



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

**Convenio o Acuerdo: REFRESCO IBERIA, S.A.U**  
**Expediente: 41/01/0132/2026**  
**Fecha: 27/05/2026**  
**Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**  
**Destinatario: RAMON ALBERTO FERNANDEZ IRIZAR**  
**Código 41000142011987.**

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa "Refresco Iberia, S.A.U." (código 41000142011987), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2025 a 31-12-2028.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155 /2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial,

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo  
41012 Sevilla  
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-e892-0aee-905a-b346-6c07-b6dc-a5b8-6aa4  
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>  
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 27/05/2026 13:55 | NOTAS : F



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

**ACUERDA:**

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo Empresa "Refresco Iberia, S.A. U." (código 41000142011987), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2025 a 31-12-2028.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,  
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ  
AC FNMT Usuarios  
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo  
41012 Sevilla  
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-e892-0aee-905a-b346-6c07-b6dc-a5b8-6aa4  
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>  
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 27/05/2026 13:55 | NOTAS : F



**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA REFRESCO IBERIA, SAU, CENTRO DE TRABAJO DE SEVILLA****Artículo 1. Ámbito funcional, vigencia, duración y revisión.**

a) **Ámbito funcional:** El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios y se encuentren adscritos al centro de trabajo que la Empresa Refresco Iberia S.A.U. tiene en La Rinconada (Sevilla).

b) **Vigencia y duración:** La duración del presente convenio será de cuatro años, comenzando el 1 de enero de 2025 y finalizando el 31 de diciembre de 2028. Salvo que expresamente se indique lo contrario, con carácter general las cláusulas de carácter salarial y económico establecidas en el presente convenio tendrán efectos desde el 1 de enero de 2025 salvo que expresamente se indique lo contrario.

c) **Revisión salarial:** Durante la vigencia del presente convenio, se acuerdan los siguientes incrementos salariales que se aplicarán sobre los conceptos fijos de la tabla salarial (salario base, complemento personal y ad personam):

- 2025: Un incremento del 3,75 % desde el 1 de enero de 2025.
- 2026: Un incremento del 3 % desde el 1 de enero de 2026. En el caso de que al finalizar el año 2026 el IPC de dicho año sea superior al 3 % se incrementará con carácter retroactivo al 1 de enero de ese año el salario en el diferencial de los incrementos realizados con el IPC de 2026 con un tope del 3,5 %. Los incrementos que en su caso correspondan por el ajuste del diferencial se abonarán el mes siguiente a aquel en que se conozca el dato IPC.
- 2027: Un incremento del 2,5 % desde el 1 de enero de 2027, en el caso de que al finalizar el año 2027 el IPC de dicho año sea superior al 2,5 % se incrementará con carácter retroactivo al 1 de enero de ese año el salario en el diferencial de los incrementos realizados con el IPC de 2027 con un tope del 3,25%. Los incrementos que en su caso correspondan por el ajuste del diferencial se abonarán el mes siguiente a aquel en que se conozca el dato IPC.
- 2028. Un incremento del 2,5 % desde el 1 de enero de 2028, en el caso de que al finalizar el año 2028 el IPC de dicho año sea superior al 2,5 % se incrementará con carácter retroactivo al 1 de enero de ese año el salario en el diferencial de los incrementos realizados con el IPC de 2028 con un tope del 3,25%. Los incrementos que en su caso correspondan por el ajuste del diferencial se abonarán el mes siguiente a aquel en que se conozca el dato IPC.

El plus convenio, con efectos desde el 1 de enero de 2026 el cual será introducido una vez aplicada la subida anual pactada al plus ad personam, para su absorción, será objeto de incremento únicamente desde el 1 de enero de 2027.

Respecto del resto de conceptos, aplicará el incremento en caso de que expresamente así se indique, de lo contrario no habrá incremento. En concreto, los conceptos variables no tendrán incremento durante toda la vigencia del Convenio Colectivo.

d) Cualquiera de las partes podrá formular la denuncia del presente convenio tres meses antes de su vencimiento. Quedando comprometidas a iniciar las negociaciones un mes antes de la fecha de expiración del mismo. Si no se denuncia quedará prorrogado por años sucesivos. Una vez denunciado continuará en vigor este texto íntegramente, hasta la firma de un nuevo articulado.

Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación en virtud de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores sin alcanzarse un acuerdo, las partes se adhieren y someten a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos por el SERCLA.

#### **Artículo 2. Ámbito territorial y personal.**

El presente convenio es de aplicación al centro de trabajo de la empresa «Refresco Iberia, S.A.U.», ubicado en la Ctra. Nacional IV, km 530, La Rinconada (Sevilla) y para todo el personal que presta sus servicios para la empresa adscrita al mismo.

En todo el texto del presente convenio el masculino es el género no marcado, designando a todo el colectivo de la plantilla, con independencia del sexo.

#### **Artículo 3. Condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas de aquellos trabajadores que las tuviesen concedidas con anterioridad a la firma del presente convenio en todo aquello que no resulte modificado expresamente por el presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 4. Organización del trabajo.**

La empresa tendrá como principio básico el respeto a la condición de las personas trabajadoras, sin discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas y afiliación o no a un sindicato, no debiendo adoptar medida discriminatoria alguna o vejatoria para las personas trabajadoras.

Tampoco podrá ser discriminado el personal por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo del que se trate.

Este principio básico conlleva, igualmente; el remover los obstáculos que puedan incidir en el cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

La organización del trabajo corresponde a la empresa, que será la que decida la forma de llevarlo a cabo. La Dirección de la Empresa reunirá al Comité de Empresa durante los meses de enero, abril, julio y octubre para dar cumplimiento a lo establecido en los arts. 64.1.1 y 64.1.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Coincidiendo con los días en los que se celebren esas reuniones, se convocará una reunión previa a la señalada, a la que asistirán tres miembros designados por el Comité de Empresa (respetando siempre el porcentaje de representación de las centrales sindicales) para recabar sugerencias que puedan suponer mejoras del mantenimiento y productividad de la planta. Si hubiera lugar, en los periodos comprendidos entre las reuniones anteriores, la Dirección de la Empresa convocará, asimismo, a los representantes de los trabajadores que delegarán en tres de sus miembros, en un

máximo de cuatro ocasiones en el periodo del año, levantándose acta de los asuntos tratados en cada reunión.

#### **Artículo 5. Clasificación profesional.**

Las partes reconocen que el sistema de clasificación profesional vigente ha sido estructurado considerando un análisis técnico correlacional entre puestos de trabajo, funciones, retribuciones y posibles sesgos de género, conforme al marco legal vigente, y que cumple con los principios de igualdad retributiva por trabajos de igual valor establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

a) La clasificación profesional consignadas en el presente convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas las plazas, si la necesidad y el volumen de la industria no lo requieren.

Sin embargo, desde el momento en que exista en la empresa una persona trabajadora que realice las funciones específicas de un nivel profesional determinado, deberá ser remunerada, al menos, con la retribución establecida para dicho nivel en este Convenio Colectivo.

- b) El personal se clasificará en uno de los cuatro grupos profesionales siguientes:
- I) Técnico.
  - II) Administrativo.
  - III) Subalternos.
  - IV) Obreros.

#### **Grupo I. PERSONAL TÉCNICO.**

Es quien realiza trabajos que exijan una adecuada competencia o práctica ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada. Pertenecen a de este grupo:

1º. Personal titulado:

- 1.1. De grado superior.
- 1.2. De grado medio.

1. Personal Técnico titulado:

1.1. De grado superior. Son quienes 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 funciones específicas para las que el mismo les habilita y siempre que ejerzan su cometido de una manera normal y regular.

1.2. De grado medio. Con análogas circunstancias a las especificadas en el párrafo anterior, quedan comprendidos en este apartado quienes tengan el título de ingeniero técnico o el grado en ingeniería equivalente y quienes tengan el título de arquitectura técnica o el grado en arquitectura equivalente, así como los Ayudantes Técnicos Sanitarios, los Graduados Sociales y los Maestros Industriales.

2. Personal Técnico no titulados:

- 2.1. Encargado/a General o Jefe/a de Departamento.
- 2.2. Encargado/a de Sección.
- 2.3. Encargado/a de Grupo o Jefe/a de Equipo.
- 2.4. Coordinador de sección o departamento.

**Grupo II. PERSONAL ADMINISTRATIVO.**

Quedan comprendidos en este concepto quienes realizan trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en grupo anterior.

**Grupo III. PERSONAL SUBALTERNO.**

Son los trabajadores que desempeñan funciones que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza para las que no se requiere, salvo excepciones, más cultura que la primaria o reunir los requisitos que en cada caso se señalen, pero asumiendo, en todo caso, las responsabilidades inherentes al cargo.

**Grupo IV. PERSONAL OBRERO.**

Incluye este grupo al personal que ejecuta fundamentalmente trabajos de orden material y mecánico.

c) Dentro de los grupos anteriormente descrito establecemos la siguiente clasificación de niveles organizativa:

**Nivel salarial 2:**

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

**Nivel salarial 3:**

- Auxiliar Administrativo: Es la persona que, con un mínimo de iniciativa propia, se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas, inherentes a la labor administrativa.

**Nivel salarial 4:**

- Oficial de 2ª Producción/Fábrica: Es el trabajador o trabajadora que, sin poseer la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a su profesión u oficio con la suficiente corrección y rendimiento. Tendrán a su cargo el cuidado de las máquinas como las Etiquetadoras, Paletizadoras, Despaletizadoras, Encajadora, Desencajadora, Agrupadoras de Botellas, Llenadoras de Bag-in-Box.
- Oficial de 2ª Administrativo: Es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringida auxilia al Oficial de Primera en la ejecución de sus funciones si la importancia de éstas así lo requiere.
- Oficial de 2ª Carretillero: Es quien, sin poseer la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a su profesión u oficio con la suficiente corrección y rendimiento.
- Personal de Jarabes con menos de 6 meses en el puesto

- Técnico de mantenimiento con menos de 6 meses en el puesto.

**Nivel salarial 5:**

- Oficial de 1ª Producción/Fabricación: Es el trabajador o trabajadora que con gran dominio de su oficio o profesión lo practica y aplica con tal grado de perfección y rendimiento que no solo le permite llevar a cabo los trabajos generales del mismo, sino también aquellos que suponen especial empeño o delicadeza. Tendrán a su cargo el cuidado de máquinas como llenadoras (excepción de Bag-in-Box), Lavadoras Formadoras de cajas, Sopladora de Pet y robot del Grupo III y robot Grupo IV, teniendo la responsabilidad del funcionamiento de dichas máquinas para obtener los adecuados rendimientos.
- Oficial 1ª carterillero (polivalente). Las funciones engloban las tareas propias de carga y descarga que se desarrollan en logística así como: realizar recuentos tanto de materiales como de producto terminado, realizar gestiones en EWM/SAP para la carga/ descarga de pedidos, incluyendo: (i) realizar check in de pedidos de carga/descarga; (ii) lanzar tareas de almacén y/o (iii) confirmar salidas e impresión de albaranes, además de las rotaciones en los tres turnos de trabajo. Ejecuta las funciones correspondientes a su profesión u oficio con la suficiente corrección y rendimiento.
- Oficial de 1ª Administrativo: Es quien con iniciativa y responsabilidad de las funciones asignadas que tiene a su cargo, realiza todos o algunos de los siguientes trabajos: formulación de asientos contables; redacción de documentos que requieran cálculo y estudio. Igualmente deberán acreditar un manejo avanzado a nivel usuario de herramientas y programas de ofimática, entorno Windows (paquete office); manejo avanzado de correo electrónico y navegación por Internet; y manejo avanzado de herramientas informáticas de contabilidad y gestión empresarial (tipo SAP, JAVA, PRISMA o similares).
- Personal de Jarabes con más de 6 meses en el puesto que no cumpla los requisitos de Oficial de 1ª (mezcla/jarabes).
- Técnico de mantenimiento con más de 6 meses en el puesto, equivalente a Mantenimiento (oficial 2º y eléctricos y mecánicos DT9ª Convenio Colectivo anterior y electromecánicos): Es quien realiza los trabajos de técnico de nivel seis con la suficiente práctica, pero sin alcanzar la perfección de un técnico de nivel seis. Personal de mantenimiento polivalente, que se integre voluntariamente para realizar tareas de alcance medio especificadas en el anexo II del acuerdo de fecha de 21 de mayo de 2024.
- Personal Técnico de calidad: Es el personal que, con conocimientos prácticos de elaboración de las bebidas refrescantes, realiza funciones a las órdenes del personal técnico de laboratorio nivel VI o jefe/a de calidad o producción respectivamente. Con 6 o menos meses de antigüedad en el puesto.
- Oficial de 2ª Producción/Fabricación Especialista (cambio de formato): Es quien, 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 Etiquetadoras, Paletizadoras de vidrio, Despaletizadoras de vidrio, Encajadora,

Desencajadora, Agrupadoras de Botellas (MEAD), Llenadoras de Bag-in-Box y cambio de formato de las máquinas anteriormente expuestas. Esta categoría será consolidada en la fecha de finalización de la formación y validación con resultado apto por parte de la Empresa para ejecutar el proceso de cambio formato.

- Puesto de control (portería): Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad de las funciones asignadas que tiene a su cargo y realizada todas las tareas de control logística.

**Nivel salarial 6:**

- Oficial de 1ª (mezclas/jarabes): Es la persona encargada de la realización de las operaciones necesarias para la elaboración de jarabes, ajustándose a las normas y fórmulas que se le facilitan y cuidándose de la correcta manipulación, tratamiento y conservación de sus materias primas, para la realización de los jarabes y cisterna como el disolutor de azúcar.
- Oficial de 1ª (mezclas/jarabes) polivalente: Es la persona encargada de realizar las funciones de Oficial de 1ª (mezclas/jarabes) y además de realizar las funciones de carga y descarga de material de la sala de jarabes.
- Técnico/a Calidad: Es el que, con conocimientos prácticos de elaboración de las bebidas refrescantes, realiza funciones a las órdenes de sus superiores. Se ocupan de los puestos asignados en la Sala de Aguas, EDARI y asistencia a líneas.
- Oficial especialista almacén automático: Es el trabajador o trabajadora que además de las funciones básicas de carretillero de almacén, realizará funciones que garanticen el flujo correcto de entrada y salida de mercancía al almacén automático y también tendrá los conocimientos necesarios de los sistemas (incluidos los informáticos) para garantizar las cargas y descargas ya sean de producto o materiales.
- Técnico de mantenimiento (eléctrico, mecánico y electromecánico): cualquier técnico que lleve más de doce meses desarrollando las siguientes funciones con la suficiente perfección.

En los trabajos mecánicos, realizarán, entre otras, las siguientes funciones:

Por asignación:

—Reparaciones integrales de máquinas sin auxilio de los servicios técnicos oficiales de estos equipos.

—Sustitución y ajuste de piezas, elementos de máquinas e instalaciones de planta (tales como sala de aguas, caldera, aire comprimido, jarabes).

—Desmontaje, reparaciones y montajes completos de piezas, elementos de máquinas e instalaciones de planta.

Con carácter general:

—Ajuste de transportes, máquinas o elementos de las mismas, tanto en líneas de producción como en instalaciones de planta, para su correcto funcionamiento, tales como: Llenadoras, etiquetadoras, lavadoras de botellas de vidrio, etc.

En los trabajos eléctricos, realizarán, entre otras, las siguientes funciones:

Por Asignación:

—Reparaciones integrales de máquinas sin auxilio de los servicios técnicos oficiales de estos equipos.

—Análisis y modificaciones de las estructuras de programación de softwares, actualmente S5 y S7.

—Reparación y comprobación de tarjetas de equipos electrónicos.

—Redireccionamiento de elementos y sensores Asi y Pofibus.

—Intervenciones en robot mediante la consola para desbloqueo de operaciones. Con carácter general:

—Actuaciones en cuadros de alta y media tensión instalados en los centros de transformación de alta tensión, siempre que el personal actuante, tenga acreditada ante la Empresa la adecuada formación.

—Modificaciones de métodos en inspectores, realizadas bajo los criterios de inspección del Dpto. de Control de Calidad.

—Ajuste de clasificadores-selectores y reparación de averías propias del equipo. Personal de mantenimiento mecánicos, eléctricos o electromecánicos:

—Personal de mantenimiento, que se integre voluntariamente para realizar tareas de alcance medio especificadas en el anexo II del acuerdo de fecha de 21 de mayo de 2024.

Oficial de 1ª Fabricación Especialista (cambio de formato): Tendrán a su cargo el cuidado de máquinas como llenadoras (excepción de Bag-in-Box), Formadoras de cajas, Sopladora de Pet y robot del Grupo III y robot Grupo IV, teniendo la responsabilidad del funcionamiento de dichas máquinas para obtener los adecuados rendimientos y cambios de formatos de las máquinas anteriormente expuestas. Esta categoría será consolidada en la fecha de finalización de la formación y validación con resultado apto por parte de la Empresa para ejecutar el proceso de cambio formato.

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

**Nivel salarial 7:**

- Jefe de Turno/Oficial de 1ª Jefe de Equipo: 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.
- Técnico/a de Seguridad y Prevención: Es aquel que, bajo las órdenes inmediatas del director o en su caso la persona que desempeñe la Jefatura Industrial, coordina y controla un departamento de la empresa desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los oportunos trabajos, teniendo a su cargo, en su caso, la preparación y disciplina del personal. Responderá ante la Dirección de la Empresa de su gestión.
- Coordinador de Mantenimiento, almacén, calidad, producción: Supervisa todos los trabajos para asegurar que se realizan de manera segura, da soporte técnico al equipo de mantenimiento, coordina íntegramente la ejecución de los trabajos diarios, incluyendo la elaboración de Permisos y Órdenes de Trabajo, entre otras funciones.
- Técnico de mantenimiento según DT 9ª Convenio Colectivo anterior (eléctricos y mecánicos) equivalente a Mantenimiento (Of. 1º A)

**Nivel salarial 8.**

- Jefes o responsables de producción, calidad, mantenimiento, almacén, jarabes o administración: 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.
- Controller: Es aquel responsable que, con alto grado de responsabilidad y autonomía coordina y controla varias secciones desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los oportunos trabajos que suponen especial conocimiento en el departamento de controlling.

**Nivel salarial 9.**

- Jefe de planta: Es el máximo responsable de la planta. Tendrá facultades de mando sobre el resto del personal y el proceso productivo. A su vez estará sometido al Consejo de Administración o en su caso, administradores de la compañía y a la Dirección de la Empresa.

Se incluye en el Anexo II del presente Convenio una tabla resumen de la clasificación profesional

**Artículo 6. Personal fijo de carácter discontinuo.**

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados

También adquirirá dicha condición aquella persona que haya sido contratada por la empresa durante al menos **180 días por año natural**, en **dos años consecutivos o tres alternos**, siempre que concurren las características detalladas en el párrafo anterior.

El personal fijo de carácter discontinuo será llamado al trabajo por riguroso orden de antigüedad dentro de su categoría profesional, para lo cual cada año se confeccionará el correspondiente escalafón por secciones, atendiendo a la categoría profesional de la persona y dependiendo de la sección donde esté encuadrada. Como excepción, en la sección de producción y en Control de Calidad, queda establecido un único escalafón, cuya prelación será realizada por estricto orden de antigüedad independientemente de la categoría profesional que el trabajador ostente.

