

RESOLUCIÓN

TRE/3850/2008, de 19 de noviembre, por la que se ordena la inscripción, el depósito y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Aguas Font Vella y Lanjarón, SA, de Sant Hilari Sacalm, para los años 2008-2011 (código de convenio núm. 1700151).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Aguas Font Vella y Lanjarón, SA, de Sant Hilari Sacalm, suscrito, por una parte, por los representantes de la empresa y, por la otra, por los de sus trabajadores, el día 18 de julio de 2008, y de acuerdo con lo establecido en los artículos 90.2 y 90.3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido del Estatuto de los trabajadores; el Decreto de la Generalidad de Cataluña 326/1998, de 24 de diciembre; el artículo 170.1.j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas concordantes,

RESUELVO:

—1 Ordenar la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Aguas Font Vella y Lanjarón, SA, de Sant Hilari Sacalm, para los años 2008-2011 (código de convenio núm. 1700151), en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales de Trabajo en Girona.

—2 Ordenar su depósito en la oficina correspondiente de estos Servicios Territoriales.

—3 Disponer que el citado Convenio se publique en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Girona, 19 de noviembre de 2008

NURIA ARNAY I BOSCH
Directora de los Servicios Territoriales
en Girona

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO

colectivo de trabajo de la empresa Aguas Font Vella y Lanjarón, SA, de Sant Hilari Sacalm, para 2008-2011.

CAPÍTULO 1
Estipulaciones generales

Artículo 1*Objeto*

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre Aguas Font Vella y Lanjarón, SA, y el personal incluido en su ámbito de aplicación.

Artículo 2*Ámbito territorial*

Las estipulaciones del Convenio serán de aplicación en el centro de trabajo que la empresa tiene establecido en Sant Hilari Sacalm 17403 (Girona) Paseo Font Vella, s/n.

Artículo 3

Ámbito personal

El Convenio afecta a la totalidad del personal de la empresa que, incluido en su ámbito territorial de aplicación, se halle unido a la misma por contrato de trabajo, cualquiera que sea su categoría, profesión, especialidad, edad, sexo o condición, con las siguientes excepciones:

- a) El personal al que se refieren los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Estatuto de los trabajadores, y
- b) El personal que ostente en la empresa cargos análogos al de jefe de departamento o superiores.

Artículo 4

Ámbito temporal

El Convenio tendrá 2 años de duración, desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011, a excepción de los efectos económicos que en el mismo se reflejan, que se estará a lo dispuesto en la disposición final 1a del presente Convenio. Los citados efectos económicos se aplicarán exclusivamente al personal que esté de alta en la empresa en el momento de la firma del Convenio, y a quienes se incorporen al ámbito territorial y personal de aplicación del mismo con posterioridad a esta fecha.

Artículo 5

Prórroga

La duración del Convenio se entenderá prorrogada de año en año por tácita reconducción de no mediar denuncia por cualquiera de las partes en la forma y condiciones que se establecen en el artículo siguiente.

Artículo 6

Denuncia, revisión y mantenimiento del régimen de Convenio

La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio la presentarán las partes implicadas ante la autoridad laboral competente a los efectos de registro, con una antelación de 3 meses respecto a la fecha de expiración del plazo de vigencia previsto o de cualquiera de sus prórrogas.

El escrito de denuncia incluirá certificación del acuerdo adoptado a tal efecto por la representación legal de los trabajadores/ras o de la Dirección, en el que se razonarán las causas determinantes de la revisión o rescisión solicitadas.

Si se solicitara la revisión del Convenio, se acompañará proyecto razonado sobre los puntos a revisar, para que inmediatamente puedan iniciarse las conversaciones. El planteamiento de cualquier situación de conflicto colectivo basado en la pretensión de revisión del Convenio se llevará a efecto bajo las condiciones y según el procedimiento previsto en el Real Decreto ley 17/1977 de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, o en la norma reguladora en cada momento del trámite legal para las mencionadas situaciones.

Si, al finalizar el plazo de vigencia del Convenio, se instara su rescisión, se mantendrá el régimen establecido hasta que las comunidades laborales afectadas se rijan por un nuevo Convenio, sin perjuicio de las facultades reservadas a la autoridad y a la jurisdicción laboral en el expresado Real decreto ley y en el Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 7

Compensación, absorción y garantías personales

En materia de compensación y absorción se estará a lo dispuesto en las normas legales de aplicación, sin perjuicio de lo que con carácter específico se determina de manera concreta en este Convenio.

Las retribuciones que se establecen en este Convenio con carácter mínimo, compensarán y absorberán cualquier otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo.

Computadas sobre base anual las cantidades recibidas legal o convencionalmente por todos los conceptos, las diferencias si las hubiera se mantendrán con el mismo carácter con que fueron concedidas, siendo susceptibles de absorción en futuras posibles modificaciones salariales.

Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente como personales.

La interpretación de lo dispuesto en este artículo corresponde a la Comisión Paritaria, sin perjuicio de la competencia de los organismos administrativos o contenciosos en la materia.

Artículo 8

Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Si la jurisdicción competente declarase la ilegalidad o ineficacia de alguno de los pactos del Convenio, éste quedará sin eficacia práctica en su globalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

Artículo 9

Comisión Paritaria

Se crea la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Se compondrá de 3 vocales por la representación de los trabajadores/ras, y 3 vocales por la representación de la Dirección.

El funcionamiento de la Comisión Paritaria se regirá por lo dispuesto en las normas legales dictadas sobre la materia. Los acuerdos, dentro de cada representación, se tomarán por mayoría simple.

Artículo 10

Garantía de Convenio

Las partes del Convenio, acuerdan, y a ello se comprometen formalmente, no solicitar ni adherirse a ningún otro Convenio, cualquiera que sea su ámbito de aplicación.

CAPÍTULO 2

Organización del trabajo

Artículo 11

Principio general

La organización del trabajo, en cada una de las secciones y dependencias de la empresa, es facultad exclusiva de la Dirección. Ésta contrae el deber de llevarla a efecto de tal manera que pueda lograr el máximo rendimiento dentro del límite racional y humano de los elementos a su servicio, a cuyo fin contará con la necesaria colaboración del personal.

Artículo 12

Facultades de la Dirección

Son facultades, entre otras, de la Dirección de la empresa, con sujeción a las normas legales de obligada observancia y a las estipulaciones del presente Convenio:

a) La determinación e implantación de los procesos y métodos operatorios industriales y administrativos.

b) La determinación de las normas y niveles de calidad admisibles en los distintos procesos de fabricación, así como la fijación de los índices de desperdicio tolerables a lo largo de dichos procesos.

c) La realización de cuantos estudios y pruebas prácticas sean necesarias para la mejora de la producción en general y, en particular, de los procesos y de los métodos operatorios, niveles de rendimiento, cambio de funciones, variaciones técnicas de la maquinaria, instalaciones, útiles y materiales.

d) El establecimiento de las cargas correctas de trabajo y del rendimiento mínimo exigible, debidamente atendidos los niveles de calidad fijados, a cuyo efecto podrán utilizarse cualquiera de las técnicas de observación, medición y control internacionalmente admitidas; la no exigencia de dicho rendimiento en un momento determinado, nunca podrá interpretarse como renuncia o dejación de este derecho.

e) La asignación del número de tareas a cada trabajador/ra, de forma que la carga de trabajo a él encomendada represente la efectiva saturación de la jornada al citado rendimiento mínimo exigible, aunque para ello sea preciso el desempeño, en el mismo o en otro local, de trabajos distintos de los que habitualmente tenga encomendados.

f) La adaptación de las cargas de trabajo y de los rendimientos a las nuevas circunstancias que se deriven de modificación en los métodos operatorios, variaciones en los programas de producción, cambios de primeras materias o de características del trabajo a realizar, modificaciones de la capacidad de producción, de la maquinaria, u otras causas de análoga significación.

g) La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria, útiles, herramientas e instalaciones asignadas que se hayan considerado en la determinación de las cargas de trabajo.

h) La determinación y el establecimiento de las plantillas que proporcionen el mejor índice de productividad laboral, de acuerdo con las necesidades de cada momento.

Artículo 13

Cambio de puesto de trabajo

Se denomina cambio de puesto de trabajo el resultado de la movilización del personal dentro de los límites del centro de trabajo.

El cambio podrá tener origen en alguna de las siguientes causas:

a) A petición del trabajador/ra: En este caso se requerirá su solicitud por escrito y, en el caso de denegarse por parte de la empresa, ésta razonará dicha negativa por escrito. De producirse el cambio, se realizará sin derecho a indemnización alguna.

b) Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/ra: En este supuesto se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.

c) Por necesidades del servicio: En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna de ellas, saturación de la jornada de los trabajadores/ras, crisis de mercado, agrupación de las instalaciones o del personal en función de una mayor productividad, sea necesaria la movilidad del personal, se seguirán las normas siguientes:

Como regla general se estará a los principios acordados en el sistema de categorías que figuran en el anexo 2.

Las personas no incluidas en su ámbito de aplicación tendrán el tratamiento establecido en la legislación aplicable.

Si el puesto de destino fuese de categoría inferior a la de origen, el trabajador/ra mantendrá inalterada la retribución básica del puesto de procedencia y percibirá los complementos y pluses correspondientes al nuevo puesto.

d) Por disminución de la capacidad física del trabajador/ra: En los casos en que fuese necesario efectuar el cambio en razón de la capacidad disminuida del trabajador/ra, y cuando tuviera ésta su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo no imputable a él, o desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida de servicio en la empresa, el trabajador/ra mantendrá la retribución del puesto de procedencia mientras la asignada al nuevo no la supere, estando aquella sujeta a las absorciones y compensaciones necesarias a tal efecto.

Artículo 14

Cambios de turno de trabajo

Durante la vigencia del presente Convenio se establece que, cuando exista necesidad por parte de la empresa de realizar cambios de turno de trabajo de uno o varios trabajadores/ras en las mismas condiciones de voluntariedad como se han venido realizando hasta el momento, dicho cambio se comunicará debidamente al trabajador/ra o trabajadores/ras afectados, siempre que sea posible, con una antelación mínima de 4 días.

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, el trabajador/ra afectado por un cambio de turno percibirá de la empresa como compensación por cada cambio que tenga que realizar la cantidad de 30,80 euros, salvo en el caso de que el cambio sea para retornar al trabajador/ra a su turno de origen.

La empresa se compromete a realizar el menor número de cambios posibles al año.

Si algún trabajador/ra expusiera algún motivo justificado para no realizar el cambio, la empresa designará a otro trabajador para efectuar el mismo. Si la justificación dada por el trabajador no estuviera suficientemente clara, se reunirá de inmediato una Comisión Mixta, creada al efecto, compuesta por 2 miembros del Comité y 2 miembros de la Dirección, para valorar si lo alegado por el trabajador/ra es suficiente justificación, decidiendo si es necesario designar a otro trabajador/ra. En caso de necesidad perentoria, dicha Comisión podrá estar compuesta solamente por 1 miembro del Comité y 1 miembro de la Dirección.

En ningún caso, el turno nocturno se prolongará más de 15 días. En el caso de cambio del turno del trabajador/ra, éste percibirá todos los emolumentos que le hubiesen correspondido de no producirse el cambio, o los del nuevo turno asignado, si éstos fueran superiores.

