

Font Salem

I Convenio Colectivo de Trabajo

Años 2014 – 2017

Índice de contenidos

3	Disposición preliminar
	Capítulo I
4	Disposiciones generales
	Capítulo II
6	Clasificación del personal
	Capítulo III
7	Conceptos económicos
	Capítulo IV
11	Condiciones de trabajo, jornada, horarios, descansos y vacaciones
	Capítulo V
13	Permisos, licencias y excedencias
	Capítulo VI
13	Otras disposiciones
	Capítulo VII
14	Beneficios asistenciales
	Capítulo VIII
16	Acción sindical en la empresa
	Capítulo IX
16	Faltas y sanciones
	Capítulo X
16	Disposiciones adicionales

Disposición preliminar

Se concierta el presente Convenio Colectivo entre la Representación Legal de los Trabajadores (Comité de Empresa) y la Dirección de la Empresa Font Salem S.L., para el Centro de Trabajo de Salem (Valencia), ubicado en la Calle Partida el Frontó S/N, dedicado a la Fabricación de Bebidas Refrescantes.

Ambas partes, se han reconocido mutuamente la legitimación y capacidad suficiente para negociar el contenido del presente Convenio Colectivo, y que a continuación se especifica.



Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1 **Ámbito territorial, funcional y personal**

El presente Convenio, será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en la fábrica de Salem (Valencia), desde la fecha de firma del mismo, quedando fuera de dicho ámbito las personas cuyas actividades estén excluidas de relación laboral ordinaria.

Artículo 2 **Entrada en vigor, efectos económicos, vigencia y denuncia**

El presente Convenio, entrará en vigor una vez inscrito y registrado por la autoridad laboral, sin perjuicio de su aplicación integral provisional desde la firma del mismo. La duración del mismo se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2017, y sus normas serán de obligado cumplimiento tanto para la empresa como para el personal a que se hace referencia en el punto anterior.

El presente Convenio, podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, dentro de los últimos tres meses de vigencia del acuerdo, y se deberá efectuar mediante comunicación escrita a la Delegación de Trabajo u organismo correspondiente.

Artículo 3 **Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo indivisible, y exclusivo, que absorbe cualquier otro acuerdo o pacto que existiera hasta la fecha, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas con olvido u omisión del resto, sino que, a todos los efectos, ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Las partes acuerdan, que en las materias que luego se reseñan expresamente, son la reproducción de las contenidas en el vigente Convenio Sectorial de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana. En concreto son las siguientes:

Artículo 7 Incrementos salariales

Artículo 18 Situación de IT

Artículo 22 Permisos, licencias y excedencias

Artículo 25 Clasificación profesional

Artículo 30 Régimen disciplinario

Artículo 33 Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 35 Órganos y representación sindical

Artículo 4 **Comisión paritaria**

Cualquier conflicto individual o colectivo derivado de la aplicación e interpretación del presente Convenio, deberá someterse obligatoriamente a la consideración de la Comisión Paritaria, como requisito previo a la intervención de la jurisdicción competente, ya sea en el Tribunal de Arbitraje Laboral, y posteriormente si se sigue sin acuerdo, a los Juzgados de lo Social.

La Comisión Paritaria, velará por la correcta aplicación, cumplimiento e interpretación del mismo, y se constituirá en el plazo de 7 días, a partir de la firma del presente convenio. Estará compuesta por tres representantes de la dirección de la empresa y tres representantes del comité de empresa.

En caso de no acuerdo en Comisión Paritaria, las partes se someterán a la mediación del Tribunal de Arbitraje Laboral TAL de Valencia, y de no existir avenencia, la discrepancia se someterá ante el Orden Jurisdiccional.

Artículo 5 **Garantía complemento derechos adquiridos**

Las cuantías de los conceptos eliminados en este convenio y hasta ahora utilizados como eran el Complemento de Puesto de Trabajo, Plus de Distancia, Plus de Asistencia y cualquier otro Plus Personal que estuviera percibiendo cualquier trabajador, pasarán a un único complemento, respetando la cuantía que se les estaba aplicando en cada caso particular.

Dicho concepto, no será compensable o absorbible y sufrirá los incrementos de las tablas salariales del Artículo Nº 11 del presente Convenio Colectivo, denominándose Complemento Derechos Adquiridos, y se aplicará a todo el personal indefinido a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, así como los trabajadores temporales que a la fecha de la firma también, lleven más de un año efectivo de trabajo.

