar.

Acumulación del periodo de lactancia:

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

La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora diaria con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas que supondrían 16 días naturales consecutivos.

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

Procedimiento de comunicación:

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

Artículo 26. Excedencias.

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

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

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

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

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

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

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

En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

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

El derecho a la reserva del puesto de trabajo para los trabajadores que atiendan al cuidado de los hijos, se regirá por lo dispuesto en el número 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. Absorción y compensación.

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

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

CAPÍTULO VIII

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 28. Retribuciones.

1. Estructura del Salario.

El salario de Convenio de los trabajadores de Refresco Iberia, S.A.U., estará integrado por el concepto Salario.

2. Incremento salarial.

Durante los años de duración del presente Convenio no se plantea ningún incremento en ninguno de los conceptos previstos en el convenio colectivo.

Artículo 29. Plus nocturnidad.

El personal que trabaje entre las 22,00 y las 6,00 horas percibirá un Plus de Nocturnidad persistente en una cantidad fija por hora nocturna trabajada de 1,79 euros durante toda la vigencia del convenio colectivo.

Se excluyen de este Plus los trabajadores que hayan sido contratados expresamente para trabajos nocturnos, o sean adscritos a trabajos nocturnos a solicitud del interesado.

Durante el periodo vacacional se incluirá en la retribución la media del plus de nocturnidad correspondiente al periodo anual.

Artículo 30. Plus de sábados, domingos y festivos.

El plus de sábados, domingos y festivos por hora de trabajo en el periodo correspondiente será el siguiente:

P. Sábados	6,71
P. Domingo	6,71
P. Festivos	8,73

Estos importes se mantendrán durante toda la vigencia del Convenio Colectivo.

Artículo 31. Plus de peligrosidad y penosidad.

Serán considerados trabajos peligrosos o trabajos penosos aquellos que así sean evaluados y considerados bajo criterios puramente técnicos y dicho plus según sea la valoración tendrá un veinticinco por ciento del salario base del convenio.

Artículo 32. Dietas.

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

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

–Comida: 10,22 euros.

–Cena: 10,22 euros.

–Cama y desayuno: 48,08 euros.

–Dieta completa: 60,10 euros.

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

En cualquier caso si la Empresa modifica el turno de trabajo de algún trabajador de jornada continua a jornada partida, la Empresa abonará el valor de la comida si el trabajador es de fuera de la localidad de Marcilla.

Traslado diario del personal de Tafalla: la Empresa vendrá obligada con el personal fijo que proviene de Tafalla, a facilitar el vehículo de transporte que hasta la fecha disfrutaban los citados trabajadores, para realizar el traslado diario al centro de trabajo y de éste a Tafalla.

Artículo 33. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por este convenio colectivo tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias por año natural cuyo contenido se detalla a continuación.

Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad consistentes en el abono de treinta días cada una de ellas de las retribuciones establecidas en el presente convenio colectivo en los conceptos de salario base, complemento de convenio, complemento puesto de trabajo y, en su caso, complemento “ad personam” y complemento personal. Se consideran semestrales dichas pagas a los efectos de devengo y liquidación computándose desde el 1 de enero hasta el 30 de junio y otra desde 1 de Julio hasta el 31 de diciembre.

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 34. Incapacidad temporal.

Enfermedad Común: En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común se percibirá el 80% del salario real, desde el primer día de la baja, percibiendo a partir del día 21 de la baja el 100% del salario real, siempre hasta un máximo de 18 meses.

Las mejoras de las prestaciones reglamentarias anteriormente citadas quedan condicionadas para próximos convenios a que durante la vigencia del presente, el índice de absentismo global de la plantilla derivado de enfermedad común no supere el tres por ciento.

Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional: Los trabajadores afectados por este convenio colectivo que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal (IT), derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, tendrán derecho a percibir desde el día 1.º y hasta un máximo de 18 meses el 100% de su salario real.

En ningún caso las mejoras indicadas podrán dar lugar a que el trabajador afectado cobre más que si hubiera estado de alta.

Artículo 35. Póliza de seguro.

