



## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SIERRAS DE JAÉN, S.A. »

### Capítulo I. Disposiciones generales.

#### Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Sierras de Jaén, S.A., y los trabajadores/as incluidos en su ámbito personal y territorial, y se aplicará en los aspectos regulados en el mismo con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

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

El presente convenio afecta y obliga a la plantilla actual de la empresa antes mencionada, exceptuando al personal adscrito al Grupo Directivo, del centro de trabajo que Sierras de Jaén, S.A., tiene en la finca de La Pandera, en Los Villares (Jaén).

#### Artículo 3. Ámbito temporal.

Este Convenio Colectivo tendrá una duración de 5 años, teniendo vigencia desde el 1 de enero de 2008 y hasta el 31 de diciembre de 2012.

#### Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica habrán de ser consideradas globalmente en su conjunto, quedando ambas partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

#### Artículo 5. Condiciones más beneficiosas: Compensación, absorción y garantía personal.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, compensarán y absorberán a las que pudieran existir con anterioridad a este Convenio, ya provengan de disposiciones legales o condiciones pactadas colectiva o individualmente.

Solo tendrán eficacia en el futuro las condiciones económicas que se establezcan por disposición legal si, globalmente consideradas en cómputo anual, superasen a las establecidas en este Convenio considerándose, en su caso, absorbibles por las condiciones pactadas. Las condiciones personales actualmente existentes que, en su conjunto, excedan de las pactadas en el presente Convenio, se mantendrán estrictamente «ad personam».

#### Artículo 6. Organización del trabajo.



La organización práctica del trabajo, de acuerdo con lo establecido en este Convenio y con sujeción a legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad y condiciones de trabajo en la Empresa. La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de los principios de buena fe y diligencia de empresa y trabajadores/as.

#### **Artículo 7. Información.**

La Dirección de la Empresa informará anualmente de los resultados del ejercicio económico a los Delegados de los trabajadores/as, pudiendo facilitar trimestral o semestralmente, una estimación de resultados económicos del mismo de acuerdo con lo que establece el Estatuto de los trabajadores/as.

#### **Artículo 8. Tramitación del Convenio.**

El presente Convenio, se presentará ante el organismo competente, al objeto de registro y demás efectos legales, de conformidad con la legislación vigente.

#### **Artículo 9. Comisión de interpretación y vigilancia del Convenio.**

Para vigilar el cumplimiento del presente Convenio, y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una comisión paritaria formada por cuatro personas, dos Representantes de los trabajadores/as y dos de la Empresa.

A instancias de cualquiera de las partes, la referida Comisión Mixta, deberá reunirse en el plazo máximo de quince días, a contar desde la solicitud de reunión, para tratar de la interpretación de algún tema recogido en el presente Convenio. Las decisiones se tomarán por mayoría de los asistentes, siendo paso previo y obligado para la resolución de cualquier conflicto que, derivado de la interpretación de este Convenio, pueda plantearse.

La Comisión de Interpretación será paso previo y necesario para la resolución de cualquier conflicto derivado de su aplicación e interpretación.

#### **Artículo 10. Denuncia y prórroga del Convenio.**

La denuncia del Convenio, se realizará por cualquiera de las partes, por escrito y con una antelación mínima de 90 días a su fecha de expiración, entendiéndose prorrogado de no producirse.

Este Convenio se entenderá prorrogado, en sus cláusulas normativas, durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor de un nuevo Convenio que le sustituya.



## **Artículo 11. Categorías profesionales.**

Las categorías profesionales que aparecen en las tablas salariales (Anexo I) de este Convenio son meramente enunciativas, sin que exista la obligación de tener cubiertos todos puestos de las categorías que se mencionan.

## **Capítulo III. Contratación.**

### **Artículo 12. Contratación, período de prueba y preaviso de baja.**

Para los casos de contrato eventual y para el contrato en prácticas, se aplicará lo dispuesto en el acuerdo marco de industrias de aguas bebidas envasadas.

Se acuerdan los plazos de período de prueba establecidos por el acuerdo marco de industrias de aguas bebidas envasadas en su artículo 13.

Los trabajadores/as sujetos al presente Convenio Colectivo, deberán observar los períodos legales de preaviso por cese o el establecido en el contrato de trabajo; pudiendo la Dirección de la Compañía en caso de incumplimiento deducir el importe equivalente de su liquidación.