CAPÍTULO 3

Del personal

Artículo 15

Selección e ingresos del personal

La empresa realizará las pruebas de ingreso que considere oportunas, y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que haya sido contratado y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

Artículo 16

Periodos de prueba

Los ingresos se considerarán a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir, y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Técnicos/cas titulados: 6 meses

Personal cualificado: administrativos/vas: 3 meses

Técnicos/cas no titulados: 3 meses

Personal de oficio: 3 meses

Personal no cualificado y subalterno: 15 días

Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador/ra podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna derivada del acto de la rescisión.

Si durante el período de prueba, el trabajador/ra dejara de prestar servicios por causa de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente, el tiempo de permanencia en situación de baja no se computará a los efectos de prueba.

Transcurrido el período de prueba, el contrato adquirirá firmeza con el mismo carácter con que fue concertado, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en la prueba.

CAPÍTULO 4

Jornada de trabajo, descanso, vacaciones, licencias, situaciones especiales y calendario laboral

Artículo 17

Jornada de trabajo

1. La jornada anual de trabajo será de 1.784 horas, lo que resulta de una base de 40 horas semanales. Se seguirá distribuyendo de lunes a viernes.
2. Los 25 minutos de descanso que en la actualidad disfruta el personal en el régimen de jornada ininterrumpida, se computarán como de trabajo efectivo y se retribuirán a razón de la remuneración ordinaria correspondiente (salario base, plus Convenio, premio de vinculación y garantía personal en su caso).
3. En régimen de jornada partida, la jornada anteriormente establecida será íntegramente exigible como de trabajo real y efectivo.

Artículo 18

Turnos de trabajo

1. La Dirección para proceder al establecimiento o modificación de turnos de trabajo, estará a lo que las disposiciones del artículo 41 del Estatuto de los trabajadores establecen.
2. 4o equipo: La cobertura del 4o equipo se realizará además de con el personal que voluntariamente se incorpore al mismo, con aquellos trabajadores de nueva contratación que se hayan incorporado a la empresa para su adscripción al mismo y así esté contemplado en su contrato individual de trabajo. Se abonará por cada sábado, domingo o festivo que se trabaje, de acuerdo con las cantidades que se detallan en la tabla 1.
3. 5o equipo: Se establece este régimen de turnos de trabajo, que se desarrolla en el acuerdo que forma parte integrante de este Convenio, y que se detalla en el anexo 3. Se abonará por cada sábado, domingo o festivo que se trabaje, de acuerdo con las cantidades que se detallan para el 5o equipo permanente que figuran en la tabla 1.

Artículo 19

Descanso dominical y festivos abonables

El personal, en general, disfrutará del reglamentario descanso en los domingos y fiestas que se señalen en el calendario oficial cada año promulgado por las autoridades competentes.

Quienes, debido a las necesidades del servicio, hubiesen de trabajar en los mencionados días teóricamente inhábiles disfrutarán de un descanso intersemanal compensatorio equivalente.

Artículo 20

Vacaciones reglamentarias

1. Las vacaciones serán equivalentes a 23 días laborables, o a la parte proporcional correspondiente al tiempo de permanencia en la empresa, en la forma y condiciones previstas en el artículo 38 del Estatuto de los trabajadores.
2. Las partes firmantes del presente Convenio tienen en cuenta la circunstancia de estacionalidad de la producción de la empresa, por lo que, atendiendo dicha circunstancia, las vacaciones se disfrutarán durante los meses de julio a diciembre, teniendo en cuenta que durante dicho período deberá mantenerse el personal auxiliar necesario correspondiente.

Las vacaciones se disfrutarán en 7 turnos o grupos. Durante este período de vacaciones se establecerán los retenes necesarios que garanticen el correcto funcionamiento de las instalaciones (10 personas x turno, mañana y tarde, contando con mantenimiento).

El período de vacaciones se establece durante los meses de julio a diciembre, designándose además un turno de vacaciones voluntarias en el mes de enero, a

cuyo efecto se procederá a confeccionar, con la suficiente antelación, el calendario correspondiente, teniendo en cuenta que, debido a la circunstancia ya conocida de estacionalidad de la producción, durante los meses de julio y agosto, y entendiéndose los 3 primeros turnos de vacaciones, no podrán tomar sus vacaciones un mayor número de 10 trabajadores/ras del departamento de producción/fabricación, por cada uno de los meses citados.

El período de vacaciones correspondiente a los meses de julio y agosto se hará con carácter rotativo.

Artículo 21

Horas extraordinarias

La realización de horas extraordinarias, en cuanto al número, se regirá por lo legalmente establecido.

Ello no obstante, la actual situación de distribución del trabajo y de los recursos técnicos y humanos en la empresa podrá dar lugar a la necesidad de realización de horas extraordinarias estructurales.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales, a estos efectos y a los de cotización a la Seguridad Social, las que así se hallen definidas en la legislación vigente o en los acuerdos marco de general aplicación y, en especial, las correspondientes a:

- a) Tiempos de producción perdidos por formación o adaptación del personal.
- b) Tareas necesarias para la integración de nuevos productos o modificación de los existentes.
- c) Sustitución o ampliación de la maquinaria, instalaciones o equipos industriales, así como su puesta en funcionamiento.
- d) Problemas de puntualidad y calidad en el suministro de proveedores.
- e) Labores de mantenimiento, urgentes o imprevistas.
- f) Períodos punta de producción por pedidos especiales no previsibles o estacionales.

La Dirección informará previamente al Comité de Empresa del número y causas de las horas extraordinarias estructurales a realizar y posteriormente de las ya realizadas, con una periodicidad mensual.

El personal administrativo, de mantenimiento y responsables de secciones, percibirá las horas extraordinarias al valor alzado que se recoge en la tabla 3 del presente Convenio, cualquiera que sea su categoría profesional.

Artículo 22

Calendario laboral

La Dirección elaborará anualmente el calendario laboral y expondrá un ejemplar en los tablones de anuncios del centro de trabajo, y lo comentará con el Comité de Empresa.

Dichos calendarios deben tratarse una vez conocidos los calendarios de fiestas oficiales de dichos años. No siendo materia de Convenio sino de tratamiento interno en el centro de trabajo.

Artículo 23

Permisos y licencias

El trabajador/ra, avisando con la suficiente o en su caso posible, antelación, y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresan:

- a) Por matrimonio o constitución de pareja de hecho 15 días.
- b) Durante 2 días, que podrán ampliarse a 4, cuando el trabajador/ra necesite realizar un desplazamiento fuera de la localidad, en los casos de: nacimiento de un hijo/ja; o enfermedad grave, o intervención quirúrgica que necesite hospitalización, o fallecimiento del cónyuge, hijo/ja, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.

- c) Durante 1 día, por traslado del domicilio habitual.
 - d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales, y de la formación profesional, en los puestos y en la forma regulados por la Ley.
- Los permisos recogidos en el apartado a) y b), las parejas de hecho podrán disfrutar de los mismos, siempre y cuando acrediten admisible y suficientemente su unión, de acuerdo con lo que establezca la legislación vigente.

CAPÍTULO 5

Régimen disciplinario

Artículo 24

Potestad disciplinaria

La potestad disciplinaria corresponde a la Dirección de la empresa en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinan en este Convenio colectivo y las que se establezcan en las disposiciones legales establecidas.

Con el fin de concretar y tipificar las faltas laborales de más común frecuencia, se establecen las siguientes normas, sin que ello implique que conductas sancionables no recogidas en las presentes, no puedan ser sancionadas de acuerdo con el marco legal general al comienzo referido.

Artículo 25

Procedimiento para la imposición de sanciones:

1. Los trabajadores/ras podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en las disposiciones legales y en las presentes normas.
2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.
3. La sanción de las faltas graves y muy graves requieren comunicación escrita al trabajador/ra, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.
4. La imposición de sanciones muy graves, precisará de una información escrita o expediente contradictorio, en el que será oído el trabajador/ra previamente a la imposición de la sanción que pudiera corresponderle, quién podrá alegar por escrito ante la Dirección lo que a su defensa convenga.
5. Deberá darse traslado a los representantes del personal, de los hechos que motivan la apertura de expediente, con el fin de que estos puedan igualmente ser oídos.
6. La tramitación del expediente contradictorio interrumpirá los plazos de prescripción.
7. Una vez adoptada la resolución procedente por la dirección de la empresa, ésta podrá optar por que la sanción sea de cumplimiento en un plazo determinado, o que su ejecutividad quede supeditada a que la misma adquiera carácter de firmeza tras sentencia de la jurisdicción competente o allanamiento a la misma por el interesado.

Artículo 26

Faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores/ras, se clasificarán gradualmente atendiendo su importancia, trascendencia e intención en leves, graves o muy graves.

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:
 - a) 5 faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo, inferior a 30 minutos, o 1 superior a 30 minutos, en el período de 30 días.

- b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo.
 - c) Falta de aseo o limpieza personal.
 - d) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
 - e) No notificar a la empresa la baja por enfermedad o accidente dentro de las 72 horas de haberse producido.
2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:
- a) Falta de 1 a 3 días al trabajo durante un periodo de 30 días sin causa que lo justifique.
 - b) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los organismos oficiales.
 - d) La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo.
 - c) Simular la presencia de otro trabajador/ra, firmando o fichando por él.
 - d) El incumplimiento de los procedimientos establecidos por causas imputables al trabajador/ra.
 - e) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y siempre y cuando hubiese mediado sanción.
 - f) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas de la empresa para usos propios sin ánimo de lucro.
 - g) Fingir enfermedad o pedir permisos alegando causas inexistentes.
3. Faltas muy graves
- a) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de 1 mes.
 - b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/ras de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
 - c) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador/ra en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena.
 - d) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros/ras de trabajo o de sus superiores.
 - e) La embriaguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
 - g) Revelar datos o documentos reservados de la empresa, a extraños a la misma.
 - f) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
 - g) El abuso de autoridad, los malos tratos de palabra u obra, falta grave de respeto y consideración a sus jefes/fas, así como a sus compañeros/ras y subordinados/das.
 - h) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.
 - i) La disminución no justificada en el rendimiento normal del trabajo.
 - j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período del trimestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 27

Sanciones

Las sanciones que la empresa puede imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión durante un día de trabajo y sueldo.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 14 días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo por más de 15 días hasta 60, o despido.

Sin perjuicio de lo que se indica en los anteriores párrafos de este artículo, cuando un trabajador/ra haya cometido 3 faltas graves o una muy grave en el trabajo, perderá su categoría habitual y será trasladado de puesto de trabajo.

Para la aplicación de las sanciones anteriores, se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, función o categoría profesional del mismo, el grado de repercusión del hecho en los demás empleados/das, o en sus clientes/tas.

Prescripción. Con respecto a la interrupción de la prescripción establecida en el punto 6 del procedimiento, las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves, a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO 6

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 28

Normas de seguridad y salud laboral

La empresa y los trabajadores/ras acuerdan la obligatoriedad de cumplir escrupulosamente las normas legales y reglamentarias correspondientes a esta materia y, en especial, las referentes a utilización de elementos de protección personal, formación y velar en el cumplimiento de las mismas por el personal de las empresas de trabajo externo.