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

CONCEPTO	CUANTÍA
Fallecimiento por muerte natural, invalidez total, invalidez absoluta y gran invalidez (derivadas de accidente no laboral)	14.724,80
Fallecimiento derivado de accidente laboral	43.260,00

Invalidez total, invalidez absoluta y gran invalidez (derivadas de accidente laboral)	55.620,00
---	-----------

Lo dispuesto en este artículo entrará en vigor a los dos meses desde la publicación del convenio en el Boletín Oficial de Navarra, para que la Empresa pueda hacer las adaptaciones necesarias de la póliza. Hasta entonces se aplicará lo establecido en el anterior convenio.

Las cantidades indicadas se incrementarán según el IPC del año anterior.

Artículo 36. Premio a la jubilación.

A los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo que cesen en la empresa por invalidez permanente absoluta, con el límite máximo de 65 años de edad y que lleven un mínimo de diez años al servicio de la empresa se les abonará un mes de salario por cada quinquenio de antigüedad, con un tope de:

–Seis mensualidades: Si su edad es inferior a 62 años.

–Cinco mensualidades: Si su edad es de 62 o 63 años.

–Tres mensualidades: Si su edad es de 64 o de 65 años.

Los trabajadores podrán solicitar su jubilación al amparo del R.D. 1.194/85, condicionada a que la misma sea únicamente en virtud de acuerdo entre trabajador y empresa.

CAPÍTULO IX

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 37. Faltas.

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 Básico.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia como leves, graves y muy graves. Las relaciones que se indican a continuación son simplemente orientativas, no exhaustivas.

Artículo 38. Clasificación de faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1.–De una tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes.

2.–No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de IT o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3.–El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo.

4.–La falta incidental de aseo y limpieza personal.

5.–Faltar al trabajo un día, al menos que exista causa que lo justifique.

6.–La embriaguez ocasional.

Artículo 39. Clasificación de faltas graves.

–Son faltas graves las siguientes:

1.–De cuatro a ocho faltas de puntualidad, en un período de 30 días naturales.

2.–Faltar dos días al trabajo sin justificación en el período de 30 días naturales.

3.–Las distracciones durante las horas de trabajo, sean éstas de la clase que sean.

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

5.–La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercancías, podría ser considerada como falta muy grave.

6.–Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, sin oportuno permiso, (si acaso como falta leve).

7.–La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a su jefe cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

8.–La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio para la Empresa.

9.–No llevar el uniforme facilitado por la empresa.

10.–La reincidencia en la comisión de 3 ó más faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta a la amonestación verbal, en un periodo de 90 días naturales.

Artículo 40. Clasificación de faltas muy graves.

–Son faltas muy graves las siguientes:

1.–Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

A.–Se considerarán en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales y dieciséis faltas no justificadas de puntualidad en un período de 180 días naturales.

B.–En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de tres meses.

2.–Fraude 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.

3.–Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias conscientemente, como herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones edificios, enseres, o documentos de la Empresa.

4.–Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de los trabajadores.

5.–Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

6.–Agredir física o verbalmente a superiores, inferiores o compañeros salvo por defensa propia.

7.–Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

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

9.–Fumar en los lugares en los que este prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta Prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares indicados por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.

10.–La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

11.–La disminución continua y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.

12.–No utilizar los elementos de protección facilitados por la empresa o incumplir las medidas de seguridad establecidas por la empresa.

13.–La embriaguez o utilización de estupefacientes habitual que repercuta negativamente en el trabajo.

14.–La reincidencia en la comisión faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, en el año anterior al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado 3 ó más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza.

Artículo 41. Sanciones.

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

1.–Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

2.–Por faltas graves:

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

3.–Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

- Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.
- Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones.
- Despido.

Artículo 42. Ejecución de sanciones.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente. La Dirección de la Empresa podrá diferir la ejecución de la sanción hasta un plazo de 3 meses.

Artículo 43. Prescripción.

Respecto a los trabajadores, 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.

Artículo 44. Procedimiento.

1.–Corresponde a la Dirección de la Empresa o persona a quien delegue la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.