A efectos de confeccionar el correspondiente escalafón por secciones y con carácter meramente enunciativo, se relacionan las secciones que a la firma del presente Convenio están establecidas:

- Producción
- Llenadores
- Producción Robots Grupo III y Grupo IV
- Soplado de Pet.
- Control de calidad.
- Jarabes
- Picking.
- Almacén de materias auxiliares
- Dobles escalafones:
  - producción-soplado;
  - almacén-logística;
  - producción-jarabes;
  - producción-llenador.

Polivalencia de escalafones: se harán los escalafones reconociendo polivalencias de forma que se incorpore a trabajar en otro escalafón el trabajador que sea polivalente. Por acuerdo de la Empresa y el Comité de Empresa podrán establecerse nuevos escalafones en función de las actividades desarrolladas en la planta.

El llamamiento se hará mediante teléfono, SMS, email, mensajería telemática instantánea identificada por la persona trabajadora, o por cualquier medio telemático de mensajería que permita recibo del mismo, que se remitirá a la persona fija discontinua, con una antelación de dos días naturales. La persona fija discontinua deberá contestar a la Empresa por cualquier medio anteriormente mencionado que permita acusar recibo del mismo un día antes a la fecha de incorporación para manifestar que acude al llamamiento. En caso de no ponerse en contacto con la empresa en dicho plazo, ésta procederá de inmediato a efectuar el llamamiento de la siguiente persona del escalafón. Quien no acuda al llamamiento habiendo sido oportunamente comunicado (a estos efectos, se agotarán todos los medios de comunicación anteriormente indicados cuando no fuese posible contactar con el trabajador), perderá la condición de fijo discontinuo, dando el

contrato por extinguido por dimisión del trabajador salvo las excepciones que más adelante se expondrán.

Es obligación de las personas trabajadoras actualizar sus datos de contacto y forma en que prefieren ser contactadas, de tal modo que la Empresa cumplirá con su obligación de llamamiento si remite la comunicación por los medios expuestos a las direcciones o por los medios facilitados por la persona trabajadora. En caso de que la Empresa no disponga de ninguna vía de comunicación telemática podrá efectuar la comunicación por burofax al último domicilio que la persona le haya notificado y si el mismo fuera devuelto o ignorado por el trabajador, se tendrá por válidamente efectuado el llamamiento.

La Empresa irá realizando el llamamiento según lo vayan imponiendo las necesidades de mano de obra para cubrir el volumen de actividad necesario en cada momento. Por ello no necesariamente tendrá que realizar el llamamiento a todo el personal incluido en el escalafón de fijos de carácter discontinuo, no pudiendo, si se diera este caso, hacer uso de este motivo la persona trabajadora para demandar a la Empresa como si de un despido se tratara.

Si realizado un llamamiento la persona no se pudiera incorporar al trabajo por causa justificada (enfermedad o accidente), al día siguiente de desaparecer la causa que imposibilita la incorporación, estará obligado a ponerlo en conocimiento de la Empresa para proceder a su incorporación, justificando la razón de no haber acudido a la llamada, pudiendo causar baja sin preaviso la última persona incorporada para suplir la no incorporación del anterior. El hecho de no comunicarlo a la Empresa tendrá los mismos efectos que el no acudir al llamamiento.

La notificación de la terminación del llamamiento se efectuará en orden inverso al de llamamiento, con un preaviso de tres días naturales, según fuesen disminuyendo las necesidades de mano de obra.

El personal fijo discontinuo podrá renunciar al llamamiento hasta dos (2) veces al año, indicando en cada caso el periodo por el cual no quieren ser llamados. La Empresa tendrá la obligación de llamar a la persona al término del periodo de exclusión indicado, siempre que esté incorporado personal fijo discontinuo con número de orden posterior al de quien renunció al llamamiento.

La no incorporación efectiva al trabajo tras un llamamiento no implicará la pérdida de la posición en el censo de antigüedad siempre que la persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal, descanso por nacimiento y cuidado del menor, adopción o acogimiento, excedencia forzosa con reserva de puesto, o cualquiera de los permisos retribuidos u otras causas justificadas previstas legalmente, siempre que estas situaciones estén debidamente comunicadas y acreditadas. Una vez concluida la causa justificada, la relación laboral se reanudará en los términos establecidos.

En el caso de que el llamamiento se produjera, para trabajar de lunes a viernes, el trabajador no será cesado hasta el domingo si hubiese trabajado la semana completa.

En el caso de que la persona fija discontinua quiera volver a estar disponible antes de la fecha fin del periodo de exclusión, deberá comunicarlo fehacientemente a la Empresa con un plazo de antelación mínimo de 10 días.

Se considerará baja voluntaria cuando se rechace un llamamiento en el tercer año, tras dos años continuados rechazando llamamientos. Esto se notificará previamente y con acuse de recibo a la persona fija discontinua y al Comité de Empresa.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

La discontinuación del personal fijo discontinuo que esté en turno de noche se producirá en la fecha del día efectivo en que terminen su turno si no hubiese trabajado la semana completa, haciéndose excepción en este caso del orden de discontinuación del escalafón.

A efectos de cómputo de antigüedad de todos los trabajadores fijos discontinuos, se tendrá en cuenta a partir de 1994.

La transformación de los contratos fijos discontinuos en fijos se realizará tomando en consideración las necesidades de producción de la Empresa y cumpliendo con la normativa laboral aplicable en cada momento, tomando como referencia el orden del escalafón general.

Contratación de Trabajadores Fijos-Discontinuos como Relevistas en Situaciones de Jubilación Parcial

#### 1. Definición y ámbito de aplicación

En los casos de jubilación parcial de un trabajador de la empresa, podrá celebrarse un contrato de relevo con un trabajador fijo-discontinuo, siempre que este cumpla con las condiciones legales y los requisitos establecidos en este convenio y en la normativa vigente según el orden del escalafón. Hasta que no exista una norma o criterio expreso por parte de las Administraciones competentes que garantice a Empresa y trabajadores implicados que se puede utilizar esta figura, el presente compromiso quedará en suspenso.

#### 2. Condiciones del Contrato de Relevo

##### a. Ampliación de Jornada:

El trabajador fijo-discontinuo contratado como relevista podrá ampliar su jornada laboral para cubrir, total o parcialmente, la reducción de jornada del trabajador que acceda a la jubilación parcial, garantizando una jornada igual o superior al porcentaje de reducción.

##### b. Duración del Contrato:

El contrato de relevo deberá mantenerse, como mínimo, hasta que el trabajador relevado alcance la edad ordinaria de jubilación, salvo disposición más favorable recogida en la legislación aplicable.

##### c. Relación Laboral:

El contrato de relevo celebrado con el trabajador fijo-discontinuo se ajustará a las modalidades y condiciones vigentes para los contratos de relevo, pudiendo formalizarse a

jornada completa o parcial, según lo permita la normativa aplicable.

**3. Compatibilidad Funcional y Formativa**

El trabajador fijo-discontinuo designado como relevista deberá cumplir con los requisitos de formación y cualificación necesarios para el puesto que quede parcialmente vacante. La empresa facilitará la formación necesaria, si fuera requerida, para garantizar la adaptación del relevista a las nuevas funciones.

**4. Preferencia para los Trabajadores Fijos-Discontinuos**

En aras de fomentar la estabilidad laboral interna, la empresa priorizará la selección de trabajadores fijos-discontinuos para contratos de relevo, siempre que existan candidatos aptos y disponibles para el puesto.

**5. Información y Transparencia**

La empresa informará a los representantes de los trabajadores sobre los contratos de relevo formalizados con trabajadores fijos-discontinuos, incluyendo las condiciones laborales, duración del contrato y jornada establecida.

**6. Remisión a la Legislación Vigente**

Cualquier situación no contemplada en el presente artículo se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de la Seguridad Social y demás normativas laborales de aplicación.

**Artículo 7. Contratación y pruebas.**

a) La admisión de personal, se ajustará a la Legislación vigente al respecto.

Cuando se trate de cubrir puestos de una determinada categoría y especialidad con personal de nuevo ingreso de carácter indefinido y con contrato fijo ordinario (no discontinuo), salvo situación de extraordinaria necesidad, la Empresa informará por escrito y con tres días de antelación al Comité de Empresa antes de contratar a dicho personal, sea cual fuere el departamento o sección afectada, ofreciéndose preferentemente dichos puestos al personal incluido en el escalafón de fijos discontinuos, que reuniese los requisitos necesarios y superar las pruebas previstas para el puesto de que se trate. Esta obligación de preavisar o de ofrecer preferentemente el puesto no afectará al personal del Nivel 7, 8 y 9 u otros puestos de dirección.

Siempre que hay un incremento de actividad que produzca un llamamiento y en el escalafón de fijos discontinuos de una sección existieran personas pendientes de ser llamadas que reunieran los requisitos necesarios para desempeñar el puesto, la Empresa no podrá contratar servicios externos para realizar trabajos correspondientes a la categoría del personal antes citado.

Todos los contratos de trabajo se extenderán por escrito y deberán ser visados por la correspondiente Oficina del SAE debiéndose entregar una copia a la persona interesada, una vez registrado en dicha oficina, y así mismo una copia de las prórrogas a que hubiere lugar, entregándose al Comité de Empresa la copia básica conforme a lo establecido en la legislación vigente.

b) La Empresa deberá, en la medida de lo posible, no cubrir los puestos con personal procedente de ETT respetando acuerdo de la comisión paritaria del 24 Septiembre 2024. Si se diera este supuesto sería por el tiempo imprescindible, con comunicación al Comité de Empresa de estas contrataciones; de lo contrario se entenderá que existen vacantes, lo que supondría tener que acudir a la contratación directa.

c) Cuando por prescripción médica, confirmada por la entidad de prevención, se impongan limitaciones a la prestación de servicios de una persona trabajadora en el turno de noche o en cualquier otro turno o sistema de turnos, con objeto de completar los equipos necesarios y no ocasionar cargas adicionales al resto de la plantilla ni alterar el régimen de turnos, la empresa podrá contratar a otra persona para trabajar exclusivamente cubriendo el turno que se haya dejado de cubrir, en cuyo caso, se ofrecerá de manera preferente a los fijos discontinuos que pudiesen existir en ese momento en el escalafón de discontinuos de la sección correspondiente, por riguroso orden de antigüedad y siempre que reúna los requisitos del puesto y, en su caso, supere las pruebas previstas. A efectos de dicho ofrecimiento, no operarán las condiciones y exigencias del llamamiento, preaviso, cese, rechazo y/o finalización del mismo establecidas en el art. 6 del presente Convenio al ser un ofrecimiento cuya aceptación será voluntaria por parte del fijo discontinuo.

d) Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso, quedan establecidos como sigue:

—Personal Técnico: 6 meses.

—Personal Cualificado (Oficiales 1ª A, Oficiales 1ª y Oficiales 2ª): 2 meses.

—Personal No Cualificado (Peones): 15 días.

Si la cobertura de puestos se realiza por personal fijo de carácter discontinuo, según el apartado a) de este mismo artículo, y la persona no supera el periodo de prueba, a juicio de la Empresa, o decidiese voluntariamente desistir del proceso de selección una vez iniciado, volvería a ocupar su posición en el escalafón del que procedía.

## **Artículo 8. Trabajos de superior e inferior categoría.**

### **1. Trabajos de superior categoría**

A petición de la Empresa el personal deberá realizar trabajos de categoría superior a la suya en los siguientes supuestos:

a) Por ausencia temporal de otra persona originada por incapacidad temporal, disfrute de permisos o licencias, vacaciones, sanciones, excedencias con reserva de puesto de trabajo o cualquier otro motivo o causas que estableciese la legislación aplicable en cada momento y que conllevase reserva de puesto de trabajo para el trabajador causante. En estos supuestos la sustitución tendrá una duración igual a la duración de la reserva del puesto de trabajo.

b) Como consecuencia de la implantación de turnos de trabajo durante los meses de mayor actividad en la Empresa que conlleve el desdoblamiento de puestos de trabajo.

En caso de que un trabajador lleve a cabo los trabajos propios de una categoría superior, al menos

un 60% de la jornada anual efectiva de trabajo, consolidará automáticamente dicha categoría. Se entenderá que existe vacante a los efectos del art. 10 del presente Convenio cuando una plaza de superior categoría se encuentre ocupada por trabajadores de inferior categoría y no sea consolidada en el plazo de 1 año natural.

El personal afectado tendrá derecho a las retribuciones correspondientes a los trabajos realizados, percibiendo en estos casos las retribuciones de la categoría superior desde el primer día. Las sustituciones se llevarán a cabo de forma rotativa entre las personas que reúnan las debidas condiciones y conocimientos para el puesto de trabajo que se haya de cubrir salvo causas justificadas.

Cuando haya que suplir un puesto de una determinada categoría con personal de inferior categoría se tendrá que suplir con la persona de más antigüedad dentro de la categoría inmediatamente inferior, siempre que ésta tenga la aptitud suficiente para ocupar el puesto de que se trate.

La empresa abonará las diferencias de categoría por semana natural completa (siete días) para trabajadores que hubieran hecho trabajos de categoría superior durante los cinco días laborables, el trabajador que hiciera trabajos de superior categoría menos de cinco días en la semana natural, la empresa abonará las diferencias por días trabajado.

Cada fin de semana de cuarto turno (sábado y domingo) en jornadas de doce horas computará como tres días de diferencia de categoría.

## 2. Trabajos de inferior categoría.

La realización de trabajos de categoría inferior será de forma rotativa semanal entre los empleados disponibles de categoría superior, y no podrá suponer en ningún caso:

- a) Perjuicio económico para la persona interesada, salvo mutuo acuerdo entre ésta y la Empresa, con conocimiento del Comité de Empresa obligatoriamente antes de dicho acuerdo.
- b) Llevar a cabo labores de carácter vejatorio o denigrante para la categoría profesional de la persona interesada.

## **Artículo 9. Admisión de personal.**

La empresa priorizará la contratación de personas desempleadas o en situación de mejora de empleo para cubrir vacantes estructurales o necesidades temporales, evitando prácticas que puedan suponer la sustitución de empleo estable por otras figuras menos garantistas.

Con carácter general, queda limitada la contratación de personal externo con contrato fijo vigente en otra empresa o en situación de jubilación activa, salvo que concurren razones técnicas u organizativas justificadas. Lo anterior no será de aplicación al personal técnico a que se refiere el apartado I, del Grupo I del artículo 5 del presente convenio que no estará sometido a esta obligación.

En dichos supuestos, la empresa siempre que los tiempos de la contratación lo permitan informará previamente al Comité de Empresa, quien podrá emitir informe no vinculante en el plazo de cinco

días.

#### **Artículo 10. Ascensos**

##### a) Normas generales:

1. Para el ascenso y promoción del personal se determina como preferente la capacidad del mismo, o sea, el conjunto de aptitudes mínimas para la ocupación de los distintos puestos de trabajo. Sin embargo, dentro de las condiciones de aptitud a que se refiere el párrafo anterior, a igualdad de condiciones será factor decisivo para cubrir la vacante la mayor antigüedad entre el personal de la categoría inferior.

2. Se establece un periodo de prueba, en caso de ascensos, análogo al establecido en el artículo de Ingresos de personal y cumplido satisfactoriamente, el interesado adquirirá la nueva categoría.

3. Los ascensos sólo podrán producirse desde la categoría inmediatamente inferior salvo para las categorías de Oficial de 2ª Producción/Fabricación Especialista (cambio de formato) y Oficial de 1ª Producción/Fabricación Especialista (cambio de formato).

b) Normas especiales: Las vacantes que se produzcan se cubrirán con arreglo a las normas que a continuación se expresan:

Personal técnico. Será de libre designación de la Empresa entre el personal de la misma o ajeno a ella.

Personal administrativo. Serán de libre designación de la Empresa los puestos de Cajero/a y Telefonista. Los correspondientes al resto de las categorías se cubrirán por concurso - oposición entre el personal de categoría inferior, puntuando la antigüedad. Si el concurso-oposición fuese declarado desierto por no presentarse concursante o no merecer la aprobación ninguno de las personas presentadas, podrá presentarse al concurso personal de otras secciones que cumpla los requisitos exigidos en materia de formación, etc., pudiendo la Empresa, en caso de continuar desierto o no merecer este último personal la aprobación, cubrir la plaza libremente con personal ajeno a la misma.

Personal subalterno. Será de libre designación de la Empresa el puesto de Vigilante. Los restantes se cubrirán por productores/ ras de cualesquiera otros grupos profesionales que, en primer lugar, por accidente de trabajo, y después de enfermedad o edad, tuviesen su capacidad física disminuida, con excepción del personal que para el desempeño de su función dentro de este grupo necesite estar en posesión de todas sus facultades físicas.

Personal obrero de fabricación, distribución y de servicios complementarios auxiliares. Serán de libre designación de la Empresa los puestos de Encargado de Grupo y Jefe de Equipo. Los correspondientes al resto de las categorías se cubrirán por concurso-oposición entre los trabajadores de la categoría inmediatamente inferior.

Si el concurso-oposición fuese declarado desierto por no presentarse concursante o no merecer la aprobación ninguno de los presentados, podrá presentarse al concurso trabajadores de otras secciones que cumplan los requisitos exigidos en materia de formación, etc., pudiendo la Empresa, en caso de continuar desierto o no merecer este último personal la aprobación, cubrir la plaza libremente con personal ajeno a la misma.

c) En los casos en que para la provisión de vacantes o nuevos puestos sea preceptivo el concurso-oposición, éste se desarrollará con arreglo a las siguientes normas:

c.1) Tribunal Calificador. Se constituirá en el seno de la Empresa y estará compuesto por dos Vocales designados por la Dirección de la misma, uno de los cuales será el Presidente; un Vocal una persona trabajadora de la Empresa, nombrado igualmente por la Dirección, entre una terna

presentada por el Comité de Empresa y formada por personas que no formen parte de dicho Comité y que posean, al menos, la misma categoría que la del puesto objeto del ascenso, actuando con voz pero sin voto y, finalmente, dos Vocales designados por el Comité de Empresa entre sus miembros.

Con carácter de asesor/a y sin voto asistirá la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa o la persona que ésta designe. Los acuerdos alcanzados en el seno de dicho Tribunal Calificador se adoptarán por mayoría simple. En el caso de que no se alcancen dichos acuerdos en una reunión, las partes se comprometen a realizar dos reuniones más con el objeto de alcanzar acuerdo sobre las desavenencias existentes. Si tras celebrar dichas reuniones no se alcanzara acuerdo, las partes se someterán a arbitraje vinculante en el Sercla de Sevilla, que se solicitará en el plazo de una semana a contar desde el acta en la que se refleje dicho desacuerdo final, debiendo acatarse por ambas representaciones en el seno del Tribunal Calificador, la resolución tomada por el/los arbitro/s designado/s por el Sercla.

c.2) Las personas componentes del Tribunal deberán ostentar en lo posible como mínimo, la misma categoría laboral que corresponda a la vacante a cubrir.

c.3) El Tribunal tendrá en cuenta para juzgar la aptitud de los aspirantes, los resultados de las pruebas psicotécnicas, conocimientos de prevención de riesgos laborales, pruebas de formación profesional (en el caso del departamento de mantenimiento) que serán realizadas por Entidades u Organismos especializados e independientes, la antigüedad y la conducta laboral siempre que existiese sanción por faltas graves o muy graves sin prescribir.

Pruebas:

La valoración de los factores que integran el concurso-oposición será la siguiente:

Puntuarán un máximo de 6'5 puntos de la valoración total. Se estructura de la siguiente forma:

— Test psicotécnico. Deberá ser superado en un 45% de las cuestiones planteadas para poder pasar a puntuar en la siguiente prueba. El test psicotécnico ponderará sobre la valoración total de las pruebas en un 70%, es decir un máximo de 4,55 puntos, salvo para el departamento de mantenimiento, que ponderará un 50%, es decir un máximo de 3,25 puntos. Una vez superada esta prueba, se le sumará a la puntuación obtenida en la misma, el resultado obtenido en el resto de los factores que integran el concurso oposición.