En el momento de inicio de aplicación de este complemento, la empresa firmará un acuerdo con cada trabajador/a afectada, en presencia de un miembro del Comité a su elección, donde se consolidará definitivamente ese complemento (teniendo en cuenta al personal en situación de reducción de jornada a efectos de recálculo cuando vuelva a la jornada completa), y este complemento constituye un derecho individual e indefinido que no podrá ser en ningún momento, objeto de negociación colectiva.

Se respetarán a título estrictamente personal las condiciones acordadas en contratos individuales de duración indefinida o, al menos, de duración superior a un año, existentes a la entrada en vigor del presente convenio. Las cuantías de los conceptos anteriores, así como el denominado Plus Personal que pudiera percibir el trabajador, pasarán a este único Complemento, respetando la cuantía que se estaba aplicando en cada caso particular y no renegociable. Dicho concepto no será compensable ni absorbible, y se le aplicará el incremento general de las Tablas Salariales.

Capítulo II

Clasificación del personal

Artículo 6 **Clasificación profesional**

Durante la Vigencia Natural del Convenio, en lo que a este Artículo se refiere, ambas partes se adhieren a lo regulado en el Convenio Colectivo Sectorial de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana, en lo referido a Grupos y Descripciones de los mismos, con la siguiente asignación para las nuevas incorporaciones:

Grupo VIII	Dirección
Grupo VII	Jefatura de fábrica
Grupo VI	Responsables departamentales
Grupo V	Adjuntos
Grupo IV	Jefes de turno
Grupo III	Jefes de línea/Carretilleros administrativos
Grupo II	Operarios y carretilleros
Grupo I	Personal de nueva incorporación (2 años de trabajo completos)

Artículo 7 **Periodo de prueba**

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la naturaleza del contrato y titulación, no pudiendo exceder, en ningún caso, del fijado en la siguiente escala:

Titulados con contrato indefinido	12 meses
Titulados con contrato de duración determinada	6 meses
Resto de personal con contrato indefinido	6 meses
Resto de personal con contrato de duración determinada	3 meses

Capítulo III

Conceptos económicos

Artículo 8 **Conceptos Económicos**

Son conceptos económicos de general aplicación, en base a sus correspondientes cuantías fijadas en cada apartado:

8.1 Salario base

- Gratificaciones extraordinarias
- Complemento nocturnidad
- Horas extraordinarias
- Complemento flexibilidad
- Complemento jornadas especiales
- Complemento formación

Son conceptos de aplicación individual, en base a causas contractuales o personales, en sus correspondientes cuantías fijadas:

8.2 Antigüedad

Son conceptos de carácter no salarial y compensatorio:

8.3 Ayuda por hijos o cónyuge con discapacidad

El pago del salario mensual se realizará a mes vencido, y demás complementos y horas extras, se hará en la nómina del mes siguiente, y mediante transferencia.

Artículo 9 **Definiciones**

Salario base

El personal cuya retribución fuese estipulada por trabajo en esta empresa, percibirá a razón de jornada completa de trabajo, el Salario Base que se establece para cada Grupo Profesional en el Convenio Sectorial de Bebidas Refrescantes de las Comunidad Valenciana.

Gratificaciones extraordinarias

Se estará a lo establecido en el Artículo nº 17 del Convenio Sectorial de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana.

Antigüedad

Se estará a lo establecido en el Convenio Sectorial de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana.

Complemento de nocturnidad

Se entiende por tal el que se devenga en función de las horas trabajadas entre las 22 horas y las 06 horas, salvo cuando el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. Se abonará a razón de:

Personal de producción, calidad y grupos I, II y III	1,4776 €
Personal de mantenimiento y producción grupos IV y V	1,5889 €

Horas extraordinarias

Serán aquellas horas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, y no excedan de los topes previstos legalmente. Serán abonadas a razón de 16 € brutos por hora. Serán consensuadas y seguirán el procedimiento de rotación de voluntarios adscritos.

Por causas no imputables al trabajador, si una vez en fábrica no pudiera realizar las tareas que iba a realizar, se le dará trabajo alternativo o la posibilidad de marcharse, cobrando en compensación, un mínimo de 2 horas extras.

Complemento de flexibilidad

La realización y compensación de las jornadas laborables trabajadas, deberá realizarse a razón de jornadas completas y su disfrute se realizará anexadas a los descansos semanales.