2.–La Empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores y al Delegado Sindical en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a los trabajadores.

3.–No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expedientes para la imposición de sanciones por faltas graves ó muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito, en la que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo la amonestación verbal.

Si para esclarecer los hechos, la Empresa decidiera la apertura de expediente para imposición de sanciones, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de la diligencia.

4.–En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajadores que se encuentre en el desempeño de sus cargos o a aquellos respecto de los que hubiera transcurrido menos de un año desde la extinción de su mandato debido a finalización de plazo, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:

- a) La Empresa notificará al trabajador la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.
- b) En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la Empresa un secretario y un instructor.
- c) El instructor dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.
- d) Finalizada la incoación del expediente, la Empresa notificará al trabajador, por escrito la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funden.

Artículo 45. Infracciones laborales de los empresarios.

Se declara de aplicación a estos efectos el R.D.Leg. 5/2000, de 4 de agosto, y demás disposiciones vigentes en la materia.

CAPÍTULO X

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 46. Norma general.

Empresa y trabajadores se comprometen a cumplir todo lo dispuesto en la normativa vigente sobre prevención de riesgos y seguridad en el trabajo.

Artículo 47. Seguridad en el trabajo.

Con vistas a conseguir una mayor seguridad en el Comité de Seguridad y Salud se establecerá el procedimiento adecuado para actuar en caso de accidentes.

Artículo 48. Higiene en los locales.

Los locales reunirán las condiciones sanitarias y de medio ambiente adecuado disponiendo de medios para mantenerlos limpios y en estado higiénico, siendo obligación de los trabajadores respetar las normas que a tal efecto dicte la Dirección de la Empresa.

Artículo 49. Reconocimientos médicos.

Se estará a lo que disponga, conforme se determine legalmente, la entidad contratada por la Empresa para la Vigilancia de la salud.

Los reconocimientos médicos se adaptarán a las condiciones peculiares de cada puesto de trabajo.

Los trabajadores mayores de 40 años se les incluirá una prueba de PSA.

Artículo 50. Servicios de higiene.

El centro de trabajo dispondrá de abastecimiento suficiente de agua potable, así como de cuartos de vestuarios y aseos, duchas y servicios, conforme a lo dispuesto en la normativa de aplicación.

Artículo 51. Prendas de trabajo.

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

Para aquellos colectivos de trabajadores que lo necesiten se les entregará un forro polar cortavientos una vez al año.

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

–Jaraberos.

- 2 camisas.
- 2 pantalones (un pantalón de invierno y de un pantalón de verano).
- 2 pares de botas.
- 1 chaleco.
- 1 chaquetón según necesidades.

–Carretillas.

- 2 camisas.
- 2 pantalones (un pantalón de invierno y de un pantalón de verano).
- 2 pares de botas.
- 1 chaleco.
- 1 chaquetón según necesidades.

–Producción.

- 2 camisas.
- 2 pantalones (un pantalón de invierno y de un pantalón de verano).
- 2 pares de botas.
- 1 chaleco.

–Mantenimiento.

- 2 camisas.
- 2 pantalones (un pantalón de invierno y de un pantalón de verano).
- 2 pares de botas.
- 1 chaleco.
- 1 chaqueta.
- 1 chaquetón según necesidades.

El personal de administración y de laboratorio que precise entrar en fábrica recibirá la ropa de trabajo adecuada.

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

Artículo 52. Botiquín.

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

Artículo 53. Comedores.

En materia de comedores se estará en lo dispuesto en la Legislación vigente.

Artículo 54. Capacidad disminuida.

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

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

Artículo 55. 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 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.

Asimismo, se tendrá en cuenta que entre las medidas de higiene del personal se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en la materia.

CAPÍTULO XI

DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 56. Derechos sindicales.

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

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

Artículo 57. 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, al Delegado Sindical su condición de representante del Sindicato a los efectos legales.

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

Artículo 58. Funciones del delegado sindical.

