



## **CONVENIO COLECTIVO PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE LA PLANTA ENVASADORA DE AGUAS DE LANJARÓN, DE LA EMPRESA AGUAS FONTVELLA Y LANJARÓN, S.A**

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Centro de Trabajo de la Planta Envasadora de Aguas de Lanjarón, de la empresa Aguas Fontvella y Lanjarón, S.A., situado en Paraje Fuenteaporta, s/n de Lanjarón, acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 9 de abril de 2012 ante esta Delegación Provincial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio

Colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial, con la advertencia a las partes negociadoras del obligado cumplimiento de la vigente Ley de Presupuestos Generales del Estado en la ejecución del mismo.

Segundo. Disponer la publicación del indicado texto en el B.O.P.

Delegada, Marina Martín Jiménez.

### **Capítulo I. Estipulaciones Generales**

#### **Artículo 1. Ambito Funcional**

Se regirán por las normas de este Convenio Colectivo, todos los trabajadores al servicio de la Empresa Aguas Fontvella y Lanjarón, S.A, del Centro de Trabajo de la Planta envasadora de Aguas de Lanjarón, sito en Paraje de Fuenteaporta, s/nº de Lanjarón, excluyendo a las personas que desempeñen funciones de carácter directivo y aquellos que no tengan la consideración de trabajador por cuenta ajena, conforme lo dispuesto en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 2. Ambito Territorial y de Aplicación Personal**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en la Planta envasadora sita en Paraje de Fuenteaporta s/nº de Lanjarón, Granada.

#### **Artículo 3. Vigencia**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, entrarán en vigor el día de su firma. Sus efectos, salvo los pactados expresamente, serán retroactivos



desde el 01 de enero de 2011.

La duración del presente Convenio Colectivo será de dos años y se extenderá desde el 01-01-2011 hasta el 31-12-2012.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo no podrá ser afectado por lo dispuesto en otro.

#### **Artículo 4. Prorroga y Denuncia**

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año si no media denuncia expresa por cualquiera de las partes, que deberá hacerse comunicando por escrito a la otra y con una antelación mínima de tres meses respecto a la indicada fecha de terminación de su vigencia.

#### **Artículo 5. Compensación y Absorción**

Las retribuciones salariales fijadas en normas legales, promulgadas bajo la vigencia del presente Convenio Colectivo o de cualquiera de sus prórrogas, sólo afectará a los trabajadores a él vinculados cuando la cuantía de tales retribuciones salariales consideradas en conjunto y en cómputo anual fuese superior a las que tuvieran establecidas en el mismo, también en conjunto y en cómputo anual. En este supuesto, los trabajadores afectados tendrán derecho a percibir la diferencia que existiera entre el régimen salarial del presente Convenio Colectivo y el establecido en dichas normas legales, imputándola a la percepción o percepciones salariales a que correspondan en la forma que acuerde la Comisión Paritaria.

No obstante lo dispuesto anteriormente, cuando las mencionadas normas legales expresamente establecieran que determinados conceptos salariales por ellas fijados fueran objeto de comparación aislada con el correlativo a este Convenio Colectivo, la comparación a que se refiere el párrafo anterior se realizará excluyendo el concepto o conceptos concretos que hubieran de ser objeto de comparación aislada. En tal caso, se efectuará por separado la comparación aislada y el cómputo anual del concepto o conceptos salariales expresamente excluidos con el concepto o conceptos relativos de este Convenio, y se aplicará la evaluación que resulte más favorable al trabajador.

Con relación a lo señalado en los párrafos anteriores de este artículo, se entenderá por salario solamente las percepciones económicas a que se refiere el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 6. Comisión Paritaria**

Se nombra una Comisión Paritaria para atender cuantas cuestiones se susciten relacionadas con este Convenio, integrada por tres representantes de cada una



de las partes firmantes de este Convenio.

## **Artículo 7. Partes Contratantes**

El presente Convenio ha sido concertado entre el Comité de Empresa del Centro de Trabajo de la Planta Envasadora, sito en Paraje de Fuente aporta de Lanjarón y la Dirección de ésta, debidamente facultados.

## **Capítulo II. Organización del Trabajo**

### **Artículo 8. Organización del Trabajo**

La Dirección de la Empresa, como responsable de la organización del trabajo, adoptará la estructuración del servicio y funciones que en cada momento sea conveniente, establecerá los sistemas de racionalización, mecanización y automatización que se estimen oportunos, creará o modificará puestos de trabajo cuando sea necesario, procediendo a la fijación de la plantilla con arreglo a las necesidades del trabajo, sin que ello perjudique los derechos del personal y todo ello de acuerdo con los Representantes de los Trabajadores.

### **Artículo 9. Clasificación y Definición del Personal**

El sistema de categorías, está compuesto por las vigentes hasta el presente convenio en cuanto al personal de Planta, más cuatro categorías nuevas, en orden creciente, siendo la P3 la inmediata superior a la actual Jefe de Turno. La subida de categoría se realizará, tal como se ha estudiado en la comisión paritaria constituida a este efecto, según las pautas siguientes:

- 1.- Todos los Operarios Fijos y Fijos-Discontinuos, pasarán a la categoría P-3, siempre que lo soliciten por escrito.
- 2.- Los operarios que quieran conservar su categoría actual, se les aplicará el Sueldo Base actual, más I.P.C. real en los próximos dos años.
- 3.- Los créditos a conseguir para evolucionar dentro del sistema de categorías, deberán contemplar los siguientes aspectos:

Esfuerzo Físico (deberán realizarse mediciones de puestos)

Complejidad

Influencia en la calidad

Conocimientos específicos.

- 4.- Habrá tres turnos rotativos para el descanso, con una franja horaria, según turno:





Mañana: de 9 h. a 10.30 h.

Tarde: de 18 h. a 19.30 h.

Noche: de 2 h. a 3.30 h.

Siempre que la sección de vidrio esté en producción, los turnos para descanso de bocadillo serán:

Mañana: de 9 h. a 11.00 h.

Tarde: de 18 h. a 20.00 h.

Noche: de 2 h. a 4.00 h.

5.- Mantenimiento y Administración, seguirán con las mismas categorías actuales hasta definición de su perfil de evolución.

6.- El personal de laboratorio dispondrá de su propio perfil de evolución, teniendo en cuenta que el punto de partida será como el de envasado, es decir P3 para los fijos y fijos discontinuos.

**NIVELES POLIVALENCIA CALIDAD:**

L1.-

L2.-

L3.-

7.- Tal y como se ha venido estudiando dentro de las reuniones para el sistema de categoría por la comisión paritaria las definiciones de las categorías para envasado serán:

**Niveles de Polivalencia:**

P1. Personas que cumpliendo los requisitos de un oficial polivalente, tienen un nivel de polivalencia en toda la fábrica de xx créditos como mínimo, 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 correspondiente.

También han de ser capaces de realizar el mantenimiento de primer nivel de la maquinaria asignada.

P2. Personas con un nivel de polivalencia en todo el proceso de producción de yy 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 correspondiente. También han de ser capaces de realizar el mantenimiento de primer nivel de la maquinaria asignada.

P3. Personas que dominan algunos procesos de producción realizando funciones de manutención, control y vigilancia sobre producción. Realizando sus funciones con PRODUCTIVIDAD, CALIDAD, SEGURIDAD Y ORDEN de la zona de trabajo asignada.

La clasificación anterior del personal de la Empresa, vigente en exclusiva hasta el Convenio 2003-2.006 y mencionada en el primer párrafo de este artículo, se atenderá, según sus funciones, a uno de los siguientes grupos:

GRUPO I:	TECNICOS
GRUPO II:	ADMINISTRATIVOS
GRUPO III:	OBREROS

#### 9.1. GRUPO (I) TECNICOS

Son los trabajadores que con titulación superior, media o sin titulación, pero con la debida competencia o práctica, realizan funciones de tipo facultativa, técnico o de dirección especializada.

