



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES PERTENECIENTES AL CENTRO DE TRABAJO COMPAÑÍA DE BEBIDAS PEPSICO, S.L., EN LA RINCONADA (SEVILLA).

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Compañía de Bebidas Pepsico, S.L. en la Rinconada (Sevilla), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1-01-2012 a 31-12-2013.

Visto lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.); de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de Inscripción en los Registros de Convenios y acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales» los convenios elaborados conforme a lo establecido en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores R.D. 1/95, de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículo 3, 6 y 8 del RD 713/2010, de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, que regula la organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

Primero: Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la empresa Compañía de Bebidas Pepsico, S.L., en la Rinconada (Sevilla), suscrita por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1-01-2012 a 31-12-2013.

Segundo: Disponer su publicación gratuita en el «Boletín

Oficial» de la provincia.

Sevilla a 27 de septiembre de 2012.—La Delegada Territorial,

Aurora Cosano Prieto.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES



PERTENECIENTES AL CENTRO DE TRABAJO COMPAÑÍA DE BEBIDAS PEPSICO, S.L., EN LA RINCONADA (SEVILLA).

Artículo 1. Ámbito Funcional, Vigencia, Duración y Revisión

a) El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todos los trabajadores pertenecientes al Centro de Trabajo que la empresa «Compañía de Bebidas Pepsico España, S.L.» tiene en La Rinconada (Sevilla).

b) La duración del presente Convenio será de dos años, a partir del día 1 de Enero de 2012, finalizando su vigencia el día 31 de Diciembre de 2013. Como la publicación del presente Convenio se producirá con posterioridad a la expresada fecha de 1 de Enero de 2012, las condiciones económicas en las que expresamente no se indique otra vigencia empezarán a regir desde el día 1 de enero de 2012.

c) El incremento en todos los conceptos económicos del presente Convenio será de un 0,5% para 2012 y 0,5% para 2013.

d) Los incrementos económicos para 2012 y 2013 no vendrán vinculados a revisiones posteriores.

e) Cualquiera de las partes podrá formular la denuncia del presente Convenio tres meses antes de su vencimiento.

Quedando comprometidas a iniciar las negociaciones un mes antes de la fecha de expiración del mismo. Si no se denunciase quedará prorrogado por años sucesivos. Una vez denunciado continuará en vigor este texto íntegramente, hasta la firma de un nuevo articulado Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación en virtud de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores sin alcanzarse un acuerdo, las partes se adhieren y someten a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos por el Sercla.

Artículo 2. Ámbito Territorial y Personal

El presente Convenio es de aplicación al Centro de Trabajo de la empresa «Compañía de Bebidas Pepsico España, S.L.» Ubicado en la Carta. Nacional IV, km 530, La Rinconada (Sevilla).

Artículo 3. Condiciones Más Beneficiosas

Se respetarán las condiciones más beneficiosas de aquellos trabajadores que las tuviesen concedidas con anterioridad a la firma del presente Convenio.

Artículo 4. Organización del Trabajo



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

Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo del que se trate.

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

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

Coincidiendo con los días en los que se celebren esas reuniones, se convocará una reunión previa a la señalada, a la que asistirán tres miembros designados por el Comité de Empresa (respetando siempre el porcentaje de representación de las centrales sindicales) para recabar sugerencias que puedan suponer mejoras del mantenimiento y productividad de la Planta.

Si hubiera lugar, en los períodos comprendidos entre las reuniones anteriores, la Dirección de la empresa convocará, asimismo, a los representantes de los trabajadores que delegarán en tres de sus miembros, en un máximo de cuatro ocasiones en el periodo del año, levantándose acta de los asuntos tratados en cada reunión.

Artículo 5. Clasificación Profesional

El Comité de Empresa colaborará con la Dirección de la misma en todos los expedientes de clasificación profesional que se produzcan, conforme a lo establecido en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, quedando siempre abierta la vía de reclamación correspondiente.

a) Las categorías profesionales consignadas en el presente acuerdo son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas, si la necesidad y el volumen de la industria no lo requiere.

Sin embargo, desde el momento en que existiera en la empresa un trabajador que realice las funciones específicas de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que para la misma esté fijada en este Convenio Colectivo.