Estructural

A aplicar en la elaboración del calendario laboral anual:

- Máximo de 2 días, para devolver en sábado productivo/M y T, M
- Máximo de 2 días, para asignar vacaciones colectivas

Esta flexibilidad, es el pacto que sustituye al 10% de la jornada laboral irregular anual de la última reforma laboral (Artículo 34.2 ET).

Complemento jornada especial A

Se extiende la jornada actual especial del departamento de mantenimiento, al resto de departamentos. Se trabajarán 48 horas, de lunes a sábado, en turno de mañana.

En este caso se establece un día de disfrute, el lunes o viernes siguiente, así como un plus de 45 € brutos por sábado trabajado. Máximo de un sábado al mes por trabajador y no pudiendo coincidir con el mismo mes que la flexibilidad excepcional.

Complemento jornada especial B

Se podrán establecer hasta un máximo de 4 días por trabajador y año, para atender situaciones urgentes, imprevistas o sobrevenidas por causas productivas no programadas, previa notificación al comité de empresa, y con un preaviso mínimo de 48 horas, salvo en situaciones de riesgo inminente, y con un máximo de 1 día al mes por trabajador, siendo el segundo día del mismo mes voluntario por parte del trabajador. Por cada día de flexibilidad excepcional aplicado y trabajado, se tendrá derecho a dos días de disfrute.

Complemento jornada especial C

Por habilitar un día de exceso de jornada anual, durante la elaboración del calendario anual, se tendrá derecho a un complemento de 70 € brutos por trabajador, y que será de aplicación en el complemento derechos adquiridos, y sólo para los trabajadores en activo, durante la firma del presente convenio.

Complemento jornada especial D

Se establece una jornada irregular para el turno de noche de los viernes. El trabajador realizará su jornada desde las 22:00 horas del viernes hasta las 06:00 horas del sábado. Dicha jornada podrá alargarse en una hora más (hasta las 07:00 horas), a fin de finalizar de envasar los jarabes producidos o acabar de cargar los camiones que estaban pendientes. Por cada hora añadida trabajada, se compensará con dos horas de descanso. La segunda hora adicional, en caso de ser necesaria, será voluntaria por parte del trabajador.

Complemento jornada especial E

Aplicable sólo a aquellas personas que esa misma semana hayan realizado el turno de noche de domingo a jueves. Se establece un máximo de 8 viernes noche por personal al año, con un límite de uno al mes, siendo el segundo en el mismo mes voluntario. La compensación equivaldrá a un día y medio de descanso (12 horas de trabajo), de los cuales un día se disfrutará el lunes o viernes de la semana siguiente, y el medio día restante, será acumulable a los días de disfrute de vacaciones, acordado con la empresa dentro del mismo año. Las jornadas aplicadas en el mes de diciembre, se podrán disfrutar hasta el mes de enero del año siguiente.

Complemento jornada especial F

Se trata de realizar en caso de ser necesario, jornada de lunes a sábado, con prestación de cinco horas laborables en sábado, y retribuyendo a razón de 45 € brutos por sábado, aun no trabajándose la totalidad de las cinco horas.

Complemento jornada especial G

Se trata de realizar en caso de ser necesario, jornada de martes a sábado, entendiéndose que la jornada del sábado no podrá exceder de las 22 horas, y retribuyendo a razón de 38 € brutos por sábado. Quedan excluidos de la flexibilidad y de las jornadas especiales anteriormente mencionadas, los festivos del calendario laboral y los fines de semana anterior y posterior a los periodos de vacaciones. Todos aquellos trabajadores, que a fecha 31 de diciembre, tengan pendiente periodos de disfrute generados, se les compensarán como horas extras.

Las jornadas especiales, arriba recogidas con las letras F y G serán de aplicación exclusivamente para cargas y descargas, así como administración logística y servicio de atención al cliente SAC.

Sólo podrán aplicarse al mes, una de las siguientes jornadas: A-F-G por trabajador. Y podrán aplicarse una al mes, a no ser que la rotación departamental lo impida, a excepción de la jornada especial B, que se podrá aplicar añadido a otras jornadas, pero siempre limitado en un día por trabajador por mes.

Ayuda por hijos o cónyuge con discapacidad

Los trabajadores de Font Salem S.L. que tengan algún hijo o cónyuge con discapacidad, en grado no inferior al 33%, tendrán derecho a percibir una ayuda económica por hijo o cónyuge de 160 €/mes en 12 mensualidades anuales, siempre con justificación documental previa, que dé lugar a la ayuda.