##### 9.1.1. Titulados superiores:

Son quienes en posesión de título académico superior, desempeñan en la Empresa funciones con mando o sin él propias de su titulación.

##### 9.1.2. Titulados de grado medio:

Son quienes en posesión de título académico de grado medio, desempeñan en la Empresa funciones de su titulación.

##### 9.1.3. No titulados:

Son los técnicos que, sin título oficial, desarrollan funciones técnicas de jefatura y responsabilidad, debido a su experiencia dentro de la Empresa.

Corresponden a este grupo:

##### a) Técnicos de Planta:

- Jefe de Producción.



- Jefe de Control de Calidad.

- Jefe o Encargado de Sección.

b) Técnicos de Mantenimiento Industrial

- Oficial de primera oficio.

- Oficial de segunda oficio.

## 9.2. GRUPO (II) ADMINISTRATIVOS

Son los trabajadores que realizan trabajos de mecánica administrativa y otros análogos no comprendidos en el apartado de Técnicos Administrativos.

Corresponden a este grupo:

- Oficial de primera de contabilidad.

- Oficial de primera de administración.

- Oficial de segunda.

- Auxiliar administrativo.

## 9.3. GRUPO (III) OBREROS

Son los trabajadores que con la debida experiencia realizan las funciones de envasado, manipulación y acabado de los productos, así como los oficios auxiliares.

Corresponden a este grupo:

### 9.3.1. Personal de fabricación y envasado

- Jefe de Turno.

- Oficial primera fabricación de botellas.

- Oficial segunda fabricación de botellas.

- Oficial de primera de envasado.

- Oficial de segunda de envasado.

- Operario de envasado.

### 9.3.2. Personal de carga



- Capataz de carga.
- Carretillero oficial de primera.
- Carretillero oficial de segunda.
- Operario de carga.

## **Artículo 10. Funciones**

### 10.1. GRUPO (I) TECNICOS

#### 10.1.1. Técnicos de Planta

##### Jefe de Producción

Es el trabajador que bajo las órdenes de la Dirección de Planta ejerce las funciones propias de su cometido, responsabilizándose del perfecto funcionamiento del grupo funcional homogéneo asignado, de su personal y mantenimiento Jefe de Control de Calidad

Es el trabajador que bajo las órdenes de la Dirección de Planta ejerce las funciones propias de su cometido, responsabilizándose del perfecto funcionamiento del laboratorio y vigilando que se cumplen las normas de calidad exigidas.

##### Encargado o Jefe de Sección

Es el trabajador que, con conocimientos complejos técnicos y prácticos, a las órdenes del Jefe de Producción, dirige y vigila los trabajos de la sección, siendo responsable de la forma de ejecución de los mismos y de la disciplina del personal.

#### 10.1.2. Técnicos de Mantenimiento Industrial Oficial de Primera Mecánico

Es el trabajador que, bajo las órdenes directas del Jefe de Producción, en posesión de los conocimientos necesarios para el buen cumplimiento de sus funciones, se ocupa del montaje, mantenimiento y reparación de la maquinaria e instalaciones, en lo que se refiere a su especialidad, asegurando el perfecto funcionamiento y procurando siempre la máxima economía y rendimiento. Cuando su especial cometido se lo permita, podrá ser empleado en otros menesteres propios de su profesión, de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

##### Oficial de Primera Electricista

Es el trabajador que, bajo las órdenes directas del Jefe de Producción, en posesión de los conocimientos necesarios para el buen cumplimiento de sus funciones, se ocupa del montaje, mantenimiento y reparación de la maquinaria e instalaciones,





en lo que se refiere a su especialidad, asegurando el perfecto funcionamiento y procurando siempre la máxima economía y rendimiento.

Cuando su especial cometido se lo permita, podrá ser empleado en otros menesteres propios de su profesión, de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

#### Oficial de Segunda Mecánico

Es el trabajador que, en posesión de los conocimientos necesarios para el buen cumplimiento de sus funciones, a las inmediatas órdenes del oficial de primera mecánico, le auxilia en su trabajo, encargándose de cuantos cometidos propios de su especialidad se lo permita, podrá ser empleado en otros menesteres propios de su profesión, de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

### 10.2. GRUPO (II) ADMINISTRATIVOS

#### Oficial de Primera Administrativo

Es el trabajador que, bajo las órdenes del Jefe de Sección con conocimientos complejos, tiene asignados servicios determinados a su cargo, y con iniciativa y responsabilidad restringidas, realiza funciones de facturación, administración y/o contabilidad.

#### Oficial de Primera Administrativo de Planta

Es el trabajador que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, bajo las órdenes del Director de Planta, tiene a su cargo en particular las funciones de confección de partes, control de almacenes de materias primas y repuestas, despacho de la correspondencia y las labores inherentes a su categoría que le sean encomendadas por su inmediato superior.

#### Oficial Administrativo de Segunda

Es el trabajador que, bajo las órdenes del Jefe de Sección con conocimientos complejos y con responsabilidad restringida, realiza trabajos de administración y/o contabilidad.

#### Auxiliar Administrativo

Es el trabajador que, bajo las órdenes del Jefe de Sección, en posesión de los conocimientos necesarios para el buen cumplimiento de sus funciones, realiza trabajos auxiliares de facturación, administración y/o contabilidad.

Tendrán igualmente esta categoría los trabajadores que realicen trabajos de mecanografía.







### 10.3. GRUPO (IV) OBREROS

#### 10.3.1. Personal de Envasado y Fabricación de botellas

##### Jefe de Turno

Es el trabajador que, bajo las órdenes del Jefe de Sección, dirige los trabajos de una línea, correspondiéndole la responsabilidad del trabajo que realice el equipo de trabajadores a sus órdenes. Mantendrá un orden y limpieza asegurando el máximo rendimiento del complejo industrial de la línea asignada.

##### Oficial de Primera de Fabricación

Es el trabajador que, en posesión de los conocimientos necesarios y bajo las órdenes del Jefe de Sección, se ocupa del manejo, vigilancia y manipulación de las máquinas de fabricación de botellas de plástico sea cual fuere su complejidad, y del control de calidad de las botellas.

##### Oficial de Segunda de Fabricación

Es el trabajador que, en posesión de los conocimientos necesarios, se ocupa del manejo y vigilancia de las máquinas de fabricación de botellas de plástico y del control de calidad de las botellas.

##### Oficial de Primera de Envasado

Es el trabajador que, en posesión de los conocimientos necesarios para el buen cumplimiento de sus funciones, bajo las órdenes del Jefe de Turno de Envasado, está capacitado para ocuparse del manejo, vigilancia y atención de cada una de las máquinas de la línea de envasado, sea cual fuere su complejidad.

##### Oficial de Segunda de Envasado

Es el trabajador que, en posesión de los conocimientos necesarios para el buen cumplimiento de sus funciones, bajo las órdenes del Jefe de Turno de Envasado, se ocupa del manejo, vigilancia y atención de una máquina determinada en la línea de envasado.

##### Operario de Envasado

Es el trabajador que, en posesión de los conocimientos necesarios para el buen cumplimiento de sus funciones, bajo las órdenes del Jefe de Turno de Envasado, desarrolla todas las que son propias de la línea de envasado, no asignadas al Jefe de Turno, Oficial de primera y Oficial de segunda.

#### 10.3.2. Personal de Carga





### Capataz de Carga

Es el trabajador que, en posesión de los conocimientos necesarios para el buen cumplimiento de sus funciones, dependiendo del Jefe de Almacén de Productos, tiene la misión de dirigir los cometidos de un equipo de operarios de carga, distribuyendo el trabajo entre ellos y señalando la forma de desarrollarlo. Ha de interpretar las instrucciones y la documentación que reciba de su Jefe inmediato, cumplimentarlos perfectamente y transmitirlos a sus subordinados, siendo responsable del funcionamiento y disciplina del equipo.