Son también enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador de la empresa está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de los cometidos generales propios de su competencia, grupo profesional y categoría, sin menoscabo de su dignidad profesional.

b) El personal se clasificará en uno de los cuatro grupos

profesionales siguientes:

I) Técnico

II) Administrativo

III) Subalternos

IV) Obreros

Grupo I. Personal Técnico. Es el que realiza trabajos que exijan una adecuada competencia o práctica ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Quedan comprendidos dentro de este Grupo:

1.º TITULADOS:

1.1. De grado superior.

1.2. De grado medio.

2.º NO TITULADOS:

2.1. Encargado General o Jefe de Departamento.

2.2. Encargado de Sección.

2.3. Encargado de Grupo o Jefe de Equipo.

1. Técnicos titulados:

1.1. De grado superior. Son aquellos que poseyendo un título superior universitario o de escuela técnica superior se encuentran unidos a la empresa en virtud de relación laboral concertada en razón del título poseído, para ejercer funciones específicas para las que el mismo les habilita y siempre que ejerzan su cometido de una manera normal y regular.

1.2. De grado medio. Con análogas circunstancias a las especificadas en el



párrafo anterior, quedan comprendidos en este apartado los Ingenieros Técnicos y Arquitectos Técnicos, así como los Ayudantes Técnicos Sanitarios, los Graduados Sociales y los Maestros Industriales.

2. Técnicos no titulados:

2.1. Encargado General o Jefe de Departamento. Es aquel que, bajo las órdenes inmediatas de la Dirección, coordina y controla varias secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenan la ejecución de los oportunos trabajos con o sin personal a sus órdenes, teniendo a su cargo, en su caso, la preparación y disciplina del personal. Responderán ante la empresa de su gestión.

2.2. Encargado de Sección. Es aquel que desempeña las mismas funciones que el Encargado General o Jefe de Departamento, pero limitadas a una sección determinada de la empresa.

Queda encuadrado dentro de esta categoría el Jefe de Equipo de Proceso de Datos o de Informática, entendiéndose por tal el Técnico que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador, así como la responsabilidad de equipos de análisis de fabricaciones y programación.

Asimismo le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por él mismo.

2.3. Encargado de grupo o Jefe de Equipo. Es el que realiza las funciones de Sección, limitado a un grupo de personas o funciones, ocupándose de aplicar y hacer aplicar las normas de trabajo para conseguir los objetivos señalados en los planes generales de la empresa, velando por el exacto cumplimiento de los mismos e informando en todo momento a sus inmediatos superiores de cuanto sea de interés en el desarrollo de las funciones de sus subordinados.

Se encargará del entrenamiento del personal de su grupo y cuidará de la disciplina, prevención de riesgos y Seguridad del personal que pueda tener a sus órdenes.

Los del Departamento de Distribución deberán acompañar, para su adiestramiento, a los Oficiales de Distribución.

Grupo II. Personal administrativo. Quedan comprendidos en este concepto quienes realizan trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en Grupo anterior.

Comprenderán las categorías siguientes:



a) Oficial de primera. Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad de las funciones asignadas tiene a su cargo, con o sin empleados a sus órdenes, todos o alguno de los siguientes trabajos: Cajero, entendiéndose por tal el que, con iniciativa y responsabilidad, tiene encomendados trabajos de caja que requieran especialización, estudio, preparación y condiciones adecuadas; formulación de asientos contables; redacción de documentos que requieran cálculo y estudio; taquimecanógrafos en un idioma extranjero que tomen al dictado 100 palabras al minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis.

Queda equiparado a la categoría de Oficial de Primera el responsable de las máquinas básicas, que tiene a su cargo la planificación de los trabajos correspondientes por parte de los Operadores de máquinas básicas (perforadoras, verificadoras, intercaladoras, reproductoras e intérpretes), controlando su adecuado funcionamiento y obteniendo el máximo rendimiento del equipo básico a sus órdenes, así como la creación de los paneles o tarjetas de perforación precisas para la programación de las citadas máquinas básicas.

b) Oficial de segunda. Es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringida auxilia al Oficial de Primera en las funciones de éste si la importancia de éstas así lo requiere, cuidando de la organización de archivos y ficheros, correspondencia, liquidación de salarios, seguros sociales y documentación del personal. Taquimecanógrafos en idioma nacional que toman al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis.