## **Capítulo IV. Regulación de la jornada laboral.**

### **Artículo 13. Jornada laboral.**

Se establece para todos los trabajadores/as de la empresa la jornada laboral de cuarenta horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, ambos inclusive, salvo lo dispuesto en el artículo 15.º De este Convenio.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador/a se encuentre prestando sus servicios en el puesto de trabajo.

### **Artículo 14. Horario de trabajo.**

La jornada podrá ser prestada, de acuerdo con las necesidades productivas, en siguientes sistema de horarios y con las condiciones especificadas:

Jornada partida: Es la realizada en horario de mañana y tarde, con una interrupción mínima continuada de 1 hora.

- Dos turnos, prestados de:
  - Turno de mañana: De 07,00 a 15,00.
  - Turno de tarde: De 15,00 a 23,00.

Se procurará que sea prestado en semanas alternas.

Cuando las necesidades productivas así lo aconsejen, se podrá trabajar en los siguientes sistemas horarios indicados, con un preaviso mínimo de 1 semana.

- Tres turnos, prestados de:
  - Turno de mañana: De 07,00 a 15,00.
  - Turno de tarde: De 15,00 a 23,00.
  - Turno de noche: De 23,00 a 07,00.

Se procurará que sea prestado en semanas consecutivas.

- Cuatro turnos, prestados de:
  - Turno de mañana: De 07,00 a 15,00.
  - Turno de tarde: De 15,00 a 23,00.
  - Turno de noche: De 23,00 a 07,00.
  - Turno de descanso.

Se procurará que sea prestado con reparto equitativo entre los turnos.

Cuando el trabajo se preste en dos, tres o cuatro turnos, se dispondrá de un período de descanso máximo de 20 minutos continuados en cada turno. Este descanso de disfrutará en la franja central de dos horas en el turno.

### **Artículo 15. Flexibilidad del calendario laboral. Bolsa de días.**

Desarrollo del calendario.

La necesidad de Sierras de Jaén, S.A., de ajuste a las reales necesidades del mercado, aconseja que la distribución de las jornadas se haga de acuerdo a la demanda, en función de cada temporada del año.

De esta forma, se podrán transformar jornadas teóricamente laborables, en no laborables y viceversa. Las modificaciones del Calendario se comunicarán a la plantilla, con al menos una semana de antelación. Salvo en casos de especial urgencia de demanda de mercado o situaciones extraordinarias ajenas a la voluntad de la empresa, este plazo se podrá reducir, previa consulta a los Representantes de los trabajadores.

A tal fin, se crea la denominada «bolsa de días», cuyo saldo, positivo o negativo, no superará los 7 días.



De tal forma que, se podrán trabajar en días no previstos como laborables en calendario, imputándose tales jornadas «a favor del trabajador/a» como «R.D. = Recuperación de Descanso», y se podrán descansar en días en los que estaba previsto trabajar, imputándose tales jornadas «a recuperar por el trabajador/a», como «D.R. = Descansos a Recuperar».

Los días a descansar, sobre el calendario previsto serán preferentemente señalados en viernes, lunes, o cualquier otro día inmediatamente anterior o posterior a un festivo. Para ello, antes del mes de diciembre de cada año, se formará una Comisión paritaria entre Delegados de Personal y Dirección de la empresa para fijar una lista de días de descansos posibles, que se podrán ir utilizando en orden de preferencia de disfrute.

La recuperación de las jornadas de trabajo se realizará preferentemente en sábado, en turno de mañana, cuando solo se disponga de organización de trabajo en 2 turnos.

O en sábado en turno de mañana, tarde y/o noche, cuando por necesidad de la cartera de pedidos así lo aconseje y se disponga de organización de trabajo en 3 turnos.

#### 1. Ajustes de jornada.

La situación de la «bolsa de horas», será cerrada a la finalización de cada año o, en todo caso, y previa consulta a los Delegados de Personal a la finalización de la vigencia del Convenio.

En ningún caso los saldos positivos o negativos podrán ser compensados con pago o descuento en nómina, salvo las excepciones que puedan señalarse.

#### 2. Casos especiales de ajuste de jornada.

##### 2.1. Regulación de las ausencias.

Se considerará como normal el calendario que, en cada momento, esté en vigor, aún cuando se hayan producido modificaciones sobre el publicado provisionalmente al inicio de cada año de vigencia de este acuerdo.