— Test de conocimientos de Prevención de Riesgos Laborales. Quien se postule deberá presentarse a un examen tipo test de conocimientos en materia de prevención de riesgos laborales, basado en un manual de nivel básico, consensuado con el Comité de Empresa. El citado test ponderará en un 30 % sobre la valoración total de las pruebas, es decir un máximo de (1'95 puntos).

— Prueba Dpto. Mantenimiento. El personal del departamento de mantenimiento deberá presentarse a una prueba de formación profesional que ponderará un 20% sobre la valoración total de la pruebas, es decir un máximo de 1,30 puntos.

Antigüedad en la Empresa.

La antigüedad en la Empresa a la fecha de la convocatoria tendrá la siguiente valoración en puntos: Puntuará un mínimo de 0 puntos hasta un máximo de 2'5 puntos sobre la puntuación total, atendiendo a la siguiente tabla:

Años de antigüedad. Puntos:

<i>Años de antigüedad</i>	<i>Puntos</i>
De 0 a 2 años	0,00
De 2 años y un día hasta 4 años	0,25

De 4 años y un día hasta 6 años	0,50
De 6 años y un día hasta 8 años	0,75
De 8 años y un día hasta 10 años	1,00
De 10 años y un día hasta 12 años	1,25
De 12 años y un día hasta 14 años	1,50
De 14 años y un día hasta 16 años	1,75
De 16 años y un día hasta 18 años	2,00
De 18 años y un día hasta 20 años	2,25
De 20 años y un día hasta 22 años	2,50

El cómputo de la antigüedad para personal fijo-discontinuo se efectuará en función de la suma de los períodos en los que hayan estado dados de alta en la Compañía.

Experiencia previa.

La puntuación para la valoración de la experiencia previa de los y las aspirantes en la categoría a cubrir estará comprendida entre un mínimo de 0 puntos hasta un máximo de 1 punto, calculado de la siguiente forma:

Se comprobará en el período de cuatro años inmediatamente anteriores a la fecha de la convocatoria, el número de días efectivamente trabajados en los que cada aspirante haya percibido diferencias de categoría por desempeño de la categoría para la que se realizan las pruebas. Existe la posibilidad de que la persona acredite de forma documental, a través de recibos de nómina, las diferencias de categoría percibidas en un tiempo superior al expresado anteriormente.

Se valorarán a razón de 0,1 punto cada diez días percibidos con diferencia de categoría, redondeándose los días totales a la decena superior (por ejemplo 63 días computarán como 70 días).

c.4) Entre las vacantes ofertadas, la Empresa se compromete a reservar un número de plazas para ser cubiertas por personal fijo de la Empresa. Así, el número de plazas a reservar será el siguiente, que se determinará en atención al número de plazas o vacantes a cubrir:

De 1 a 2 vacantes a cubrir 0 plazas reservadas

De 3 a 7 vacantes a cubrir 1 plaza reservada

De 8 a 12 vacantes a cubrir 2 plazas reservadas

Desde 13 vacantes a cubrir en adelante, se reservarán un 20% de las vacantes ofertadas, debiendo ser el número de plazas reservadas un número entero, redondeándose hacia abajo hasta el 5º decimal y hacia arriba del 6º decimal en adelante.

En todo caso será requisito imprescindible para cubrir la/s vacante/s que el personal fijo que opte a la/s misma/s apruebe el concurso oposición, de acuerdo con los criterios establecidos en el apartado c.3) de este mismo artículo.

En el caso de que por cualquier motivo no se cubran las plazas reservadas para el personal fijo, la vacante pasará a ser automáticamente cubierta por el resto del personal que se haya presentado a las mismas, aplicando los mismos criterios que para el resto de las plazas.

Con independencia de que se cubran dichas plazas reservadas, el resto de plazas ofertadas se irán adjudicando según la puntuación obtenida por cada concursante que haya aprobado hasta agotar el número de vacantes. Si tras realizarse el proceso y sumando todos los conceptos incluidos en Convenio (pruebas, antigüedad y experiencia previa) hubiese uno o más aspirantes

con la misma puntuación, la antigüedad se valorará como mérito adicional para la adjudicación de plaza.

En relación con el personal fijo-discontinuo que haya obtenido una de esas plazas ofertadas, el criterio de inserción en el escalafón de llamamiento será su antigüedad en la compañía respecto de la antigüedad del resto de los compañeros que han obtenido plaza en esa convocatoria. Los trabajadores fijos discontinuos que figuren en el escalafón antes de la realización del concurso-oposición en ningún caso verán variada su posición en dicho escalafón, por el resultado de posteriores exámenes. Lo regulado en el presente párrafo, no será de aplicación al personal perteneciente al escalafón único de producción, de acuerdo con lo previsto en párrafo segundo del artículo sexto del presente Convenio Colectivo.

c.5) Entre la fecha de la convocatoria realizada por la Dirección de la Empresa para cubrir vacantes en la plantilla y la provisión de las citadas vacantes mediante concurso-oposición no podrán mediar más seis meses naturales. El Tribunal Calificador deberá fijar un calendario que respete el plazo máximo indicado anteriormente.

c.6) Impugnación. En el supuesto de que quien participe en el concurso-oposición considere vulnerados sus derechos por actos o resoluciones del Tribunal calificador, podrá interponer recurso de impugnación ante el Departamento de RRHH en un plazo máximo de 15 días naturales a contar desde el acaecimiento del hecho a impugnar. En el escrito de impugnación se expresarán con suficiente precisión y claridad, el motivo y hechos en que se ampare para fundamentar su recurso. Interpuesto el recurso, el Departamento de RRHH dará traslado del mismo al Tribunal Calificador quien lo resolverá en un plazo máximo de cinco días naturales y comunicará dicha resolución al interesado o interesada, así como a la Empresa. En caso de no existir acuerdo en el seno del Tribunal Calificador, ambas partes acuerdan someterse al proceso indicado en el segundo párrafo del apartado c.1) del presente acuerdo.

#### **Artículo 11. Faltas y sanciones.**

1) Las faltas cometidas por los trabajadores se considerarán leves, graves o muy graves, en atención a su naturaleza:

##### **Faltas leves:**

Se considerarán como leves las faltas de: faltas de puntualidad, las discusiones violentas con el resto del personal, la falta de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación la falta de asistencia al trabajo (la Empresa dispone de un contestador telefónico automático a disposición de los trabajadores), la inobservancia de las medidas de seguridad de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales si de dicha inobservancia no se deriva perjuicio alguno y cualquier otra de naturaleza análoga.

Manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan en una sola ocasión, de forma excepcional, que conlleven una agresión por razón de sexo, identidad sexual, expresión de género, edad, raza, religión y cualquier otro factor de discriminación prohibido, incluyendo expresamente al colectivo LGTBI. Se incluye en este tipo el uso de expresiones que impliquen prejuicios discriminatorios.

##### **Faltas graves.**

Serán consideradas como graves las faltas de: las cometidas contra la disciplina del trabajo de las que no se derive perjuicio económico, contra el respeto debido al personal superior, a compañeros o compañeras y al personal subordinado, simular la presencia de otra persona trabajadora fichando por ella, ausentarse del centro de trabajo sin licencia dentro de la jornada, fingir enfermedad/ accidente, o pedir permiso alegando causas no existentes, la reincidencia en faltas leves dentro del término del año, y cuantas otras se produjeran de características análogas a las enumeradas.

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

#### **Faltas muy graves.**

Se considerarán como faltas muy graves: Las cometidas contra la disciplina del trabajo del que se derive un perjuicio económico, el fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo, el acoso sexual, los malos tratos de palabra y obra, la falta grave de respeto y consideración al personal superior y a los compañeros o compañeras y al personal subordinado, la deslealtad, el abuso de confianza, la violación de secretos de la Empresa, la embriaguez, y cualesquiera otras de naturaleza análoga.

Las conductas de violencia o acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por ostentar una determinada identidad u orientación sexual determinada, por exhibir una expresión de género determinada o acoso moral, ya sean verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para el trabajador o trabajadora. Y, en general, todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto a la intimidad, dignidad y profesionalidad de la mujer o del hombre, o de cualquier persona del colectivo LGTBI, mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual o moral, o de origen discriminatorio por motivos raciales o étnicos, religiosos o convicciones, discapacidad, edad, u orientación o identidad sexual, o por exhibir una expresión de género determinada. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

2) Las sanciones que puedan imponerse en cada caso según la falta, serán las siguientes:

—Sanciones por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión durante un día de empleo y sueldo.

—Sanciones por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días, inhabilitación por cuatro meses para presentarse a concurso-oposición para ascender a categoría superior.

—Sanciones por faltas muy graves: Pérdida temporal o definitiva de la categoría, inhabilitación durante 6 meses para presentarse a concurso-oposición para ascender a una categoría superior, suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta sesenta o despido.

3) Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse se entiende sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir un delito o dar cuenta a

las autoridades gubernativas, si procediera.

4) Tramitación: En el inicio de un expediente por falta disciplinaria, se comunicará por escrito a la persona afectada por la apertura del procedimiento, indicando dicha apertura y motivo, y otorgándole un plazo de 48 horas (interrumpidas por fin de semana o festivo) para que realice por escrito sus alegaciones. Dicho plazo interrumpirá el plazo de prescripción de una eventual sanción. Una vez recibidas las alegaciones de la persona, la Empresa comunicará la sanción en su caso u otro resultado final del procedimiento como está en el siguiente apartado. En ningún caso las alegaciones serán vinculantes.

Cualquier sanción que se imponga a una persona trabajadora se le comunicará verbalmente a los representantes de los trabajadores con anterioridad, siempre que estén disponibles y, en el mismo día que se le entregue a la persona afectada por escrito se les entregará una copia a los representantes de los trabajadores.

Las faltas de asistencia al trabajo por detención preventiva como consecuencia de la imputación de delitos o faltas no serán consideradas como faltas injustificadas para ejercitar el despido.

Cuando fuese llamado una persona trabajadora por la Empresa para imponerle una sanción, estará presente, salvo negación expresa de la persona llamada, un representante de los trabajadores.

Corresponde al Director de Recursos Humanos, Director de la Empresa, o personal en quien estos deleguen, la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves o despido, teniendo en cuenta que todas las sanciones con excepción de las sanciones por faltas leves con amonestación verbal, requerirán comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

5) La Empresa anotará en los expedientes personales de la plantilla las sanciones por faltas graves o muy graves que les fueran impuestas y los premios a que se hubieran hecho acreedores, pudiendo hacer constar, asimismo, la reincidencia en faltas leves. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte, 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. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior la deslealtad o el abuso de confianza prescribirán según lo dispuesto en la Ley. Dicho plazo de prescripción es de aplicación en el supuesto de no haberse producido reincidencia durante los períodos señalados.

#### **Artículo 12. Reserva del puesto de trabajo.**

De conformidad con lo previsto en los artículos 48.2 y 49.1 n) del Estatuto de los Trabajadores, las declaraciones de incapacidad permanente podrán conllevar la suspensión o extinción de la relación laboral, en función de la situación médica y la resolución administrativa correspondiente.

No obstante, en los casos de incapacidad permanente total para la profesión habitual, y siempre que existan vacantes compatibles con las capacidades funcionales de la persona trabajadora, la Empresa podrá valorar su adaptación a otro puesto de trabajo, conforme a criterios objetivos de idoneidad, con el fin de favorecer la continuidad laboral.

#### **Artículo 13. Ceses.**

El personal que desee cesar voluntariamente en la Empresa vendrán obligados a ponerlo en

conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

—Personal Técnico: 1 mes.-

—Restante personal: 15 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación de dicha persona, una cantidad equivalente al importe de la retribución diaria por cada día de retraso en el preaviso.

La baja voluntaria de una persona fija discontinua no tendrá plazo de preaviso en el caso de que la razón de su baja definitiva fuese el pasar a prestar servicios en otra empresa.

La liquidación que les corresponda al personal fijo discontinuo, a la finalización de cada periodo de trabajo, será puesta a disposición del mismo en los diez días naturales siguientes a la fecha de cese. Agotado este plazo la Empresa vendrá obligada a abonar una indemnización equivalente al salario diario por cada día de retraso, contado a partir del undécimo día.

En los supuestos de cese en la Empresa por terminación de contrato eventual o por voluntad del trabajador, éste podrá solicitar información a la Empresa sobre su liquidación con 48 horas de antelación a la fecha prevista de baja.

#### **Artículo 14. Cambio de titularidad de la empresa.**

Cuando se produzca un cambio de titularidad en la Empresa, se informará al Comité de Empresa con anterioridad al resto del personal. Así mismo, todo el personal dispondrá de una carta individual firmada por la antigua y nueva representación de la misma en la que se reconozcan sus derechos adquiridos: antigüedad, categoría y demás derechos laborales que se disfrutarán en la antigua Empresa.

#### **Artículo 15. Jornada de trabajo.**

##### 1. Jornada de trabajo.

La jornada laboral para el año 2025 será de 1.771 horas de trabajo efectivo.

Cada año la empresa y el comité de empresa confeccionará el correspondiente calendario laboral, conforme a lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente, el citado calendario se confeccionará sobre la base de cálculo de ocho horas diarias de trabajo efectivo durante todos los días laborables de lunes a viernes de cada año, salvo la jornada de Feria regulada en este mismo artículo, el día inhábil que se explicita más adelante para el personal de fábrica y los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero que se considerarán inhábiles para el personal de Fábrica y que en caso de coincidir en sábado o domingo se trasladará al viernes anterior.

En el supuesto de que se produjera una modificación normativa que afecte a la jornada máxima anual, mensual o semanal, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a adaptar dicho cómputo en los términos y plazos que se indique en la indicada modificación normativa, comprometiéndose a mantener una primera reunión sobre dicha adaptación en el plazo máximo de dos meses desde la fecha de vigencia de dicha norma salvo que la norma indicase otra cosa.

La jornada laboral se distribuirá de lunes a viernes, salvo en los supuestos expresamente establecidos en el presente Convenio Colectivo.

Día inhábil: se establecerá de forma anual, un día inhábil adicional, el cual tendrá el carácter de festivo para todo el personal de la fábrica. A estos efectos, con anterioridad al primero de septiembre del año anterior, la Dirección de la Empresa ofrecerá dos posibles fechas de disfrute para el año siguiente al Comité de Empresa. Dichas propuestas deberán situar el día inhábil en puente o víspera de festivo, o posterior a festivo, conformando según el calendario un puente de cuatro días (excepto los periodos de Semana Santa, Feria y periodo de campaña de verano). El Comité de Empresa deberá informar sobre la fecha elegida entre las dos propuestas, en un plazo no superior a siete días naturales. Si esa información no se produce, la Dirección de la Empresa fijará el citado día inhábil adicional del año en cuestión, al día siguiente.

En caso de tener trabajar estos días inhábiles, las horas serán retribuidas como horas extras festivas.

Se establece un descanso de 20 minutos diarios, considerados de trabajo efectivo para todas las secciones de la Fábrica y Administración. Este descanso se llevará a cabo, de forma rotativa siempre que sea posible entre el personal, es decir, sin que en ningún caso se interrumpa el proceso productivo. Este descanso se efectuará durante los siguientes periodos:

- Turno 1.º: De 9 a 11'30 horas.
- Turno 2.º: De 17 a 19'30 horas.
- Turno 3.º: De 1 a 3'30 horas.

## 2. Horarios de trabajo.

### A. Fábrica:

#### A.1. Régimen general.

Con carácter general se establece el siguiente horario para el personal de fábrica:

- Turno 1.º: De 6 a 14 horas de lunes a viernes.
- Turno 2.º: De 14 a 22 horas de lunes a viernes.
- Turno 3.º: De 22 a 6 horas de lunes a viernes.

Los turnos para todo el personal serán obligatoriamente de carácter semanal, siendo su rotación de noche, tarde y mañana, si se trabajara a tres turnos. No pudiéndose hacer turno de noche sin haber pasado por los turnos de tarde y mañana, como norma no se podrá repetir turno.

Si la línea trabajase a dos turnos, la rotación del personal será obligatoriamente de mañana y tarde rotando a la semana siguiente, siempre que en ningún caso afecte al proceso productivo.

El personal que estuviera asignado a una línea que trabaja a dos turnos y en la siguiente semana se le asignará a una línea que trabaja a tres turnos, se le respetará su rotación.

Régimen de turno control portería: Los turnos para el personal de fábrica asignado a este puesto será de carácter semanal de mañana y tarde, si se trabajara a tres turnos en este puesto con personal de fábrica, se rotará semanalmente en tres turnos. No se podrá hacer turno de noche sin haber pasado por los turnos de tarde y mañana, como norma general no se puede repetir turno.

Régimen de turno personal logística-carretillero: Los turnos para este personal será obligatoriamente semanal, siendo su rotación turno noche, tarde y mañana, si se trabajara a tres turnos en el muelle de carga, almacén inteligente o atención de línea de envasado no se podrá hacer turno de noche sin haber pasado por los turnos de tarde y mañana, como norma general no se podrá repetir turno. El trabajo de este personal en jornada de sábado, domingo o festivos, se respetará el turno de trabajo que el trabajador tuviese asignada en la semana en curso, salvo cambios acordados entre la empresa y trabajadores.

“Planning” oficial de personal: El cuadrante de turnos semanal del personal deberá ser expuesto obligatoriamente, en los tablones de la Empresa. La empresa comunicará con una antelación de seis días al inicio de la semana (martes anterior de la semana a trabajar antes de las 14:00 horas) el “planning” oficial del personal de fábrica para la semana siguiente.

La modificación de un turno de trabajo u horario de trabajo de un trabajador una vez publicado el “planning” oficial del personal, tendrá que ser de mutuo acuerdo entre las partes, salvo que concurran circunstancias sobrevenidas justificadas como: bajas por enfermedad, permisos retribuidos, bajas voluntarias y cualesquiera otras que objetivamente justifiquen la necesidad de modificar el planning oficial del personal.

**a) Cuarto turno** La Empresa podrá establecer el régimen de trabajo en cuarto turno cuando sea necesario para atender pedidos que no puedan ser cubiertos con los tres turnos habituales. Se considerará un ciclo de cuarto turno el trabajo realizado bajo esta modalidad durante cuatro semanas completas, que incluirán 21 días de trabajo y 7 días de descanso.

Anualmente, cada trabajador no estará obligado a realizar más de seis (6) ciclos de cuarto turno (con las excepciones que se indican en este mismo artículo en relación con el cuarto turno anual), aunque podrá, de forma voluntaria, realizar un mayor número de ciclos, totales o parciales de cuarto turno. Los ciclos parciales serán siempre voluntarios para el personal.

En los distintos ciclos totales o parciales están excluidos los días festivos e inhábiles, salvo adscripción voluntaria como horas extraordinarias en cuyo caso tendrán prioridad para dicha adscripción voluntaria los trabajadores que estuviesen realizando el ciclo de cuarto turno.

Para garantizar el correcto funcionamiento del cuarto turno, todos los trabajadores de la fábrica estarán sujetos a su organización. En aquellos casos en los que un trabajador cuente con limitaciones reconocidas que impidan llevar a cabo el ciclo completo, realizará obligatoriamente aquellas partes no afectadas por la limitación.

Cada ciclo de cuarto turno incluirá 21 días de trabajo y 7 días de descanso, sin perjuicio de los descansos adicionales que puedan corresponder, los cuales se disfrutarán de mutuo acuerdo, tras cada ciclo o conjunto de ciclos.