Quedan equiparados a la categoría de Oficial de Segunda los Operadores de tabuladoras, que asumen el manejo y funcionamiento de la máquina tabuladora, así como la creación de los distintos trabajos que les sean encomendados, así como los Operadores de máquinas básicas con adecuado conocimiento de las técnicas precisas para la clasificación, interpretación, reproducción e intercalación de las fichas perforadas.

c) Auxiliar. Es la persona que, sin iniciativa propia, se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas, inherentes a la labor administrativa.

Quedan asimilados a esta categoría los Taquimecanógrafos cuando no alcancen la velocidad y corrección exigidas a los Oficiales de Segunda.

Podrán asimismo realizar otras funciones estrictamente burocráticas, tales como las de recuento y anotación de existencias, movimiento de las mismas y su comprobación, etc.

Se equipara a la categoría de Auxiliar el puesto de telefonista, que tiene como misión estar al cuidado y servicio de la central telefónica instalada en las dependencias de la empresa, realiza y recibe las llamadas telefónicas, anotando y transmitiendo avisos. Deberá poner especial cuidado, tanto en este servicio como



en las conferencias interurbanas que se sostengan con las diversas dependencias de la empresa. Podrá encomendársele la realización de tareas sencillas administrativas durante aquellos periodos en que la centralita no requiera su atención, siempre que no fuesen incompatibles con su función principal.

Igualmente se encuadran dentro de esta categoría los Auxiliares de Caja, que se limitan a la función de efectuar cobros y pagos por ventanilla, y los Perforistas y Verificadores, que tiene a su cargo el manejo de las máquinas perforadoras, verificadoras y clasificadoras.

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

Como tales figuran:

a) Ordenanza. Es el trabajador que tiene a su cargo el cuidado de los locales de la oficina durante las horas de trabajo, la ejecución de recados y encargos que se le encomiende dentro y fuera de los locales de la empresa, copiar documentos a prensa, recogida y entrega de correspondencia y aquellos otros trabajos elementales que se le encomienden.

b) Portero o Vigilante. Es el trabajador que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a las dependencias de la empresa, ejerciendo funciones de vigilancia y custodia, tanto en el interior como en el exterior de los repetidos locales, tomando nota del movimiento de personas y vehículos que se produzcan a través de los accesos encomendados a su cargo. El vigilante, previo los trámites pertinentes podrá ser nombrado Guarda Jurado.

c) Personal de Limpieza. Es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales de la empresa y aquellos otros que por costumbre no se realicen por el personal no especializado.

Grupo IV. Personal obrero. Incluye este grupo al personal que ejecuta fundamentalmente trabajos de orden material y mecánico, comprendiendo las siguientes categorías:

a) Oficial de primera. Es el trabajador que con gran dominio de su oficio o profesión practica y aplica sus conocimientos con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo los trabajos generales del mismo, sino también aquellos que suponen un especial empeño o delicadeza.

Colaborarán con el Comité de Seguridad y Salud en la Prevención de Riesgos Laborales del personal.

a.1) En fabricación. Tendrán a su cargo el cuidado de máquinas como llenadoras (excepción de Bag-in-Box), lavadoras, formadoras de cajas, sopladora de pet y robot del grupo III, teniendo la responsabilidad del funcionamiento de dichas máquinas para obtener los adecuados rendimientos.

Realización de las operaciones necesarias para la elaboración de jarabes, ajustándose a las normas y fórmulas que se le faciliten y cuidándose de la correcta manipulación, tratamiento y conservación de sus materias primas, auxiliares y productos acabados (en cada turno de trabajo deberá existir un Oficial de Primera dedicado a esta función).

a.2) En calidad. Se ocuparán de los puestos asignados en la Sala de Aguas, EDARI y asistencia a líneas.

a.3) En distribución. Se ocupa de efectuar la distribución a los clientes de la empresa, conduciendo el vehículo que se le asigne, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro y liquidación de la mercancía, actividades de promoción y prospección de venta y publicidad, informando diariamente a sus superiores de su gestión, cuidando del mantenimiento y conservación del vehículo.

Por necesidades organizativas, las funciones detalladas en el párrafo anterior podrán ser asignadas a productores distintos.