1) La ausencia de un trabajador/a, por motivo justificado (IT, licencias, etc.) no interrumpirá las entradas ni salidas de la bolsa de horas, como al resto de la plantilla, sin embargo no dará derecho al percibo de la compensación económica establecida en el punto 3.

2) La ausencia de un trabajador/a, por motivo no justificado, en días habilitados como laborables no interrumpirá la entrada de horas en la bolsa de horas, como al resto de la plantilla, sin embargo no dará derecho al cobro ni de los salarios





correspondientes al día de ausencia ni de la compensación económica establecida en el punto 3.

## 2.2. Trabajadores/as de nueva incorporación y finalización de contratos.

Los trabajadores/as que ingresen en la empresa seguirán el Calendario Laboral de cada momento.

En las finalizaciones de los contratos de trabajo, los días descansados de más o trabajados sobre el calendario, serán liquidados como si de días de vacaciones se tratara, restando o sumando respectivamente.

## 3. Compensación económica.

Los trabajadores/as que efectivamente recuperen para la entrada positiva en bolsa de horas, serán compensados con:

- Cobro de 15 euros, cuando se trabaje en turno de mañana.
- Cobro de 18 euros, cuando se trabaje en turno de tarde.
- Cobro de 21 euros, más el correspondiente plus de nocturnidad, cuando se trabaje en turno de noche.

### **Artículo 16. Vacaciones.**

Todos los trabajadores/as afectados por este convenio, disfrutarán de un período de vacaciones retribuidas de 22 días laborables, incluidos el 24 y el 31 de diciembre, que en caso de coincidir en sábado o domingo se trasladara su disfrute. Todos los trabajadores/ as tendrán derecho a disfrutar una semana de vacaciones entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, estableciéndose una programación para que todas las semanas afecten al mismo número de personas, realizándose la asignación de esta semana por sorteo y posteriormente por rotación.

El resto de las vacaciones se disfrutarán entre el 16 de septiembre y el mes de abril, siempre que no incida en la producción de ese momento, confeccionando un calendario y publicándolo en el último trimestre del año anterior.

### **Artículo 17. Licencias y permisos retribuidos.**

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a los siguientes días de permiso retribuido en los siguientes casos:

1. Matrimonio del trabajador/a: 15 días naturales.
2. Matrimonio de Primer Grado o consanguinidad 2 días si es en la provincia, 3 días si es en provincia limítrofe, 5 días en el resto de España y 10 días si es en el





extranjero.

3. Dos días por el nacimiento de hijo/a o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

4. Cambio de residencia del trabajador/a: 1 día si es en plaza, 2 días si es en la provincia, 5 días si es fuera de ella.

5. Asistencia a consulta médica, el tiempo necesario para visitar al especialista justificándolo debidamente con posterioridad.

6. Por lactancia de un hijo/a, los trabajadores/as se acogerán a la legislación vigente que prevalezca en cada momento.

7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

8. Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. 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.

9. Los Delegados de Personal por tiempo y forma regulada en el Estatuto de los trabajadores/as y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

### **Artículo 18. Excedencias voluntarias.**

Cualquier trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar excedencia por un tiempo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años, con suspensión de su contrato de trabajo y cómputo de antigüedad, por razones de índole personal, siempre que durante ese período de excedencia no trabaje en otra empresa del mismo sector. El trabajador/a solicitara el ingreso en la empresa 20 días antes de finalizar la excedencia, produciéndose este reingreso automáticamente en su puesto de trabajo.

Podrá hacer uso del derecho el reingreso automático el 5% de la plantilla en el período de referencia.

El período de excedencia podrá ser solicitado nuevamente, sea cual sea la duración del período disfrutado y siempre que entre una y otro período de excedencia hayan transcurrido al menos 48 meses.





En el caso de que se den circunstancias personales excepcionales que obliguen a una nueva solicitud sin haber transcurrido el indicado plazo, serán consultados en la Comisión Paritaria prevista en el artículo 9.º De este Convenio, sin que la decisión de ésta sea vinculante.

## **Capítulo V. Retribuciones salariales.**

### **Artículo 19. Ordenación del salario.**

En aplicación de las disposiciones legales, en lo sucesivo, toda mención a salario se entiende referida al concepto de percepciones brutas.

### **Artículo 20. Incremento salarial.**

El incremento acordado para todos los conceptos retributivos es:

- Para el año 2008: El I.P.C. real registrado + 0,75 puntos de incremento.
- Para el año 2009: El I.P.C. real registrado + 0,75 puntos de incremento.
- Para el año 2010: El I.P.C. real registrado.
- Para el año 2011: El I.P.C. real registrado.
- Para el año 2012: El I.P.C. real registrado.