CAPÍTULO 7

Derechos de la representación colectiva del personal

Artículo 29

Norma general

1. Los miembros del Comité de Empresa, ostentarán la representación, ejercerán las competencias y disfrutarán de las garantías y deberes que se regulan en el título II del Estatuto de los trabajadores.

2. Norma específica: Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las horas de garantía mensual de los miembros del Comité de Empresa serán 24 horas.

CAPÍTULO 8

Retribución

Artículo 30

Principios generales sobre la retribución

Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción o retención de tipo obligatorio que gravan en la actualidad o que pudieran gravar en el futuro las percepciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda con arreglo a la ley.

Los importes de las percepciones que figuran en este Convenio son, en todos los casos, cantidades brutas.

Los salarios de cotización a efectos del Régimen General de la Seguridad Social serán, en cada caso, los legalmente establecidos.

Artículo 31

Salario base

Se considerará como tal el especificado en la columna 2 de la tabla 2.

Artículo 32

Plus de Convenio

Se conceptuará como tal la cantidad que, para cada categoría o puesto de trabajo, figura en la columna 4 de la tabla 2.

Este plus se percibirá por día trabajado y en proporción a las horas trabajadas,

haciéndose efectivo asimismo en los días teóricamente laborables del período de vacaciones.

Cuando se trabaje a incentivo o esté señalado el índice normal de rendimiento, dejará de abonarse el plus siempre que no se alcancen los mínimos establecidos para cada caso.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 7 del presente Convenio, sobre compensación general de percepciones establecidas sobre la base del cómputo anual, este plus compensa y comprende de manera especial los siguientes conceptos:

a) El 25% que se considera como mínimo garantizado al exigir rendimientos determinados.

b) El plus de transporte regulado por la derogada Orden ministerial de 24 de septiembre de 1958 y demás disposiciones concordantes y complementarias.

c) El plus de distancia regulado por las derogadas órdenes ministeriales de 1 de febrero y 4 de junio de 1958.

Artículo 33

Premio de vinculación

Se establece un premio de vinculación a la empresa, consistente en las percepciones por trienio que figuran en la columna 3 de la tabla 2.

El abono de este premio se efectuará en 15 pagos (12 mensualidades y 3 pagas extras) en proporción a los días laborales efectivamente trabajados durante el mes, excepción hecha de las vacaciones anuales reglamentarias así como de las licencias que tengan este carácter.

La percepción de este premio sustituye y anula la de las cantidades que, como antigüedad (trienios), se venían abonando antes de la entrada en vigor del 1º Convenio.

Artículo 34

Gratificaciones extraordinarias

En los meses de julio, octubre y diciembre se abonarán a los trabajadores/ras sendas gratificaciones extraordinarias por importe, cada una de ellas, de una mensualidad de los conceptos salario base, plus Convenio, premio de vinculación y garantía personal, en su caso, que se devengarán en cuantía proporcional al número de días de permanencia en la empresa con respecto a una anualidad completa (de 365 días de permanencia).

Artículo 35

Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se abonarán a tanto alzado expresamente convenido y con exclusión de cualquier otro concepto complementario, excepto los posibles incentivos de producción, a razón de los importes que para las diversas situaciones posibles se detallan en la tabla 3.

Artículo 36

Plus de turnicidad rotativa y nocturnidad

1. El personal que realice turnos rotativos de mañana y tarde, o de mañana, tarde y noche, percibirá por el concepto de plus de turnicidad rotativa la cantidad que se especifica en la tabla 1 del presente Convenio, para los distintos puestos de trabajo.

Se mantendrá el abono a todo el personal que lo percibía el 5 de abril de 1990, aún y cuando no realizase trabajo a turnos, en cuyo caso se considerará como garantía personal.

2. Además de percibir el plus de turnicidad rotativa en los valores pactados, el personal que trabaje en turno de noche percibirá en concepto de plus de nocturnidad, las cantidades que, asimismo, se especifican en la tabla 1 del presente Convenio para los distintos puestos de trabajo.

El plus de nocturnidad lo percibirá aquel personal que realice su jornada entre las 22,00 y las 06,00 horas.

El turno de noche se vendrá realizando además de por el personal fijo de plantilla, que así lo tenga establecido, por aquel personal en que se establezca su adscripción al mismo por contrato individual de trabajo.

CAPÍTULO 9

Mejoras sociales

Artículo 37

Declaración general

Se conviene expresamente que las mejoras incluidas en el presente capítulo afectarán única y exclusivamente al personal con una antigüedad mínima de 1 año en la empresa.

No se requiere antigüedad de clase alguna para la aplicación de las mejoras de los artículos 39, 40 y 45.

Artículo 38

Comisión mixta de mejoras sociales

Se creará una Comisión Mixta para la administración de estas mejoras, compuesta por el jefe de relaciones humanas y sociales, el director del centro de trabajo, el administrador de personal y 3 representantes de los trabajadores/ras designados por el Comité de Empresa.

Las reuniones serán convocadas con la debida antelación por el jefe de relaciones humanas y sociales.

Artículo 39

Complemento de incapacidad temporal

En los casos de incapacidad temporal (IT) debidamente acreditada mediante la presentación puntual de los correspondientes partes oficiales de baja o de confirmación de incapacidad expedidos por la Seguridad Social, la empresa abonará a los trabajadores/ras los complementos económicos que siguen, siempre que se cumplan las condiciones que asimismo a continuación se expresan:

1. La notificación de la situación de IT deberá hacerse en el Departamento de Personal de la empresa, con la mayor rapidez posible.

2. El parte médico oficial de baja deberá obrar en poder del Departamento de Personal dentro del plazo señalado en la norma anterior, o dentro de los días siguientes siempre que le haya precedido la comunicación a que en la misma se hace referencia.

3. No tendrán validez a dicho efecto las justificaciones de IT extendidas sobre volante o receta médica particular.

4. Si la Dirección de la empresa lo estimara conveniente, el trabajador/ra en situación de IT deberá someterse a un examen y a las pruebas pertinentes del servicio médico propio o mancomunado o del facultativo/va que tenga a bien designar, y ello en los correspondientes consultorios.

5. Cuando la inspección domiciliaria resulte de imposible cumplimiento por cambio no notificado de domicilio con respecto al que conste en el Departamento de Personal, el trabajador/ra perderá automáticamente el derecho a los presentes complementos.

Es por tanto responsabilidad del trabajador/ra, la actualización de las señas de su domicilio en su expediente personal mediante la entrega a dicho departamento de la nota adecuada, de la que se acusará recibo.

6. El trabajador/ra que, durante la situación de IT, precisara tratamiento domiciliario (a criterio de los facultativos/vas de la Seguridad Social) deberá permanecer en su domicilio, a no ser que deba ausentarse del mismo justificadamente.

7. Durante la situación de IT, el trabajador/ra vendrá obligado a presentar en el Departamento de Personal los correspondientes partes oficiales de confirmación de incapacidad, dentro del plazo de 2 días a partir de la expedición de los mismos.

8. Cuando los facultativos/vas designados por la empresa estimen que no existe impedimento alguno para la reincorporación del trabajador/ra a la actividad laboral, la empresa dejará de abonar la indemnización complementaria aquí establecida, sea cual fuese la situación del trabajador/ra ante la Seguridad Social.

9. En los casos en que por los facultativos/vas designados por la empresa se estime la existencia de enfermedad o accidente simulados, no se justifiquen las ausencias domiciliarias comprobadas o el trabajador/ra haya incumplido o impedido la observancia de las presentes normas, se perderá el derecho a percibir estos complementos, sin perjuicio de las medidas disciplinarias a que pudiera haber lugar por la expresada conducta. A estos efectos, se entenderá en todo caso que los trámites y requisitos establecidos por las disposiciones oficiales reguladoras de la Seguridad Social para la IT son independientes de la aplicación de las presentes normas paccionadas.

10. Los complementos acordados únicamente se percibirán en los 2 primeros procesos de IT que se produzcan dentro de un mismo año; a partir del 3o, no se percibirá complemento alguno por encima de la prestación reglamentaria de pago delegado que pudiera corresponder.

11. La cuantía de los complementos será la siguiente:

a) En proceso de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

Para los 3 primeros días: 50% del salario neto.

Para los días del 4o al 20: 40% del salario neto, y a partir del día 20: 25% del salario neto.

En procesos de IT derivada de accidente laboral o enfermedad profesional: 25% del salario neto.

Debe aclararse que, en ningún caso, la suma de los importes correspondientes por prestaciones reglamentarias y complementos podrá superar globalmente el 100% de la retribución neta que correspondería en activo.

12. En el caso de que un trabajador/ra se ausente de su puesto de trabajo en caso de accidente, percibirá los pluses completos correspondientes al día en cuestión.

Artículo 40

Ayuda a trabajadores/ras con hijos/jas disminuidos psicofísicos a su cargo

Los trabajadores/ras con hijos/jas a su cargo a quienes la Seguridad Social les haya oficialmente reconocido la condición de disminuidos, percibiendo por ello la prestación económica reglamentaria correspondiente, percibirán mensualmente una ayuda de 141,59 euros, si el padre y la madre del disminuido fuesen ambos trabajadores de la empresa, la ayuda sólo se abonará a uno de ellos.

La Comisión Mixta podrá estudiar excepcionalmente la concesión de esta ayuda a trabajadores/ras con hijos disminuidos cuya condición no haya sido oficialmente reconocida por la Seguridad Social, aunque con carácter graciable y temporal en cualquier caso.

Artículo 41

Premio de nupcialidad o constitución de pareja de hecho

Los trabajadores/ras percibirán al contraer matrimonio o constituir pareja de hecho, un premio de nupcialidad o constitución de pareja de hecho por un importe de 800 euros.

Para su percepción, será necesario acreditar una antigüedad mínima de 1 año.

Artículo 42

Premio de natalidad

Los trabajadores/ras percibirán por el nacimiento de sus hijos/jas, un premio de natalidad, consistente en el pago de 200 euros.

Como en el premio de nupcialidad, se exigirá la condición de tener acreditada una antigüedad mínima de 1 año.

Si ambos cónyuges fuesen empleados de la empresa, el premio lo recibirá sola-

mente uno de ellos, salvo en el caso del 1r hijo/ja del matrimonio en que lo recibirán los dos.

Artículo 43

Fondo de ayudas familiares

Se crea un fondo de 5.000 euros para cubrir en todo o en parte necesidades extraordinarias de tipo familiar que hubiesen podido producirse a lo largo del año.

La Comisión Mixta estudiará en el mes de diciembre las solicitudes que se hayan presentado para la adjudicación de las ayudas de este fondo.

Artículo 44

Fondo social de cultura y deporte

Se asigna una cantidad de 1.500 euros anuales para el desarrollo de actividades culturales y deportivas de grupo de los trabajadores/ras de este centro de trabajo.

Artículo 45

Lote de Navidad

Se seguirá entregando a los trabajadores/ras, con motivo de las fiestas de Navidad, un lote de características de cantidad y calidad similares a los de años anteriores.