El modelo de rotación del cuarto turno será propuesto por el Comité de Empresa de forma anual en el mes de noviembre del año anterior de su entrada en vigor, estando facultado el comité a proponer otros modelos en cualquier momento del año para su implementación el año siguiente. En todo caso, si no se propusiera otro modelo se aplicará el del año anterior.

#### **Rotación y condiciones del cuarto turno**

Salvo que el modelo sea modificado en los términos indicados anteriormente, se toma como

modelo principal la siguiente rotación; 7 Mañanas / 5 Descansos / 7 Noches / 5 Tardes donde se trabajarán 168 horas en la totalidad de ciclo generando un exceso de jornada de 8 horas.

- T. Mañana 7 días de trabajo de lunes a domingo; de 06 h. a 14 h. de lunes a viernes y de 06 h. a 18 h. sábado y domingo. Total 64 horas.
- T. Descanso 5 días descanso de lunes a viernes, considerados como no laborables.
- T. Noche 7 días de trabajo de sábado a viernes; sábado y domingo de 18 h. a 06 h. y de lunes a viernes de 22 h. a 06 h. Total 64 horas.
- T. Tarde 5 días de trabajo de lunes a viernes de 14 h. a 22 h. Total 40 horas.

En esta rotación, los dos fines de semana de trabajo del ciclo serán equivalentes a 6 días laborables, acumulando un total de 48 horas de trabajo. La duración total del ciclo, salvo concurrencia de festivos, será de 28 días, durante los cuales se trabajarán 168 horas, generando un exceso de jornada de 8 horas.

**Consideración de días no laborables** Se considerarán no laborables los días comprendidos en la semana de descanso del ciclo. De este modo, el personal asignado al cuarto turno tendrá el mismo número de días laborables y horas de trabajo que el resto de los empleados fuera del ciclo, con una jornada de 160 horas más 8 horas de exceso.

La Empresa podrá partir la realización de los ciclos de cuarto turno, en medios ciclos o en semanas, en función de necesidades de la producción, acordando con el personal el disfrute de los tiempos de descanso dentro de los límites legalmente establecidos. En estos casos, la realización del cuarto turno en medios ciclos será voluntario para el personal.

#### **a.1 Asignaciones Obligatorias al Cuarto Turno**

- 1. Proporcionalidad y rotación:** Las asignaciones obligatorias se realizarán respetando los criterios que se indican más abajo.
  - Se realizarán de manera proporcional y rotativa entre secciones, equipos, departamentos o unidades (tengan o no limitaciones de turnos), siempre bajo la premisa de que el trabajador cuente con la formación y domine la correspondiente tarea.
  - El Comité de Empresa será informado previamente sobre las asignaciones con un plazo de once (11) días naturales antes de la fecha de inicio del ciclo y podrá proponer modificaciones para garantizar la equidad y rotación, sin perjuicio de que la decisión final será de la Compañía.
- 2. Preaviso:** La empresa deberá comunicar el establecimiento del cuarto turno con un mínimo de catorce (14) días naturales de antelación a su inicio.
- 3. Prioridades en las asignaciones:** En caso de necesidad de trabajar en régimen de cuarto turno, se dará preferencia a los siguientes grupos, en este orden:
  - Voluntarios.
  - Personal menor de 55 años.
  - Resto de personal menor de 60 años.

4. **Incorporación de fijos discontinuos:** La empresa podrá incorporar al ciclo a trabajadores fijos discontinuos sin que esto afecte el derecho de los empleados asignados a percibir los importes correspondientes.
5. **Anulación de ciclos:** Si la empresa anula total o parcialmente el ciclo anunciado y publicado, deberá abonar a los trabajadores asignados el plus de cuarto turno y el día de exceso de jornada. En este caso, si el trabajador ya hubiese disfrutado del descanso programado o se encontrase disfrutando del mismo, no adeudará horas a la Empresa pero tampoco generará el día de exceso de jornada.
6. **Rotación natural:** Los trabajadores asignados al ciclo mantendrán su rotación natural, como norma general según la semana anterior al inicio del ciclo. Como norma, los empleados no podrán elegir equipo, aunque podrán intercambiarse los equipos de mutuo acuerdo.

#### 7. **Asignación Obligatoria:**

En caso de no contar con voluntarios suficientes o adecuados para los respectivos puestos y máquinas, la empresa procederá a la designación obligatoria del personal necesario en función de las prioridades de asignación ya indicadas. Quedará exento de dicha obligatoriedad el personal en su periodo de vacaciones, salvo que voluntariamente decidan realizar el correspondiente ciclo de cuarto turno, siempre que la rotación del turno de origen lo permita, se evitará afectar a las rotaciones de otros compañeros, respetando para cada empleado el límite de seis ciclos previamente establecido. El trabajador inscrito tendrá la opción de incorporarse voluntariamente al ciclo durante su periodo de vacaciones únicamente si puede realizar ambos fines de semana de trabajo correspondientes al ciclo. De no ser posible, no podrá participar en el ciclo durante dicho periodo.

Durante la asignación obligatoria, salvo situaciones sobrevenidas inesperadas tales como bajas por enfermedad, permisos retribuidos, bajas voluntarias y cualesquiera otras que objetivamente justifiquen la necesidad de ajustar la asignación se respetará la proporcionalidad, de modo que el reparto del trabajo sea homogéneo y equitativo entre secciones, equipos, departamentos o unidades siempre bajo la premisa de que el trabajador cuente con la formación y domine la correspondiente tarea.

#### 8. **Organización de Listas y Procedimiento:**

1. Tres días después de anunciar la necesidad de trabajar en cuarto turno, se presentará un listado provisional de voluntarios a la Dirección de la Empresa, considerando las prioridades según turnos (mañana, tarde, noche, vacaciones, etc.).
2. Con al menos diez días naturales de inicio del ciclo se publicará en el tablón la lista provisional, del personal designado para reclamaciones del empleado, con comunicado al comité especificando los trabajadores obligados.
3. La lista definitiva se publicará a las 14:00 horas, siete días antes del inicio del ciclo, tras revisión por la Dirección para garantizar la correcta funcionalidad de los turnos.

4. Si no existen voluntarios suficientes, al cuarto día desde el anuncio del cuarto turno, la empresa procederá a la designación obligatoria del personal necesario.
5. El listado definitivo del personal asignado se publicará en el tablón de anuncios y se notificará directamente a los trabajadores afectados.
6. No podrán realizarse modificaciones tras la lista definitiva salvo situaciones sobrevenidas inesperadas tales como bajas por enfermedad, permisos retribuidos, bajas voluntarias y cualesquiera otras que objetivamente justifiquen la necesidad de ajustar la asignación.
7. El orden de prelación para apuntarse voluntario al cuarto turno será por cumplimiento de los requisitos para ser adecuado, valorándose el orden de llegada de la solicitud (fecha y hora de la solicitud).

#### 9. Rotación y Formación:

Se implementará un sistema de rotación en departamentos más pequeños, complementado con un programa de formación que permita aligerar la carga de rotación en función del personal capacitado. Este plan de formación será compartido con el Comité de Empresa.

#### 10. Exclusión por Edad:

El personal con 60 o más años estará exento de la obligatoriedad del cuarto turno, salvo que opte por participar voluntariamente.

#### 11. Compensaciones por Trabajo en Cuarto Turno:

1. Un día de descanso por exceso de jornada por cada ciclo de cuarto turno.
2. Percepción de los pluses correspondientes de sábado y/o domingo de 9 € durante la vigencia del convenio y nocturnidad, cuando aplique.
3. Un plus de 60 €/mes por cada mes trabajado en cuarto turno. Dicho importe no será incrementado durante la vigencia del Convenio.

El día de descanso por exceso de jornada se disfrutará al finalizar el periodo de ciclos del cuarto turno, o en las fechas acordadas entre el personal y la empresa, todo ello de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 35 del presente Convenio.

#### a.2 Permisos Retribuidos en Cuarto Turno

Conforme al acuerdo establecido en la reunión trimestral del 10 de mayo de 2023, cuando un trabajador necesite hacer uso de un permiso retribuido que coincida con la jornada de trabajo del fin de semana en el cuarto turno, tendrá derecho a ausentarse los días laborables que correspondan según el tipo de permiso.

Tras el acuerdo en la comisión paritaria del 30 de abril de 2024, la empresa abonará al trabajador todos los pluses variables correspondientes a los días de ausencia durante el permiso como si hubiese ido a prestar servicios (nocturnidad, plus de sábado, plus de domingo), incluidos los pluses

específicos del cuarto turno, sin perjuicio del día generado. Este derecho será aplicable en casos de fallecimiento de familiares de primer y segundo grado (hermanos y abuelos), enfermedad con ingreso hospitalario o intervención quirúrgica de familiares hasta el primer grado y segundo grado (hermanos y abuelos).

### a.3 Designación de Equipos

La asignación de equipos para el cuarto turno se regulará bajo las siguientes normas:

- b. **Equipo 1:** Trabajadores que estaban en turno de mañana la semana previa al ciclo comenzarán en turno de noche.
- c. **Equipo 2:** Trabajadores que estaban en turno de noche la semana previa al ciclo comenzarán en turno de tarde.
- d. **Equipo 3:** Trabajadores que estaban en turno de tarde la semana previa al ciclo comenzarán en turno de mañana.
- e. **Equipo 4:** Será asignado al trabajador con menos ciclos de cuarto turno realizados desde el 1 de enero del año en curso.

Este sistema se respetará salvo en aquellos supuestos en los que la organización impida su aplicación como podrían ser los casos en los que coincidan turnos de origen e imposibiliten esta asignación de equipos. Cuando se den estos casos también se establecerá un orden de rotación dentro de esta casuística. También podrá ser modificada esta designación, por acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa o por acuerdo entre la Empresa y los trabajadores afectados.

### Descanso del Equipo 4

De acuerdo con el acuerdo alcanzado en la reunión trimestral del 27 de enero de 2022:

- Si el personal asignado al equipo 4 comienza el ciclo descansando y no realiza jornadas durante los sábados o domingos motivado por una IT o un permiso retribuido, no deberá días de descanso a la empresa contándole como un ciclo completo.
- En estos casos, se generará un exceso de jornada, abonándose los pluses correspondientes según los fines de semana trabajados. El trabajador percibirá como mínimo el plus del cuarto turno.

### a.4 Tiempos de Descansos en Jornadas de Fin de Semana

Cuando se realicen jornadas de doce (12) horas, se considerará tiempo de trabajo efectivo:

- Un **descanso de 20 minutos**, y • Un **descanso de 45 minutos**.

La empresa garantizará la realización de estos descansos, que deberán disfrutarse en diferentes tercios de la jornada. Durante estos periodos, no se paralizará la producción en planta, por lo que el personal deberá respetar los turnos establecidos para los descansos.

### Horarios de Descanso por Turno

#### Turno Mañana/Tarde:

- De **09:00h a 11:30h**: Descanso de 20 minutos.

- De **13:00h a 15:30h**: Descanso de 45 minutos.

**Turno Tarde/Noche:**

- De **21:00h a 23:30h**: Descanso de 20 minutos.
- De **01:00h a 03:30h**: Descanso de 45 minutos.

**b). Adscripción Anual Voluntaria del Personal para Realización del Ciclos de Cuarto Turno.**

Las partes acuerdan un cuarto turno de adscripción voluntaria anual que se regirá por las siguientes reglas:

**Inscripción voluntaria:**

- Los trabajadores interesados podrán inscribirse voluntariamente al cuarto turno anual voluntario cuando la Empresa, en base a su previsión de producción decida activarlo. La Empresa comunicará a la representación de los trabajadores su decisión de implantación del cuarto turno de adscripción anual antes del 1 de octubre de cada año natural. Para el año 2026 se llevará a cabo su implantación en base al régimen que se establece en la disposición transitoria Primera del presente Convenio.
- La inscripción será del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año natural a partir de la vigencia del presente Convenio, obligándose el trabajador incluido en la lista final a realizar los ciclos de cuarto turno que le requiera la Empresa durante el año. Como excepción a lo anterior, el trabajador inscrito podrá no realizar uno o varios ciclos siempre que concurran causas justificadas y acreditadas (como incapacidades temporales, permisos de nacimiento, permisos laborales preavisados y justificados y cualquiera otra razón excepcional que pudiese justificar que el trabajador no realice uno o varios ciclos).

**Plazos para la Inscripción Voluntaria al Cuarto Turno Anual:**

- El proceso de solicitud de inscripción, que será renovable anualmente, será el siguiente:
  - Del 1 de octubre al 31 de octubre: Apertura de lista para la adscripción voluntaria. Los trabajadores que hubiesen estado inscritos en la lista en años anteriores deberán expresamente volver a solicitar su inscripción.
  - Del 1 al 15 de noviembre: Revisión y selección del personal inscrito por parte de la Empresa.
  - Del 15 al 30 de noviembre: Publicación de la lista oficial definitiva del personal seleccionado, turnos y calendario laboral de los miembros de la lista. Todo ello se comunicará al Comité de Empresa.
- La Empresa, anualmente, decidirá libremente el número de trabajadores máximos necesarios y la lista final de trabajadores seleccionados para el cuarto turno anual. A estos efectos, para formar parte de la lista será necesario cumplir con los requisitos del puesto.
- Para el primer año tras la firma del presente acuerdo, se establece el siguiente número máximo de posiciones a cubrir en la lista del cuarto turno anual por área o

departamento:

- Calidad:4
  - Jarabes:4
  - Mtto:12
  - Log:4
  - Oficial especialista almacén automático: 4
  - Producc:16
- Cuando el número de trabajadores solicitantes para un año concreto exceda del número requerido para el funcionamiento de este cuarto turno, la Empresa, para los siguientes años priorizará, siempre que se cumplan las necesidades del puesto, la inclusión en las nuevas listas de aquellos trabajadores que en años anteriores se presentaron y no resultaron elegidos en la lista definitiva ni fueron activados durante el año.

**Funcionamiento:**

- Los trabajadores que finalmente formen parte de la lista definitiva de seleccionados tendrán su calendario laboral anual prefijado. Sin perjuicio de ello, la Empresa podrá permitir cambios en dicho calendario por mutuo acuerdo entre los trabajadores siempre y cuando no afecten a la planificación de la organización. Los días generados de exceso por la realización de los ciclos de cuarto turno, se disfrutarán en las fechas que se acuerden entre trabajador y Empresa siguiendo el procedimiento recogido en el art. 35 del presente Convenio.
- El número máximo de ciclos de cuartos turnos obligatorios establecidos en el punto a) se reducirá a cuatros (4) anuales siempre y cuando el presente Cuarto turno de adscripción voluntaria anual sea aplicable durante todo el año y se completen todos los equipos necesarios para ese año. Si no se completan todos los equipos necesarios en el concreto año, el número de cuartos ciclos obligatorios será de seis (6) anuales.
- En caso de que trabajadores que estuviesen adscritos al cuarto turno anual no pudiesen prestar de forma efectiva sus servicios durante los periodos comprometidos por situaciones sobrevenidas tales como extinciones de la relación laboral, bajas de larga de duración o similares, la Empresa, podrá ofrecer a los trabajadores que se hubiesen apuntado a la lista pero que no hubiesen sido finalmente incluidos en la lista definitiva, la posibilidad de adscribirse al cuarto turno anual.

A los trabajadores inscritos en este cuarto de turno anual se les adecuarán los periodos vacacionales de invierno y verano programados anualmente correspondiente al equipo designado, sin perjuicio de que los mismos mantendrá congelado el orden general de vacaciones que ostentaban antes de su adscripción. Una vez finalizada su adscripción al cuarto turno anual los trabajadores recuperarán su orden en la programación de vacaciones salvo nueva adscripción al cuarto turno anual en cuyo caso se mantendría la congelación.

En caso de renovación del 4º anual los trabajadores no podrán repetir en el mismo equipo del anterior corriendo turno ascendente, lo anterior admitirá acuerdo en contrario entre los posibles trabajadores afectados, que deberá ser comunicado a la Empresa de forma fehaciente y con suficiente antelación.

Compensación:

- El personal que forme parte de la lista definitiva de seleccionados percibirá, además de las compensaciones establecidas para el personal en cuarto turno (esto es: (i) un día de descanso por exceso de jornada por cada ciclo de cuarto turno; (ii) percepción de los pluses correspondientes de sábado, domingo y nocturnidad, cuando aplique y (iii) un plus de 60 €/mes por cada mes trabajado en cuarto turno) las siguientes:

- 25 € brutos mensuales durante el año natural en que se encuentre incluido en la lista definitiva.
- 75 € brutos mensuales adicionales por cada ciclo de cuarto turno que el trabajador realice de forma efectiva.

Dichos importes no serán incrementados durante la vigencia del Convenio.

### **c) Sábados y domingos a trabajar:**

La Empresa tiene la facultad de requerir a los trabajadores para la asistencia al trabajo en sábado y/o en domingo, en un máximo de doce (12) ocasiones obligatorias por trabajador o trabajadora con las excepciones que se detallan en la Disposición Transitoria Segunda del presente Convenio.

Para que se pueda realizar este requerimiento, en la semana en la que se vaya a trabajar en sábado y/o domingo, la línea de producción que vaya a estar operativa debe haber trabajado a tres turnos, es decir, que haya llegado a su máxima capacidad de Producción. Para el Departamento de Logística esta condición de estar trabajando a tres turnos no será necesaria.

Para cubrir la prestación de trabajo en sábado y/o domingo se estará a lo siguiente:

1.º El lunes de la semana en que se vaya a trabajar el sábado y/o en domingo, la Empresa anunciará dicha necesidad. El martes a las 14.00 horas se presentará el listado de personas voluntarias a la Dirección de la Empresa. Se tendrá presente la prioridad según:

- Turnos (mañana, tarde, noche, vacaciones, etc...)

La lista definitiva se publicará el miércoles de la semana a trabajar. La Empresa tendrá la potestad para estudiar la lista del personal que trabajará ese sábado y/o domingo de forma que funcionen los turnos correctamente.

2.º En caso de no existir voluntarios suficientes o adecuados para los respectivos puestos y máquinas, la Empresa procederá a la designación obligatoria del personal que precise.

La citación para el trabajo obligatorio en sábado y/o domingo será realizada por la Empresa el miércoles a las 14.00 h de la semana en que se vaya a trabajar el sábado y/o domingo, procurándose, en la medida de lo posible, la citación rotativa para el personal asignado habitualmente a cada puesto de trabajo.

Aún manteniendo la obligatoriedad de acudir, por requerimiento de la Empresa, a trabajar en sábado y/o domingo hasta en doce ocasiones, el trabajador o trabajadora, excepcionalmente, podrá proponer a la Empresa en una de las citaciones su sustitución por otro/a compañero/a de igual categoría y similares conocimientos del manejo de máquinas, previo acuerdo con éste. La

sustitución deberá ser autorizada por la empresa.

Cualquier otra situación que pueda presentarse será estudiada por la Empresa que tomará la decisión que estime conveniente.

Si la empresa anula total o parcialmente la citación para el trabajo obligatorio en sábado y/o domingo una vez publicada la lista definitiva, las personas tendrán derecho a las compensaciones que les hubiesen correspondido de haber realizado el sábado y/o domingo obligatorio.

Los sábados y/o domingos de carácter obligatorio y voluntario de cada año se compensarán con un día de descanso equivalente más en su caso nocturnidad, según marca la Disposición transitoria segunda: sábados y/o domingos a trabajar: transición para la unificación de condiciones económicas.