En tal supuesto quedarán encuadrados en esta categoría, tanto el productor que realice actividades de promoción y prospección de ventas y publicidad, tomando nota de los pedidos a servir posteriormente, como el que se encargue de efectuar la distribución y consiguiente cobro y liquidación de la mercancía.

a.4) En servicios complementarios o auxiliares. Se les encomienda la realización de los trabajos de tal carácter complementarios o auxiliares de la industria propios de Mecánicos y Electricistas, que ejecutan su cometido con la soltura y perfección que acreditan el complejo conocimiento y práctica de su oficio.

- En la sección mecánica, realizarán, entre otras, las siguientes funciones:

Por asignación:

- Reparaciones integrales de máquinas sin auxilio de los servicios técnicos oficiales de estos equipos.
- Sustitución y ajuste de mandriles en cerradora de latas.
- Desmontaje, reparaciones y montajes completos de filtros de tierras diatomeas.
- Trabajos encomendados por el Gerente o Supervisores de Mantenimiento que



supongan análisis o modificaciones en máquinas para la mejora de su rendimiento o fiabilidad.

Con carácter general:

— Ajuste y puesta a punto del sistema de transmisión en llenadoras, etiquetadoras, lavadoras de botellas de vidrio y empaquetadoras tales como las Kisters.

— Ajuste de los cabezales de taponadoras.

— Ajuste de etiquetado de vidrio y Pet.

— Sincronización de entrada y salida de botellas en lavadora de botellas retornables.

• En la sección eléctrica, realizarán, entre otras, las siguientes funciones:

Por asignación:

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

— Análisis y modificaciones de las estructuras de programación S5 y S7.

— Reparación y comprobación de tarjetas de equipos electrónicos.

— Redireccionamiento de Así y Pofibus.

— Trabajos encomendados por el Gerente o Supervisores de Mantenimiento que supongan análisis o modificaciones en máquinas para la mejora de su rendimiento o fiabilidad.

— Intervenciones en robot mediante la consola para desbloqueo de operaciones.

Con carácter general:

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

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

— Ajuste de clasificadores-selectores de botellas con aparatos de medida (osciloscopios, etc.) y reparación de averías propias del equipo.





b) Oficial de segunda. Es el trabajador que, sin poseer la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a su profesión u oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

b.1) En fabricación. Tendrán a su cargo el cuidado de máquinas como las Etiquetadoras, Paletizadoras, Despaletizadoras, Encajadora, Desencajadora, Agrupadoras de Botellas,

Llenadoras de Bag-in-Box y Carretillas elevadoras para las que se les exige el carnet de conducir.

b.2) En servicios complementarios y auxiliares. Realizan los trabajos que se le encomiendan en esta clase de servicios con la suficiente práctica, pero sin alcanzar el grado de perfección de Oficial de Primera.

c) Peón. Es el trabajador que se ocupa de funciones que requieren únicamente la aportación de esfuerzo físico sin necesidad de preparación o formación especial.

Artículo 6. Trabajadores Fijos de Carácter Discontinuos

Para que un trabajador sea considerado Fijo de carácter Discontinuo, deberá ser contratado como mínimo tres periodos de 90 días por año natural en tres años consecutivos, o computándose éstos en un periodo máximo de cinco años desde el primer contrato

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

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

² Producción

² Almacén de materias auxiliares

² Soplado de pet

² Control de calidad

² Almacén-logística





- ² Logística
- ² Mantenimiento mecánico
- ² Mantenimiento eléctrico
- ² Jarabes
- ² Administrativo de planta

El llamamiento se hará mediante teléfono, o telegrama si fuera necesario, que se remitirá al domicilio que el trabajador haya facilitado a la empresa, con una antelación de tres días naturales. El trabajador deberá personarse en la empresa dos días antes a la fecha de incorporación para manifestar que acude al llamamiento. En caso de no ponerse en contacto con la empresa en dicho plazo, ésta procederá de inmediato a efectuar el llamamiento del siguiente trabajador del escalafón. El trabajador que no acuda al llamamiento perderá la condición de fijo discontinuo, dándose el contrato por extinguido por dimisión del trabajador.

Es obligación del trabajador actualizar los datos de su domicilio, de tal modo que la empresa cumplirá con su obligación de llamamiento si remite el telegrama al último domicilio que el trabajador notificase, y si el mismo fuera devuelto por cambio de domicilio o por ser desconocido, se tendrá por válidamente efectuado el llamamiento.