### Carretillero Oficial de Primera

Es el trabajador que, en posesión de los conocimientos necesarios para el buen cumplimiento de sus funciones y permiso de conducir, bajo las ordenes del Capataz de Carga, realiza los trabajos del manejo de una carretilla automóvil para efectuar las operaciones de movimiento de mercancía y envases en los almacenes y carga y descarga de camiones, paletizados o no, asumiendo asimismo la responsabilidad del buen funcionamiento y mantenimiento del vehículo, procurando siempre la máxima economía y rendimiento.

### Carretillero Oficial de Segunda

Es el trabajador que, en posesión de los conocimientos necesarios para el buen cumplimiento de sus funciones, bajo las ordenes del Capataz de Carga, realiza los trabajos del manejo de una carretilla automóvil para efectuar las operaciones de movimiento de mercancías y envases en los almacenes, asumiendo las responsabilidades del buen funcionamiento y mantenimiento del vehículo, procurando siempre la máxima economía y rendimiento.

### Operario de Carga

Es el trabajador que, en posesión de los conocimientos necesarios para el buen cumplimiento de sus funciones, bajo las órdenes del Capataz de Carga, realiza las operaciones de movimiento de cajas llenas y vacías, carga y descarga de vehículos, procurando siempre la máxima economía y rendimiento.

## **Artículo 11. Movilidad Funcional**

Cuando se efectúe el cambio de cualquier trabajador de un puesto a otro de la Empresa, correspondiente a la misma categoría profesional, el trabajador mantendrá dicha categoría profesional con el carácter de asimilado.

La Empresa, en casos de eventual necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto al cesar la causa que motivó el cambio.





El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho alternos durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

En la realización de trabajos de categoría superior, el trabajador podrá aceptar o no la responsabilidad de la categoría superior. Caso de asumir la responsabilidad, llevará consigo el incremento de salario correspondiente a la categoría. De no asumirse la responsabilidad, el trabajador no tendrá derecho a dicho incremento.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Dirección de la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

### **Artículo 12. Movilidad Geográfica**

Los traslados del personal podrán ser

a) A solicitud del interesado:

Cuando el traslado, previa aceptación por parte de la Empresa, se efectúe a solicitud del interesado, aquella podrá modificar la categoría y sus retribuciones, si fuesen de nivel inferior en el nuevo puesto, quedando obligada a elevarlas, si por el contrario fuesen superiores, y sin que el trabajador tenga derecho a indemnización alguna por los gastos que el cambio de residencia le origine.

b) De común acuerdo entre Empresa y trabajador:

Estos traslados se harán siempre mediante documento escrito entre ambas partes, detallando todas las condiciones del mismo, que no podrán ser inferiores a las legales vigentes de acuerdo con el puesto a.

c) Por permuta:

Los trabajadores, del Centro de Trabajo, que sean de la misma categoría y escalafón, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos de trabajo. Será preceptivo, antes de efectuar la permuta, informar a los responsables respectivos de los permutarlos, de la sección o Centro de Trabajo y en todo caso, a reserva de los que la Dirección de la Empresa decida en cada caso. De ser autorizada la permuta, los trabajadores aceptarán la modificación de retribuciones a que pudiera dar lugar el cambio de puesto, renunciando a toda indemnización para gastos de traslado.

d) Por necesidades del servicio:



La Empresa en razón de las necesidades del servicio o de la organización del trabajo, podrá desplazar o trasladar a su personal a otros Centros distintos a aquel en que prestara sus servicios, en tanto subsistan aquellas circunstancias que lo motivaron, por un plazo máximo de tres meses dentro de cada año natural.

Si dicho desplazamiento fuera superior a 15 días, el trabajador tendrá derecho a un día de estancia en su domicilio de origen, computándose el tiempo necesario en viajes, como tiempo de trabajo. Las dietas y gastos de locomoción, serán a cargo de la Empresa, debiendo ésta comunicarle dicho traslado al trabajador con una antelación mínima de siete días.

e) Forzosas por tiempo superior a tres meses:

En los traslados que impliquen cambio de residencia, cualquiera que sea su duración, la Empresa garantiza al trabajador afectado el importe del alquiler de una vivienda de las mismas características y extensión superficial de la que disfrutara con anterioridad al traslado. Asimismo abonará el importe de cuatro mensualidades de salario real como indemnización por gastos de traslado.

El trabajador dispondrá de una licencia retribuida de siete días para efectuar el traslado. En los supuestos de traslados inferiores a un año o superiores a dicho período de tiempo, que cuenten con la preceptiva autorización administrativa laboral, el trabajador afectado, si opta por la resolución de su contrato de trabajo, tendrá derecho a una indemnización económica no inferior a tres mensualidades de salario real por año de servicio en la Empresa.

### **Capítulo III. Del Personal**

#### **Artículo 13. Ingreso En La Empresa: Contratación**

Compete a la Dirección de la Empresa, la libre facultad de contratar a los trabajadores que lo soliciten, procediendo en todos los casos a la contratación del personal de conformidad con lo establecido en las leyes vigentes y normas señaladas en el presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 14. Vacantes**

Siempre que haya que cubrir una vacante del personal fijo en la Empresa, ésta lo publicará en los tablones de anuncios con diez días de antelación como mínimo.

La Empresa dispondrá siempre que lo estime necesario, toda clase de pruebas objetivas de aptitud, psicotécnicas y reconocimientos médicos.

En todo caso, tendrán prioridad los trabajadores de plantilla en condiciones similares, a los solicitantes ajenos a la Empresa.

## **Artículo 15. Periodo de Prueba**

El período de prueba no podrá exceder en ningún caso del que a continuación se señala:

Técnico titulado superior: 6 meses

Técnico titulado de grado medio, técnico no titulado, Administrativo y comercial: 3 meses  
Obreros: 15 días

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito en su contrato.

Durante el período de prueba, tanto la Empresa como el trabajador, podrán resolver libremente el contrato sin que ninguna de las dos partes tenga derecho a indemnización alguna.

En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la retribución correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

Transcurrido el período de prueba para los trabajadores que ocupen una vacante, conforme dispone el artículo precedente, pasarán a formar parte de la plantilla con la condición de fijos.

En caso de baja por enfermedad o accidente durante el período de prueba, éste quedará suspendido, reanudándose a la reincorporación del trabajador una vez dado de alta. Superado el período de prueba, el tiempo de baja será computado a todos los efectos laborales.

En caso de accidente laboral de un trabajador durante el período de prueba, que produzca secuelas importantes que de alguna forma imposibiliten su continuidad en el puesto de trabajo para el que fuera contratado, será considerada por la Dirección de la Empresa su incorporación a otro puesto de trabajo dentro del seno de la misma, acorde con sus posibilidades físicas.

## **Artículo 16. Ascensos de Categoría Automáticos**

Los aspirantes administrativos al cumplir la edad de 18 años pasarán automáticamente a la categoría de auxiliar administrativo.

Los auxiliares administrativos que cumplan seis años en el empleo, pasarán automáticamente a la categoría de oficial de segunda administrativo.

## **Artículo 17. Plazo de Preaviso**

El personal que cese voluntariamente en la Empresa deberá comunicarlo por escrito a la misma con arreglo a los siguientes plazos de preaviso:



Técnicos titulados y Jefes de Departamento: 2 meses

Personal técnico no titulado, administrativo y comercial: 15 días

Resto del Personal: 7 días

### **Artículo 18. Formación del Personal**

Por iniciativa de la Empresa o a propuesta de los trabajadores, la Dirección podrá organizar cursillos o seminarios tendentes a mejorar los conocimientos profesionales del personal para el desarrollo de su trabajo.