Complemento de formación

La empresa siempre formará al personal para la capacitación de su puesto de trabajo, así como para ser promocionado. Por ello, únicamente para aquellos casos en los que no sea posible completar la formación en horario de trabajo, se establece un precio de 11 € brutos por hora, cuando exceda la jornada laboral del trabajador.

Dietas

Cuando a petición del mando, y de mutuo acuerdo con el trabajador, el trabajador tuviera que trabajar por la tarde, y se tuviera que quedar a comer o cenar, la empresa abonará en concepto de dieta un total de 12 €, a todo trabajador cuyo domicilio exceda de 5 km de la fábrica.

Artículo 11 **Incrementos salariales**

El incremento de las tablas salariales, durante la vigencia natural del convenio, será equivalente al incremento porcentual y nominal que se pacte para las tablas salariales del Convenio Sectorial de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana que se establezca para los respectivos años 2014-2015-2016-2017.

Todos los demás conceptos retributivos salariales y no salariales, quedarán congelados durante la vigencia del presente convenio, excepción del complemento derechos adquiridos del artículo 5 del presente Convenio.

Capítulo IV

Condiciones de trabajo, jornada, horarios, descansos y vacaciones

Artículo 12 Jornada laboral y descansos

Se establecen 1.776 horas anuales de trabajo. Ambas partes acuerdan, que los días 24 y 31 de Diciembre, no serán laborables, con merma de 8 horas de las horas anuales establecidas.

Exclusivamente, en el caso de jornada continuada de 8 horas diarias o 40 horas semanales de trabajo ordinario, se establece un periodo de descanso diario retribuido de 30 minutos de duración, que será computado como trabajo efectivo. El horario de dicho periodo de descanso, para evitar la paralización de las instalaciones principales o de fabricación prioritaria, se establece como norma general, en turnos, y estarán entre la tercera y la sexta hora del turno correspondiente.

Artículo 13 Horarios de trabajo y calendario laboral anual

Se establecen los siguientes turnos de trabajo, en rotación de noche, tarde y mañana. En caso de aplicación de alguna flexibilidad o jornada especial, y no respetarse el descanso intersemanal, la empresa podrá parar la rotación de turnos durante dos semanas continuadas.

Turno de mañana	de 6 h a 14 h
Turno de tarde	de 14 h a 22 h
Turno de noche	de 22 h a 6 h, de lunes a viernes
Turno de noche	de 22 h a 6 h, de domingo a jueves

La dirección podrá establecer un equipo reducido de personas del turno de noche, para que trabajen desde las 22 horas del domingo hasta las 6 horas del viernes. Se retribuirán 65 € brutos por cada semana en la que aplique esta jornada especial.

Anualmente, con la mayor anticipación posible, se establecerá el calendario laboral, entre la empresa y el comité, teniendo como fecha tope para su elaboración el mes de diciembre.

Artículo 14 Cuarto turno

El régimen de cuarto turno no excederá de seis meses (180 días), pudiéndose ampliar a siete meses (200 días). Con una semana previa al inicio del cuarto turno, la empresa comunicará al comité de empresa la fecha de comienzo del mismo, que coincidirá con el cambio de turno semanal, así como la fecha prevista para la finalización y si las previsiones cambiaran, la empresa lo comunicará por escrito al comité de empresa.

Percepción hasta 6 meses	43,6360 € brutos
Percepción hasta 7 meses	47,4090 € brutos

Cuando se tenga que interrumpir por motivos organizativos o de producción, los complementos negativos que resulten de dicho cálculo no serán repercutidos al trabajador y finalizado el cuarto turno, se compensará económicamente los correspondientes complementos en la nómina del mes siguiente. El inicio de cuarto turno coincidirá con el cambio de turno semanal.

Artículo 15 **Vacaciones**

Verano

Se establece un sistema de 15 ciclos rotativos de 5 días laborables de descanso (9 días naturales de descanso) del 15 de junio al 30 de septiembre. El trabajador o trabajadora podrá intercambiar su semana de vacaciones asignada con personal del mismo departamento.

Si alguno de los ciclos queda vacante el trabajador o trabajadora podrá cambiar su semana a dicho ciclo vacante, previa comunicación y de acuerdo con el responsable de departamento.

Se podrá solicitar el disfrute de 5 días laborables durante el resto de ciclos, siempre y cuando no se supere el 10% de ausencias en el departamento y con la autorización del jefe directo. Tendrán preferencia en la elección los que disfruten o hayan disfrutado de su semana en periodo de verano por este orden: septiembre y junio, y julio y agosto.