Artículo 46

Premio especial de vinculación

La Dirección de la empresa, con ocasión de cumplir los trabajadores/ras 25 años de antigüedad en la misma, ofrecerá al trabajador/ra que obtenga dicho requisito la concesión, a elección del trabajador/ra, de un regalo o la realización de un viaje pagado, cuyo valor deberá estar en cuantía aproximada al coste individual de los viajes que hasta la fecha se han venido realizando.

Artículo 47

Seguro colectivo

La Dirección de la empresa ha suscrito con la entidad aseguradora AXA en favor de sus trabajadores/ras con una antigüedad mínima de 1 año, una póliza de seguro colectivo, en las condiciones y con las coberturas que en la misma se detallen, y que se dará a conocer al Comité.

Artículo 48

Ayudas para el perfeccionamiento profesional

a) Requisitos:

Se establece esta mejora para todo el personal, siempre que el interesado/da tenga unas capacidades de aptitud y una antigüedad de 1 año en la empresa, que el curso a realizar esté en relación con su puesto de trabajo y no perturbe su normal cometido laboral en la empresa. La Dirección concederá las plazas que sean necesarias en cada momento.

b) Duración del cursillo:

Cuando el cursillo sea de duración superior a 1 año, será necesario llevar 3 años en la plantilla para solicitarlo.

Según el coste del curso, durante el 1r año será totalmente a cargo de la empresa y los sucesivos serán sufragados de acuerdo con el aprovechamiento evidenciado durante el 1r año.

c) Cese en la empresa:

Si el trabajador/ra cesa voluntariamente en la empresa, sin haber transcurrido 1 año desde la terminación del curso que haya realizado, deberá restituir el 50 % de su importe.

Si el curso efectuado hubiese sido superior a 1 año, la restitución del 50 % deberá realizarse siempre y cuando no haya transcurrido un período de tiempo, desde la terminación del curso hasta el cese voluntario, superior al de duración del cursillo.

d) Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa realizará cursos de

formación relacionados con las tareas desempeñadas, con el objetivo de mejorar su desarrollo profesional futuro, un promedio de 6 horas anuales por persona.

e) Para organizar los derechos de información y seguimiento del Comité de Empresa, en relación con la marcha de la sociedad, se les facilitará dentro de su crédito-horario, unos cursos formativos en materias económico-financieras, de una duración estimada de 40 horas.

Artículo 49

Definición del baremo base mensual

Se entiende por baremo base mensual, a efectos del pago de algunas mejoras sociales, la doceava parte del salario bruto del año anterior, sin contabilizar las horas extraordinarias.

Artículo 50

Ayuda escolar

a) Se establece una cantidad monetaria, durante los meses que van de septiembre a junio inclusive, con la escala de la tabla 4 teniendo en cuenta los coeficientes a aplicar según los índices del baremo base mensual y el del número de hijos/jas.

b) Al comienzo del curso escolar, el trabajador/ra que crea tener derecho a la percepción de la presente ayuda, deberá cumplimentar la correspondiente solicitud y acompañar la oportuna certificación escolar o documento análogo expedido por el centro en que su/s hijo/s cursen los estudios.

c) En el caso de repetir curso, se le abonará por una sola vez la cantidad base sin aplicar coeficiente alguno.

d) En el caso de un matrimonio con hijos, en el que ambos sean empleados de la empresa, se abonará únicamente una ayuda escolar y en base al que tenga una mayor retribución.

e) Los trabajadores/ras que cursen estudios oficiales reglados, recogidos en la tabla 4, tendrán derecho a percibir ayuda escolar en las condiciones establecidas en este artículo, con las siguientes estipulaciones: al finalizar el curso académico se solicitarán las evaluaciones correspondientes; perderán el derecho a percibir esta ayuda aquellos trabajadores/ras que no superen el 75% de los créditos /asignaturas según matrícula anual.

Artículo 51

Préstamos

Norma general:

a) Para la obtención de un préstamo, sea cual sea su modalidad, se necesitará una antigüedad de 1 año.

b) La Comisión tendrá en cuenta el orden de petición y las necesidades, para la concesión del préstamo.

c) Para la obtención de un préstamo, deberán presentarse todos aquellos datos y documentos que acrediten la solicitud formulada.

d) No se concederá ningún nuevo préstamo si no han transcurrido 24 meses desde la amortización del último préstamo concedido.

Artículo 52

Préstamos para la adquisición de nueva vivienda

El montante total de este tipo de préstamos será de 41.139,51 euros, y no se concederá ningún nuevo préstamo hasta que exista el saldo acreedor correspondiente.

Este tipo de préstamos sólo se concederán para la adquisición de la que vaya a ser vivienda habitual, excluyéndose las viviendas para 2ª residencia.

Se concederán préstamos hasta un máximo de 6.450,42 euros, al tipo de interés medio anual que le sea aplicado a la empresa en el momento de la concesión, a devolver en 84 mensualidades, todos ellos del mismo importe, e incluirán tanto la amortización como los intereses, calculados según el método de interés compuesto usado comúnmente por todas las instituciones financieras.

Artículo 53

Prestamos para acondicionamiento de vivienda

- a) El montante total de este tipo de préstamo será de 19.100,43 euros.
- b) La cantidad máxima prestada será la de 3.868,70 euros.
- c) Si el plazo para la devolución del préstamo superara los 12 meses a partir del 13 hasta el 24 se le aplicará el interés anual acordado en el artículo 52, en las condiciones fijadas en el artículo 51 y sobre la cantidad que sobrepase los 1.202 euros.

Este tipo de préstamos con estas condiciones, podrán otorgarse también para la adquisición de nueva vivienda, previa renuncia a solicitarlo por las condiciones establecidas en el artículo 52 (préstamos para la adquisición de nueva vivienda).

Artículo 54

Prestamos ordinarios

- a) El montante total de este tipo de préstamo será de 4.407,96 euros
- b) Este tipo de préstamos serán concedidos solamente para casos de primera necesidad relacionados con enfermedad, accidente u otros motivos ocasionales de similar índole que tuviesen los trabajadores/ras o los familiares de primer grado que convivan con ellos, sin devengar intereses.
- c) Se concederá hasta un máximo de 4.407,96 euros. La amortización se realizará en el plazo máximo de 12 meses, si la cantidad solicitada no sobrepasa los 1.202 euros, y si superasen dicha cantidad el plazo de devolución será proporcional a la cantidad que exceda de 1.202 euros hasta un máximo de 4.407,96 euros.

Artículo 55

Fiscalidad

Todas las mejoras sociales de contenido económico, de acuerdo con la ley vigente en cada momento, estarán sujetas a la fiscalidad aplicable.

Artículo 56

Bolsa de vacaciones

Todo el personal que realice las vacaciones a turno, percibirá una bolsa por dicho concepto, establecida anualmente en las cantidades siguientes (no revisables por el IPC):

2008: 300 euros brutos; 2009: 400 euros brutos; 2010: 500 euros brutos; 2011: 600 euros brutos.

Tendrán derecho a cobrar este concepto íntegramente todos los trabajadores/ras fijos con una antigüedad mínima de 1 año. Los fijos/jas discontinuos, relevistas y jubilados/das parciales, percibirán la parte proporcional al tiempo trabajado. El personal eventual no tendrá derecho a este concepto salarial.

Artículo 57

Plan de pensiones de empleo

La empresa, como promotora de un plan de pensiones de empleo de aportación definida, aportará a cada partícipe antes del final de cada año, el importe de un 1% de su salario anual definido, recogido en el anexo de participación en beneficios. Dicha aportación se realizará a los beneficiarios de las mejoras sociales recogido en el artículo 37 del Convenio.

El seguimiento del plan de pensiones, corresponderá a un delegado/da de personal del centro, pudiendo ser sustituido el representante de la parte social por otro miembro distinto, por elección de entre todos los beneficiarios/rias.

DISPOSICIONES FINALES

1. Incremento y revisión salarial

El incremento salarial pactado sobre todos los conceptos económicos a excepción de los que ya se haya pactado expresamente su incremento, será:

a) Para el año 2008, se aplicará un incremento inicial del 3%, garantizando el Índice de Precios al Consumo (IPC) real a final de año una vez conocido éste para el conjunto del estado. Si fuera superior al 3%, el aumento salarial efectuado se revisaría en la diferencia entre el IPC real registrado al final del año, y el citado 3%, es decir: IPC real – 3%. De ser el IPC real inferior al 3%, se garantiza dicho 3%.

b) Para los años 2009, 2010 y 2011, se aplicará desde el mes de enero un porcentaje de incremento a cuenta, que corresponderá a la previsión de inflación prevista por el Gobierno. Al finalizar cada ejercicio, y una vez conocido el Índice Oficial de Precios al CSA Consumo para el conjunto del Estado, se conviene que, el incremento total anual para cada año, será el resultado del IPC real registrado. De ser el IPC real inferior al previsto, se garantiza el IPC previsto.

2. *Derecho supletorio*

En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirán como normas supletorias el Estatuto de los trabajadores y las demás disposiciones legales o reglamentarias de general aplicación.

3. *Régimen de Convenio*

El régimen que, con carácter general se establece en el presente Convenio (incluidas las garantías personales, en la forma señalada en el artículo 7), anula y sustituye a cualquier otras condiciones generales o particulares que pudiesen existir para los trabajadores/ras en la empresa con anterioridad a su entrada en vigor.

4. *Organización del trabajo, 5o turno permanente*

Rotaciones de 5o turno: cuando un trabajador/ra haya rotado 3 años en régimen de 5o turno, si voluntariamente quiere salir del mismo, se facilitará automáticamente la salida, siempre y cuando se notifique con la suficiente antelación. La vacante se cubrirá de la siguiente manera:

a. Con personal voluntario.

b. Con personal que no lo haya realizado y lo tenga firmado.

c. Con personal que ya lo haya realizado y no lo esté realizando.

d. Las reincorporaciones respetarán el orden de salida.

e. 4o turno: el año que el trabajador/ra salga del 5o turno no realizará el 4o turno estacional. En los años sucesivos tendrán preferencia para no realizarlo, teniendo en cuenta las necesidades de la fábrica.

Asimismo, se identifican las secciones y las limitaciones para aplicar esta disposición:

Producción: podrán solicitar la salida 2 trabajadores/ras por año.

Soplado: podrá solicitar la salida 1 trabajador/ra al año.

Inyección: podrá solicitar la salida 1 trabajador/ra cada 2 años.

Mantenimiento: se producirá la salida siempre y cuando haya un trabajador/ra formado para sustituirlo.

Equipo polivalente: se producirá la salida siempre y cuando haya un trabajador/ra formado para sustituirlo.

5. *Jornada flexible personal técnico-administrativo*

El personal de oficinas que trabaja a jornada partida, a través de la negociación interna con el responsable de departamento, tratará de trabajar de lunes a jueves 8,5 horas y 6 horas el viernes.

6. *Excedencias*

Se acuerda la concesión de excedencias voluntarias en condiciones de forzosas, con las siguientes limitaciones:

a. Se limitará a 2 el número de personas por año.

b. El número total de trabajadores/ras en excedencia será 6.

c. Se establece un periodo mínimo de 1 año y un máximo de 4.

d. La petición de reincorporación se realizará con 3 meses de antelación y la reincorporación se hará efectiva entre 3 y 4 meses desde la solicitud de reincorporación.

e. El tiempo que dure la excedencia no computará como antigüedad.

f. Si el puesto de trabajo se amortiza, el trabajador/ra excedente se reincorporará en uno de similares características.