Asimismo, será parte de la responsabilidad del puesto de trabajo de cada trabajador, realizar cursillos para estar al corriente de las nuevas técnicas que ayuden al ejercicio de sus funciones.

La asistencia de cursillos de formación profesional, serán tenidos en cuenta en la valoración del historial del trabajador para caso de promociones.

Igualmente, se reconoce el derecho del trabajador a concurrir sin pérdida de retribución económica a los exámenes para la obtención del carnet de conducir y a las diligencias necesarias para la renovación del mismo; cuando la posesión del carnet de conducir se relacione con los cometidos propios del puesto de trabajo respectivo.

### **Artículo 19. Escalafón**

La Empresa publicará el escalafón para conocimiento del personal en el tablón de anuncios del Centro de Trabajo y en el período comprendido del 15 de enero al 15 de febrero de cada año y en referencia del 01 de enero al 31 de diciembre del año anterior. El escalafón se referirá a todos los trabajadores que han permanecido en el mismo, dentro de dicho período y que estén sujetos al presente Convenio.

Los trabajadores que se consideren perjudicados en el escalafón, tendrán un máximo de 15 días para reclamar, a contar a partir del día de vencimiento del período de su publicación. Esta reclamación se realizará a través de un escrito dirigido al Comité de Empresa, quien lo presentará a la Dirección de la Empresa.

Los datos que han de figurar serán los siguientes:

- \* Nombre y apellidos del trabajador.
- \* Fecha de ingreso en la Empresa.
- \* Categoría profesional.
- \* Antigüedad real en meses y todo ello por orden de antigüedad en el Centro de



Trabajo.

### **Artículo 20. Ropa de Trabajo**

La Empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores que realicen operaciones manuales, las prendas de trabajo de uso obligatorio y específico para cada actividad.

Se entregarán dos mudas de verano y dos de invierno antes del 30 de abril y 30 de septiembre respectivamente, obligándose todo el personal a utilizar la ropa de la última entrega.

### **Artículo 21. Privación del Permiso de Conducir**

En caso de privación del permiso de conducir a cualquier trabajador en la prestación de servicios a la Empresa, ésta ocupará al interesado en un puesto similar, manteniéndole el salario que viniera disfrutando, salvo en el supuesto de embriaguez recogido en resolución judicial firme, en cuyo caso la relación laboral se suspenderá por el tiempo que dure la privación del carnet de conducir, con derecho a ocupar automáticamente el puesto de trabajo anteriormente desempeñado al obtener nuevamente el carnet de conducir.

### **Artículo 22. Inviolabilidad**

La Empresa no podrá realizar registros en la persona del trabajador ni en sus taquillas ni demás efectos personales.

## **Capítulo IV. Jornada de Trabajo, Descanso, Vacaciones, Licencias y Calendario Laboral**

### **Artículo 23. Jornada**

La jornada anual de trabajo durante la vigencia de este Convenio será de 1.784 horas de trabajo efectivo, salvo norma legal más favorable, con una jornada de trabajo semanal de 40 horas a razón de 8 horas diarias. Se seguirá distribuyendo de lunes a viernes, a excepción de aquellos trabajadores que tengan una distribución distinta estipulada en su contrato de trabajo, de acuerdo con lo estipulado en el artículo siguiente.

A tal efecto, se respetarán las condiciones de descanso por bocadillo, realizándose en tres turnos rotativos (incrementado en uno más, siempre que la línea de vidrio esté en funcionamiento), computando dicho periodo como de trabajo efectivo.

En materia de descanso por bocadillo se establece expresamente que dicho período, que se computa como de trabajo efectivo, es, para el personal de Planta



que trabaja en régimen de jornada continuada, de 30 minutos diarios, siendo para el resto de personal del Centro de Trabajo de la Planta Embotelladora y que trabajan a jornada partida, de 15 minutos diarios.

La jornada de trabajo se empezará y terminará a computar en el puesto de trabajo asignado, a la hora establecida de inicio y fin de cada turno, con la ropa de trabajo reglamentaria entregada a cada empleado al efecto, debiéndose cambiar en los vestuarios de la Planta, quedando expresamente prohibido sacar esta ropa fuera del

Centro de Trabajo.

El tiempo de muda al inicio y al final del turno, se compensa con el descanso de los días 24 y 31 de diciembre, que se consideran de licencia, siempre que ambos días caigan de lunes a viernes. Cuando caigan en sábado y/o domingo no serán compensados con otra licencia, sin que esto afecte al tiempo destinado a la muda.

#### Artículo 23 BIS.- Sistema De Campaña

Descripción de las condiciones del sistema:

1. La adscripción a este sistema de trabajo será de carácter voluntario, debiendo manifestar esta adscripción todas las secciones de la fábrica.
2. La duración máxima de cada ciclo de trabajo en este sistema será de 6 meses.
3. El número máximo de trabajadores necesarios para completar cada ciclo será en función de las necesidades de producción.
4. Por la prestación de este servicio, cada trabajador percibirá la cantidad de 35,71 euros por sábado y por domingo.
5. Se trabajarán los festivos que estén comprendidos dentro de la campaña, siempre que exista riesgo de rotura de stock. En cualquier caso, por cada festivo trabajado, cada persona percibirá un plus de festividad de 48,81 euros más su día de descanso compensatorio, o alternativa y excluyentemente 2 días de descanso por cada festivo trabajado, a disfrutar dentro de los periodos vacacionales.
6. En el supuesto de que no se obtenga el número de trabajadores necesarios para completar la lista, la empresa la completará con los trabajadores que tienen contrato de lunes a domingo por orden de antigüedad. Cuando se complete ese ciclo y la empresa necesite hacer un nuevo llamamiento, y si se produjese la situación descrita en el párrafo anterior, la empresa deberá actuar de la misma forma, con la salvedad de que no podrá volver a llamar para este sistema a los trabajadores que convocó forzosamente en el ciclo anterior, por lo cual deberá continuar con el siguiente de la lista. La empresa no podrá obligar a repetir nuevo





ciclo a un trabajador de forma forzosa, hasta que todos hayan completado el mismo número de ciclos.

7. Para el caso de que el número de personas apuntadas para la realización de un ciclo sea mayor del necesario, las personas cuyo servicio no sea necesario para este ciclo, tendrán preferencia en el siguiente, siempre que se adscriban de forma voluntaria en el siguiente ciclo.

8. Las personas adscritas al sistema, disfrutarán de dos días de descanso consecutivos, dentro de la misma semana en la que se generan. Esos días de descanso serán siempre los mismos durante la Campaña.

9. Las cantidades referidas en el punto 4 serán abonadas a cualquier trabajador que preste dicho trabajo.

10. Una vez cerrada la campaña, bajo el mismo sistema establecido en los puntos precedentes, se podrá continuar trabajando en un turno que incluya los sábados.

Por este servicio prestado, cada persona percibirá un plus diario por cada sábado efectivo trabajado en concepto de “sábado fuera de campaña” de 39,31 euros.

#### **Artículo 24. Turnicidad En la Planta**

El personal que trabaja a jornada continuada, perteneciente a la planta Embotelladora, prestará servicios en el sistema de doble turno rotatorio de “mañana-tarde” o en el sistema de triple turno rotatorio de “mañana-tarde-noche” cuando las necesidades de producción u organización así lo requieran. La rotación se realizará con carácter semanal. Caso de no trabajarse bajo el sistema de turnos, el horario será de 6 a 14 horas.