La empresa irá realizando el llamamiento según lo vayan imponiendo las necesidades de mano de obra para cubrir el volumen de actividad necesario en cada momento. Por ello no necesariamente tendrá que realizar el llamamiento a todos los trabajadores incluidos en el escalafón de Fijos de carácter Discontinuo, no pudiendo, si se diera este caso, hacer uso de este motivo el trabajador para demandar a la empresa como si de un despido se tratara.

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

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

Los trabajadores fijos discontinuos podrán renunciar al llamamiento 2 veces al





año: una vez en el período de mayo a agosto y otra en el periodo de septiembre a abril, indicando en cada caso el periodo por el cual no quieren ser llamados. La empresa tendrá la obligación de llamarlos al término del periodo de exclusión indicado, siempre que esté incorporado personal fijo discontinuo con número de orden posterior al del trabajador que renunció al llamamiento. El trabajador sustituto deberá ser preavisado de su cese con 3 días de antelación.

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

La discontinuación de los trabajadores fijos discontinuos que estén en turno de noche se producirá en la fecha del día efectivo en que terminen su turno, haciéndose excepción en este caso del orden de discontinuación del escalafón.

A efectos de cómputo de antigüedad, se contabilizarán los días de alta en la empresa a partir de 1994.

Escalafón compartido almacén-logística.

Con independencia a los trabajadores ya escalafonados en esta sección de almacén-logística provenientes del anterior convenio colectivo que conservaran su número de orden actual y con objeto de que los trabajadores fijos de carácter discontinuo amplíen sus posibilidades de trabajo, se acuerda la apertura del existente escalafón almacén-logística, sin que los trabajadores que voluntariamente quieran adscribirse a esta pierdan sus derechos en la sección de la que procedan, donde mantendrán su posición para trabajar en el caso de que sus servicios no fueran necesarios en logística, según los criterios que a continuación se detallan.

Los trabajadores interesados en acceder a esta Sección mediante este procedimiento excepcional, se presentarán de forma voluntaria a través de su inclusión en un listado único, que el Comité de Empresa entregará al Departamento de Recursos Humanos de la planta, antes del 31 de julio de 2012. Este listado se confeccionará por estricto criterio de antigüedad.

Una vez conocida la lista por la empresa y en función de la organización de la sección de Almacén-logística se organizará un periodo de prueba de cómo máximo 40 días de trabajo efectivo. Los llamamientos para el periodo de prueba serán por orden de antigüedad. Superado dicho periodo de prueba, con el visto bueno del Responsable del Departamento, el trabajador en cuestión pasará ya a estar disponible en el escalafón.

El orden en el escalafón definitivo será respetando el orden de antigüedad por detrás de los dos trabajadores que ya lo conforman.





En este sistema no habrá preaviso ni en el llamamiento ni en la discontinuación. El llamamiento será telefónico y la discontinuación verbal en el mismo día. El trabajador podrá en todo caso renunciar sin consecuencias a este llamamiento excepcional.

Artículo 7. Contratación y Pruebas

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

Cuando se trate de cubrir puestos de una determinada categoría y especialidad con personal de nuevo ingreso, la empresa informará por escrito y con tres días de antelación al Comité de Empresa antes de contratar a dicho personal, sea cual fuere el departamento o sección afectada, ofreciéndose preferentemente dichos puestos al personal incluido en el escalafón de fijos discontinuos, que reuniese los requisitos necesarios y superase las pruebas previstas para el puesto de que se trate.

Siempre que en el escalafón de Fijos Discontinuos de una sección existieran trabajadores pendientes de ser llamados, la empresa no podrá contratar servicios externos para realizar trabajos correspondientes a la categoría de los trabajadores antes citados.

Todos los contratos de trabajo, se extenderán por escrito y deberán ser visados por la correspondiente Oficina de Empleo debiéndose entregar una copia al interesado, una vez registrado en dicha oficina, y así mismo una copia de las prórrogas a que hubiere lugar, entregándose al Comité de Empresa la copia básica conforme a lo establecido en el R.D. Ley 1/95, de 24 de marzo.

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

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

- Personal Técnico: 6 meses.
- Personal cualificado (Oficiales 1.^ª A, Oficiales 1.^ª y Oficiales 2.^ª): 2 meses.
- Personal no cualificado (Peones): 15 días.