Las partes acuerdan que el día de compensación por descanso podrá ser compensado económicamente en un número máximo de 5 ocasiones por año por acuerdo entre Empresa y trabajador. En este caso, la compensación económica será a precio de hora ordinaria.

Si el trabajador tuviera concedido un día de descanso pendiente a disfrutar en viernes, la empresa no podrá llamarle para trabajar para el sábado o domingo posterior al día solicitado.

A efectos del disfrute del día de descanso equivalente se seguirá el procedimiento establecido en el artículo 35 del presente Convenio Colectivo. En todo caso dichos descansos, que constituyen jornada irregular, se deberán disfrutar antes del 31 de marzo del año siguiente a aquel en que se hayan generado.

Además, el personal de logística y carretilleros estarán obligados a trabajar un número de sábados máximo adicional de hasta 18 al año.

#### **d) Desplazamiento de jornada para preparación de instalaciones:**

Se llevará a cabo con un máximo de 8 personas pertenecientes a los departamentos necesarios todos ellos elegidos entre un listado de personas adscritas voluntariamente. Dicho listado tiene carácter cerrado durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

El personal que compone dicho listado tendrá la obligación de llevar a cabo el mencionado desplazamiento de jornada:

Dpto. Calidad:

- Barbosa Machuca, Emilio.
- Florencio Piñón, Isabel.
- Jurado Tirado, José Antonio.
- Moraza Sánchez, José Antonio.
- Navas Aragón, Sandra.
- Vargas Mairongo, Ana Milena.

Dpto. Mantenimiento:

- Carvajal Guerrero, Sergio.
- Delgado Hidalgo, Manuel.
- García del Moral, Miguel.
- García Mogedas, Francisco José.
- David López Ulgar, Jesús.

- López Ontiveros, Ramón.
- Martínez Muñoz, Miguel Ángel.
- Ortíz Sánchez, José Manuel.
- Rodríguez Sánchez, Juan.
- Sánchez Sampedro, Diego.

**Dpto. Producción, Jarabes:**

- González Chávez, José Manuel.
- Martín Pérez, Juan Antonio.
- Moreno Pérez, José Manuel.
- Rey Flecher, José Antonio.
- Sánchez Rodríguez, Manuel.
- Sevillano Parejón, Efraín.

**Dpto. Producción, Soplado:**

- Aguilar González, Emilio.
- Alonso Guerra, Manuel Jesús.
- García Marchena, Miguel Ángel.
- Garduño Álvarez, Julio.
- Guerra Pérez, José.

**Dpto. Producción, Envasado:**

- Ábalos Gómez-Caminero, Israel.
- Ábalos Herrera, Antonio Joaquín.
- Arcos Luna, Raúl.
- Baena Sánchez, Alfonso.
- Cruz Hernández, Luis Emilio.
- Escobar Corvillo, Fernando.
- García García, Manuel.
- González Muñoz, Vanessa.
- Guerra Heredia, Francisco Javier.
- Mejías Medina, Francisco Javier.
- Sánchez Aragón, Lorenzo.

La Empresa no podrá llamar para el arranque a personal no inscrito en la lista siempre que haya personal disponible en la misma. En caso de necesidad organizativa excepcional, se podrán proponer otras alternativas, previa comunicación al Comité de Empresa, antes de proceder a desmontar el arranque.

Este personal, cuando se encuentre en turno de noche en su rotación natural, desplazará la jornada del último día laborable de la semana hasta el primer día laborable de esa misma semana en horario de 0.00 h. a las 6.00 h., es decir, con una reducción de dos horas de jornada. Cuando se produzca el desplazamiento de jornada del trabajador al domingo, el trabajador no prestará sus

servicios el viernes.

Las partes acuerdan en reunión extraordinaria fecha 04 Abril de 2024 sólo podrán asistir al arranque, el personal que esté apuntado en la lista de arranque que aparezca en el texto del convenio, quien haga el desplazamiento de jornada al domingo, no podrá ir a trabajar la noche del viernes, pues lo contrario, implica un exceso de horas trabajadas por semana donde el propio artículo sobre este asunto regula el desplazamiento y sus condiciones.

Así mismo tras acuerdo de las partes en reunión extraordinaria de fecha 13 de Marzo de 2024 el desplazamiento de jornada al domingo solo podrá ser realizado por el personal que esté en la semana a trabajar en turno de noche, no pudiendo ser realizado por personal inscrito que estuviese esa semana en turno de mañana o tarde

Por este desplazamiento, tendrán derecho a cobrar el plus que corresponda en función del día trabajado, y en su caso nocturnidad, así como el importe de 26,5 € mensuales este último por estar incluido en la lista. Dicho importe, que no será objeto de compensación y absorción ni de incremento durante la vigencia del Convenio.

Asimismo, se facilitará:

- Información a los participantes en el arranque de instalaciones del protocolo de seguridad en casos de situaciones de emergencia y primeros auxilios.
- Fomento de la rotación y participación del personal formado para las tareas de este turno, así como la formación del personal que quede por formar para fomentar la rotación de tareas y la polivalencia.
- Se priorizarán las tareas propias del arranque y preparación de instalaciones, procurando la proporcionalidad en el tiempo y recursos de las tareas que se realicen en este turno y revisión por la empresa de las tareas de este turno.

El número de personal de fábrica necesario para los arranques será el determinado por la Empresa.

#### B. Personal de mantenimiento:

- Turno 1.º: De 6 a 14 horas de lunes a viernes.
- Turno 2.º: De 14 a 22 horas de lunes a viernes.
- Turno 3.º: De 22 a 6 horas de lunes a viernes.

Se establece un turno rotatorio de trabajo para mantenimiento preventivo los sábados, consistente en la asistencia al trabajo de oficiales de mantenimientos necesarios para los preventivos, con independencia de su categoría de Oficial 2.º, Oficial 1º u Oficial 1.ºA operativos en líneas, de 6 a 14 horas. Con carácter compensatorio se establece que el personal que trabaje en el turno antes mencionado los sábados librará el viernes siguiente. En caso de que dicho viernes fuera festivo, librará el día anterior laborable.

Los cuadrantes de trabajo de mantenimiento preventivo en sábados se realizarán considerando todos los sábados como si fueran laborables.

Cuando algún sábado sea festivo, el personal asignado a ese sábado adelantará su turno de preventivo al sábado anterior, manteniendo sin embargo el día de libranza el viernes posterior que originariamente tenía asignado y que ha coincidido en festivo.

El personal que haya efectuado trabajos preventivos en un sábado no podrá iniciar el cuarto turno en la semana siguiente a dicho sábado salvo que se adscriba al mismo voluntariamente. Una persona al final de cuarto turno no podrá ser asignada a la realización de trabajos preventivos durante la semana siguiente a la última trabajada en cuarto turno.

La Empresa tratará de organizar una rotación natural y homogénea de forma que todo el personal de preventivos haya realizado el mismo número de días de trabajo al final de año. En todo caso no se harán más de 8 preventivos por trabajador o trabajadora y año. En ningún caso se harían dos sábados preventivos consecutivos por la misma persona trabajadora, a no ser que fuera de forma voluntaria.

Quienes hagan preventivos cobrarán el plus de sábado establecido en las tablas salariales del Convenio.

Sábados y domingos a trabajar: Es de aplicación el párrafo de igual título que afecta al personal de fábrica.

#### Personal de administración.

Con carácter general se establece el siguiente horario para el personal de administración:

— Jornada partida:

De 8,30 horas a 14,00 horas y de 15,00 horas a 18,00 horas de lunes a Jueves.

De 8,30 horas a 14,30 horas los viernes.

Este horario tendrá un margen de flexibilidad de 1 hora pudiendo realizarse la entrada entre las 7:30 y las 8:30 y la salida entre las 17:00 y las 18:00 de lunes a jueves y de 7:30 a 8:30 la entrada y de 13:30 a 14:30 la salida, los viernes

— Jornada continuada

De lunes a viernes de 7 a 15 horas.

— Jornada a turnos:

Turno 1º: De 8 a 16 horas, de lunes a viernes.

Turno 2º: De 13,30 a 21,30 horas, de lunes a viernes.

### 3. Jornada de Feria en Sevilla:

La jornada de la semana de Feria será de treinta y dos horas semanales que se distribuirán de lunes a jueves, en turnos de 8 horas diarias, siendo el viernes de feria como día inhábil.

El viernes de la semana de Feria no computará a efectos de vacaciones.

El viernes de Feria en el Departamento de Logística, se establecerá un turno mínimo de 08.00 a 16.00. El personal mínimo necesario y efectivo serían cuatro carretilleros, dos personas en

Almacén – Logística, una persona de Administración y otra persona de Pedidos/Transportes.

Para organizar dicho turno de Logística, el lunes de la semana anterior se abrirá un plazo para apuntarse de forma voluntaria. Si el lunes antes de las 14,00 de esa semana hay suficientes voluntarios, la Empresa organizará dicho turno con ellos, exponiendo la lista de personal voluntario y sus respectivos sustitutos (en primer lugar, con personal sustituto voluntario, o designados si no los hubiere en suficiente número). En caso contrario el mismo jueves a partir de las 14,00 horas, la Empresa publicará las personas designadas para cubrir este turno y sus respectivos sustitutos, en caso de ausencia por bajas producida antes del viernes de la semana de FERIA. Para años siguientes la realización del turno será de carácter rotativo. La prestación de trabajo se abonará con cuantía equivalente al valor de 8 horas extras festivas.

#### 4. Fiestas locales:

En cuanto a las dos fiestas locales a disfrutar anualmente, se disfrutarán los días que como tales sean designados para Sevilla capital.

#### 5. Dietas:

Cuando por necesidades del trabajo el personal afectado por este Convenio tuviera que prolongar su jornada, de forma continuada, en 2'30 horas la Empresa abonará al citado personal una ayuda a comida de 15 € y 30 minutos como tiempo de comida.

#### **Artículo 16. Vacaciones.**

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho al disfrute anual de 24 días efectivos de trabajo de vacaciones.

Como dispone el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores cuando una persona que tuviera que disfrutar sus vacaciones anuales, con arreglo a lo establecido en el cuadro publicado en el tablón de anuncios, se encontrara en esa fecha en proceso de I.T. que se hubiera iniciado antes de empezar las vacaciones, se trasladará su disfrute a la fecha que se acuerde entre la Empresa y la persona, una vez dado de alta ésta, dentro del plazo de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Se establecen dos periodos de vacaciones: El periodo de verano está comprendido entre el día 1 de junio y 30 de septiembre, y el periodo de invierno corresponde al resto del año.

En el periodo de verano cada trabajador tendrá derecho al disfrute de los días laborables correspondientes a dos semanas naturales de vacaciones.

Entre el 8 y el 15 de septiembre, tomando como base el calendario laboral del año siguiente la Dirección de la Empresa conjuntamente con el Comité de Empresa preparará los turnos de rotación del personal de disfrute del año siguiente para cada departamento y/o sección, que serán efectivos desde el 1 de enero al 31 de diciembre de dicho año. La confección de las vacaciones y la ubicación del personal en los distintos períodos la llevará a cabo la empresa, respetando el

orden de elección, rotación y elección de quincenas de los años anteriores a todos los empleados (salvo acuerdo entre Empresa y trabajador). En el periodo de verano, se establecen siete turnos consecutivos de vacaciones de diez (10) días laborables y para el periodo de invierno, la Empresa establecerá anualmente un mínimo de nueve periodos (entre los cuales, se incluyen siempre los periodos de Semana Santa, Feria de Sevilla y Navidades) de 14 días laborales de duración para el disfrute de las vacaciones por parte de los trabajadores. Todos los turnos se darán a conocer oficialmente mediante publicación en el tablón de la empresa antes del 15 de octubre y las posibles reclamaciones del personal, podrán presentarse hasta el 22 de octubre, quedando expuestos los turnos definitivos el 1º de noviembre.

Con carácter general las vacaciones serán disfrutadas de acuerdo con los grupos que se formen en los distintos Departamentos o Secciones, por categorías o puestos de trabajo, salvo en las vacaciones de verano, rotando en años sucesivos.

Los turnos de vacaciones de verano se prepararán distribuyendo numéricamente al personal de cada departamento o sección de una forma homogénea. Establecida la distribución numérica del personal para cada uno de los turnos de vacaciones de cada periodo, los citados turnos se prepararán distribuyendo al personal sin tener en cuenta categorías profesionales y evitando que una excesiva concentración de trabajadores y/o trabajadoras para cada turno de vacaciones afecte a la organización del trabajo de la fábrica. Los turnos de vacaciones preparados rotarán en años sucesivos.

En caso de existir algún día festivo en el periodo de vacaciones de verano del trabajador, el día de vacaciones correspondiente a ese festivo se acumulará al turno de vacaciones del periodo de invierno de dicha persona, salvo acuerdo entre Empresa y trabajador.

Las vacaciones del personal inscrito al cuarto turno anual se regirán por las reglas establecidas en el artículo 15 del presente Convenio.

Durante el período de vacaciones, el trabajador percibirá el salario vigente en el momento de su disfrute, incluyendo los complementos que habitualmente perciba (como comisiones, primas, nocturnidad, pluses variables) en jornada normal. El importe de estos complementos se calculará tomando como referencia la media de lo cobrado por dichos conceptos durante los once meses anteriores al inicio de las vacaciones.

Ambas partes se comprometen a que la distribución del personal en los turnos de vacaciones del periodo de invierno siga un criterio razonable y establecido en años anteriores, sin que ello suponga una grave distorsión a los procesos productivos.

#### Sistema de vacaciones de verano para trabajadores fijos de carácter discontinuo:

Se establece un sistema para programar las vacaciones de verano del personal fijo discontinuo que vengán trabajando siete meses o más cada año junto con las del resto de personal fijo, en el mismo periodo en que se planifiquen las de éstos.

Para hacer el cálculo aproximado de las vacaciones a disfrutar en verano, se tomarán como referencia las jornadas trabajadas desde el 1 de septiembre del año anterior hasta 31 de agosto

del presente año, quedando de la siguiente forma:

- Aquellos trabajadores fijos de carácter discontinuo, que en el citado periodo hayan permanecido en alta entre 213 y 303 días, disfrutarán de una semana natural de vacaciones el año siguiente.
- Aquellos trabajadores fijos de carácter discontinuo, que en el citado periodo hayan permanecido en alta 304 o más días, disfrutarán de dos semanas naturales de vacaciones el año siguiente.

#### **Artículo 17. Excedencias, licencias y permisos.**

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar previa comunicación a la Empresa con la antelación suficiente de ser ello factible y justificación (en los términos acordados en la paritaria de fecha 20 de febrero de 2024), las siguientes licencias:

A. Con abono integro de la retribución:

- Por asuntos propios, un día laborable.

En período de junio a septiembre, la persona deberá notificar a la Empresa el disfrute de este día como mínimo con cinco días laborables de antelación a la fecha del disfrute, salvo casos urgentes imprevisibles. Para el resto de los meses, bastará sólo con 48 horas de antelación.

La coincidencia de solicitudes para un mismo día, entre día de asuntos propios y días por sábados a compensar, de más del 15% del personal de cada sección de actividad de la fábrica (Producción, Jarabes, Mantenimiento, Control de Calidad, Almacenes y Soplado de Pet) faculta a la Empresa a denegar para ese día las solicitudes que excedan de ese porcentaje debiendo comunicar dicha denegación con los plazos siguientes:

- a) Para los meses de junio a septiembre la empresa lo comunicará como máximo con tres días laborables de antelación a la fecha.
- b) Para el resto de los meses la Empresa lo comunicará dentro de las 24 horas anteriores.

A estos efectos, se establecerá como orden de prelación, el de llegada al Departamento correspondiente de las solicitudes.

Los sábados o domingos a trabajar que se establecen en el Artículo 15 no podrán ser considerados, en ningún caso, como disponible para asuntos propios.

El porcentaje antes mencionado, se aplicará sobre el personal en activo en el departamento o sección, excluyendo al personal que se encuentre de vacaciones y/o de baja por procesos de Incapacidad temporal de larga duración.

- Por matrimonio o registro de pareja de hecho, 15 días laborables
- Por matrimonio de hijos, hermanos, padres y padres políticos, un día laborable para la persona trabajadora, si la celebración se realiza en día laborable.
- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Dos días laborables adicionales si el trabajador o trabajadora tuviera que desplazarse a cualquier lugar fuera

de la provincia de Sevilla.

— Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho legalmente registrada, hijos, hijos políticos padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos, abuelos políticos y nietos:

- Tres días laborables siempre que convivan con el trabajador o trabajadora, si el trabajador o trabajadora tuviera que desplazarse a cualquier lugar fuera de la provincia de Sevilla se añadirán 3 días laborables.
- Dos días laborables siempre que no conviva con el trabajador o trabajadora, si el trabajador o trabajadora tuviera que desplazarse a cualquier lugar fuera de la provincia de Sevilla se añadirán 2 días laborables.

— Por mudanza motivada por cambio de domicilio, dos días naturales.

— Por fallecimiento de tíos y sobrinos, un día laborable.

— Por visitas del trabajador al médico de familia (citas solicitadas a voluntad del trabajador o trabajadora) y acompañamiento a pruebas médicas o asuntos jurídicos de familiares de primer grado un máximo de ocho horas anuales.

No se computarán las horas de asistencia a médicos del trabajador en los términos expuestos cuando el mismo demuestre fehacientemente que tenía fijada cita para la semana siguiente con anterioridad al martes a las 14.00 horas, siempre que haya habido alteración en la rotación natural de turnos.

Por visitas a Médicos especialistas del Sistema Público de Salud con citas no elegibles por el trabajador o trabajadora o realización de pruebas médicas en sistema público de salud con citas no elegibles por el trabajador, el tiempo imprescindible y debidamente justificado.

— Para la realización de la prueba Psicotécnica, a fin de obtener el permiso de conducir de 1ª y 2ª clase, siempre que su trabajo habitual sea conducir un vehículo de la Empresa, un día.

— El tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público siempre que se preavise con un día de antelación y subsiguiente justificación de la utilización del tiempo y que no exceda de 5 días alternos o consecutivos en el transcurso de un mes, salvo salidas fuera de la localidad que serán justificadas por la autoridad que convoque. Así mismo, se entenderá como deber de carácter público inexcusable la comparecencia como testigo ante los Juzgados, debidamente justificada y por el tiempo imprescindible a tales fines.

— Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

— Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

— Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6. del ET.

— Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de

órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- El descanso por permiso por nacimiento o adopción de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.
- Permiso por cuidado del lactante: se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.
- Los 4 días laborables máximos de permiso al año por las causas establecidas en el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores serán retribuidos.

**B. Sin derecho a retribución:**

- Excedencia en los términos regulados en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.
- Por matrimonio de hermanos políticos, un día.
  - Por asuntos propios de carácter ineludible, cinco días, una vez al año, y siempre que se preavise a la Empresa con al menos siete días de antelación. Si la necesidad fuera sólo por un día, el preaviso será de 24 horas. Asimismo, para asuntos propios, se podrá conceder una licencia de hasta 3 meses una vez al año, siempre que las necesidades de la Empresa lo permitan.
  - Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de 12 años o a una persona con un grado de discapacidad reconocida, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella en los términos regulados en el artículo 37.5 del Estatuto de los trabajadores.