Los horarios de los 3 turnos, entendiéndose por día efectivo de trabajo cada uno de los tres turnos, serán:

Mañana:	de 6 a 14 horas
Tarde:	de 14 a 22 horas
Noche:	de 22 a 6 horas

Se añadirá al horario habitual de planta un nuevo horario para el Departamento de Expediciones, que se aplicará en función de las necesidades de dicho departamento pudiendo convivir ambos horarios. Este horario será:

Mañana:	de 7 a 15 horas
Tarde:	de 15 a 23 horas



Noche:	de 23 a 7 horas
--------	-----------------

A tal efecto, la Dirección de Planta comunicará al Comité de Empresa con dos días de antelación el inicio del sistema de turno de “mañana-tarde” o “mañana-tardenoche” y el personal adscrito a cada turno. Al inicio de cada año, la Dirección de la Empresa comunicará los grupos de trabajo a fin de conocerse la adscripción del personal de cada turno.

El personal de Planta adscrito al régimen de turno rotatorio de “mañana-tarde” o “mañana-tarde-noche” percibirá en concepto de “Plus de Turno” por jornada trabajada de 8 horas, un complemento de 4,30 euros por día efectivo, incluidos los días en que por decisión de la Dirección de la Empresa no se trabaje en sistema de turnos.

El “Plus de turno” se percibirá igualmente por el período completo de 8 horas en las licencias sindicales.

El personal de Planta, cuando ocupe el turno de noche, percibirá en concepto de “Plus Nocturno” por noche efectiva de trabajo de 8 horas, un complemento de 2,95 euros por hora/noche efectiva de trabajo.

Dichos Pluses no se abonarán en período vacacional.

### **Artículo 25. Vacaciones**

Todos los trabajadores disfrutarán de 23 días laborables de vacaciones, que serán retribuidas en función del salario real, salvo los conceptos pactados en distinta forma.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre el 1 de enero y el 31 de marzo o entre el 1 de septiembre y el 31 de diciembre, con un periodo de vacaciones comunes de una semana en Navidad. Durante los meses de junio, julio y agosto, toda la plantilla podrá disfrutar de forma rotativa de vacaciones estivales, afectando como máximo en cada turno de vacaciones a un porcentaje entorno al 5% del personal, de forma que se garantice que el servicio esté cubierto y que un período máximo de tres años, todo el personal pueda disfrutar vacaciones en este período.

En el mes de diciembre anterior al inicio del año natural, se pactará con el Comité de Empresa de la Planta Embotelladora el calendario de vacaciones para la plantilla a la que representa. Asimismo, se procederá con cada uno de los órganos de representación unitaria para el colectivo al que representen.

### **Artículo 26. Licencias**



El trabajador, previa notificación, tendrá derecho a disfrutar licencias retribuidas con salario real en los casos y en las cuantías que seguidamente se detallan:

**26.1. Por matrimonio:**

Cuando algún trabajador contraiga matrimonio, disfrutará de quince días naturales.

**26.2. Por nacimiento:**

Al alumbramiento de la esposa, el trabajador tendrá derecho a disfrutar tres días laborables.

**26.3. Por fallecimiento:**

26.3.1. De parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá licencia de tres días naturales, si el hecho se produce en la misma localidad de residencia de este, y de cinco días naturales, si fuese en distinta localidad.

26.3.2. De parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, los días de licencia para el trabajador serán dos si ocurriera en la misma localidad y cuatro si fuera en distinta.

**26.4. Por enfermedad grave:**

De parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, acreditada facultativamente, el trabajador tendrá licencia de tres días naturales, ampliables según circunstancias apreciadas por la Dirección de la Empresa.

De parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad la licencia será de dos días naturales.

**26.5. Por asistencia a consulta de la Seguridad Social:**

El trabajador tendrá derecho al tiempo necesario para asistir a consulta médica de la Seguridad Social, habiendo de acreditarlo debidamente y siempre que su presencia personal sea imprescindible.

**26.6. Por estudios:**

Todo trabajador que se encuentre matriculado para la obtención de una titulación, desde la Enseñanza Obligatoria hasta la de Licenciado Universitario Superior, tendrá los días necesarios para asistir a los exámenes. Con cuarenta y ocho horas de antelación a las pruebas, lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa, ante la que igualmente presentará el oportuno justificante de haber asistido a dichos exámenes.





#### 26.7. Por cargos públicos:

Todo trabajador que pudiera desempeñar cargo público (Estado, autonomía, diputación o municipio), dispondrá del tiempo necesario. Para la obtención de esta licencia, habrá de mediar el nombramiento, la convocatoria correspondiente y la justificación del período de licencia.

#### 26.8. Por cargo sindical:

El trabajador que ostente cargo sindical dispondrá del tiempo que fije la Ley vigente.

### **Artículo 27. Excedencias**

Las excedencias podrán ser voluntarias y forzosas:

#### 27.1. Voluntarias:

Son excedencias voluntarias las que solicita el trabajador para estudiar o realizar cualquier tipo de asuntos particulares.

27.1.1. Todo trabajador podrá solicitar excedencia siempre y cuando lleve trabajando al menos un año en la Empresa. El período de concesión será un máximo de cinco años y un mínimo de tres meses.

27.1.2. Para solicitar una nueva excedencia el trabajador deberá prestar sus servicios en la Empresa, como mínimo cuatro años continuados después de la última excedencia concedida.

27.1.3. En cualquier caso, deberá resolverse la petición dentro del plazo máximo de un mes.

27.1.4. Durante el período de excedencia, el trabajador no percibirá retribución de ninguna clase.

27.1.5. El tiempo de duración en dicha situación, no será computado a efecto de antigüedad.

27.1.6. No podrá existir más del cinco por ciento del personal de plantilla en esta situación de excedencia.

27.1.7. Para reintegrarse al puesto de trabajo en la Empresa, el trabajador deberá comunicarlo a aquélla por escrito, con 1 mes de antelación.

27.1.8. Durante el período de excedencia, el trabajador podrá realizar cualquier actividad, exceptuándose las que se relacionan directa o indirectamente con cualquier Empresa de la competencia.

27.1.9. Durante el período de excedencia el trabajador solicitante tendrá reservada la plaza en la Empresa.

27.2. Forzosas:

Son excedencias forzosas las que solicita el trabajador para desempeñar cargos públicos o sindicales.

27.2.1. El trabajador que las solicite tendrá derecho a una excedencia de un máximo de hasta cinco años y un mínimo de tres meses.

27.2.2. La excedencia durará mientras dure el mandato del cargo para el que fue elegido.

27.2.3. Durante el período de excedencia el trabajador no percibirá retribución alguna.

27.2.4. El tiempo que dure esa situación será computable a efectos de antigüedad.

27.2.5. En esta clase de excedencia, el reingreso al puesto de trabajo, será automático.

27.2.6. El trabajador, después de terminado el mandato que motivó la excedencia, tendrá dos meses para reincorporarse al puesto de trabajo. si no lo hiciera pasado dicho período, perderá el derecho al reingreso.

## **Capítulo V. Derechos de la Representación Colectiva del Personal**

### **Artículo 28. La Asamblea de los Trabajadores**

La Asamblea de los trabajadores es el órgano soberano de decisión en el ámbito de su competencia, en el Centro de Trabajo.

Participan en la Asamblea todos los trabajadores del Centro de Trabajo y controla al Comité de Empresa. Queda prohibida la presencia de personas ajenas a la plantilla, salvo en los casos de asesores convocados por alguna de las partes.

Podrán convocar la Asamblea, la Dirección de la Empresa, el Comité de Empresa o un treinta y tres por ciento del total de la plantilla del Centro, según lo dispuesto en el artículo 77 del estatuto de los Trabajadores.

Para la convocatoria de la Asamblea, debe existir un orden del día, fijado por el órgano que la convoque.

El orden del día deberá ser comunicado con tiempo suficiente, para que pueda ser estudiado y discutido por el Comité de Empresa o por la Dirección, según el convocante.