Las solicitudes de cambio se realizarán por escrito al departamento de RRHH, debiendo este contestar a dicha solicitud en un periodo menor a quince días, sino se entenderá como aceptado el cambio.

Todo trabajador que por su propia voluntad quiera, podrá renunciar al periodo de vacaciones de verano y solicitar el disfrute de un mes entero de vacaciones (22 días laborables ininterrumpidos) Se deberá hacer por escrito y presentarlo en el departamento de RRHH con copia para el comité de empresa.

Invierno

La empresa realizará un calendario de vacaciones de invierno, quedando publicado como fecha tope el día uno de noviembre. Estos ciclos serán de 10 días laborables (16 días naturales).

Días de libre disposición

Del total de 22 días laborables de vacaciones se establecen 2 días que serán de libre disposición para el trabajador o trabajadora. Se solicitarán por escrito al departamento de RRHH, debiendo este contestar a dicha solicitud en un periodo menor a quince días, sino se entenderá como aceptada la solicitud.

La empresa velará por la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras. Si los dos miembros del matrimonio o pareja de hecho trabajan en la empresa se les facilitará el disfrute conjunto del periodo de vacaciones de verano e invierno.

En caso de que algún trabajador o trabajadora tuviera programado algún viaje se le respetarán las vacaciones asignadas. Todo aquel o aquella que esté en régimen de cuarto turno o jornadas especiales/excepcionales finalizará estas jornadas el viernes anterior al disfrute de su periodo de vacaciones.

El personal que por motivos personales, médicos y/o familiares podrá disponer de los días de vacaciones establecidos en el calendario para tales efectos. Estos días le serán descontados de los días de vacaciones de invierno, o en el caso de que no dispusiera de ellos se le asignaran los días para la recuperación de dichas jornadas completas a la mayor brevedad posible.

Además, el personal recibirá una gratificación extraordinaria especial de 18 días de salario base + antigüedad consolidada que corresponda, al comenzar el disfrute de vacaciones o la parte proporcional en caso de que el periodo de disfrute no corresponda a una anualidad completa.

Capítulo V

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 16 **Permisos, licencias y excedencias**

Serán de aplicación las recogidas en el artículo nº 22 del Convenio Sectorial de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana.

Capítulo VI

Otras disposiciones

Artículo 17 **Modificación sustancial de las condiciones de trabajo**

Cualquier modificación sustancial en las condiciones de trabajo, se tratará de realizar de mutuo acuerdo entre dirección y comité de empresa, siendo informados previamente los interesados. En caso de desacuerdo, las partes se ajustarán a los procedimientos establecidos en el estatuto de los trabajadores.

Artículo 18 **Movilidad intradepartamental**

Siempre previo aviso al comité de empresa, entre los diferentes departamentos. Además, el trabajador o trabajadora deberá recibir la formación adecuada al puesto de trabajo y tratará de realizarse rotación departamental. Se comunicará por escrito al comité de empresa y al propio afectado con 7 días de antelación en el que se incluirán:

18.1	Las causas justificadas de la necesidad de la movilidad
18.2	Las personas afectadas
18.3	Tiempo estimado

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

La movilidad funcional en la empresa, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y/o por la perteneciente al grupo profesional.

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

En cuanto a lo indicado en el convenio sectorial respecto a ventas, indicar que nosotros no disponemos de ese colectivo en la fábrica de Salem. Y en cuanto a la movilidad, entre producción y mantenimiento, se podrá dar siempre y cuando no menoscabe la dignidad profesional o personal del trabajador/a.

El personal adscrito al departamento de calidad, realizará los trabajos y tareas que venían realizando hasta el momento, debiendo prestar su consentimiento el trabajador/a en caso de tener que realizar tareas de otro departamento.

Artículo 19 **Garantía de puestos de trabajo**

Conservación de condiciones salariales para indefinidos y compromiso de transformación a indefinidos, de algunos temporales. Para ello, la empresa de acuerdo con el comité pactará un calendario con los plazos para llevar a cabo este punto.

Todo aquel trabajador eventual con más de un año de trabajo continuado en la empresa mantendrá sus condiciones salariales aunque no sean transformados a indefinidos.

Artículo 20 **Empresas de trabajo temporal**

Se podrá contratar hasta un máximo del 15% de la plantilla, con contratos de puesta a disposición, mediante empresas de trabajo temporal.

Asimismo, el departamento de recursos humanos informará a los representantes legales de los trabajadores, de las contrataciones realizadas a través de las empresas de trabajo temporal.