- a) Derecho a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados Sindicales a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.
- b) Participar en la negociación del Convenio Colectivo de la Empresa en representación de su sección sindical.
- c) Derecho a ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados de sus sindicatos en particular y, especialmente, en los despidos y sanciones de estos últimos.
- d) Derecho a participar en el período de discusión y consultas que ha de observarse, cuando el empresario pretenda la extinción de los contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- e) Legitimación activa para promover procesos sobre conflictos colectivos.

f) Derecho a asistir a las reuniones del comité de empresa en materia de seguridad y salud, con voz, pero sin voto.

Artículo 59. Competencias del comité de empresa.

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1.º Recibir información que será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.

2.º Recibir la copia de los contratos a que se refiere el párrafo a/ del apartado 3 del artículo 8 del E.T. y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3.º Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

4.º Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

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

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

–Planes de Formación profesional en la Empresa.

–Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

–Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

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

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

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

–Ejercer una labor:

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

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

Artículo 60. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales que ostenten la representación a que se refiere el artículo 58.º, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la Cuota Sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la Cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará la antedicha detracción salvo indicación en contrario del interesado, durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

Artículo 61. Acumulación de horas.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de las horas mensuales retribuidas fijadas en el Estatuto de los Trabajadores para el ejercicio de sus funciones de representación incluyéndose en ellas las dedicadas en concepto de prevención en materia de seguridad y salud.

Por lo que respecta a la posible acumulación de horas mensuales retribuidas los miembros del Comité, en cuanto a componentes del mismo, podrán cederlas hasta el cien por cien de las que a cada uno correspondan, a favor de un trabajador de su propia Central Sindical. Las horas a ceder serán las requeridas al mes en curso y, en todo caso, avisando a la Dirección de la Empresa con un mes de antelación, al menos, a la fecha de la cesión.

Artículo 62. Prácticas antisindicales.

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

Artículo 63. Delegado de medio-ambiente.

El comité de empresa creará la figura del Delegado de Medio Ambiente, 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 64. Referencia a normas.

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

ANEXO I

CONVOCATORIA. CONCURSO-OPOSICIÓN

Puesto:

Duración:

Grupo prof:

Departamento: xxxx

Reporte:al responsable de

Horario:

Funciones:

Requisitos:

Se valorará:

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

Atentamente,

Recursos Humanos

Fecha de publicación: / /

ANEXO II

RESOLUCIÓN CONCURSO-OPOSICIÓN

Para: Todos los empleados	Fecha: — / — / —
Copia: Comité de Empresa	De: Recursos Humanos

RESOLUCIÓN CONCURSO-OPOSICIÓN

Plaza convocada:

Grupo:

Profesional:

Solicitudes:

Recibidas:

Cumplen:

Requisitos:

Candidato:

Seleccionado:

Sin otro particular, reciban un atento saludo,

Recursos Humanos

ANEXO III

TABLAS SALARIALES DURANTE LA VIGENCIA DEL CONVENIO

	SALARIO ANUAL
Nivel 1	14.178,22
Nivel 2	15.517,32
Nivel 3	16.972,62
Nivel 4	17.108,74
Nivel 5	17.836,73
Nivel 6	17.924,87
Nivel 7	19.346,81
Nivel 8	19.443,84
Nivel 9	21.338,80

Plus jarabes	25,93
Plus llenador	25,93
Plus jefe turno	148,68

NOTA.

Se respetan las condiciones personales de los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, y con carácter global excedan del mismo en conjunto o en cómputo anual, excluyendo los pluses específicos por trabajo en sábado, domingo y/o festivo. Estas tablas serán efectivas desde el 1 de abril de 2014 y no tendrán efectos retroactivos.

Debido al establecimiento de las presentes tablas salariales ningún trabajador podrá sufrir ningún tipo de perjuicio, ni podrá ser destinatario de ninguna medida por el hecho de tener un salario superior el establecido en las presentes tablas salariales. La diferencia de salario entre las tablas salariales del convenio anterior y estas tablas salariales pasará a ser un complemento ad personam que no podrá ser absorbido ni compensado.