Para que la Asamblea sea representativa, se necesitará el voto favorable de la mitad más uno de los trabajadores del Centro de Trabajo, según lo dispuesto en el artículo 80 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 29. Comité de Empresa**

Aguas de Lanjarón, S.A., reconoce al actual Comité de Empresa, elegido de conformidad con la legislación vigente y con las presentes normas, como la representación general de los intereses de los trabajadores en sus respectivas competencias.

Serán funciones del Comité de Empresa las siguientes:

**\* Representación:**

Ostentará la representación de todos los trabajadores del Centro de Trabajo para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal que representa. Dicha representación será ejercida por el Comité de Empresa de forma colegiada.

**\* Información:**

Deberán ser informados trimestralmente por la Dirección sobre los siguientes supuestos:

-Sobre la evolución general del sector a que pertenece la Empresa; la evolución de la producción y de la venta; la situación contable de la Empresa; sus programas de inversiones y su cumplimiento en relación con el empleo; todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los intereses de los trabajadores, es decir, los proyectos o acciones sobre reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, reducciones de jornada, implantación de sistemas de organización del trabajo, sanciones impuestas por faltas, las horas extraordinarias realizadas, supuestos de despido, estadísticas sobre índices de absentismo, accidente de trabajo y enfermedades profesionales, etc., contratación de personal eventual, interino y sobre colocación de los trabajadores en la Empresa, pudiendo el Comité oponerse a la propuesta empresarial si estima que existe infracción a una norma y reclamar en su caso contra la decisión de la Empresa ante los organismos y tribunales competentes.

**\* Consulta:**

Habrán de ser oídos previamente a su ejecución por la Dirección de la Empresa en los siguientes supuestos:

\* Confección de las bases generales de convocatoria para concursos-oposiciones, concurso o pruebas de aptitud para el trabajo.





- \* Despidos por no superar los períodos de prueba.
- \* Creación y definición de niveles y categorías profesionales.
- \* Reestructuración de plantillas y planes generales de formación profesional.
- \* Acoplamiento de personal en caso de disminución de aptitud para el trabajo.
- \* Sanciones y despidos de los trabajadores que no ostenten representación sindical.
- \* Cierres totales, parciales definitivos o temporales de las instalaciones, así como traslados totales o parciales de las mismas.
- \* Traslados, cambios de puestos de trabajo y desplazamientos del personal que se notificará por la Sección de Personal al Comité de Empresa, quién se pronunciará en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas, entendiéndose que si no se pronunciase en dicho plazo, no hay objeción alguna.

\* **Proposición:**

Tendrán derecho a proponer a la Dirección de la Empresa con carácter general cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización, producción y mejoras, y, en particular, sobre los aspectos siguientes:

- \* Soluciones respecto a los conflictos que puedan suscitarse en el seno del Centro de Trabajo.
- \* Relación de puestos de trabajo que se consideren apropiados para los trabajadores con capacidad laboral disminuida.
- \* Podrán cotejar los saldos y finiquitos de los trabajadores que cesen en la Empresa.

\* **Participación:**

Participación en los siguientes órganos:

- \* Tribunales de concursos-oposición y pruebas de aptitud.
- \* Comisión de vigilancia y cumplimiento del Convenio.
- \* Comité de Higiene y Seguridad en el trabajo Vigilancia:

Ejercerán una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- \* Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y





Seguridad y Salud Laboral, formulando en su caso las acciones legales y oportunas ante la Dirección de la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes si procediera.

\* Calidad de la docencia y efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación que pudiera contratar la Empresa, así como respecto a los planes de formación profesional.

\* Organización del Comité:

El Comité de Empresa de Aguas de Lanjarón, S.A., estará formado por los trabajadores elegidos como representantes del personal por el Centro de Trabajo ubicado en Lanjarón.

Para el ejercicio de sus funciones, cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de un máximo de cuarenta horas mensuales retribuidas, computadas por el número de miembros del Comité, excluyéndose las de reunión a instancias de la Empresa y las convocatorias cursadas por la autoridad laboral o judicial.

El número de horas al efecto señaladas, quedará limitado por el criterio de una honrada gestión, siendo necesaria la comunicación a los Jefes de Departamento o Sección y la justificación con posterioridad del tiempo empleado.

Además, los Jefes de Departamento o Sección y los trabajadores, deberán poner en conocimiento de la Dirección cualquier abuso en este sentido a fin de que se adopten las medidas oportunas y entre ellas la denuncia al Comité de Empresa.

En casos excepcionales de urgencia, no será necesaria la comunicación previa, debiendo justificarse fehacientemente con posterioridad.

La Dirección de la Empresa facilitará un local debidamente acondicionado para que el Comité de Empresa pueda ejercitar el derecho de reunión que le es propio.

Al objeto de que el Comité de Empresa pueda ejercer su derecho de comunicación e información a los trabajadores, la Dirección de la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios en cada Centro de Trabajo.

El Comité de Empresa podrá, siempre que lo crea necesario, estar asesorado por los expertos que desee, en cuantas reuniones mantenga y de común acuerdo con la Dirección de la Empresa en todos los temas de su competencia.

Dichos asesores tendrán derecho a voz pero no a voto.

## Capítulo VI. Retribución

### Artículo 30. Retribución







Las retribuciones salariales para el año 2011 del personal afectado por el presente Convenio quedan establecidas y reflejadas en el cuadro Anexo I.

### **Artículo 31. Antigüedad**

La Empresa abonará el importe de los trienios por antigüedad, calculando a razón de un dos por ciento del salario base correspondiente a la categoría respectiva.

### **Artículo 32. Pagas Extras**

Quedan establecidas quince pagas anuales, consistentes en:

- \* Doce mensualidades ordinarias, compuestas por salario base más antigüedad.
- \* Tres pagas extraordinarias anuales (abril, julio y diciembre) equivalentes al salario base más antigüedad.

### **Artículo 33. Prima Asistencia al Trabajo**

Se establece una prima de asistencia al trabajo por importe de 12,68 euros por día efectivo de trabajo, la cual no se percibirá con motivo de ausencia injustificada, permiso para asuntos particulares y baja por enfermedad común. A los solos efectos de esta prima, el retraso en la entrada al trabajo por más de diez minutos durante dos días en plazo no superior a treinta, se reputará como una ausencia injustificada, a tal efecto.

### **Artículo 34. Pago de las Retribuciones**

El pago de las retribuciones ordinarias mensuales y de las gratificaciones extraordinarias, se hará mediante transferencia o cheque nominativo a la entidad bancaria elegida libremente por el trabajador.

La Empresa se compromete a dar las oportunas ordenes al banco correspondiente con la debida antelación como para que cada trabajador pueda percibir sus devengos en la fecha legalmente señalada.

El personal del Centro de Trabajo tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta hasta el límite del noventa por ciento de las cantidades devengadas.

## **Capítulo VII. Mejoras Sociales**

### **Artículo 35. Complemento de Incapacidad Temporal.**

En los casos de IT por enfermedad común del trabajador, la Empresa completará la prestación económica que perciba de la Entidad Gestora de la Seguridad Social hasta el 100% del Salario base más la antigüedad.



En los casos de IT por enfermedad profesional o de accidente de trabajo del trabajador, la Empresa le complementará la prestación económica que perciba de la Entidad Gestora hasta el 100% del Salario Base, más la Antigüedad, más el Plus de Asistencia, más la Prima de Mantenimiento, más la Prima de Cambio de Turno, cuando proceda.

En ambos casos, en las Pagas Extraordinarias no se descontará ninguna cantidad proporcional al tiempo de baja por IT.

Este complemento se abonará desde el día de la baja.

La Empresa informará trimestralmente a los representantes de los trabajadores de las jornadas no trabajadas por este concepto por cada empleado.

Asimismo, todos los meses, la Empresa publicará en el tablón de anuncios del Centro de Trabajo, la relación de ausencias y sus causas, mensuales y acumuladas, de cada trabajador.