7. Mantenimiento puesto de trabajo en situación de reducción de jornada por maternidad.

Siempre que sea posible, cuando una trabajadora reduzca su jornada por maternidad, la empresa facilitará la conservación de supuesto de trabajo durante un periodo máximo de 2 años.

8. Vacaciones

Se acuerda establecer un turno de vacaciones voluntario en el mes de enero, para controlar los excedentes de plantilla. Este turno se compensará con 2 días de vacaciones adicionales.

9. Participación en beneficios

Se acuerda reducir el período trabajado necesario para poder percibirla:

a. Período necesario para percibirla:

Los/las eventuales de nueva temporada, empezarán a devengar la participación en beneficios a partir de los 3 meses de contrato.

Los/las eventuales de 2ª temporada y el resto de trabajadores/ras, empezarán a devengar la participación en beneficios a partir de los 15 días de contrato.

b. Si el trabajador/ra no está de alta en el mes de marzo, percibirá la parte proporcional de la participación devengada en el mes de junio, aunque no esté de alta en la plantilla de la fábrica.

c. Asimismo, se establece que el personal eventual que esté de alta en el mes de marzo, percibirá el 70% de la parte proporcional generada.

d. Las horas no trabajadas por causa de acogimiento al subsidio de paternidad, tendrán el mismo tratamiento que las del permiso por maternidad a los efectos del cálculo de la participación individual.

10. Plus de trabajo continuo

Se acuerda abonar el importe correspondiente al plus de trabajo continuo, a fecha de hoy abolido, a los trabajadores/ras del colectivo de especialistas y no cualificados que realicen turnos rotativos y que no lo consolidaron en mayo de 1998. Esta cantidad se integrará dentro del concepto de garantía personal. Asimismo, también la percibirá el colectivo de técnicos/cas que no la tengan integrada en y que actualmente realicen turnos rotativos.

11. Prima por objetivos

Durante la vigencia del presente Convenio, se establece una prima individual del 0,5% del salario individual definido (SID) tal como figura en el anexo 1 de participación en beneficios, en función de la consecución de objetivos anuales, detallados en indicadores concretos de seguimiento de la actividad productiva de la planta (anexo 4). Estos objetivos se definirán cada año de acuerdo con el Comité de Empresa y con los objetivos generales de la planta y se comunicarán a todos los trabajadores/ras durante el mes de marzo.

Cada objetivo, en caso de ser alcanzado o superado, ponderará un 0,1% del SID, y podrá conseguirse por separado. La prima conseguida no será consolidable y se abonará, siempre que sea posible, en la nómina del mes de febrero del año posterior a la definición de objetivos anuales.

Se realizará un seguimiento mensual de la evolución de los mismos, del que se informará por escrito al Comité de Empresa con la misma periodicidad.

12. Cláusula de mantenimiento de plantilla

La presente disposición adicional entrará en vigor únicamente una vez hayan causado baja de la empresa 22 personas del colectivo de especialistas y no cualificados de la actual plantilla fija de la planta (puestos no identificados como de cobertura específica, según lista adjunta en el anexo 5). Una vez producidas las mencionadas bajas, las bajas adicionales que se produzcan en este colectivo, se sustituirán en primer lugar por los trabajadores/ras relevistas, a la finalización

de los contratos de relieve, y en 2o lugar por el orden de prioridad según lista adjunta en el anexo 6.

Una vez hayan pasado a plantilla fija todos los trabajadores/ras con contrato de relevo de la lista anterior, se establecerá una cláusula de mantenimiento de plantilla en el centro de trabajo en los términos siguientes:

Se adjunta como anexo número 5 el listado de puestos de trabajo identificados como de cobertura específica. Se consideran puestos de cobertura específica aquellos que por sus características específicas serán gestionados por los criterios que establezca la Dirección.

Para el resto del personal que no lleve a cabo su trabajo en puestos de cobertura específica, se seguirá el siguiente procedimiento de sustitución: por cada baja que se produzca en el colectivo de personal fijo no identificado como de cobertura específica, un fijo/ja discontinuo cubrirá la vacante, y un trabajador/ra eventual pasará a ser contratado como fijo/ja discontinuo.

El volumen de trabajo generado por necesidades puntuales de producción, se cubrirá contratando a los fijos/jas discontinuos, y posteriormente se recurrirá a trabajadores/ras eventuales.

Esta disposición sustituye al artículo 1 del anexo 4 del Convenio anterior, anexo que ha quedado derogado con la firma del presente Convenio.

13. *Ley de igualdad*

La Comisión Negociadora de este Convenio se adhiere a los mandatos de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en particular a los efectos de ingreso, retribución, promoción y formación.

ANEXO 1:

Contrato de participación en beneficios

Preámbulo

El presente contrato de participación en beneficios es el resultado de una evolución del sistema implantado en 1990.

El análisis de este período de consolidación ha puesto de relieve la necesidad de que tal fórmula participativa aglutine y sea expresión, además de los anteriores objetivos rectores de los años anteriores, de los siguientes:

Objetivos

Tiene por objetivo asociar el conjunto del personal a la prosperidad de la empresa a la que contribuye con sus esfuerzos. Si los resultados son suficientemente favorables, permitirá recuperar parte de sus esfuerzos a través de la distribución de un suplemento de renta.

Requiere el desarrollo de acciones de formación e información llevado a cabo para permitir a cada uno un mejor entendimiento de los resultados económicos de la empresa: la evolución de los mercados de productos fabricados, las obligaciones causadas por la competencia, las consecuencias que tiene el entorno económico sobre la formación de los precios de coste, las metas y los resultados de las acciones emprendidas para aumentar la seguridad del personal, incrementar la productividad, mejorar la calidad y conseguir ahorrar en todos los campos.

La puesta en práctica de un método de cálculo sencillo de los resultados de explotación obtenidos por la actividad de la empresa.

Neutralizar los efectos de la política financiera de la sociedad y del grupo.

Incorporar la estrategia de la sociedad a medio plazo.

Tener en cuenta la realidad social del entorno.

La política de Aguas Font Vella y Lanjarón, SA, tiende a dar al personal en su conjunto, unos recursos materiales tan elevados como sea posible, en el contexto de una economía competitiva y de mercado, y, por ello, se articula en torno a los 3 puntos siguientes:

1. Salarios:

Los salarios, remunerando un servicio, están sometidos a las leyes del mercado laboral; son objeto de negociaciones y Aguas Font Vella y Lanjarón, SA, desea, por voluntad y filosofía, llevar a cabo, dentro de lo posible, una política salarial que la coloque en el grupo de cabeza de las sociedades que ejercen el mismo tipo de actividad.

2. Participación en beneficios:

Además, Aguas Font Vella y Lanjarón, SA considera que el personal de la sociedad en su conjunto debe recibir anualmente parte del incremento de la riqueza creada y beneficiarse así de los esfuerzos comunes, fuente de prosperidad de la empresa.

Para ello, y más allá de la remuneración salarial, el personal podrá percibir una renta complementaria determinada por un acuerdo contractual que define la fórmula de esta participación en beneficios.

3. Esta política de rentas es el resultado de la observación siguiente:

a) El salario, elemento ligado a un trabajo, no puede variar directamente en función de los resultados anuales de la empresa, que, por definición, son aleatorios.

b) Sin embargo, cuando se crea prosperidad y riqueza, es justo y deseable que el conjunto del personal se beneficie también de ello.

Acuerdo

Artículo 1

Campo de aplicación y vigencia

El contrato de participación en beneficios se aplicará al centro de trabajo de Sant Hilari Sacalm.

El presente contrato se firma para un período de 1 año, y se podrá prorrogar por períodos de 1 año de común acuerdo entre Aguas Font Vella y Lanjarón, SA y los representantes del personal del centro de Sant Hilari.

Artículo 2

Beneficiarios

Se beneficiarán de la participación todos los asalariados/das del centro de trabajo de Sant Hilari en plantilla, que hayan acreditado más de 6 meses de trabajo efectivo o su equivalente en horas ordinarias efectivas, durante el ejercicio de referencia.

Se podrá abonar la parte de participación en beneficios proporcional al tiempo de presencia en Aguas Font Vella y Lanjarón, SA, a cualquier personal que, durante el ejercicio correspondiente y de común acuerdo con la Dirección, se incorporara a Aguas Font Vella y Lanjarón, SA, procedente de una empresa del grupo o bien dejara Aguas Font Vella y Lanjarón, SA, para ir a otra empresa del mismo grupo.

Artículo 3

Cálculo de la participación total de los beneficios

Siempre que el beneficio de la explotación sea igual o superior al 10% sobre la cifra de negocios neta, la cantidad total de participación será el resultado de la fórmula siguiente::

$$PB = (3\% \text{ BEX}) + \left[\frac{(\text{RO}\% - 10\%) \text{ BEX}}{2} \right]$$

En la cual:

PB: participación en beneficios

CNN: cifra de negocios neta

BEX: beneficio de explotación

RO: Resultado operacional = beneficio de explotación / cifra de negocios neta x 100

2. Como a definiciones específicas de los conceptos utilizados, de beneficio de explotación y cifra de negocios neta, se dan las siguientes:

A) Cifra de negocios neta:

Es la cantidad especificada en la casilla B.1 “importe neto de la cifra de negocios” de la cuenta de pérdidas y ganancias normal de los impresos normalizados que todas las sociedades presentan en el Registro Mercantil juntamente con la memoria anual.

Este importe es la cifra de ventas de la sociedad una vez deducidas las devoluciones y rúpels sobre ventas.

B) Beneficios de explotación:

Es la cantidad reflejada en la casilla A.1 “resultados de explotación” de la cuenta de pérdidas y ganancias normal de los impresos normalizados descritos anteriormente, menos las casillas de efectos extraordinarios, que son los números 9, 10 i 11; por tanto este importe es el resultado de:

$$\text{BEX} = (1 + 2 + 3 + 4 + 5 + 6 + 7 + 8 + 9 + 10 + 11) - (9 + 10 + 11)$$

Significando cada uno de ellos lo siguiente:

- 1: Importe neto de la cifra de negocios
- 2: Variación de existencias de productos acabados y en curso de fabricación
- 3: Trabajos efectuados por la empresa para su activo
- 4: Aprovisionamientos
- 5: Otros ingresos de explotación
- 6: Gastos de personal
- 7: Otros gastos de explotación
- 8: Amortización del inmovilizado
- 9: Imputación de subvenciones de inmovilizado no financiero y otros
- 10: Exceso de provisiones
- 11: Deterioramiento y resultado por ventas de inmovilizado

C) Si los impresos normalizados a que se hace referencia en los puntos A y B son modificados, las partes, de común acuerdo, han de adoptar las medidas necesarias para su adaptación.