Si la cobertura de puestos se realiza por personal fijo de carácter discontinuo, según el apartado a) de este mismo artículo, y el trabajador no supera el periodo de prueba, a juicio de la empresa, o decidiese voluntariamente desistir del





proceso de selección una vez iniciado, volvería a ocupar su posición en el escalafón del que procedía.

Artículo 8. Trabajos de Superior e Inferior Categoría

1) Trabajos de superior categoría. A petición de la empresa el trabajador deberá realizar trabajos de categoría superior a la suya en los siguientes supuestos:

a) Por ausencia temporal de otro trabajador originada por accidente, enfermedad, licencia, vacaciones y sanción.

En estos supuestos la sustitución tendrá una duración igual al hecho que la provoque.

b) Como consecuencia de la implantación de turnos de trabajo durante los meses de mayor actividad en la empresa que conlleve el desdoblamiento de puestos de trabajo. En este supuesto nunca tendrá una duración superior a 6 meses en cada anualidad. Si se superase dicho período de tiempo ocupándose el citado puesto de categoría superior, por un mismo o distintos trabajadores de categoría inferior, se entenderá que existe vacante en la plantilla y la Dirección de la empresa convocará las oportunas pruebas para cubrirla. Así mismo, la empresa podrá convocar dichas pruebas sin necesidad de esperar a que se cumpla el periodo antes mencionado, cuando por razones organizativas lo estime conveniente. El personal afectado tendrá derecho a las retribuciones correspondientes a los trabajos realizados, percibiendo en estos casos las retribuciones de la categoría superior desde el primer día. Siempre que la gestión y el sistema de trabajo lo permitan, se procurarán hacer las sustituciones de forma rotativa entre las personas que reúnan las debidas condiciones y conocimientos para el puesto de trabajo que se haya de cubrir. Los trabajadores con categoría de carretillero deberán estar en posesión del carné de 2.ª de conducir tipo B, salvo derechos adquiridos.

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

2) Trabajos de inferior categoría. La realización de trabajos de categoría inferior se procurará que sea de forma rotativa, y no podrá suponer en ningún caso:

a) Perjuicio económico para el interesado, salvo mutuo acuerdo entre éste y la empresa, con conocimiento del Comité de Empresa antes de dicho acuerdo.

b) Llevar a cabo labores de carácter vejatorio o denigrante para la categoría profesional del interesado.



Artículo 9. Admisión de Personal

Queda prohibida para la empresa la admisión de personal externo que ya tenga trabajo fijo, retirado o jubilado a excepción del personal técnico a que se refiere el apartado 1 del grupo I del artículo 5 del presente Convenio.

Artículo 10. Ascensos

a) Normas generales:

1. Para el ascenso y promoción del personal se determina como preferente la capacidad del mismo, o sea, el conjunto de aptitudes mínimas para la ocupación de los distintos puestos de trabajo.

Sin embargo, dentro de las condiciones de aptitud a que se refiere el párrafo anterior, a igualdad de condiciones será factor decisivo para cubrir la vacante la mayor antigüedad entre el personal de la categoría inferior.

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

3. Los ascensos sólo podrán producirse desde la categoría inmediatamente inferior.

b) Normas especiales:

Las vacantes que se produzcan se cubrirán con arreglo a las normas que a continuación se expresan:

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

Personal administrativo. Serán de libre designación de la empresa los puestos de Cajero y Telefonista. Los correspondientes al resto de las categorías se cubrirán por concurso - oposición entre los trabajadores de categoría inferior, puntuando la antigüedad.

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

Personal subalterno. Será de libre designación de la empresa el puesto de Vigilante. Los restantes se cubrirán por productores de cualesquiera otros grupos





profesionales que, en primer lugar, por accidente de trabajo, y después de enfermedad o edad, tuviesen su capacidad física disminuida, con excepción del personal que para el desempeño de su función dentro de este grupo necesite estar en posesión de todas sus facultades físicas.

Personal obrero de fabricación, distribución y de servicios complementarios auxiliares. Serán de libre designación de la empresa los puestos de Encargado de Grupo y Jefe de Equipo.

Los correspondientes al resto de las categorías se cubrirán por concurso-oposición entre los trabajadores de la categoría inmediatamente inferior.