La vigencia del presente artículo estará supeditada a lo pactado en el Acta de acuerdos número 7 de fecha 13 de diciembre, en su último punto, referido por su incidencia sobre el presente artículo, al acuerdo sobre traspaso de la gestión de I.T. a la Mutua.

### **Artículo 36. Premio por Matrimonio**

El personal fijo que contraiga matrimonio, llevando en el Centro de Trabajo más de un año de antigüedad, percibirá como gratificación una cantidad alzada de 600 euros. no computable en la base de cotización a la Seguridad Social, conforme preceptúa el artículo 109 del R.D.L. 1/1994 de 20 de junio, Ley General de la Seguridad Social.

### **Artículo 37. Premio por Natalidad**

La Empresa abonará a los trabajadores fijos con antigüedad superior a un año, un premio de natalidad consistente en 300 euros por cada natalicio.

### **Artículo 38. Disminuidos Físicos**

Los trabajadores que hayan sido declarados por resolución firme en situación de Incapacidad Permanente Parcial o Incapacidad Permanente Total, para el trabajo habitual, continuarán prestando servicio en el Centro de Trabajo, obligándose ésta a darles un puesto de trabajo adecuado a su capacidad profesional disminuida.

Si tal declaración fuera por causa ajena a su trabajo en el Centro de Trabajo, ésta efectuará dicha adaptación y, en su caso, tendrá preferencia el trabajador



afectado ante cualquier otro solicitante para la ocupación de vacante del puesto de trabajo a que se adapte a su capacidad profesional disminuida. Se exceptúa de dicho supuesto la causa de incapacidad que pudiera motivarse por la prestación de trabajo en cualquier otra Empresa.

### **Artículo 39. Seguro Colectivo de Vida**

Todos los trabajadores fijos, fijos-discontinuos y eventuales con actividad productiva igual o superior a un mes seguido, tendrán derecho a una mejora de prestaciones de Seguridad Social mediante Seguro Colectivo a cargo de la Empresa, en los siguientes supuestos:

- Muerte: 12.020 euros.
- Invalidez Permanente Absoluta: 12.020 euros.

La Empresa gestionará el percibo de dicha indemnización por parte de los beneficiarios en el tiempo mínimo posible y entregará cada año copia completa de la póliza al Comité de Empresa y justificante nominativo de adhesión a cada trabajador.

### **Artículo 40. Subsidio de Defunción**

Al fallecer un trabajador fijo en activo, la Empresa abonará a su viuda o hijos que convivan a sus expensas, el importe de dos mensualidades, doblándose este importe si además deja hijos menores de 18 años o incapacitados.

La cantidad resultante no se computará en la base de cotización a la Seguridad Social conforme preceptúa el artículo 109 del R.D.L 1/1994 de 20 de junio, Ley General de la Seguridad Social.

### **Artículo 41. Plan de Pensiones de Empleo.**

Durante la vigencia de este Convenio, la Empresa promoverá un Plan de Pensiones de Empleo de Aportación Definida para el personal Fijo y Fijo-Discontinuo, aportando por cuenta de la Empresa y a cada partícipe antes del final de cada año, el importe de un 1% de su Salario Individual Definido, especificado en el Plan de Pensiones de Empleo.

El seguimiento del Plan de Pensiones, corresponderá a los integrantes de la Comisión Paritaria recogida en el artículo 6º del presente Convenio Colectivo, pudiendo ser sustituidos los representantes de la parte social por otros miembros distintos, por elección de entre todos los beneficiarios.

### **Artículo 42. Jornada Partida**

A partir de la firma del presente convenio el personal afecto del plus de jornada



partida, con turno de 8 a 14 h y de 15.15 a 17.15 h, una vez consolidada la equiparación del importe económico con el plus de turnicidad, según acuerdo 2007, este plus desaparece, pasando a percibir el plus de turno.

Se establece la posibilidad de adscripción a “Jornada

Continuada” de los trabajadores afectos de “Jornada

Partida”. Este cambio se podrá hacer solo a petición del interesado y previa valoración del contenido del puesto y sus cometidos por la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.

### **Artículo 43. Ayuda de Estudios**

Con el objetivo de colaborar con los empleados de la Sociedad en los costes que suponen la educación reglada de la Administración de sus hijos, se establece un fondo de 15.320 euros., estableciéndose que durante la vigencia del Convenio, el método para el reparto, lo establecerá La Dirección de la Empresa conjuntamente con el Comité, a la vista y previa valoración de los justificantes presentados por los empleados con hijos matriculados en los cursos establecidos. Para ello, durante el mes de octubre de cada año, se publicará la petición de justificantes de matrícula y se celebrará una reunión monográfica de valoración de necesidades y adjudicación de cuantías, con criterios igualitarios.

### **Artículo 44. Seguro de Salud**

A partir del 1 de enero de 2012, y a cargo de la empresa, todos los trabajadores fijos disfrutaran de un seguro de salud privado que en este caso estará concertado con la Compañía CIGNA, cuya cobertura ha sido presentada a los representantes de los trabajadores.

## **Disposiciones Finales**

### **1ª) INCREMENTO SALARIAL.**

Para cada año de vigencia del presente Convenio, se revisarán todos los conceptos salariales según el procedimiento que se detalla:

1.- Se aplicará un incremento salarial a todos los conceptos económicos del Convenio por valor del I.P.C. real registrado para el conjunto del Estado.

Los atrasos del año 2011, se abonarán en el mes de enero de 2012, una vez conocido el dato fehacientemente por el INE.

Para el año 2012, se anticipará a cuenta desde el mes de enero 2012 el 1,5%, regularizando al IPC REAL al alza o baja, que se constate en enero 2013 y referido al año 2012.



Se mantiene el 0,5% en prima por objetivos según redacción actual.

## 2ª) PARTICIPACION EN BENEFICIOS.

A partir del año 1999 el personal afectado por este Convenio se suscribe al contrato de Participación en Beneficios, en cuanto a su desarrollo y contenido, el cual será anexo II de este Convenio.

## 3ª) LEGISLACION VIGENTE.

Dados los avances y continuas modificaciones de los legisladores en materia social de una parte, y de otra, la imposibilidad de abarcar en este texto la amplia materia objeto de concertación social, se dispone que en todo lo contemplado en el texto del presente Convenio, se esté a lo dispuesto en cada materia, en la legislación vigente.

En concreto en lo referente a:

1) Todas las materias que afecten a la Prevención y Seguridad y Salud Laboral, se tratarán en el Comité de Seguridad constituido en el Centro de Trabajo bajo lo estipulado en el art. 29.5.3 de este Convenio y en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales y sus Reglamentos.

2) Todas las materias que afecten a igualdad de género, se estará a lo dictado por la legislación vigente, en este caso concreto, en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

3) Caso de desacuerdo de la Comisión Paritaria nombrada bajo lo contenido en el art. 6 del presente Convenio, las partes pactan expresamente la aceptación de los procedimientos de conciliación y mediación del SERCLA, para la resolución de conflictos colectivos que puedan suscitarse, como trámite previo obligatorio a la vía judicial.