Artículo 4

Cálculo de la participación de un centro

La participación en beneficios total de un centro de trabajo o colectivo es igual a la suma de la participación no jerarquizada más la participación jerarquizada, que se definen a continuación:

A) Participación no jerarquizada:

$$\frac{30\% \text{ participación Font Vella, SA}}{\text{plantilla Font Vella, SA}} \times \text{plantilla Sant Hilari}$$

B) Participación jerarquizada:

$$\frac{70\% \text{ participación Font Vella}}{\text{masa salarial definida Font Vella, SA}} \times \text{masa sal. defin. St. Hilari}$$

2. Como definiciones específicas de los conceptos empleados en las fórmulas, de plantilla de Aguas Font Vella y Lanjarón, SA y plantilla de Sant Hilari, masa salarial definida y salario individual definido, se establecen las siguientes:

a) Plantilla de Aguas Font Vella y Lanjarón, SA, y del centro:

Estará constituida, cada una, por aquel personal que tenga una antigüedad de más de 6 meses a 31 de diciembre, integrando la suma resultante tanto el personal vinculado por contrato de duración indefinida (CDI), como el personal vinculado por contrato de duración determinada (CDD).

b) Masa salarial definida de Aguas Font Vella y Lanjarón, SA, y del centro:

Representará, cada una, la suma de los salarios individuales definidos a continuación para el centro de trabajo o el colectivo laboral.

C) Salario individual definido:

La suma de los conceptos siguientes:

Salario base.

Plus Convenio.
 Premio de vinculación.
 Garantías complementarias personales del Convenio colectivo.
 Primas por puesto de trabajo y/o trabajo nocturno y/o turnicidad.
 No se tomará en cuenta ningún otro concepto salarial o extrasalarial.

Artículo 5

Cálculo de la participación individual

1. La participación en beneficios individual es igual a la suma de la participación en beneficios no jerarquizada más la participación en beneficios jerarquizada. El importe global de la participación en beneficios se distribuye de la forma siguiente:

a) El 30% del importe total se distribuye en partes iguales a cada asalariado/da del centro de Sant Hilari proporcionalmente a su tiempo de trabajo (participación en beneficios no jerarquizada).

b) El 70% del importe total se distribuye en función de la masa salarial definida junto con el tiempo de presencia en el centro de trabajo de referencia (participación en beneficios jerarquizada).

2. Participación no jerarquizada: su 30% se distribuirá en partes iguales a cada asalariado/da del centro de trabajo, proporcionalmente a sus horas trabajadas y tomadas en cuenta. El importe individual será:

$$\text{Participación no jerarq. St Hilari} \quad x \quad \frac{\text{Horas trabajadas del asalariado/da}}{\text{Horas trabajadas del centro}}$$

3. Participación jerarquizada: su 70% se distribuirá conjuntamente en función del salario definido individualmente y del tiempo de trabajo en el centro. El importe individual será:

$$\frac{\text{Particip. jerarquiz. St. Hilari}}{\text{St. Hilari}} \quad x \quad \frac{\text{Salario ind. definido X h trabajadas asalariado}}{\text{Masa sal. definida centre X h trabaj. del centro}}$$

4. Límites: El importe máximo de la participación en beneficios percibido por cada empleado/da no podrá sobrepasar el 20% del salario bruto definido anual.

Si el montante total de la participación fuere superior al 20% del salario bruto definido anual, el exceso irá destinado a un fondo para promover medidas en favor del empleo en cada centro de trabajo.

La Comisión de Seguimiento se informará previamente del destino del saldo de dicho fondo.

5. Definiciones: Tanto en el concepto de horas trabajadas del centro como en el concepto de horas trabajadas del asalariado/da, se incluyen:

a) Las horas efectivas de trabajo, exceptuando las horas extraordinarias cuya incidencia provocaría un incremento del horario anual propio a cada centro de trabajo e incluyendo la deducción del tiempo de interrupción del bocadillo.

b) Las horas de delegación y las horas sindicales remuneradas de la empresa.

c) Las horas de formación dentro de la jornada laboral.

d) Las horas de ausencia resultantes de un accidente de trabajo.

e) Los permisos legales por maternidad.

f) Las vacaciones pagadas legales y de Convenio.

Las ausencias por cualquier otro motivo distintas de las anteriormente citadas no se tendrán en cuenta.

Artículo 6

Modalidades de pago

El pago de la participación en beneficios no podrá efectuarse antes de que el Consejo de Administración apruebe los resultados del ejercicio transcurrido.

Sin embargo, un pago a cuenta del 70% del importe estimado de la participación individual se podrá abonar en el mes de marzo, una vez finalizado el año en cuestión.

Artículo 7

Modificaciones

En caso de que nuevas disposiciones legales creasen una obligación de la misma naturaleza para la empresa, estas disposiciones legales sustituirán el presente contrato pero no se añadirían a éste.

En este caso, si algunas disposiciones del presente contrato se revelasen más favorables que las nuevas disposiciones legales, su aplicación sería mantenida por encima de la ley.

Si, de común acuerdo, las partes decidiesen aportar modificaciones al presente contrato, un apéndice se establecería antes del 31 de diciembre anterior al ejercicio considerado y sería sometido a los mismos procesos de homologación que el contrato inicial.

Si interviniesen modificaciones de estructura jurídica en la sociedad a la que hace referencia el presente acuerdo (Aguas Font Vella y Lanjarón, SA), o si un acontecimiento importante y extraordinario viniera a modificar considerablemente la economía de la fórmula de cálculo de la participación en beneficios, las partes deciden de ahora en adelante examinar juntas las eventuales consecuencias de tales modificaciones sobre el presente contrato o eventualmente modificarlo si fuese pertinente.

Artículo 8

Baja de la empresa

Cualquier baja de la empresa y del grupo Danone en el curso del ejercicio provocará la renuncia a esta participación en beneficios.

Artículo 9

Comisión de seguimiento

1. La Comisión de Seguimiento formada por miembros del Comité de Empresa se encargará de informar al personal sobre los principales acontecimientos ocurridos en la empresa en cuanto a cuestiones sociales, así como sobre los resultados económicos y su impacto sobre la participación en beneficios, en el bien entendido que las percepciones brutas individualizadas, tanto salariales, como de participación, de cada trabajador/ra, son confidenciales, salvo autorización expresa de cada persona dirigida a la Dirección de la empresa.

2. Junto con el pago de la participación en beneficios, cada asalariado/da recibirá una nota individual que indique:

El importe total de la participación en beneficios de Aguas Font Vella y Lanjarón, SA, así como las reglas generales de su cálculo.

El desglose de su cálculo individual.

La fecha de pago.

Esta Comisión tendrá por objetivo dar a conocer a la Dirección cualquier sugerencia que permita mejorar los resultados.

ANEXO 2

Acuerdo clasificación profesional

1. Se establece un nuevo sistema de clasificación profesional, en cumplimiento de lo pactado en la disposición final 6a del VIII Convenio colectivo de dicho centro. El contenido del mencionado sistema es el que aparece desarrollado en este documento.

2. Se sustituye el anterior sistema de clasificación por el presente acuerdo. En el presente Convenio colectivo, se acomodan las tablas salariales al nuevo sistema de clasificación.

Acuerdos:

1. Objeto:

El presente sistema de categorías debe permitir una gestión más flexible de las

diferentes actividades productivas, y al mismo tiempo, favorecer el desarrollo personal y profesional de los trabajadores/ras.

La categoría profesional quedará definida en relación con las competencias individuales requeridas para realizar una actividad profesional de forma polivalente.

2. *Ámbito de aplicación:*

Este acuerdo se aplicará a todos los trabajadores/ras de la plantilla de Aguas Font Vella y Lanjarón, SA, (excepto personal de mantenimiento, cuya situación deberá resolverse durante la vigencia del presente Convenio, salvo acuerdo de prórroga por parte de las partes) pertenecientes al centro de Sant Hilari, con excepción de los mandos.

3. *Definiciones:*

Polivalencia: Es la capacidad del trabajador/ra de desempeñar su labor con productividad, calidad y seguridad, en diferentes áreas de trabajo.

Se medirá asignando créditos a las áreas de trabajo, o al conjunto de actividades que desarrolle el trabajador/ra de acuerdo con las definiciones establecidas en cada categoría.

Créditos de polivalencia: Son la unidad básica de medida del valor que, en términos de polivalencia, tiene un conjunto de operaciones o un área de trabajo determinada.

El número de créditos que se asignen a las distintas áreas o actividades productivas, lo decidirá la dirección de la planta, previo acuerdo del equipo de validación. Para decidir esta cantidad, se tendrá en cuenta la media ponderada de los siguientes parámetros:

La cantidad de trabajo asociada al esfuerzo realizado en la sistemática del trabajo.

La calidad del trabajo asociada al tipo de labor desarrollada, su criticidad y grado de afectación directa a la productividad.

La dificultad del trabajo asociada al nivel de conocimientos exigidos para llevar las máquinas y la complejidad de las operaciones a realizar.

Productividad: Se tomará como referencia de un rendimiento normal la media obtenida en el último año, en circunstancias y con ritmos normales.

Calidad: Se entiende por calidad el trabajo realizado cumpliendo las instrucciones de trabajo establecidas en la norma ISO 9002.

Seguridad: Significa que el trabajador/ra desarrollará su trabajo cumpliendo de forma efectiva las normas de seguridad establecidas en la empresa.

4. *Objetivos de polivalencia:*

El primer objetivo será que los trabajadores/ras consigan un mayor nivel de polivalencia dentro de la misma sección. No obstante, si un trabajador/ra desempeñara funciones en otra sección; se le reconocerán los créditos obtenidos una vez cumplidos todos los requisitos para ello.

En una segunda fase se tratará de conseguir el mayor número de trabajadores/ras posible con un nivel de polivalencia P2.

Como objetivo final se intentará favorecer el máximo nivel de polivalencia de todos los trabajadores/ras.

5. *Niveles de polivalencia (categorías):*

Este sistema asocia la categoría de un trabajador/ra con su nivel de polivalencia, de acuerdo a la siguiente escala:

Nivel P1: Corresponde al máximo nivel de polivalencia, conforme a la definición establecida para cada una de las secciones. Los trabajadores/ras que accedan al mismo deberán superar el mínimo exigido de créditos y demostrar ciertas aptitudes de carácter organizativo en el trabajo.

Nivel P2: Tendrán este nivel los trabajadores/ras que tengan el mínimo de créditos necesario según las definiciones establecidas para cada sección, o en su caso cumplan los requisitos incluidos en dichas definiciones.

Nivel P3: Es aquel nivel de polivalencia, donde se encontrarán todos aquellos

trabajadores/ras en plantilla a la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo que no hayan alcanzado los mínimos necesarios para tener otro nivel.

Operario/a embotellador: Esta categoría profesional quedará reservada exclusivamente al personal que se incorpore a la empresa con posterioridad a la implantación efectiva de este acuerdo, y que no hayan consolidado los créditos necesarios para ostentar otra categoría.

6. *Proceso de adquisición y reconocimiento de una categoría profesional:*

Rotación: Los trabajadores/ras podrán obtener créditos de polivalencia a medida que vayan rotando, en las condiciones expuestas a continuación, por distintas áreas de trabajo.

Los mandos, teniendo en cuenta los planes y necesidades de producción así como el mantenimiento de los niveles de productividad, calidad y seguridad; organizaran y ejecutaran el plan de rotación de los trabajadores/ras de su sección.