ANEXO IV

FORMACIÓN CONTINUA

La Dirección de Refresco Iberia, S.A.U., se compromete con la Representación Sindical a promover la Formación Continua de los trabajadores de la plantilla. Ambas partes orientarán esta formación a la actualización permanente de los trabajadores de la empresa.

La cualificación de los trabajadores además de constituir un derecho de los mismos y un instrumento para su desarrollo, para la reducción de las desigualdades y para la mejora en el acceso a la promoción profesional en el seno de la empresa, es un valor estratégico, tanto para los propios trabajadores como para la empresa.

En esta materia se aplicará lo establecido en la normativa vigente.

ANEXO V

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Las partes firmantes de este convenio, constatan que las categorías y grupos profesionales que a continuación se definen son las apropiadas a las necesidades actuales que en esta materia demanda el sector, de cara a obtener una razonable estructura productiva.

Grupo profesional número 1.

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

Grupo profesional número 2.

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

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

Grupo profesional número 3.

–Auxiliar administrativo: Es la persona que, sin iniciativa propia, se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas, inherentes a la labor administrativa.

Podrán asimismo realizar otras funciones estrictamente burocráticas, tales como las de recuento y anotación de existencias, movimiento de las mismas y su comprobación, etc.

Se equiparará a la categoría de auxiliar la telefonista, que tiene como misión estar al cuidado y servicio de la central telefónica instalada en las dependencias de la Empresa, realice y recibe las llamadas telefónicas, anotando y transmitiendo avisos. Podrá encomendársele la realización de tareas sencillas administrativas durante aquellos períodos en que la centralita no requiera su atención, siempre que no fuesen incompatibles con su función principal

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

Grupo profesional número 4.

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

–Oficial segunda logística:

- Oficial segunda administrativo: Es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringida, auxilia al oficial de primera en las funciones de éste si la importancia de la Empresa así lo requiere, cuidando de la organización de archivos y ficheros, correspondencia, liquidación de salarios y documentación

de personal. Se incluyen en esta categoría los administrativos con conocimiento elemental, es decir sin el nivel exigido a los oficiales de 1.^a, de idiomas extranjeros y de herramientas informáticas.

Grupo profesional número 5.

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

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

–Oficial primera administrativo: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad de las funciones asignadas tiene a su cargo, con o sin empleados a sus órdenes, todos o algunos de los siguientes trabajos: cajero, entendiéndose por tal el que, con iniciativa y responsabilidad, tiene encomendados trabajos de caja que requieran especialización, estudio, preparación y condiciones adecuadas; formulación de asientos contables; redacción de documentos que requieran cálculo y estudio. Para ostentar esta categoría será preciso dominar un idioma extranjero (preferentemente inglés, francés o alemán) pudiéndolo acreditar con el título oficial de 3.º de la Escuela Oficial de Idiomas u otros equivalentes reconocidos internacionalmente. Igualmente deberán acreditar un manejo avanzado a nivel de 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 o similares).

–Oficial segunda oficio: Es el empleado 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 oficial primero.

–Oficial primera logística: Empleado encargado de la vigilancia, cuidado y control de la producción y de su correcta estiba, de las cargas y descargas de los vehículos propios y ajenos, de la recepción de mercancías de cualquier tipo destinadas a la Empresa y de la limpieza y orden de todas las dependencias.

Grupo profesional número 6.

–Ayudante técnico laboratorio: Es el que, con conocimientos prácticos de elaboración de las bebidas refrescantes, realiza funciones a las órdenes de sus superiores.

–Encargado: Es quien realiza las funciones de hacer aplicar las normas de trabajo a un grupo limitado de empleados 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 superiores de cuanto sea de interés en el desarrollo de las funciones de sus subordinados.

–Oficial primera oficio: Empleado 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 de taller, ajustadores, electricistas, carpinteros, pintores, rotulistas, fontaneros, albañiles, conductores, etc., que ejecutan su cometido con la soltura y perfección que acreditan el complejo conocimiento y práctica de su oficio.

–Técnico comercial: Empleado que se ocupa de efectuar las actividades de promoción y prospección de ventas y publicidad, informando diariamente a sus superiores de su gestión.