Los trabajadores tendrán derecho a los permisos, licencias o excedencias no detallados anteriormente que establezca en cada momento el Estatuto de los Trabajadores salvo los siguientes supuestos particulares:

Se acuerda como mejora al régimen de excedencias por cuidado de familiares recogido en el artículo 46.3 párrafo segundo del ET, el derecho a los trabajadores a solicitar una excedencia de hasta un máximo de tres años para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

**Artículo 18. Derechos sindicales.**

Se reconoce la libertad de afiliación sindical, y, consiguientemente, la no-discriminación por tal motivo. Se garantiza el derecho de comunicación. A tal fin, la Empresa tiene habilitados seis tablones de anuncios para propaganda o comunicados de tipo laboral o sindical, cuya fijación queda prohibida fuera de dichos tablones. Estos tablones están visibles en Fábrica y Oficinas Comerciales.

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

excepto de teléfono.

La Empresa descontará en nómina las cuotas sindicales al personal que lo hubiese autorizado por escrito, con especificación de la persona o entidad receptora de las mismas.

Se respeta el derecho de reunión del personal para temas laborales y sindicales, dentro de los locales de la Empresa, fuera de las horas de trabajo y se conceden las siguientes horas de asamblea dentro de las horas de trabajo, para cada uno de los turnos, y para tratar exclusivamente asuntos que afecten directamente a los intereses laborales de los trabajadores de la Empresa:

Año 2025 4 horas.

Año 2026 4 horas.

Año 2027 4 horas

Año 2028 4 horas

La celebración de asambleas en horas de trabajo requerirá la comunicación por escrito a la Dirección de la Empresa con cuarenta y ocho horas de antelación, con expresión del orden del día y demás circunstancias de cumplimiento legal. Para el resto de las asambleas la antelación mínima de comunicación será de veinticuatro horas, salvo imposibilidad de hacerlo por causas justificadas. Se facilitará local.

La Dirección y el Comité de Empresa acuerdan que la celebración de las asambleas debe causar los menores perjuicios posibles a la producción.

No serán tenidas en cuenta, a efecto de lo establecido en el artículo 68 apartado e) del ET., las horas dedicadas por el Comité de Empresa a las deliberaciones del Convenio de Empresa, siendo en consecuencia retribuidas como de presencia activa en el trabajo. Igual consideración tendrán las horas dedicadas por el Comité de Empresa en sus diferentes reuniones con la misma. Las horas que excedan de la jornada normal, motivadas por dichas reuniones serán retribuidas. Por último, los miembros del Comité de Empresa podrán ceder las horas que disponen al amparo del artículo 68 del E.T., en una bolsa común por cada sección sindical representada en el Comité de empresa. Las horas sindicales que no hayan sido consumidas en un mes serán acumulables para los meses siguientes en las respectivas bolsas.

De conformidad con lo indicado en el art. 37.1 LPRL párrafo segundo: el tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de que la Empresa convoque reunión con el Comité de Empresa, los miembros de éste tendrán derecho a una hora de reducción de jornada, siempre y cuando se encuentren en turno de noche.

#### **Artículo 19. Traslados.**

El traslado de una persona desde el Centro de Trabajo de la Empresa a otro de la misma, situado en localidad distinta podrá realizarse a solicitud de la persona interesada, por mutuo acuerdo de la

persona y la Empresa y por necesidades de servicios. En los dos primeros supuestos se estará a lo que se acuerde entre las partes. En el tercero sólo podrá efectuarse cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen previo acuerdo con el Comité de Empresa. De no alcanzarse tal acuerdo con el Comité de Empresa, resolverá, mediante la demanda correspondiente por parte del trabajador o trabajadora, el Juzgado de lo Social. Mientras este acuerdo o resolución del indicado Juzgado de lo Social no se produzca, el trabajador o trabajadora continuará en su mismo puesto de trabajo.

#### Traslado de centro de trabajo en casos de violencia de género

El trabajador que tenga la consideración de víctima de violencia de género, víctima de violencia sexual o víctima de terrorismo que se vea obligado a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

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

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de entre seis y doce meses durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba el o la solicitante.

Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

#### **Artículo 20. Ayuda social o asistencial.**

El personal afectado por el presente convenio, tendrán derecho a las siguientes ayudas cuyo importe no será incrementado durante la vigencia del presente Convenio:

1. Por matrimonio o registro de pareja de hecho: 153,01 € previa demostración de haberlo contraído o del registro de la pareja.
2. Por nacimiento o adopción de hijo o hija: 83,79 € por cada hijo o hija, previa presentación del libro de Familia.
3. En el supuesto de hijos o hijas con una discapacidad reconocida oficialmente, que precisen una educación especial, la Empresa colaborará en el abono de las cuotas del colegio o la terapia correspondiente durante el curso escolar, aportando el 75% de su importe, con un límite de 300 euros mensuales.

Subsidio de defunción e invalidez.

La Empresa está obligada a suscribir una póliza de seguro, en favor de su personal o, en caso de fallecimiento, los herederos legales del trabajador o trabajadora que cubra los siguientes riesgos:

- A) En caso de fallecimiento:
- Personal soltero, divorciado, separado o viudo sin hijo/a.... 7.808,30 € por persona trabajadora.
  - Personal con cónyuge a su cargo o pareja de hecho a su cargo o divorciado con obligación de pensión compensatoria a su ex cónyuge, sin hijo o personal sin cónyuge o sin pareja de hecho a su cargo, o divorciado sin obligación de pensión compensatoria al ex cónyuge con hijo/a.... 13.071,60 € por persona trabajadora.
  - Personal con cónyuge o pareja de hecho a cargo o divorciado con obligación de pensión compensatoria al ex cónyuge con hijo/a..... 18.334,90 € por persona trabajadora.
- B) En caso de incapacidad profesional permanente total:  
Se garantiza el pago del capital definido en el párrafo A).
- C) En caso de incapacidad profesional permanente absoluta para toda clase de trabajo:  
Se garantiza el pago del doble del capital definido en el párrafo A).
- D) En caso de fallecimiento por accidente:  
Se garantiza el pago de un capital igual al doble del indicado en el párrafo A).
- E) en caso de fallecimiento por accidente de circulación:  
Se garantiza el pago de un capital igual al triple del definido en el párrafo A).

Se establecen las siguientes cuantías para cada tipo de prestación

	<i>Fallecimiento o enfermedad</i>	<i>Fallecimiento o accidente</i>	<i>Fallecimiento o accidente de circulación</i>	<i>IP para profesión total y permanente</i>	<i>IP absoluta para cualquier profesión</i>
Personal soltero/divorciado/separado/viudo sin hijos/as	7.808,30 €	15.617 €	23.425 €	7.808,30 €	15.617 €
Personal con cónyuge a su cargo o pareja de hecho a su cargo o divorciado con obligación de pensión compensatoria a su ex cónyuge, sin hijo o personal sin cónyuge o sin pareja de hecho a su cargo, o divorciado sin obligación de pensión compensatoria al ex cónyuge con hijo/a	13.072 €	26.144 €	39.215 €	13.072 €	26.144 €
Personal con cónyuge o pareja de hecho a cargo o divorciado con obligación de pensión compensatoria al ex cónyuge con	18.335 €	36.690 €	55.035 €	18.335 €	36.690 €

hijos					
-------	--	--	--	--	--

Las anteriores cantidades se incrementarán anualmente de conformidad con el incremento del IPC real del año anterior.

En el caso de que la Empresa concediera algún crédito a su personal informará al Comité de Empresa.

Se entregará copia de póliza de seguro al Comité y un certificado a cada persona trabajadora con los riesgos y capitales asegurados.

#### **Artículo 21. Régimen salarial.**

El salario estará integrado por el salario base, que es el establecido en las tablas recogidas en el Anexo I del presente Convenio Colectivo y los complementos salariales establecidos en el texto del presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 22. Complemento de trabajo nocturno.**

Se fija en un plus de nocturnidad cuyo importe figura establecido en las tablas salariales del Anexo I presente Convenio Colectivo, por trabajos realizados de 10 de la noche a 6 de la mañana ambas horas inclusive.

La cantidad a percibir será de 2,86 €/h brutos para los cuatro años de convenio.

Dicho importe no será incrementado durante la vigencia del Convenio.

#### **Artículo 23. Pluses**

- a) Plus de jarabes, jaraberos polivalentes, plus llenadora y sopladora.

El personal que preste servicios en jarabes, llenadora o sopladora, percibirá un plus mensual denominado «plus de jarabe», «plus llenadora» o «plus sopladora» respectivamente, cuyo importe es de 60 €/mes brutos, estos pluses no serán absorbidos ni compensados por el Ad personan salvo por lo dispuesto en el artículo 36 y la cláusula adicional décima, será aplicable durante las licencias retribuidas, cuyo importe figura en el Anexo I, en las tablas salariales del presente Convenio Colectivo.

El personal con la categoría de Oficial de 1ª (mezcla/jarabes) polivalente, percibirá un plus mensual denominado “plus jarabero polivalente” cuyo importe de 80€/mes brutos figura en el Anexo I, en las tablas salariales del presente Convenio Colectivo. Este plus compensará y absorberá el “plus de jarabe” de tal manera que en ningún caso los trabajadores de jarabes recibirán al mismo tiempo el plus de jarabero polivalente y el plus de jarabe.

Dichos importes no serán incrementados durante la vigencia del Convenio.

**Artículo 24. Plus de peligrosidad, tóxico o penoso:**

A partir de la firma del presente Convenio, la Empresa y la Representación de los Trabajadores, en el plazo máximo de 30 días naturales, constituirán una Comisión de Trabajo para la revisión de los puestos de trabajado de la Planta de Refresco en Sevilla, desde el punto de vista preventivo, la adopción de posibles medidas para eliminar o reducir los riesgos detectados y finalmente, en caso de que no sea posible la eliminación o reducción de los mismos, la creación de un plus de peligrosidad/toxicidad o penosidad.

Dicha Comisión estará integrada por un máximo de seis personas: tres representantes de la empresa y tres representantes del Comité de empresa (delegados de prevención).

Las actuaciones de la Comisión de Trabajo serán las siguientes:

- Fase de análisis:

La Empresa, encargará al Servicio de Prevención un nuevo análisis exhaustivo de todos los riesgos de los puestos de trabajo de la Planta de Refresco en Sevilla cuyo principal objetivo es determinar y delimitar posibles riesgos en materia preventiva así como las medidas necesarias, equipos de trabajo o protección (EPIS) y demás necesarios para eliminar o reducir los mismos a parámetros viables para la salud de los trabajadores.

El Servicio de Prevención presentará su análisis y conclusiones en un informe por escrito que será sometido a la Comisión de Trabajo.

- Fase de negociación sobre la adopción de medidas:

Una vez la Comisión de Trabajo cuente con el anterior informe, se iniciará un procedimiento de negociación entre la Empresa y la representación de los Trabajadores de una duración máxima de 6 meses en donde las partes analizarán las indicadas conclusiones y, en su caso, las medidas a adoptar. En dicho procedimiento de negociación, para el supuesto de que no se pudiesen implementar las medidas determinadas por el Servicio de Prevención o los equipos de trabajo o protección no fuesen suficientes para eliminar o reducir a parámetros viables los riesgos detectados, las partes negociarán la implementación de posibles pluses de peligrosidad/toxicidad o penosidad cuya aplicación será, en aquellos casos en los que se acuerde su implantación, retroactiva al 1 de enero de 2026.

De las reuniones de la Comisión de Trabajo se levantará acta y en caso de acuerdo se suscribirá el mismo por escrito y será comunicado a los trabajadores.

En caso de que no se alcanzase un acuerdo en el seno de dicha Comisión de Trabajo por las partes en el plazo máximo de un año desde la constitución de la Comisión de Trabajo, las partes se someterán a una mediación ante el SERCLA salvo que, de mutuo acuerdo, decidan prorrogar el indicado plazo de un año.

**Artículo 25. Plus Convenio**

Con efectos de la firma del presente Convenio Colectivo se crea un nuevo plus denominado "plus convenio" de abono mensual cuyo importe inicial para el año 2026 es de 50 € brutos al mes, figura en el Anexo I, en las tablas salariales del presente Convenio Colectivo y será de aplicación sobre el personal adscrito al mismo durante la vigencia del convenio.

Dicho plus, que aplicará, desde la firma del Convenio, tendrá el incremento anual establecido en el art. 1 c) del presente Convenio.

Las partes acuerdan que el "plus de convenio" será compensado y absorbido hasta el cien por cien de su importe por el importe que los trabajadores pudiesen estar percibiendo en concepto del "complemento ad personam" o "plus ad personam" recogido en el art. 36 del presente Convenio de forma que no se incrementará el salario total de dicho personal.

En caso de que el plus convenio deje de aplicarse total o parcialmente, las cuantías que hubieran sido objeto de compensación o absorción en el "complemento ad personam" o "plus ad personam" se reintegrarán automáticamente en dicho complemento.

#### **Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias.**

El personal afectado por el presente Convenio percibirá, en las mismas circunstancias en que hubiese tenido derecho al salario, treinta días de sueldo base en cada una de las gratificaciones de Julio y Navidad.

Estas gratificaciones se prorratearán entre las doce mensualidades que se perciben anualmente.

#### **Artículo 27. Expediente de crisis.**

Se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente aplicable al respecto. En todo caso, la Empresa estará obligada a comunicar al Comité de Empresa con carácter previo, su intención de tramitar cualquier expediente de crisis ante la Autoridad Laboral, con especificación de los términos en que vaya a plantearlo.

#### **Artículo 28. Seguridad y salud laboral.**

Se estará a lo acordado entre la Empresa y el Comité de Seguridad y Salud Laboral, a lo establecido en el artículo 19 del vigente Estatuto de los Trabajadores y a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Personal Fijo de Producción. La Empresa está obligada a proporcionar a sus trabajadores el calzado y los guantes de seguridad reglamentarios, determinados por las normas de Seguridad y Salud Laboral e Higiene para el puesto de trabajo de que se trate.

Anualmente siempre que el trabajador así lo solicite, se le facilitará como máximo los siguientes equipos:

Jaraberos:  
Siete camisetas (cinco en verano).  
4 pantalones  
Un polar.  
Un chaquetón.

2 sudaderas  
2 chalecos sin mangas  
Carretillas:  
Siete camisetas (cinco en verano).  
Dos pantalones. 4 pantalones

Un polar.  
Un chaquetón.  
2 sudaderas  
2 chalecos sin mangas

Producción:  
Siete camisetas (cinco en verano).  
4 pantalones

Un polar.  
Un chaquetón según necesidades.  
2 sudaderas  
2 chalecos sin mangas  
Mantenimiento:  
Siete camisetas (cinco en verano).  
4 pantalones

Un polar.  
Un chaquetón según necesidades.  
2 sudaderas  
2 chalecos sin mangas

Laboratorio:  
Dos batas.  
Siete camisetas (cinco en verano).  
4 pantalones  
2 sudaderas  
2 chalecos sin mangas  
Un polar.  
Un chaquetón según necesidades.

La empresa entregará la indicada ropa dentro de los límites marcados, en un tiempo prudencial desde la petición de los trabajadores.

Se analizará en sede del Comité de Seguridad y Salud cualquier necesidad de prendas necesarias para el cumplimiento de la legislación de prevención de riesgos laborales.

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

Personal Fijo Discontinuo en Planta. La Empresa está obligada a proporcionar a dicho personal anualmente las siguientes prendas de trabajo:

- Una chaqueta, pantalón y camisa o polo, según el puesto de trabajo que ocupe habitualmente.
- Un par de botas de seguridad.

Si este personal trabajara más de ocho meses en el año natural, la empresa le proporcionará igual vestuario que al personal fijo.

Personal Eventual en Planta. Se le dotará de un equipo de vestuario al año.

#### **Artículo 29. Horas extraordinarias.**

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al máximo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

##### Horas estructurales.-

Horas extraordinarias que vengan exigidas por las necesidades de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas:

Realización de horas extraordinarias necesarias por pedidos extraordinarios o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no pudieran ser sustituidas de ningún otro modo.

Las horas extraordinarias que haya que realizar como consecuencia de las reparaciones generales anuales de líneas de producción, hasta un máximo de 30 horas por línea y trabajador siendo el máximo anual de 75 horas.

Todas estas horas no serán tenidas en cuenta para el cómputo del número máximo de 80 horas anuales.

##### Horas no estructurales.

El resto de las horas extraordinarias que se realicen, deberán contar con la voluntariedad del trabajador, respetándose en todo caso el límite anual máximo de 80 horas anuales.

Si hubiese lugar, por necesidades del trabajo a realizar horas extraordinarias, que superen el tope de 80 horas anuales, éstas se compensarán por tiempo equivalente de descanso retribuido más un 75% dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, el disfrute de este tiempo se realizará en la fecha que cada productor elija

.

##### Importes de horas extraordinarias

.

Los importes a percibir por cada hora extraordinaria que se realice serán los que figuran en las tablas del Anexo I del presente

Tipología y valor de las diferentes horas extraordinarias:

El importe de la hora extra será para la vigencia del Convenio:

- 17,17 € personal técnico y de control.
- 15,35 € resto de personal.

Los anteriores importes tendrán los siguientes incrementos:

- Hora extra-nocturna; Son las comprendidas entre las 22:00 h y las 6:00 h del día laborable. Valor de la hora extra normal + 30%.
- Hora extra de sábado; Son las comprendidas entre las 6:00 h y las 22:00 h del sábado. Valor de la hora extra normal + 35%.
- Hora extra-sábado-nocturna; Son las comprendidas entre las 22:00 h del sábado a las 6:00 h del domingo. Valor de la hora extra de sábado + 30%.
- Hora extra-festiva; son las comprendidas entre las 6:00 h y las 22:00 h del día festivo. Valor de la hora extra normal + 75%.
- Hora extra festiva-nocturna; Son las comprendidas de las 22:00 h del día festivo a las 6:00 h del día siguiente al festivo. Valor de la hora extra festiva + 30 %.
- Hora extra-día inhábil; son las comprendidas entre las 6:00 h y las 22:00 h del día inhábil. Valor de la hora extra normal +75%
- Hora extra-día inhábil-nocturna; Son las comprendidas de las 22 h del día inhábil a las 6:00 h del día siguiente. Valor de la hora extra festiva + 30 %.

### **Artículo 30. Indemnización complementaria en I.T.**

La Empresa abonará a los trabajadores a su servicio, a partir de la firma del presente convenio:

A) En caso de accidente de trabajo, una indemnización complementaria, desde el día siguiente al de la baja, hasta alcanzar el 100% del sueldo mensual, antigüedad y plus extrasalarial, más las comisiones devengadas en el mes anterior a la fecha de la baja, percibiendo completa la Prima de Asistencia, Productividad y Administración durante el proceso de incapacidad temporal por A.T. para el personal que tenga asignada esta Prima. Asimismo, dicha indemnización incluirá también un importe igual a la media mensual de lo cobrado en concepto de nocturnidad y arranques en los doce últimos meses anteriores al mes en que se produce la baja.

B) En caso de enfermedad o accidente no laboral, la Empresa complementará hasta el 100% del sueldo mensual, antigüedad y plus extrasalarial más las comisiones devengadas en el mes anterior a la fecha de la baja, desde el primer día en caso de hospitalización o en el primer proceso de I.T. del año por Contingencias Comunes.

En los sucesivos procesos la empresa abonará el complemento a partir del vigésimo primer día de la baja.

En ningún caso el aplicar esta indemnización podrá suponer que el trabajador o la trabajadora

perciba en situación de IT un salario superior al que viniese percibiendo en situación de alta, percibiendo, en su momento, las gratificaciones extraordinarias completas.

Las indemnizaciones contempladas en este artículo permanecerán invariables mientras la Ley General de Seguridad Social no sea modificada en cuanto a prestaciones por IT, si se diera este supuesto las partes tendrán que negociar, en el plazo de dos meses, las indemnizaciones a percibir, aplicándose el acuerdo a partir del día de su firma.