Permanencia mínima: Será necesario que un trabajador/ra permanezca un mínimo de 4 meses de presencia efectiva (sucesivos o acumulativos por períodos mínimos de 15 días) en un área de trabajo para tener derecho a que se le reconozcan los créditos. Los días dedicados a formación o adiestramiento serán acumulables al plazo señalado como mínimo.

Formación: Se entenderá que un trabajador/ra tiene el nivel de formación necesario para conducir un área de trabajo, si cumple los siguientes requisitos:

1. Conoce el funcionamiento de las máquinas incluidas en el área de trabajo.
2. Sabe detectar y resolver los problemas más comunes.
3. Sabe realizar las operaciones básicas (definidas en las instrucciones de trabajo de la ISO 9002 y similares) de mantenimiento de primer nivel.
4. Sabe realizar todas las operaciones necesarias para ejecutar los cambios de formato.

En todo caso los créditos se obtendrán por una evaluación del desempeño y no por el hecho de haber seguido o superado un curso de formación.

Prioridad: De acuerdo a los objetivos definidos en el punto 4 del presente acuerdo, tendrán prioridad para rotar las personas que menos créditos necesiten para conseguir el mínimo de créditos exigido en cada nivel.

Cambios tecnológicos: Si se introducen cambios tecnológicos sustanciales en las áreas de trabajo, se reasignarán el número de créditos; de acuerdo con lo establecido en el punto 3 párrafo 2o; variando los mínimos necesarios para cada una de las categorías establecidas. Dichas variaciones respetarán un criterio de proporcionalidad.

7. *Funciones de los/las mandos:*

Además de las responsabilidades y obligaciones propias del cargo, los/las mandos cumplen un papel activo para el correcto funcionamiento del sistema. Su misión dentro del mismo se concreta, entre otras, en:

Ser los responsables de mantener, en sus respectivas secciones, los niveles de productividad, calidad y seguridad.

Organizar y ejecutar los planes de rotación.

Realizar un seguimiento individual de cada caso, controlando la evolución de resultados y el cumplimiento de los requisitos establecidos.

Proponer al equipo de validación los cambios de categoría que procedan, informando de los planes de rotación realizados a lo largo del año.

Informar a la dirección de la planta de las necesidades de formación así como de los problemas puntuales que sobrevengan a la aplicación del presente acuerdo.

8. *Categorías por secciones*

Fabricación: Forman parte de esta sección las personas que desempeñen su trabajo como:

Conductores/ras de sidels

Manutención preformas

Quedarán también incluidos sus equivalentes posteriores

Niveles de polivalencia:

P1: Persona que cumpliendo los requisitos de un/una oficial polivalente tiene un nivel de polivalencia en toda la fábrica de 36 créditos como mínimo, y demuestra competencias organizativas para conseguir los objetivos de los ERP.

P2: Persona polivalente (mínimo 18 créditos) que domina la fabricación de todos los formatos de botellas. Ello supone capacidad de análisis de las incidencias, la regulación y los ajustes necesarios para mantener los parámetros de producción y los criterios de calidad establecidos en la ISO 9002. También ha de ser capaz de realizar el mantenimiento de primer nivel de la maquinaria asignada.

P3: Persona que domina algunos procesos de fabricación de los formatos de botellas, realizando funciones de manutención, control y vigilancia sobre fabricación. Asume calidad, seguridad y orden de la zona de trabajo asignada.

Producción: Forman parte de esta sección las personas que desempeñen su trabajo como:

Conductores/ras monoblocs llenado A – B – C – D

Conductores/ras monobloc llenado F - etiquetadora

Conductores/ras etiquetadoras A – B

Conductores/ras encajadora pet-150

Conductores/ras horno asas A – B

Conductores/ras paletizadores pet A – B – C – D – F

Conductores/ras etiquetadora – encajadora C

Conductores/ras enfardadora – horno C y D

Conductores/ras ocme bandejas – colocadora de asas

Conductores/ras etiquetadora – encajadora D

Conductores/ras despaletizador – paletizador de vidrio

Conductores/ras lavadora botellas de vidrio

Conductores/ras encajadora – desencajadora de vidrio

Conductores/ras sala llenado de vidrio

Conductores/ras horno – colocadora de asas F

Conductores/ras sopladora – monobloc llenado línea H

Conductores/ras encajadora – robot H

Operarios/as de compresores y calderas

Conductores/ras de carretillas elevadoras:

Conductores/ras de carretilla - descarga de materias primas Conductores/ras de carretillas de materiales básicos

Quedarán asimismo incluidos sus equivalentes posteriores.

Niveles de polivalencia:

P1: Persona que cumpliendo los requisitos de un/una oficial polivalente, tiene un nivel de polivalencia en toda la fábrica de 36 créditos como mínimo y demuestra competencias organizativas para conseguir los objetivos de los ERP.

P2: Persona con un nivel de polivalencia en todo el proceso de producción de 18 créditos como mínimo. Ello supone la capacidad de análisis de incidencias, la regulación y los ajustes necesarios para mantener los parámetros de producción y los criterios de calidad establecidos en la ISO 9002. También ha de ser capaz de realizar el mantenimiento de primer nivel de la maquinaria asignada.

P3: Persona que domina algunos procesos de producción realizando funciones de manutención, control y vigilancia sobre producción, asumiendo calidad, seguridad y orden de la zona de trabajo asignada.

Mantenimiento preventivo de 1r nivel: Forman parte de este colectivo, que depende de la sección de producción, las personas que desempeñan las funciones de mantenimiento preventivo, limpieza de equipos y supervisión básica de las instalaciones.

Niveles de polivalencia:

P2: Persona que realiza un proceso de mantenimiento preventivo completo, asumiendo calidad, productividad y seguridad en su realización.

Calidad: Forman parte de esta sección las personas que desempeñen su trabajo como:

Laborantes en los servicios de laboratorio central y/o calidad planta.

Miembros del equipo de desinfecciones.

Niveles de polivalencia:

P2: Persona capaz de realizar las tareas necesarias de limpieza, desinfección y analíticas para cumplir con los planes de control de calidad y/o higiene establecidos en la ISO 9002, y que asume la gestión de los equipos técnicos en laboratorio o calidad planta.

P3: Persona capaz de realizar labores de apoyo, tanto en laboratorio como en calidad planta, desinfecciones. Posee cierto grado de autonomía en algunos procesos, cumpliendo las instrucciones de higiene y calidad establecidas en el sistema de la ISO 9002.

Administración: Forman parte de esta sección las personas que desempeñen su trabajo como:

Personal adscrito a funciones administrativas en planta.

Niveles de polivalencia:

P1: Persona que tiene la capacidad de coordinar con autonomía la gestión de un proceso administrativo completo.

P2: Persona que realiza las funciones de un proceso administrativo completo bajo la supervisión de un responsable.

9. *Equipo de validación*

Se creará un equipo de validación paritario integrado por 3 representantes de los trabajadores, y 3 de la dirección de la planta.

Sus funciones serán:

a) Velar por la correcta aplicación del presente sistema:

Para ello contará con información de los planes de rotación efectuados en el ejercicio, los criterios seguidos para la asignación de créditos y otros relacionados con posibles problemas derivados de la aplicación de este acuerdo.

b) Comunicar a la Dirección de la empresa los cambios de categoría acordados.

c) Atender las peticiones de revisión de su situación por parte de cualquier trabajador/ra.

Este equipo celebrará una reunión anual para tomar las decisiones que correspondan en cada período.

10. Los nuevos niveles P1, P2, P3, no son equivalentes a las antiguas graduaciones de la categoría de oficial. No obstante, hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio de empresa, y a petición del interesado/da, podrá constar una referencia escrita de la anterior categoría en documentos de carácter oficial.

11. Los salarios que vienen percibiendo los trabajadores/ras quedan garantizados y la aplicación de este acuerdo no debe suponer una reducción.

ANEXO III

Acuerdo para turnos de trabajo

1. *Objeto:*

En este documento se regulan las condiciones de organización del sistema de equipos a trabajo continuo todo el año, en lo sucesivo 5o equipo permanente, así como las contraprestaciones económicas de éste sistema y las del cuarto equipo estacional.

Los aspectos organizativos del 4o equipo estacional seguirán en las mismas condiciones que se vienen aplicando.

2. *Ámbito de aplicación:*

Este acuerdo se aplicará a los trabajadores/ras que tengan que prestar sus servicios en el 4o y 5o equipo adscritos al punto 2 y 3 del artículo 18 del XIII Convenio del centro de Sant Hilari Sacalm.

3. *Distinción estacional permanente:*

Para distinguir las características de funcionamiento entre ambos sistemas se acuerdan las siguientes definiciones:

4o equipo estacional: Es aquel sistema de organización del trabajo a turnos continuos que comprende todos los días naturales del mes (incluidos sábados, domingos y festivos) con una duración máxima de 5 meses, ya sean sucesivos o alternos. Se acuerda que el 4o turno inicialmente se cubrirá:

1. Con personal eventual
2. Con personal fijo voluntario que tenga establecido por contrato su adscripción al 4o y 5o equipo.
3. En todo caso estableciendo durante la vigencia del Convenio un sistema de rotación para el personal fijo.

5o equipo permanente: Es el sistema de organización del trabajo a turnos continuos que comprende todos los días del año (incluidos sábados, domingos y festivos).

Los posibles excesos de jornada acumulados por el personal que trabaje en el 4o equipo estacional, no compensados dentro del año natural, podrán acumularse para su disfrute al año siguiente, con prioridad para hacerlo dentro del período comprendido de enero hasta agosto.

4. *Pluses sábados, domingos y festivos:*

Las cantidades percibidas como plus por trabajar sábados, domingos y festivos se abonarán por trabajo efectivo en dichos días y no tendrán carácter consolidable. En dichas cantidades están integradas de forma anticipada la parte proporcional correspondiente a los períodos de descanso y vacaciones.

5. *Calendario/rotación:*

Se establece que el calendario laboral del 5o equipo permanente se fijará desde el 7 de enero hasta el 23 de diciembre, ambos inclusive. Asimismo, se acuerda que los integrantes del equipo azul de producción del 5o turno, del 7 de enero al 20 de marzo podrán decidir si, previa petición de la empresa y de forma voluntaria para el trabajador/ra, se distribuyen en otros equipos del 5o turno o se incorporan a 3r turno.

Si un trabajador/ra del 4o o 5o equipo tiene un compromiso de carácter personal en un sábado o día festivo, podrá solicitar no asistir ese día al trabajo siempre que:

- Exista acuerdo entre la Dirección y el trabajador/ra.
- Sea recuperado.
- Se notifique con la suficiente antelación.

6. *Voluntariedad/condiciones:*

Las personas que trabajen en el 5o equipo permanente podrán solicitar de forma voluntaria su cambio a otra área de trabajo, si se cumple el siguiente requisito:

Permanecer durante el período completo de un año natural dentro del 5o equipo permanente, respetando un plazo de preaviso de 4 meses para informar de su intención de cambio y siempre que exista un voluntario/a en otra sección capacitado para sustituirle.