Capítulo VII

Beneficios asistenciales

Artículo 21 **Seguro de accidentes**

La empresa mantendrá una póliza de seguro de accidentes colectiva con la compañía que considere oportuna, que asegure a cada trabajador los siguientes capitales:

Muerte por accidente	18.500 €
Muerte en accidente laboral	30.500 €
Muerte en accidente de circulación	42.000 €

Artículo 22 Premio por años de antigüedad

El personal que cumpla, 20/30/40 años de antigüedad en Font Salem S.L., percibirá un premio consistente en las siguientes cantidades:

20 años	200 € brutos
30 años	300 € brutos
40 años	400 € brutos

Artículo 23 Préstamos al personal para adquisición de vivienda

Se establece un Fondo para Adquisición de Primera Vivienda de 30.000 €, siendo el límite máximo de concesión de 7.500 € por trabajador, previa justificación documental y garantías suficientes, para hacer frente a la amortización del préstamo, en caso de finalizar en la compañía.

La gestión de concesión de préstamos con cargo a este fondo, que será reintegrado en el plazo máximo de 5 años, se realizará de acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa y devengará el interés legal del dinero establecido anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 24 Préstamos al personal para asuntos varios

Se establece un Fondo para Asuntos Varios de 40.000 €, siendo el límite máximo de concesión de 2.000 € por trabajador. Límite máximo de devolución a 2 años y devengará el interés legal del dinero establecido anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, una vez haya garantías suficientes para hacer frente a la amortización del préstamo, en caso de finalizar en la compañía.

Artículo 25 Ropa de trabajo

Se entregará cada año dos uniformes compuestos de: polo, pantalón, sudadera y polar pantalón y dos polos y un pantalón + anorak cada dos años. Se entregarán en la primera quincena de mayo y la primera quincena de octubre. Si por trabajo o uso, las prendas sufren deterioro notable o rotura, serán repuestas, sin ningún cargo al trabajador, y previa entrega de la reposición. Asimismo, deberán devolverse obligatoriamente al cesar en la empresa.

Artículo 26 Complemento en situación de IT

Será de aplicación lo recogido en el Artículo nº 18 del Convenio Sectorial de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana.

Artículo 27 Compra de bebida

El personal laboral de la fábrica, podrá adquirir el producto a menor coste que el precio de mercado. Dichos productos se retirarán en base al calendario establecido para su recogida.

Capítulo VIII

Acción sindical en la empresa

Artículo 28 **Secciones sindicales**

Reconocimiento de un delegado sindical a todos los sindicatos que obtengan representación en el comité de empresa.

Artículo 29 **Organización y funciones de secciones sindicales / Comité de empresa**

Será de aplicación lo recogido en los artículos nº 35 al nº 40, del Convenio Sectorial de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana.

Capítulo IX

Faltas y sanciones

Artículo 31 **Régimen disciplinario, graduación de faltas y prescripción**

Será de aplicación lo recogido en el artículo nº 30, del Convenio Sectorial de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana.

Capítulo X

Disposiciones adicionales

Artículo 32 **Ley de igualdad y medidas de protección frente a la violencia de género**

La empresa elaborará y aplicará un plan de igualdad, previa consulta con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras a la información sobre el contenido de los planes de igualdad.

A propuesta del Comité de Empresa, se acordarán aquellas medidas que, en el ámbito de la empresa, faciliten la protección de los trabajadores en relación con la “violencia de género”.

Artículo 33 **Procedimiento para la no aplicación de condiciones de trabajo pactadas en Convenio**

Sin perjuicio de todo lo anterior, las partes firmantes del presente Convenio pactan, expresamente, que en caso de desacuerdo entre ellas y en relación con la no aplicación de condiciones pactadas en el convenio, el sometimiento a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere ese apartado, incluida la opción voluntaria de que las partes acuerden la posibilidad de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante ante el T.A.L. de la Comunidad Valenciana, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del referido Estatuto de los Trabajadores.

De no alcanzarse acuerdo en la mediación o no sumisión al arbitraje, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al consejo tripartito para el desarrollo de las relaciones laborales y la negociación colectiva de la Comunitat Valenciana u órgano que lo sustituyera, de acuerdo con sus normas de procedimiento y de conformidad con lo previsto en el reiterado artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Departamento
de Recursos Humanos

**Centro de Trabajo
de Salem**
Calle Partida El Frontó s/n
46843 Salem (Valencia)