#### **Artículo 31. Prima de asistencia y productividad.**

Desde la firma del presente Convenio, el personal afectado por este convenio hasta la categoría de Jefe/a de Equipo, percibirá una prima de asistencia y productividad de 182,16 € mensuales para la vigencia del convenio, siempre que no cometa ninguna falta de asistencia al trabajo injustificada, pues en otro caso no se percibirá cantidad alguna.

No se entenderán faltas injustificadas: incapacidades temporales, permisos laborales concedidos y justificados, descansos autorizados, vacaciones, accidente de trabajo, día de libre disposición u horas sindicales.

#### **Artículo 32. Comisión mixta paritaria para la interpretación, seguimiento y vigilancia del convenio.**

Para todas cuantas cuestiones pudieran surgir de la interpretación de lo acordado en el presente convenio, se designa una Comisión Paritaria e Interpretadora y de Seguimiento del Convenio Colectivo formada por seis personas: tres representantes de la empresa y tres representantes del Comité de empresa. Veinticuatro horas antes de la celebración de la reunión, ambas partes se comunicarán los nombres de las personas que acudirán a la reunión, siendo éstas las mismas en caso de tener que celebrarse varias reuniones sobre el mismo asunto. En caso de ausencia justificada de alguna de estas personas, la representación correspondiente, nombrará un suplente. La Comisión tomará sus acuerdos en reunión conjunta y resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por ambas representaciones, enviando a los interesados el escrito de resolución en un plazo de cinco días desde la celebración de la reunión.

En el caso de que no se llegara a un acuerdo, se enviará, en idéntico plazo, acta de la reunión a los interesados. La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de un asesor, que podrá ser ajeno a la Empresa, teniendo voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo de la Comisión Paritaria será competente la Jurisdicción Laboral.

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en el de la empresa en La Rinconada (Sevilla), Carretera Nacional IV, km. 530.

**Artículo 33. Formación.**

Todo el personal tendrá derecho a una formación técnica, equitativa y profesional acorde a las funciones requeridas en su puesto de trabajo. Dicha formación correrá a cargo de la Empresa, sin ningún tipo de discriminación y se realizará dentro de la jornada de trabajo salvo acuerdo en contrario.

El personal que imparta formación deberá de estar liberado de sus funciones habituales y tendrá derecho al cobro de un plus de doce (12) euros por día efectivo de formación, cuando se le asigne un trabajador.

**Artículo 34. Diversidad LGTBI**

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

2. Acceso al empleo. Con objeto de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, se garantizará, durante la vigencia del convenio colectivo la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección. La Empresa se compromete a priorizar la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

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

4. Formación, sensibilización y lenguaje. La Empresa integrará en su plan de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son: – Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente convenio. – Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. – Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales. Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos. La Empresa y la Representación Social de las personas trabajadoras promoverá la heterogeneidad de la plantilla para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, garantizando la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

6. Permisos y beneficios sociales. Los beneficios establecidos en el presente convenio colectivo, como permisos o beneficios sociales y otros derechos se otorgarán a las familias, parejas de hecho o matrimonios, en igualdad de condiciones cualquiera que sea la orientación e identidad sexual y expresión de género atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI. En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

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

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

### **Artículo 35: Procedimiento solicitud de días pendientes**

Protocolo de Comunicación y Respuesta a las Solicitudes de Días por Parte de los Trabajadores:

Las partes acuerdan el presente protocolo de comunicación y respuesta para gestionar de manera estructurada y transparente las solicitudes de días por parte de los trabajadores. Este protocolo está diseñado para garantizar el cumplimiento de la normativa y asegurar una comunicación clara y efectiva entre la empresa y los empleados.

#### 1. Objetivo

Definir un procedimiento estándar para la solicitud, revisión y confirmación de días por parte de los trabajadores, garantizando:

- Transparencia en el proceso.
- Registro documentado de las comunicaciones.
- Cumplimiento con la normativa laboral y el convenio colectivo.
- Igualdad de trato y equidad
- Planificación y limitación del impacto en la producción.

#### 2. Ámbito de Aplicación

Este protocolo será de aplicación a todos los trabajadores y departamentos de la empresa, y se ajustará a las normativas vigentes, incluyendo el Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo de Refresco Iberia S.A.U.

#### 3. Procedimiento

##### 3.1. Solicitud de Días

1. Formato de Solicitud: Las solicitudes deberán presentarse por escrito mediante un formulario estandarizado y que incluya la siguiente información:
  1. Nombre completo del trabajador.
  2. Número de orden de petición de empleados.
  3. Departamento.

4. Fechas y hora solicitadas.
5. Motivo (días generados sábados y domingos, cambio de vacaciones y exceso de jornada 4º turno, etc.).

Se permitirá también la presentación por los medios electrónicos reconocidos por la empresa.

**Plazo de Presentación:** Las solicitudes deberán ser presentadas con un mínimo de 30 días naturales de antelación (excepto en casos de urgencia justificada) y un máximo de 60 días naturales de antelación.

**Canal de Envío:** Los trabajadores enviarán la solicitud al responsable directo y al departamento de recursos humanos.

### 3.2. Revisión y Validación

1. **Recepción y Registro:** Recursos Humanos registrará la solicitud en un sistema centralizado con sello de recepción, número de petición y fecha. En caso de solicitud por email, contestará al mismo confirmando su recepción indicando el número de petición.
2. **Criterios de Evaluación:** Las solicitudes será evaluadas teniendo en cuenta las disposiciones del presente Convenio Colectivo, la normativa laboral aplicable, así como los posibles efectos de la solicitud en el proceso de producción o actividad de la Empresa en el área, departamento, sección, etc. correspondiente.
3. **Plazo de Respuesta:** La empresa deberá responder en un máximo de 15 días hábiles antes de la fecha de disfrute solicitada salvo en el supuesto de los días por asuntos propios y sábados y/o domingos a compensar cuyos plazos serán los establecidos en el artículo 17 del presente Convenio.

### 3.3. Confirmación o Denegación

1. **Comunicación de la Respuesta:** La respuesta será emitida por escrito (o electrónicamente) e incluirá:
  - Confirmación o denegación de los días solicitados.
  - Justificación detallada en caso de denegación.
  - Alternativas propuestas, si aplica.

La coincidencia de solicitudes para un mismo día de más del 15% del personal de cada sección de actividad de la fábrica (Producción, Jarabes, Mantenimiento, Control de Calidad, logística Almacenes y Soplado de Pet) faculta a la Empresa a denegar para ese día las solicitudes que excedan de ese porcentaje.

2. El porcentaje antes mencionado, se aplicará sobre el personal en activo en el departamento o sección, excluyendo al personal que se encuentre de vacaciones y/o de baja por procesos de Incapacidad temporal de larga duración. **Firma de Conformidad:** El trabajador deberá firmar una copia de la resolución como constancia de recepción y lectura. En caso de email, deberá conformar la recepción del mismo.
3. **Recurso de Revisión:** En caso de desacuerdo, el trabajador podrá solicitar una revisión por escrito, que será atendida por la Empresa en un plazo de 3 días hábiles. En caso de que no se llegue a un acuerdo, la Empresa decidirá si acepta la solicitud o se mantiene en su rechazo, pudiendo el trabajador plantear la correspondiente demanda ante los Juzgados de lo Social.

### 3.4. Documentación y Archivo

1. Centralización del Registro: Recursos Humanos conservará todas las solicitudes, respuestas y comunicaciones en un archivo electrónico seguro por un período mínimo de 4 años.
4. Seguimiento y Control
  1. Revisión del Protocolo: Este protocolo será revisado anualmente para ajustarse a cambios normativos o mejoras operativas por acuerdo entre comité y empresa.
5. Responsabilidades
  - Trabajadores:
    - Presentar las solicitudes, con la información necesaria y en tiempo y forma.
    - Cumplir con el procedimiento establecido.
    - Aceptar las resoluciones según las disposiciones del protocolo.
  - Recursos Humanos:
    - Gestionar el proceso y garantizar el cumplimiento normativo.
    - Registrar y auditar las solicitudes y respuestas.
    - Garantizar la equidad y objetividad en la revisión inicial.
6. Comunicación Interna
  - El protocolo será distribuido a todos los empleados y publicado en los canales internos de comunicación (intranet, tablones, etc.).

**Artículo 36: Complemento ad personam.**

El personal en plantilla a 31 de diciembre de 2020 tendrá un complemento «ad personam» en los términos establecidos en la disposición transitoria octava del Convenio Colectivo de Refresco Iberia SAU, centro de trabajo de Sevilla con vigencia 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2024, cuyos términos eran los siguientes:

*El personal en plantilla a 31 de diciembre de 2020, tendrá un complemento «ad personam» en el que se integrarán, junto con las cantidades establecidas en las disposiciones transitorias cuarta y quinta, las cantidades cobradas hasta 31 de diciembre de 2020 por los siguientes conceptos:*

- *Diferencia entre el salario base percibido y el salario base establecido en tablas del presente Convenio Colectivo para 2021.*
- *Plus extrasalarial.*
- *Paga de beneficios.*
- *Paga de 15 días de verano.*

*Dicho complemento «ad personam» no será ni absorbible ni compensable, excepto en los casos que expresamente se prevean. El importe de dicho complemento se abonará dividido en doce mensualidades en la nómina de cada paga ordinaria.*

Sin perjuicio de lo anterior, desde la firma del presente Convenio Colectivo y con efecto del 1 de enero de 2026 se pacta que el complemento «ad personam» no será ni absorbible ni compensable salvo en el supuesto del plus de convenio en los términos detallados en el art. 25 del presente Convenio.

**Clausula adicional 1.<sup>a</sup> Sobre convenio de ámbito superior.**

En el supuesto de que existiese un Convenio a nivel estatal de la Compañía, las partes podrán acordar la adhesión al mismo.

**Clausula adicional 2.<sup>a</sup> Sobre la promoción de la formación del personal y el fomento de la polivalencia.**

La Comisión negociadora acuerda que se fomente la formación de los trabajadores para que la polivalencia en varios puestos haga más equitativo el reparto del trabajo.

**Cláusula adicional 3.<sup>a</sup> Igualdad de oportunidades y no discriminación.**

1. El principio de no discriminación establecido en la Constitución Española, los Artículo 4, 17 y 28 del Estatuto de los Trabajadores, y las Directivas 2000/43, 2000/78 CE del Consejo y la Directiva 2002/73 CE del Parlamento, sobre igualdad de trato, así como el resto de la normativa en materia de igualdad de género entre hombres y mujeres, serán de aplicación a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo.

2. Las partes firmantes del presente Convenio garantizarán la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por motivos de origen étnico, nacionalidad, raza, sexo, edad, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente española, directivas, convenios de la OIT y jurisprudencia. Se acuerda extremar el cumplimiento de esos preceptos en:

- El acceso al empleo.
- La estabilidad y promoción en el empleo.
- La igualdad retribuida por trabajo de igual valor.

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no promoviendo discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, domicilio, condición social, orientación sexual, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que el trabajador estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

3. Los firmantes del presente Convenio coinciden que, como mínimo, son objetivos prioritarios para el logro de la igualdad de oportunidades sistemáticas y planificadas los siguientes:

1. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al acceso y mantenimiento en el empleo, la formación profesional, la promoción profesional y el desarrollo en su trabajo.
2. Que mujeres y hombres reciban igual retribución económica por trabajos de igual valor, tanto en lo que se refiere al salario base como complementos, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
3. Que los puestos de trabajo, las relaciones laborales, la organización del trabajo y las

condiciones de seguridad y salud laboral se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para hombres como para mujeres.

4. Según lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en el caso de empresas de más de 250 trabajadores las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, de acuerdo con lo dispuesto en la referida normativa.

#### **Cláusula adicional 4.ª Rejuvenecimiento de plantilla.**

Con objeto de facilitar el rejuvenecimiento de la plantilla del personal de la planta y la generación de empleo se acuerda:

(1) La Empresa efectuará durante el primer año a partir de la firma del Convenio una oferta de jubilación parcial al personal que cumpla o haya cumplido 62 o más años en 2025, sin que la oferta supere más de 7 posibles jubilados/as parciales. Si no se cubriera dicho máximo por no reunir los requisitos legales para acogerse a la jubilación parcial, podrá abrirse la posibilidad de que el personal siguiente en edad puedan acogerse a ella, siempre que cumplan los requisitos para la jubilación parcial, hasta alcanzar el límite de 7 personas en total anteriormente establecido. Para ejecutar las jubilaciones parciales se contratarán trabajadores y/o trabajadoras relevistas, con prioridad de los/las eventuales preferentes establecidos por la Empresa, sin tener en consideración las prioridades del personal fijo discontinuo.

(2) Adicionalmente se establece el siguiente sistema de salida (denominado «sistema SIMA») para un mínimo de 7 personas, que tengan 50 o más años a 31 de diciembre de 2025, por orden de edad descendente y a partir de la última persona acogida en el punto 1 de esta cláusula adicional 4ª, que soliciten la extinción de su relación de trabajo. Estas personas podrán decidir cesar, lo que será implementado a través de una extinción por mutuo acuerdo con la Empresa, percibiendo la cantidad bruta de 20 días de salario por año de servicio, y otra cantidad adicional bruta de 25 días de salario por año de servicio, en ambos casos con el límite común de la indemnización legal que le correspondiera percibir en caso de despido improcedente. Dicha cantidad adicional como compensación por las cotizaciones a la Seguridad Social desde la fecha de terminación hasta la efectiva jubilación del trabajador y otros costes.

En todo caso el coste total de las compensaciones abonadas al total del personal acogido a esta opción no podrá superar la cantidad de doscientos cincuenta mil euros (250.000 €).

Se excluyen de dicho colectivo a los jubilados/as parciales o candidatos/as que reúnan los requisitos para acogerse a jubilación parcial del epígrafe (1) anterior.

Las fechas de terminación de la relación de las personas que se acojan a dichas medidas serán decididas por la Empresa, dentro de un plazo máximo de 6 meses desde que la persona haya comunicado su deseo de dejar la Empresa, con objeto de asegurar la sustitución sin afectar a la producción. En caso de coincidencia excesiva de personal de una misma sección que pudiera requerir más tiempo de formación o sustitución, excepcionalmente se podría aumentar en 3 meses. Este programa se ejecutará en los dos primeros años de vigencia del Convenio Colectivo, las salidas no podrán producirse, salvo acuerdo con la Empresa, más allá del 15 de enero de 2028.

#### **Cláusula adicional 5.ª Garantía del Sima**

En el caso que el personal de alta en la plantilla de la planta de Sevilla a 31 de diciembre de 2020, fuera objeto de un proceso de extinción de su contrato de trabajo amparado en las causas del artículo 51 ET, se acuerda que la indemnización que percibiría sería la establecida en el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores, que en la actualidad corresponde a 45 días de salario por

año de servicio con el límite de 42 mensualidades hasta el 12 de febrero de 2012, y desde esa fecha 33 días de salario por año de servicio con el límite de 24 mensualidades, en ambos casos con los topes legalmente establecidos.

En el caso que los contratos de trabajo de dicho personal referido en el párrafo anterior fuera objeto de un proceso de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que supongan un perjuicio para el trabajador o trabajadora, o de un proceso de movilidad geográfica-traslados, según lo previsto en el artículo 41.3 ET y en el artículo 40 ET, la indemnización establecida se mejoraría en cuantía bruta hasta la establecida en el artículo 56.1 ET. La decisión del trabajador o trabajadora de rescindir su contrato al amparo de estas situaciones deberá ser comunicada a la Empresa en un plazo máximo de veinte días (20) hábiles desde la comunicación de la decisión empresarial de modificación sustancial o de traslado.

De acuerdo con el párrafo anterior, en aquéllos supuestos de movilidad geográfica que pudieran producirse, y cuando existan personas que acepten dicho traslado, se llevará a cabo una negociación con la representación unitaria del centro de trabajo para acordar, en su caso, aquellos gastos de traslado que pudieran determinarse.

Estas garantías tendrán una duración de 1 de enero de 2025 a 31 de diciembre de 2028, sustituyendo a cualesquiera otras acordadas previamente con la misma naturaleza y se aplicarán siempre que las fechas de salida del trabajador o trabajadora sean decididas por la Empresa, dentro de un plazo máximo de 6 meses desde la notificación de la salida del trabajador o trabajadora, con objeto de asegurar la sustitución sin afectar a la producción.

#### **Cláusula adicional 6.<sup>a</sup> Transformación de contratos fijos discontinuos.**

Como parte del plan de estabilización que han acordado las partes, con carácter previo a la firma del presente Convenio, las partes han acordado la transformación en fijos de los contratos fijos discontinuos de las siguientes personas:

1. Dámaso Terceño Ordóñez
2. Emilio Cobo Salguero
3. Sergio Perea de Seda
4. Rubén Rodríguez Segura
5. Luz María Sánchez Espinosa
6. Manuel de la Cruz Durán
7. Miguel Ángel García Marchena
8. Adrián Ruiz Prieto
9. José Antonio Cruz Quiles
10. Antonio Guerrero Jiménez
11. Francisco José Pérez Limón
12. Jesús Marfil Díaz

Adicionalmente a la conversión de personal fijo discontinuo anteriormente indicado, se aplicarán las siguientes conversiones mínimas para el personal fijo discontinuo en fijo ordinario durante la vigencia del Convenio:

- 5 personas fijas discontinuas a fijo ordinario como mínimo del 1 enero al 31 de diciembre de 2026. Con efectos de la fecha de la firma del presente Convenio, se pacta la conversión del siguiente personal fijo discontinuo en personal fijo:
  - Francisco Javier Pavón Falcón.
  - Adrián Rodríguez Silva.
  - Emilio Yébenes Herrera.
  - Gonzalo Arenilla Ariza.
- 5 personas fijas discontinuas a fijo ordinario como mínimo del 1 enero al 31 de diciembre de 2027.
- 5 personas fijas discontinuas a fijo ordinario como mínimo del 1 enero al 31 de diciembre de 2028.

El orden de conversión se efectuará por orden de antigüedad de cada persona fija discontinua en el escalafón general.

El indicado compromiso de conversión se mantendrá siempre que la Empresa cuente con personal fijo discontinuo.

**Clausula adicional 7.ª Acuerdos del SERCLA.**

Se mantienen los acuerdos del SERCLA relativos a arranques en jarabe (salvo la lista ni el número de personas para arranques) y externalización del servicio de limpieza, si bien serán objeto actualizaciones y adaptaciones por acuerdo de la Empresa con el Comité de Empresa.

**Cláusula adicional 8ª: Especialidad y categoría de eléctricos y mecánicos.**

Para el personal de mantenimiento que forme parte de la plantilla a 31 diciembre de 2020, se le respetará su actual categoría de eléctrico o mecánico, sin perjuicio que, si voluntariamente así lo desean, podrán formarse en la otra especialidad.

**Cláusula adicional 9ª: Deuda histórica**

La Empresa otorgará una compensación única a los empleados (fijos ordinarios y fijos-discontinuos), dados de alta en la Empresa, que hubiesen tenido los incrementos pactados en el Convenio Colectivo anterior y no hubiesen percibido ningún bono anual de resultados durante la vigencia del indicado Convenio, que presten sus servicios antes del 31 de diciembre 2025 y que continúen prestando servicios en la Empresa hasta la fecha de firma del presente Convenio por importe de 1.250 euros brutos.

La anterior compensación se abonará en la nómina del mes siguiente a la fecha de publicación del Convenio Colectivo.