## ANEXO I. RETRIBUCIONES



ANEXO I:  
RETRIBUCIONES

<u>CATEGORIAS PROFESIONALES</u>	<u>SALARIO MES</u>	<u>SAL. DIA</u>	<u>TOTAL</u> <u>AÑO</u>
<i>ADMINISTRACION</i>			
OFICIAL 1º ADMINISTRACION	1.596,60		23.949
OFICIAL 2º ADMINISTRACION	1.417,08		21.267
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.336,20		20.043
<i>PLANTA</i>			
JEFE DE TURNO		49,82	23.166
OFICIAL 1º ENVASADO O FABRICACION		49,57	23.050
OFICIAL 2º ENVASADO O FABRICACION		48,93	22.752
CARRETIILLERO OFICIAL 1º		45,60	20.748
CARRETIILLERO OFICIAL 2º		45,01	20.479
OPERARIO DE ENVASADO		47,94	22.292
JEFE DE ALMACEN	1.254,29		18.814
CAPATAZ DE CARGA	1.188,65		17.830
CONDUCTOR GRAN RUTA	1.214,01		18.210
OPERARIO DE CARGA		37,98	17.279
<i>MANTENIMIENTO</i>			
OFICIAL 1º MECANICO	1.214,01		18.210
OFICIAL 2º MECANICO	1536,67	49,57	23,050
OFICIAL 1º ELECTRICISTA	1.214,01		18.210
<i>NUEVA CLASIFICACION</i>			
<i>PRODUCCION</i>			
NIVEL P1		49,75	22.636
NIVEL P2		51,96	24.161
NIVEL P3		49,82	23.166
NIVEL P4		47,94	22.292
<i>MANTENIMIENTO</i>			
NIVEL M1			
NIVEL M2			
NIVEL M3	1579,95	52,65	23.699
<i>CALIDAD</i>			
NIVEL L1		51,96	24.161.4
NIVEL L2		49,82	23.166.3
NIVEL L3	1453,20	48,44	22.040

\*Los conceptos señalados en color azul no están actualizados por no estar



utilizados por ninguna persona.

## NUEVA PROPUESTA DE ANEXO: CONTRATO DE PARTICIPACION EN BENEFICIOS

### Objetivos

- El presente contrato tiene por objetivo asociar el conjunto del personal a la prosperidad de la Empresa a la que contribuye con sus esfuerzos. En el caso de que los resultados sean suficientemente favorables, permite a todos 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 Empresa y del Grupo.

- Tener en cuenta la realidad social del entorno.

- La política de AGUAS FONT VELLA Y LANJARON, S.A. (La Empresa) 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 alrededor de los tres puntos siguientes:

#### 1) Salarios:

Los salarios, remunerando un servicio, están sometidos a las leyes del mercado laboral; son objeto de negociaciones y la Empresa 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 Empresas que ejercen el mismo tipo de actividad.

#### 2) Participación en Beneficios:

Además, la Empresa considera que el personal de la Empresa 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 complementaría 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 dado, 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**

1. El Contrato de Participación en Beneficios se aplicará al Centro de Trabajo de Lanjarón.

2. El presente Contrato se firma para un período un año, y podrá ser prorrogado por períodos de un año de común acuerdo entre la Empresa y los Representantes legales del Personal de dicho Centro de Trabajo.

### **Artículo 2 . Beneficiarios**

1. Se beneficiarán de la Participación todos los asalariados del Centro de Trabajo en plantilla, que hayan acreditado más de seis meses de trabajo efectivo o su equivalente en horas ordinarias efectivas, durante el ejercicio de referencia.

2. Existe una sola excepción a esta regla: Se podrá abonar la parte de Participación en Beneficios proporcional al tiempo de presencia en la Empresa a cualquier personal que, durante el ejercicio correspondiente y de común acuerdo con la Dirección, se incorporara a la Empresa procedente de una Empresa del Grupo o bien dejara la Empresa para ir a otra Empresa del mismo Grupo.

### **Artículo 3. Cálculo de la Participación total de los Beneficios**

1. Siempre que el Beneficio de Explotación (BEX) sea igual o superior al diez por ciento (10%) sobre la cifra de negocios neta:

La cantidad total de Participación en Beneficios será el resultado que se obtiene de la fórmula siguiente:

$$PB = [3\%BEX] + [(RO\%-10\%) BEX]$$

2





En cuyas fórmulas:

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 Definiciones específicas de los conceptos empleados, de Beneficio de Explotación y Cifra de Negocios Neta, se dan las siguientes:

A) Cifra de Negocios Neta:

Es la cantidad reflejada 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 Empresas presentan al Registro Mercantil con la Memoria Anual.

Este importe es la Cifra de Ventas de la Empresa una vez descontadas las devoluciones y “rappels” sobre ventas.

B) Beneficios de Explotación:

Es la cantidad reflejada en la casilla A.1 “Beneficios de

Explotación” de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias Normal de los impresos normalizados descritos anteriormente.

Este importe es el resultado de: (B.1.+ B.2 + B.3 + B.4 - A.1 - A.2 - A.3 - A.4 - A.5 - A.6), significando cada uno de ellos lo siguiente:

B.1 = Importe neto de la cifra de negocios.

B.2 = Aumento de existencias de productos terminados y en curso de fabricación.

B.3 = Trabajos efectuados por la Empresa para el Inmovilizado.

B.4 = Otros ingresos de explotación.

A.1 = Reducción de existencias de productos terminados.

A.2 = Aprovisionamientos.

A.3 = Gastos de personal.

A.4 = Dotaciones para amortizaciones de inmovilizado.





A.5 = Variación de las provisiones de tráfico.

A.6 = Otros gastos de explotación.

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

#### **Artículo 4. Cálculo de la Participación de un Centro de Trabajo**

1. 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) PARTICIPACION NO JERARQUIZADA:

[30% Participación Empresa]

Plantilla Empresa]

x [Plantilla del Centro de Trabajo]

B) PARTICIPACION JERARQUIZADA:

[70% Participación Empresa]

[Masa Salarial definida Empresa]

x [Masa Salarial definida del Centro de Trabajo]

2. Como Definiciones Específicas de los conceptos empleados en las fórmulas, de Plantilla de la Empresa y Plantilla del Centro de Trabajo, Masa Salarial Definida y Salario Individual Definido, se establecen las siguientes:

A) Plantilla de la Empresa y del Centro de Trabajo:

Estará constituida, cada una, por aquel personal que tenga una antigüedad de más de seis 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 la Empresa y del Centro de Trabajo:

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.
- Antigüedad.
- Prima Asistencia al Trabajo.
- Bolsa de Vacaciones
- Garantías complementarias "Ad Personam".
- 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 parte iguales a cada empleado del Centro de Trabajo 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 empleado del Centro de Trabajo, proporcionalmente a sus horas trabajadas y tomadas en cuenta. El importe individual será:

[Participación NO Jerarquizada x [Horas trabajadas del Centro de Trabajo] del empleado] [Horas trabajadas del Centro de Trabajo]

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

[Participación Jerarquizada x

[Salario Individual x

[Horas trabajadas del Centro de Trabajo] Definitivo] del empleado]





[Masa Salarial definida x

[Horas de trabajado del Centro de Trabajo] del Centro de Trabajo]

4. Límites: El importe máximo de la Participación en Beneficios percibido por cada empleado no podrá sobrepasar el 20% del salario anual definido.

En ningún caso el montante TOTAL de la Participación en Beneficios a repartir podrá superar el 20% de la masa salarial anual definida de la Empresa. Si se diera el caso, el exceso iría destinado a un fondo para promover medidas a favor del empleo en cada Centro de Trabajo.

La comisión de seguimiento será informada 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 Empleado, 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 resultando 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 podrá ser abonado 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 Empresa a la que hace referencia el presente Acuerdo (AGUAS FONT VELLA Y LANJARON, S.A.), 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 desde 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, con el bien entendido que las percepciones brutas individualizadas, tanto salariales, como de participación, de cada trabajador, 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 empleado recibirá una nota individual que indique:

- El importe total de la Participación en Beneficios de la Empresa, así como las reglas generales de cálculo de éste.
- El desglose de su cálculo individual.
- La fecha de pago.

Esta Comisión tendrá por objetivo dar a conocer a la Dirección cualquier





Andalucía

**Aguas de Lanjarón. Planta Envasadora**

BOP 83, 02 de mayo del 2012

Página 38 de 38

sugerencia que permita mejorar los resultados.