A inicio de cada año se aplicará el I.P.C. previsto oficialmente en los Presupuestos Generales de Estado, aplicando las diferencias que puedan registrarse dentro de los tres meses siguientes al 31 de diciembre de cada año.

### **Artículo 21. Salario Base.**

El salario base, para cada categoría, es el que figura en el Anexo I de este Convenio.

### **Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias.**

Los trabajadores/as afectados por este Convenio percibirán las siguientes pagas extraordinarias:

- Paga de verano: Consistente en una mensualidad de Salario.

Base pagadera el día 24 de junio.

- Paga de Navidad: Consistente en una mensualidad de Salario.

Base pagadera el día 10 de diciembre.

A partir del año 2010, se abonará una tercera paga extraordinaria en el mes de octubre, pagadera en la primera semana del mes y siempre antes de la fiesta local de Los Villares. Esta paga extraordinaria consistirá en:

- Año 2010: Pago de 10 días de Salario Base.
- Año 2011: Pago de 20 días de salario Base.
- Año 2012: Pago de una mensualidad de Salario Base.

### **Artículo 23. Complemento por consecución de objetivos de planta.**

Se establece un Complemento por la consecución de los objetivos de planta, con un importe del 0,25% del importe del salario total percibido en el ejercicio.

Los objetivos de planta que darán derecho al cobro de este complemento serán medidos en tasa acumulada anual y son los siguientes:

- Índice de absentismo: Inferior o igual al 3%.
- Índice de Gravedad de accidentes de trabajo: Inferior o igual al 0,15.
- Eficiencia de líneas de envasado: Superior o igual al 70%.
- Mermas de planta: Inferior o igual al 2%.

La consecución de cada uno de los objetivos definidos dará derecho al percibo de la cuarta parte de este complemento.

### **Artículo 24. Plus de transporte.**

Se establece un plus de transporte por día efectivo de trabajo para todo el personal, consistente en 3,68 euros diarios para trabajadores/ as en jornada continua y de 4,90 euros en caso de trabajadores/as en jornada partida, en conceptos de complementos.

### **Artículo 25. Plus de turnicidad.**

El personal de Planta adscrito al régimen de cuatro turnos percibirá, en concepto «Plus de Turno» el importe de 1,82 euros brutos por jornada efectivamente trabajada de 8 horas.

### **Artículo 26. Plus de nocturnidad.**

Aquellos trabajadores/as que desarrollen su actividad entre las 23 y las 7 horas percibirán un complemento del 25% sobre el salario base correspondiente a su categoría profesional.

### **Artículo 27. Plus de acondicionamiento.**

El acondicionamiento higiénico de las líneas se realizará siempre antes del inicio de la actividad, al tratarse de un proceso obligado para garantizar la calidad y salubridad de nuestro producto.

El personal que realice las tareas de acondicionamiento higiénico de las líneas percibirá en compensación por esta labor la cantidad de 20 euros por jornada efectivamente realizada.

### **Artículo 28. Compensación de las horas extraordinarias.**

Se establece el compromiso colectivo de realización de 40 horas extraordinarias por persona, cuando la Dirección de la empresa así lo indique, en función de las necesidades productivas y organizativas, se establece un preaviso de 48 horas para la realización de este tipo de horas extras, salvo las motivadas por causas de fuerza mayor, falta de suministros o averías.

Las horas extraordinarias serán abonadas por un importe de 8,98 euros hora, las realizadas de lunes a viernes y 9,78 euros hora las realizadas en sábados, domingos y festivos.

### **Artículo 29. Viajes y desplazamientos.**

Los trabajadores/as que por necesidades del servicio hayan de trasladarse fuera del municipio de su centro de trabajo serán compensados de acuerdo a lo previsto en el «Procedimiento para viajes y desplazamientos» (RH.S.G.PG.003) de Grupo Alhambra Alimentaria.

A efectos de cotización y retenciones de I.R.P.F. se aplicará a las compensaciones la normativa vigente en cada momento.

## **Capítulo VI. Condiciones sociales.**

### **Artículo 30. Seguro colectivo de vida.**

La cobertura del Seguro Colectivo, desde la firma del convenio ascenderá a 30.000 euros para las siguientes coberturas:

- Incapacidad permanente total e incapacidad permanente absoluta.
- Fallecimiento.