Grupo profesional número 7.

–Titulado medio: Ingenieros técnicos, arquitectos técnicos, ayudantes técnicos sanitarios, graduados sociales, maestros industriales, etc., que se encuentran unidos a la Empresa en virtud de relación laboral concertada en razón del título poseído, para ejercer las que el mismo les habilita y siempre que ejerzan su cometido de una manera normal y regular.

–Encargado almacén: Es aquel que desempeña las mismas funciones que el encargado general o jefe de departamento pero limitada a la sección de almacén de la Empresa.

Grupo profesional número 8.

–Titulado superior: Son aquellos que poseyendo un título superior universitario o de Escuela Técnica Superior se encuentran unidos a la Empresa en virtud de relación laboral concertada en razón del título poseído, para ejercer las que el mismo les habilita y siempre que ejerzan su cometido de una manera normal y regular.

–Encargado mantenimiento: Es aquel que desempeña las mismas funciones que el encargado general o jefe de departamento pero limitada a la sección de mantenimiento de la Empresa.

–Encargado portes: Es aquel que desempeña las mismas funciones que el encargado general o jefe de departamento pero limitada a la sección de portes de la Empresa.

–Encargado planificación: Es aquel que desempeña las mismas funciones que el encargado general o jefe de departamento pero limitada a la sección de planificación de la Empresa.

Grupo profesional número 9.

–Jefe departamento: Es aquel 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.

ANEXO VI

SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo acuerdan someter las discrepancias y toda clase de conflictos que se produzcan en la interpretación de este Convenio, tanto a nivel colectivo, como individual, a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra, sus fases de Mediación y Conciliación. Adquiriendo el compromiso de impulsar y favorecer entre las partes afectadas, el sometimiento voluntario al procedimiento arbitral del citado Tribunal Laboral de Solución de Conflictos.

Sirve por tanto esta cláusula, como expresa adhesión de las partes de sometimiento al referido Tribunal de Solución de Conflictos, con el carácter de eficacia general que regula el artículo 83 del E.T., y en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a Empresarios, Representantes Sindicales y Trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo a la vía judicial a los procedimientos de Mediación y Conciliación del Tribunal Laboral, no siendo necesario en consecuencia, la adhesión expresa e individualizada en el procedimiento arbitral que requiere sometimiento voluntario y que las partes firmantes de este Convenio se comprometen a impulsar y fomentar.

ANEXO VII

COMISIÓN PARITARIA

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

–Funciones de esta comisión paritaria.

a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.

b) Las de interpretación del conjunto de los acuerdos.

c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

–Acuerdos: Los acuerdos que alcance la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio Básico y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

–Composición: La Comisión estará compuesta por 3 miembros de los representantes de los trabajadores y 3 miembro por parte de la Empresa.

–Reglamento de funcionamiento.

–Reuniones: La Comisión Paritaria se reunirá.

Para el ejercicio de las funciones señaladas en el artículo precedente, apartado 1 a/ y b, cuando le sea requerida su intervención.

–Convocatorias: La Comisión Paritaria será convocada por la Dirección de la Empresa o por la Representación de los Trabajadores, 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. Una vez producida ésta deberá resolver en un plazo máximo de 7 días.

Si cumplido dicho término la comisión no se ha reunido, el efecto será el siguiente: se entenderá agotada la intervención de la Comisión Paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere oportunas.

–Quórum-asesores: Se entenderá validamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de un máximo de dos asesores.

–Validez de los acuerdos: Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quienes hagan de Secretarios y un representante de cada parte.

–Domicilio: A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en los locales de la Empresa, en Marcilla, Avda. Cruce de la Estación s/n.

–Obligatoriedad de sometimiento a la comisión paritaria: Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general 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 VIII

TRASLADOS A OLIVA

En el caso que la Empresa proponga traslados al centro de trabajo de Oliva (Valencia) el personal tendrá las siguientes opciones:

a) Aceptación del traslado: Pago por gastos de traslado de la duodécima parte del salario bruto anual.

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

Código del anuncio: F1408102