Si no se cumplen los requisitos anteriores, automáticamente entraría en vigor la siguiente sistemática:

Rotaciones de 5o turno: cuando un trabajador/ra haya rotado 3 años en régimen de 5o turno, si voluntariamente quiere salir del mismo, se facilitará automáticamente la salida, siempre y cuando se notifique con la suficiente antelación. La vacante se cubrirá de la siguiente manera:

1. Con personal voluntario
2. Con personal que no haya realizado y lo tenga firmado.
- 3.-Con personal que ya lo haya realizado y no lo esté realizando.
4. Las reincorporaciones respetaran el orden de salida.
5. 4o turno: el año que el trabajador/ra salga del 5o turno no realizará el 4o turno estacional. En los años sucesivos tendrán preferencia para no realizarlo, teniendo en cuenta las necesidades de la fábrica.

Asimismo, se identifican las secciones y las limitaciones para aplicar esta disposición:

Producción: podrán solicitar la salida 2 trabajadores/ras por año.

Soplado: podrá solicitar la salida 1 trabajador/ra por año.

Inyección: podrá solicitar la salida 1 trabajador/ra cada 2 años.

Mantenimiento: se producirá la salida siempre y cuando haya un trabajador/ra formado para sustituirlo.

Equipo polivalente: se producirá la salida siempre y cuando haya un trabajador/ra formado para sustituirlo.

7. *Plus nocturnidad:*

Para el personal que trabaje de noche en el 5o equipo permanente se le aplicará el criterio de días naturales por cada ciclo de trabajo (6 + 2) para cobrar el plus de nocturnidad en los equipos correspondientes.

Asimismo percibirán en los períodos de descanso vacacional, las noches que les hubieran correspondido trabajar conforme a la rotación del equipo en el que prestan sus servicios.

Para una mejor distribución en la percepción de este plus de nocturnidad, se prorrateará en 12 meses, siempre que:

Se mantenga el mismo sistema de generación de la prima que con respecto al resto de trabajadores/ras.

Tan sólo suponga una modificación en el sistema de administración del mismo, prorrateando su importe en 12 meses y efectuando su revisión en diciembre.

Los cambios de turno y el resto de circunstancias no previstas se abonarán en el mismo mes, o el siguiente de haberse producido.

8. *Jornada anual:*

Se acuerda que el déficit de jornada que resulta de la aplicación anual del 5o equipo permanente, en comparación con las horas pactadas en Convenio, no tendrán que ser recuperadas por el personal que trabaje en dicho sistema, siempre que no excedan de 16 horas anuales, si se constatase un exceso de horas a las mencionadas, serían recuperables.

9. *Condiciones económicas:*

4o equipo estacional: Los pluses por sábados y festivos establecidos por este concepto en el XIII Convenio de Aguas Font Vella y Lanjarón, SA, para el centro de Sant Hilari, se abonarán con arreglo a lo establecido en la tabla 1 (pluses).

5o equipo permanente: Los pluses a percibir por sábados, domingos y festivos, serán los establecidos en la tabla 1 (pluses).

ANEXO 4

Prima individual no consolidable del 0,5% del salario individual definido (SID)

Todos los objetivos son globales para toda la planta, y comprenden el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. Se ha de seguir mensualmente y se ha de facilitar copia escrita al Comité de Empresa antes del día 15 de cada mes.

Cada objetivo pondera un 0,1% del salario individual definido (SID), y se pueden conseguir independientemente.

La prima se hace efectiva con la nómina del mes de febrero del año siguiente, una vez cerrado el ejercicio anterior.

Tienen derecho a percibir esta cantidad todos los trabajadores/ras con una antigüedad mínima de 1 año en la planta.

Para 2008, los 5 objetivos son los siguientes:

1.- Seguridad:

Ratio: núm. accidentes con baja.

Objetivo 2008: ≤ 2 (anual acumulado).

Explicación: Número de accidentes de trabajo que hayan supuesto una baja médica del trabajador/ra durante.

2.- Calidad:

Ratio: índice reclamaciones internas.

Objetivo 2008: $\leq 0,20$ (anual acumulado).

Explicación: Número de reclamaciones que son debidas a causas internas: etiqueta rota, apertura del tapón demasiado fuerte, etc. Núm. de reclamaciones internas/1.000 Ml vendidos.

3.- Competitividad / sostenibilidad:

Ratio: Coste controlable.

Objetivo 2008: ≤ 33 euros/1000 bot. (anual acumulado).

Explicación: Coste que tenemos por fabricar 1.000 botellas. En este coste incluimos: coste de personal, coste de energía eléctrica, coste mermas que generamos desde planta (botellas tiradas), amortización de nuestra maquinaria, costos varios como comunicaciones, implantación sistemas de seguridad, formación, etc.

4.- Nivel de servicio (plan Service Level/PSL):

Ratio: PSL.

Objetivo 2008: $>80\%$ (anual acumulado).

Explicación: % de cumplimiento de las previsiones semanales de producción, en número de botellas efectivamente producidas sobre el número planificado. Mide nuestra eficacia de producción.

5.- Productividad:

Ratio: Operational efficiency (rendimiento operacional).

Objetivo 2008: $\geq 80\%$ (anual acumulado).

Explicación: Rendimiento de nuestras líneas: Producción real en 8h/producción teórica en 8h (capacidad máxima de la línea).

ANEXO 5*Listado de puestos de cobertura específica*

Son considerados puestos de cobertura específica aquellos que son gestionados por los criterios que establezca la Dirección de la planta, por el especial contenido de sus funciones y responsabilidades.

No obstante, si se produce una vacante en este colectivo, se ha de intentar cubrir con personal interno de otros puestos o secciones (no identificados en esta lista).

Comité de Dirección:

Todos los puestos con dependencia directa del director de planta. Para el año 2008, son éstos:

Director de planta
Jefe/fa mantenimiento
Jefe/fa producción
Jefe/fa calidad
Jefe/fa RH
Jefe/fa control de gestión
Jefe/fa damaway/líder SH

Mánagers/técnicos:

Todos los managers y técnicos de la planta.

Para el año 2008, esta es la lista por departamentos:

Calidad:

Responsable recursos de agua
Técnico/ca aseguramiento de calidad y medio ambiente
Técnico/ca packaging / calidad planta
Técnico/ca laboratorio físico – químico

Producción:

Responsables secciones inyección / soplado
Encargados de turno

Ayudantes de encargado
Técnicos de proceso
Responsables de línea

Mantenimiento:

Encargados de turno
Responsable taller eléctrico
Responsable taller mecánico
Responsable mantenimiento sección soplado
Responsable automatización y procesos
RH:
Responsable coordinador de seguridad y salud laboral
Supply chain:
Responsable coordinador logístico

Otros puestos de cobertura específica:

Otros puestos que serán gestionados por la Dirección por causa de sus especiales funciones y responsabilidades. En el 2008, éstos son:

Técnicos de aprovisionamientos
Técnicos de administración de personal
Responsable laboratorio PET
Técnico informático y de control de gestión
Responsable mantenimiento sección inyección
Electricistas
Responsable de obras

ANEXO 6

Lista de fijos discontinuos 2009-2011

- 1.- Juan Sánchez López
- 2.- Joaquín Nunes Peixoto
- 3.- Antonio Bosch
- 4.- Pedro Clapés Nogué
- 5.- Ángel Tarrés Plana
- 6.- Jose Obiols Mateu
- 7.- J.E. Blanco López
- 8.- Óscar Cruz Olmos
- 9.- Pedro J. Osuna Ballesteros
- 10.- Francisco Pons Camps
- 11.- Javier de Vicente Mila
- 12.- Jose Fortuny
- 13.- J.A. Rojano
- 14.- Octavio Rosell
- 15.- José Álvarez
- 16.- David Macias
- 17.- Emilio Bayés (relevista J. Mir)

TABLA 1

Pluses

Plus por turnos rotativos
Todos los puestos de trabajo
mañana, tarde y noche: 6,60 euros/día natural
Plus turno central: 1.815,31 euros/año

Plus de nocturnidad

De responsabilidad de la producción y planta: 45,96 euros/día natural
Resto de puestos de trabajo: 27,72 euros/día natural

Plus 5o equipo permanente y 4o equipo estacional

Año 2007

Sábados: 62,34 euros

Domingos y festivos: 77,90 euros

TABLA 2

Retribuciones

Categorías profesionales: CP; Salario base mensual: SBM; Plus vinc. Trienios mes: PVTM; plus Convenio mes: PCM; Total mes: TM; Gratificación extraordinaria: GE

CP	SBM	PTVM	PCM	TM	GE
<i>Titulados</i>					
Titulado superior.....	1.033,50	48,00	909,03	1.990,53	1.990,53
<i>No titulados</i>					
Encargado/da gral.	857,10	26,10	632,70	1.515,90	1.515,90
Encargado/da sección	857,10	19,50	500,40	1.377,00	1.377,00
<i>Personal administrativo</i>					
Jefe/fa de 2a	857,10	19,50	629,40	1.506,00	1.506,00
Oficial de 1a.....	850,20	19,50	424,50	1.294,20	1.294,20
Oficial de 2a	850,20	17,70	391,50	1.259,40	1.259,40
Auxiliar adm.	850,20	14,70	155,40	1.020,30	1.020,30
<i>Personal obrero</i>					
Capataz.....	850,20	19,50	474,30	1.344,00	1.344,00
Operario/a envasado	850,20	14,70	325,50	1.190,40	1.190,40
<i>Oficios varios</i>					
Oficial 1a	850,20	19,50	474,30	1.344,00	1.344,00
Oficial 2a	850,20	17,70	391,50	1.259,40	1.259,40
Oficial 3a	850,20	17,70	375,30	1.243,20	1.243,20
<i>Polivalencia</i>					
P1	850,20	17,70	495,90	1.363,80	1.363,80
P2.....	850,20	17,70	428,70	1.296,60	1.296,60
P3.....	850,20	17,70	375,30	1.243,20	1.243,20

TABLA 3

Horas extraordinarias

Personal planta, personal plástico y rotación turnos, mañana, tarde y noche. Normales: 14,81 euros; festivas: 16,47 euros; nocturnas: 16,47 euros.

Personal administrativo y de mantenimiento. Normales: 17,26 euros; festivas: 19,18 euros; nocturnas: 19,18 euros.

Horas extraordinarias nocturnas – festivas

Resto personal. Festivos: 18,15 euros.

Personal administrativo de mantenimiento y responsables de sección. Festivos: 21,14 euros.

TABLA 4

Ayuda escolar

Importe de las ayudas	euros/mes
Guardería.....	15,03
Educación infantil	15,03
Educación primaria.....	24,69
Educación secundaria obligatoria.....	42,93
Bachillerato y módulos prof. (II)	56,63
Universidad y módulos prof. (III).....	82,39
Índice por baremo base mensual	Coefficientes

Importe de las ayudas	euros/mes
0 hasta 588,99 euros	1,20
589 hasta 733,23 euros	1,15
733,24 hasta 1.093,84 euros	1,10
1.093,85 hasta 1.821,07 euros.....	1,05
1.821,07 euros hasta	1,00
Índice por número de hijos	
hasta 2 hijos	1,00
con 3 hijos.....	1,10
con 4 hijos.....	1,20
con 5 hijos.....	1,30
con 6 hijos o más	1,40

(08.324.033)