Para los siguientes años se realizará la actualización a partir del día uno de septiembre, incrementándose en porcentaje igual al índice general del I.P.C. registrado en el año anterior.

### **Artículo 31. Premios de jubilación.**

El personal que surta baja en la empresa por jubilación anticipada a partir de cumplir los sesenta años de edad, contando con más de 10 años de servicio en la misma, percibirá cantidad económica con arreglo a la siguiente escala:

1. De 10 a 15 años de antigüedad, tres mensualidades de salario real.
2. De 15 a 25 años de antigüedad, cinco mensualidades de salario real.
3. Con más de 25 años de antigüedad, nueve mensualidades de salario real.

Será obligatoria la jubilación para aquellos trabajadores/as que cumplan 64 años de edad y se jubilen percibiendo el 100% de la pensión que les corresponda, al formalizar, simultáneamente a la jubilación, un Contrato de Relevo.

### **Artículo 32. Subsidio de defunción.**

Al fallecer el productor en activo, la empresa abonará a su viuda una mensualidad de sueldo base más antigüedad, doblándose este importe si además deja hijos/as menores de dieciocho años o incapacitados para el trabajo.

En caso de trabajador/a soltero/a o viudo/a sin hijos/as, el subsidio recaerá en sus padres.

### **Artículo 33. Incapacidad temporal.**

En los casos de enfermedad o accidente la empresa abonará al trabajador/a la diferencia existente entre el importe abonado por la Seguridad Social y el 100% del salario fijo desde el primer día.

## **Capítulo VII. Prevención y salud laboral.**

### **Artículo 34. Cumplimiento de las normas de prevención y salud laboral.**

La empresa se compromete a observar las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como a adoptar los medios de protección adecuados en las actividades que lo requieren.

Los trabajadores/as están obligados, en todo momento y circunstancia, al cumplimiento de las normas legales, instrucciones de seguridad internas y al uso de los elementos, medios y equipos de protección individual que la evaluación de riesgos aconseje.

### **Artículo 35. Vigilancia de la salud.**

La empresa se compromete a realizar a todos los trabajadores/ as de la plantilla, el reconocimiento médico de acuerdo con la exigencia de la evaluación de su puesto de trabajo y a entregar a cada trabajador/a el resultado del mismo.

La Vigilancia de la Salud no tendrá el carácter de voluntario para los trabajadores/as cuando:

1. Se trate de un trabajador/a de nueva incorporación, en el reconocimiento médico inicial.
2. Para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de la persona.
3. Cuando el estado de salud del trabajador/a constituya un peligro para sí mismo, para otros trabajadores/as o para personas relacionadas con la empresa.
4. Cuando se tenga que cumplir lo que prevé específicamente una disposición legal, frente a riesgos específicos o trabajos de especial peligrosidad.

### **Artículos 36. EPI's y ropa de trabajo.**

La empresa facilitará al personal mediante entregas semestrales las siguientes prendas de trabajo:

- **Mantenimiento: Prendas en color azul.**

- 2 pantalones pana.
- 2 pantalones de verano.
- 2 camisas de manga larga.
- 2 polos manga corta.
- 1 chaleco sin mangas (de abrigo).
- 2 jerséis gruesos.
- 1 chaquetón de abrigo (reposición).
- 1 par de botas con protección (reposición).

- **Carretilleros: Prendas en color verde.**

- 2 pantalones verano.
- 2 monos enteros.

- 2 camisas manga larga.
- 2 polos manga corta.
- 1 cazadoras.
- 1 jersey grueso.
- 1 chaquetón de abrigo (reposición).
- 1 par de botas con protección (reposición).

• **Laboratorio y limpieza: Prendas en color blanco.**

- 2 batas.
- 2 pantalones.
- 1 jersey grueso (verde/azul).
- 1 par de botas con protección (reposición).

• **Operaciones: Prendas en color verde.**

- 2 pantalones pana.
- 2 pantalones de verano.
- 2 camisas manga larga.
- 2 polos manga corta.
- 2 jerséis gruesos.
- 1 cazadoras.
- 1 chaquetón de abrigo (reposición).
- 1 pares de botas con protección (reposición).

El resto de vestuario como chaquetones, trajes de agua y calzado, así como el resto de los EPI's derivados de la evaluación de riesgos, será entregado en reposición, previa entrega por el trabajador/a del equipo deteriorado.