En situaciones de baja médica, los empleados recibirán compensación al reintegrarse a su puesto de trabajo. En caso de que el empleado no se reincorpore y se desvincule debido a incapacidad, la compensación se incluirá en su liquidación.

#### **Clausula adicional 10º: Regularización «ad personam» Plus Llenadora, Plus Jarabes**

A partir de la firma del nuevo Convenio colectivo y con efectos del 1 de enero de 2026, el complemento ad personam de los trabajadores afectados e indicados a continuación será incrementado en 29,25 euros brutos, correspondientes al importe previamente compensado y absorbido por los conceptos Plus Llenadora y Plus Jarabes.

Este compromiso aplica exclusivamente al personal que, estando de alta en la plantilla a 31 de diciembre de 2020, fue objeto de la aplicación de la disposición transitoria octava del Convenio Colectivo para los años 2021-2024, y que vio absorbido el importe de 29,25 € en su complemento ad personam.

Los trabajadores incluidos en esta regularización, con efectos 1 de enero de 2026, son los siguientes:

- Fernando Escobar Corvillo
- José Manuel Morales Fernández
- Antonio Joaquín Ábalos Herrera
- Miguel Ángel Sánchez Gómez
- Alfonso Baena Sánchez
- Manuel Fernández Moscoso
- Raúl Arcos Luna
- José Antonio Rey Flecher
- José Manuel Moreno Pérez
- Juan Antonio Martín Pérez
- José Manuel González Chaves
- Efraín Sevillano Perejón
- Manuel Sánchez Rodríguez
- Francisco Mejías Medina

El importe final del complemento ad personam, una vez regularizado (1 de enero de 2026), se actualizará conforme a las subidas salariales pactadas en el artículo 1, apartado c), del convenio vigente.

#### **Disposición transitoria primera: aplicación de la adscripción Anual Voluntaria del Personal**

### para Realización de Ciclos de Cuarto Turno para el año 2026

Teniendo en cuenta la fecha de la firma del presente Convenio, las partes han acordado un régimen transitorio de aplicación únicamente para el año 2026 en relación con la adscripción voluntaria del personal para la realización de ciclos de cuarto turno. Las condiciones del mismo serán las siguientes:

- Desde la firma del presente Convenio Colectivo, la Empresa ofrecerá a los trabajadores interesados la posibilidad de inscribirse voluntariamente al cuarto turno anual voluntario que para el 2026 tendrá una duración de 1 de julio al 31 de diciembre de 2026.
- El proceso de solicitud de inscripción para el año 2026, será el siguiente:
  - Del 1 al 31 de mayo: Apertura de lista para la adscripción voluntaria.
  - Del 1 al 10 de junio: Revisión y selección del personal inscrito por parte de la Empresa.
  - Del 11 al 20 de junio: Publicación de la lista oficial definitiva del personal seleccionado, turnos y calendario laboral de los miembros de la lista. Todo ello se comunicará al Comité de Empresa.
- Como se indica en el artículo 15 del presente Convenio, para el primer año tras la firma del presente acuerdo (2026), se establece el siguiente número máximo de posiciones a cubrir en la lista del cuarto turno anual por área o departamento:
  - Calidad:4
  - Jarabes:4
  - Mto:12
  - Log:4
  - Oficial especialista almacén automático: 4
  - Producc:16
- Las vacaciones de los trabajadores incluidos en la lista definitiva serán las ya acordadas para el año 2026 salvo acuerdo entre Empresa y trabajador.
- No será de aplicación para el año 2026 la pérdida de preferencia para la adscripción al cuarto turno anual del año 2027 para las personas que se adscriban voluntariamente al cuarto turno anual de 2026 teniendo en cuenta que la duración máxima del mismo será desde el 1 de julio de 2026.

Para el resto de las condiciones, será de aplicación el art. 15 del presente Convenio en relación a la adscripción Anual Voluntaria del Personal para Realización de Ciclos de Cuarto Turno

### **Disposición transitoria segunda: sábados y/o domingos a trabajar: transición para la unificación de condiciones económicas.**

Las partes han acordado un proceso de unificación de las condiciones económicas sobre los sábados y domingos a trabajar que hasta la fecha de firma del presente Convenio ostentaba el personal en plantilla a 31 de diciembre de diciembre de 2020 y el personal contratado a partir de dicha fecha, siendo el objetivo que sus condiciones económicas sean las mismas desde la firma del presente Convenio.

Teniendo en cuenta lo anterior:

i.1.a. Personal en plantilla a 31 de diciembre de 2020:

Se mantiene la obligación de cinco (5) sábados a trabajar en el año, en los turnos de mañana y tarde, a elegir las fechas por la Empresa durante todo el año, el día generado se disfrutará durante los doce meses siguientes a su realización, las compensaciones a percibir por este personal serán las siguientes:

- Hasta la firma del presente Convenio: Se mantienen las condiciones del Convenio Colectivo anterior.
- Desde la firma del Convenio y durante toda la vigencia del Convenio:
  - • Jefes de Equipo: 130,40 €.
  - • Oficial 1.º: 115,49 €.
  - • Oficial 2.º: 104,39 €.
  - • Peón: 93,12 €.
- Además por cada sábado trabajado corresponderá, un (1) día libre. Las partes acuerdan que el día de compensación por descanso podrá ser compensado económicamente en un número máximo de 5 ocasiones por año por acuerdo entre Empresa y trabajador. En este caso, la compensación será a precio de hora ordinaria.

i.1.b. Personal contratado con posterioridad al 31 de diciembre de 2020:

Al personal contratado con posterioridad al 31 de diciembre de 2020 se le aplicarán las condiciones sobre sábados y domingos a trabajar establecidas en el artículo 15 del presente Convenio, el día generado se disfrutará hasta el 31 de marzo del año siguiente a su realización, las compensaciones a percibir por este personal serán las siguientes:

- Hasta la firma del presente Convenio: Se mantienen las condiciones del Convenio Colectivo anterior.
- Desde la firma del Convenio y durante toda la vigencia del Convenio:
  - • Jefes de Equipo: 130,40 €.
  - • Oficial 1.º: 115,49 €.
  - • Oficial 2.º: 104,39 €.
  - • Peón: 93,12 €.
- Además por cada sábado o domingo trabajado corresponderá, un (1) día libre. Las partes acuerdan que el día de compensación por descanso podrá ser compensado económicamente en un número máximo de 5 ocasiones por año por acuerdo entre Empresa y trabajador. En este caso, la compensación económica será a precio de hora ordinaria.
- Nocturnidad según corresponda.

i.1.c. Orden de llamamiento:

En caso de necesidad de trabajar en sábado y/o domingo, se dará preferencia a los siguientes grupos, en este orden:

- o Voluntarios.
- o Personal menor de 55 años.
- o Resto de personal menor de 60 años.
- o Resto de personal.

**Disposición transitoria tercera. Adaptación de las condiciones del presente Convenio**

La Empresa dispondrá de un plazo máximo de dos meses desde la firma del presente Convenio para abonar las diferencias salariales y adaptar las condiciones de la clasificación profesional acordadas en el presente Convenio, el resto de las condiciones será de aplicación desde la firma del Convenio. Como recoge el anexo III

**Disposición final única.**

En todo lo no previsto en el presente convenio de empresa se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales, así como a lo dispuesto en el convenio marco de bebidas refrescantes.

**Anexo I**

*El salario anual incluye la parte proporcional de las 2 pagas extraordinarias.*

*Todos los importes recogidos en el presente anexo, así como en el resto del Convenio Colectivo, se expresan en cuantías brutas.*

AÑOS	2025		2026		2027		2028	
	anual	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual	mensual
Nivel I	17.504,75 €	1.250,34 €	18.029,89 €	1.287,85 €	18.480,64 €	1.320,05 €	18.942,66 €	1.353,05 €
Nivel II	17.948,02 €	1.282,00 €	18.486,46 €	1.320,46 €	18.948,63 €	1.353,47 €	19.422,34 €	1.387,31 €
Nivel III	18.594,37 €	1.328,17 €	19.152,21 €	1.368,01 €	19.631,01 €	1.402,22 €	20.121,79 €	1.437,27 €
Nivel IV	19.655,46 €	1.403,96 €	20.245,13 €	1.446,08 €	20.751,25 €	1.482,23 €	21.270,04 €	1.519,29 €
Nivel V	20.443,76 €	1.460,27 €	21.057,07 €	1.504,08 €	21.583,50 €	1.541,68 €	22.123,09 €	1.580,22 €
Nivel VI	21.981,32 €	1.570,09 €	22.640,76 €	1.617,20 €	23.206,77 €	1.657,63 €	23.786,94 €	1.699,07 €
Nivel VII	22.694,48 €	1.621,03 €	23.375,31 €	1.669,67 €	23.959,70 €	1.711,41 €	24.558,69 €	1.754,19 €
Nivel VIII	24.628,25 €	1.759,16 €	25.367,10 €	1.811,94 €	26.001,27 €	1.857,23 €	26.651,30 €	1.903,66 €
Nivel IX	25.557,41 €	1.825,53 €	26.324,13 €	1.880,30 €	26.982,23 €	1.927,30 €	27.656,79 €	1.975,49 €

**Tabla de aplicación de pluses y demás conceptos:**

Pluses variables	cantida d	articul o	observaciones
<b>Subidas Salariales</b>	*	art 1	incluso ad personam
<b>compensación cuarto turno</b>	60,00 €	art 15	Por ciclo realizado
<b>Plus sábado 4º turno</b>	9,00 €	art 15	Por horas
<b>Plus domingo 4º turno</b>	9,00 €	art 15	Por horas
<b>compensación cuarto turno anual</b>	25,00 €	art 15	12 Mensualidades
	60,00 €	art 15	*año 2026 seis mensualidades Por ciclo realizado

		75,00 €	art 15	Por ciclo realizado
Sábados y domingos a trabajar	Jefes de equipos	130,40 €	art 15	Personal en plantilla a 31 de diciembre de 2020.cinco (5) sábados a trabajar en el año, en los turnos de mañana y tarde. Personal contratado con posterioridad al 31 de diciembre de 2020 sábado y/o en domingo, en un máximo de doce (12) ocasiones
Sábados y domingos a trabajar	Oficial 1º	115,49 €	art 15	
Sábados y domingos a trabajar	Oficial 2º	104,37 €	art 15	
Sábados y domingos a trabajar	Peón	93,12 €	art 15	
Desplazamiento de jornada ( Arranques )		26,50 €	art 15	Lista de voluntarios
preventivos mantenimiento		9,00 €	art 15	Por horas
Logística feria ( fuera de horario establecido)			art 15	horas extras festivas
Dietas		15,00 €	art 15	prolongar su jornada, de forma continuada, en 2'30 horas
Por matrimonio o registro de pareja de hecho		153,01 €	art 20	Único pago el mes en que contrae matrimonio o registro
Por nacimiento o adopción de hijo o hija		83,79 €	art 20	Único pago el mes del nacimiento
Con hijos o hijas con una discapacidad reconocida			art 20	75% de su importe, con un límite de 300 euros mensuales.
Complemento de trabajo nocturno.		2,86 €	art 22	horas
Plus Jarabes		60,00 €	art 23	mensualidad
Plus Jarabero Polivalente		80,00 €	art 23	mensualidad
Plus Llenadora		60,00 €	art 23	mensualidad
Plus Sopladora		60,00 €	art 23	mensualidad
plus convenio		50,00 €	art 26	mensualidad
Horas extras resto de personal		15,35 €	art 29	Por horas. Se incrementa en relación a tipología
Horas extras personal técnico y control		17,17 €	art 29	Por horas .Se incrementa en relación a tipología
Prima de asistencia y productividad.		182,16 €	art 31	mensualidad , incluso IT
Formación.		12,00 €	art 33	El personal que imparta formación y por día efectivo de formación
Deuda histórica		1.250,00 €	C.AD 9	Compensación única

Plus festivo: el personal que voluntariamente trabaje un festivo tendrá derecho a elegir cobrar entre una de las siguientes compensaciones:

- El plus hora establecido en las tablas como plus festivo más día y medio de descanso por cada día festivo o la parte proporcional que corresponda
- O bien la compensación establecida para las horas extras.

Plus convenio: desde la firma del Convenio y hasta el 31 de diciembre de 2028: 50 euros/mes más los incrementos salariales pactados para 2027 y 2028.

#### Anexo II Clasificación profesional

Nivel I	
Nivel II	Peón

Nivel III	Auxiliar Administrativo
Nivel IV	Oficial de 2ª Producción/Fabricación Oficial de 2ª administrativo  Oficial de 2ª carretillero  -Personal de Jarabes con menos de 6 meses en el puesto  -Técnico de mantenimiento con menos de 6 meses en el puesto.
Nivel V	Oficial de 1ª Producción/Fabricación  Oficial de 1ª carretillero polivalente  Oficial de 1ª administrativo  Personal de Jarabes con más de 6 meses en el puesto y que no cumple requisitos de Oficial de 1ª (mezcla/jarabes)  Personal Técnico de calidad con 6 o menos meses de antigüedad en el puesto  Técnico de mantenimiento + de 6 meses en el puesto, equivalente a Mantenimiento (of. 2ºy eléctricos y mecánicos y electromecánicos DT9ª)  Oficial de 2ª Producción/Fabricación especialista (cambio de formato)  Puesto de control (portería)
Nivel VI	Oficial de 1ª Producción/Fabricación especialista (cambio de formato)  Técnico de calidad  Oficial especialista almacén automático  Técnico de mantenimiento (eléctrico, mecánico y electromecánico):  Personal Técnico de administración.  Oficial de 1ª mezcla y jarabe  Oficial de 1ª mezcla y jarabe polivalente

Nivel VII	<p>Jefe de Turno/Oficial de 1º Jefe de Equipo.</p> <p>Coordinador de Mantenimiento, almacén, calidad y producción</p> <p>Técnico de mantenimiento según DT 9ª (eléctricos y mecánicos) equivalente a Mantenimiento (Of. 1º A)</p> <p>Técnico de seguridad y prevención</p>
Nivel VIII	<p>Jefes o responsables de producción, calidad, mantenimiento, almacén, jarabes o administración</p> <p>Controller</p>
Nivel IX	Jefe de Planta

**Anexo III Adaptación de las condiciones del presente Convenio**

	<b>Aplicación</b>	<b>Activación en nómina</b>	<b>Importe</b>
Ajuste salarial 2025	Retroactivo enero 2025	Nómina de mayo 2026	3,75%
Ajuste salarial 2026	Retroactivo enero 2026	Nómina de mayo 2026	3% tope 3,5%
Ajuste salarial 2027	ene-27		2,5% tope 3,25%
Ajuste salarial 2028	ene-28		2,5% tope 3,25%
Deuda histórica	Pago único al mes siguiente de la fecha de publicación del convenio	Nómina de junio 2026	1.250 €
Compensación 4º turno	Por ciclos realizado, retroactivo enero 2025	Nómina de mayo 2026	60 €
Plus sábado	Por hora realizada en 4º turno, retroactivo enero 2025	Nómina de mayo 2026	9 €
Plus domingo	Por hora realizada en 4º turno, retroactivo enero 2025	Nómina de mayo 2026	9 €
Compensación 4º turno anual	Voluntariedad anual, cobro mensual	Cuando se inicie	25 €
Compensación 4º turno anual	Por ciclos realizado	Cuando se inicie	60 €
Compensación 4º	Por ciclos realizado	Cuando se inicie	75 €

turno anual			
Sábados/domingos jefes de equipo	Por sábado/domingo realizado, retroactivo enero 2025	Nómina de mayo 2026	130,40 €
Sábados/domingos oficiales de 1ª	Por sábado/domingo realizado, retroactivo enero 2025	Nómina de mayo 2026	115,49 €
Sábados/domingos oficiales de 2ª	Por sábado/domingo realizado, retroactivo enero 2025	Nómina de mayo 2026	104,37 €
Sábados/domingos peones	Por sábado/domingo realizado, retroactivo enero 2025	Nómina de mayo 2026	93,12 €
Desplazamiento de jornada arranques	Por mes, lista de voluntarios, retroactivo enero 2025	Nómina de mayo 2026	26,50 €
Preventivos mantenimiento	Por horas, retroactivo enero 2025	Nómina de mayo 2026	9,00 €
Logística feria	Horas extras, desde la firma del convenio	Cuando se realice	
Dietas	Prolongación de jornada en 2,5 horas, desde la firma del convenio	Cuando se realice	15,00 €
Por matrimonio o registro de pareja de hecho	Único pago, desde la firma del convenio	Cuando ocurra	153,01 €
Nacimiento o adopción de hijo	Único pago, desde la firma del convenio	Cuando ocurra	83,79 €
Hijos/as con discapacidad reconocida	Por mes, desde la firma del convenio	Nómina de mayo	75% con límite de 300€ mensuales
Nocturnidad	Por horas, retroactivo enero 2025	Nómina de mayo 2026	2,86 €
Plus jarabes	Por mes, retroactivo enero 2025	Nómina de mayo 2026	60,00 €
Plus jarabes polivalente	Por mes, desde la firma del convenio	Cada mes	80,00 €
Plus llenador	Por mes, retroactivo enero 2025	Nómina de mayo 2026	60,00 €
Plus soplador	Por mes, desde la firma del convenio	Cada mes	60,00 €
Plus de convenio	Por mes, desde la firma del convenio	Cada mes	50,00 €
Horas extras	Por horas, retroactivo enero 2025	Nómina de mayo 2026	
Prima de asistencia y productividad	Por mes	Cada mes	182,16 €
Formación	Por día efectivo de formación, desde la firma del convenio	Por día	12,00 €

Complemento Mantenimiento	A la firma de acuerdo paralelo a Convenio	Cada mes	60,00 €
Complemento Calidad	A la firma de acuerdo paralelo a Convenio	Cada mes	60,00 €

Anexo IV Listado del personal fijo-discontinuo a fecha 1.04.2026

**PRODUCCIÓN**

1	PÉREZ GARCIA, JOSÉ ANTONIO
2	PAVÓN FALCON, FRANCISCO JAVIER
3	RODRÍGUEZ SILVA, ADRIÁN
4	YEBENES HERRERA, EMILIO
5	ARENILLA ARIZA, GONZALO
6	LORA RODRÍGUEZ, FRANCISCO JAVIER
7	SÁNCHEZ ARAGÓN, LORENZO
8	SÁNCHEZ PALOMINO, CRISTINA
9	IGLESIAS VELÁZQUEZ, IVÁN
10	MARTÍNEZ PERALES, VICTORIA
11	JIMÉNEZ SÁNCHEZ, ISMAEL
12	ARENAS ALFONSO, MARINA
13	CRESPO ALCAIDE, LUCÍA
14	CASTILLO NAVARRO, MARCOS
15	BARRA RUIZ, ROSARIO
16	CASTILLO GARCÍA, TANIA

**PRODUCCIÓN-  
LLENADORA**

1	CRESPO ALCAIDE, LUCÍA
2	CASTILLO GARCÍA, TANIA

**PRODUCCIÓN-  
ROBOT GII Y GIV**

1	YEBENES HERRERA, EMILIO
---	-------------------------

**PRODUCCIÓN-SOPLADO  
DE PET**

1	PÉREZ GARCÍA, JOSE ANTONIO
2	RODRIGUEZ SILVA, ADRIAN

**PRODUCCIÓN  
-JARABES**

1	SÁNCHEZ PALOMINO, CRISTINA
---	----------------------------

**CONTROL CALIDAD**

1	GUERRA HEREDIA, SANDRA
2	ESPEJO DE MIGUEL, MARÍA
3	CORONA CARRERA, SANDRA

Anexo V – Relación de parentesco