## **Capítulo VIII. Régimen de faltas y sanciones.**

### **Artículo 37. Graduación de las faltas.**

Con carácter enunciativo y no excluyente, las faltas podrán ser clasificadas con la siguiente graduación.

A) Podrán ser calificadas como Faltas Leves, las siguientes conductas:

1. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta (salvo caso de fuerza mayor), la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, por breve tiempo.
3. Descuidos en la conservación del material.
4. No atender a nuestros clientes con la corrección y diligencia debida.
5. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

B) Podrán ser calificadas como Faltas Graves, las siguientes conductas:

1. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma, se cause perjuicio de consideración a la Empresa.
2. Entregarse a juegos dentro de la jornada de trabajo.
3. La resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o de actualización de medios o sistemas que se pretenda introducir en la Empresa, así como negarse a utilizar el control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa se considerará falta muy grave.
4. Simular la presencia de otro al trabajo fichando por él.
5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
6. La reiteración o reincidencia en falta leve aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

C) Podrán ser calificadas como Faltas Muy Graves, las siguientes conductas:

1. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa, o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
3. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que

existe falta cuando un trabajador/a en baja, por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

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

5. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada, tanto de la Empresa como de sus clientes.

6. Dedicarse a actividades que impliquen competencia desleal hacia la Empresa, y supongan un grave perjuicio para la misma.

7. Los malos tratos de palabra y obra a los jefes, compañeros o subordinados.

8. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

9. La disminución no justificada en los rendimientos de trabajo.

10. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.

### **Artículo 38. Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

A) Por Faltas Leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

B) Por Faltas Graves:

Traslado de puesto.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

C) Por Faltas Muy Graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido

### **Artículo 39. Prescripción.**

Las Faltas Leves prescribirán a los diez días, las Graves a los veinte y las Muy Graves a los sesenta días, a partir de la fecha en la que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberla cometido.

### Capítulo VIII. Disposiciones transitorias.

Primera: Equiparación salarial al Acuerdo Marco para el Sector de industrias de aguas de bebidas envasadas.

En el año 2013 todos los conceptos salariales fijos, en cómputo anual, se igualarán a los del Acuerdo Marco para el Sector de industrias de aguas de bebidas envasadas que estén vigentes para ese año. No sienta objeto de negociación en este Convenio.

### Anexo I. Tablas salariales, año 2008.

**(Valor provisional: IPC previsto + 0,75)**

Categoría	Sueldo Base		Plus de rotundidad	Plus de transición		Plus de acreditamiento		Plus de especiales	Pronto Pago/Comodidad		
	Mensual	Anual de 12		HORAS	Sueldo		Sueldo		Sueldo	Comodidad	Comodidad
					Base	Base					
Jefe de Contabilidad	1.986,88	27.816,29	3,02	3,68	4,90	20,00	1,82	8,98	9,78		
Oficial 1ª Administración	942,85	13.199,84	1,43	3,68	4,90	20,00	1,82	8,98	9,78		
Oficial 2ª Administración	864,86	12.108,06	1,31	3,68	4,90	20,00	1,82	8,98	9,78		
Auxiliar Administrativo	774,10	10.837,45	1,18	3,68	4,90	20,00	1,82	8,98	9,78		
Director Comercial	2.410,30	33.744,15	3,66	3,68	4,90	20,00	1,82	8,98	9,78		
Comercial	908,60	12.720,46	1,38	3,68	4,90	20,00	1,82	8,98	9,78		
Encargado de Mantenimiento	1.116,84	15.635,75	1,70	3,68	4,90	20,00	1,82	8,98	9,78		
Jefe de Sección o de Turno	978,35	13.696,83	1,49	3,68	4,90	20,00	1,82	8,98	9,78		
Oficial de 1º Obrero	880,50	12.327,07	1,34	3,68	4,90	20,00	1,82	8,98	9,78		
Oficial de 2º Obrero	854,18	11.958,47	1,30	3,68	4,90	20,00	1,82	8,98	9,78		
Oficial de 3º Obrero	794,00	11.115,95	1,21	3,68	4,90	20,00	1,82	8,98	9,78		
Auxiliar de Laboratorio	774,10	10.837,45	1,18	3,68	4,90	20,00	1,82	8,98	9,78		
Pedón	736,47	10.310,54	1,12	3,68	4,90	20,00	1,82	8,98	9,78		