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

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

c.1) Tribunal calificador.

Se constituirá en el seno de la empresa y estará compuesto por dos Vocales designados por la Dirección de la misma, uno de los cuales será el Presidente; un Vocal trabajador fijo de la empresa, nombrado igualmente por la Dirección, entre una terna presentada por el Comité de Empresa y formada por trabajadores que no formen parte de dicho Comité y que posean, al menos, la misma categoría que la del puesto objeto del ascenso, actuando con voz pero sin voto y, finalmente, dos

Vocales designados por el Comité de Empresa entre sus miembros. Con carácter de asesor y sin voto asistirá el Director de Recursos Humanos de la empresa o persona que designe.

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

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

c.3) El Tribunal tendrá en cuenta para juzgar la aptitud de los aspirantes, los resultados de las pruebas psicotécnicas, conocimientos de prevención de riesgos laborales, pruebas de formación profesional (en el caso del departamento de mantenimiento) que serán realizadas por entidades u organismos especializados e independientes, la antigüedad y la conducta laboral siempre que existiese sanción por faltas graves o muy graves sin prescribir. La valoración de los factores que integran el concurso - oposición será la siguiente:

PRUEBAS:

Puntuaran un máximo de 6,5 puntos de la valoración total.

Se estructura de la siguiente forma:

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

Ø Test de conocimientos de prevención de riesgos laborales. El trabajador deberá presentarse a un examen tipo test de conocimientos en materia de prevención de riesgos laborales, basado en un manual de nivel básico, consensuado con el Comité de Empresa.

El citado test ponderará en un 30% sobre la valoración total de las pruebas, es decir un máximo de (1,95 puntos).

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

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA. La antigüedad en la empresa a la fecha de la convocatoria tendrá la siguiente valoración en puntos:

Puntuará un mínimo de 0 puntos hasta un máximo de 2,5 puntos sobre la puntuación total, atendiendo a la siguiente tabla:

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

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

El cómputo de la antigüedad para empleados fijos-discontinuos se efectuará en función de la suma de los períodos en los que hayan estado dados de alta en la Compañía.

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

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

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

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

De 1 a 2 vacantes a cubrir	0 plazas reservadas
De 3 a 7 vacantes a cubrir	1 plaza reservada
De 8 a 12 vacantes a cubrir	2 plazas reservadas

— Desde 13 vacantes a cubrir en adelante, se reservarán un 20% de las vacantes



ofertadas, debiendo ser el número de plazas reservadas un número entero, redondeándose hacia abajo hasta el 5º decimal y hacia arriba del 6.º decimal en adelante.

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

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

Con independencia de que se cubran dichas plazas reservadas, el resto de plazas ofertadas se irán adjudicando según la puntuación obtenida por cada concursante que haya aprobado hasta agotar el número de vacantes. Si tras realizarse el proceso y sumando todos los conceptos incluidos en Convenio (Pruebas, antigüedad y experiencia previa) hubiese uno o mas candidatos con la misma puntuación, la antigüedad se valorará como mérito adicional para la adjudicación de plaza.

En relación al personal fijo-discontinuo que haya obtenido una de esas plazas ofertadas, el criterio de inserción en el escalafón de llamamiento, será su antigüedad en la compañía respecto de la antigüedad del resto de los compañeros que han obtenido plaza en esa convocatoria. Los trabajadores fijos discontinuos que figuren en el escalafón antes de la realización del concurso-oposición en ningún caso verán variada su posición en dicho escalafón, por el resultado de posteriores exámenes.

Lo regulado en el presente párrafo, no será de aplicación al personal perteneciente al escalafón único de producción, de acuerdo con lo previsto en párrafo segundo del artículo sexto del presente Convenio Colectivo.

c.5) Entre la fecha de la convocatoria realizada por la Dirección de la empresa para cubrir vacantes en la plantilla y la provisión de las citadas vacantes mediante concurso-oposición no podrán mediar más seis meses naturales.

El Tribunal Calificador deberá fijar un calendario que respete el plazo máximo indicado anteriormente.

c.6) Impugnación.

En el supuesto de que algún trabajador participante en el concurso-oposición considere vulnerados sus derechos por actos o resoluciones del Tribunal calificador, podrá interponer recurso de impugnación ante el Departamento de RRHH en un plazo máximo de 15 días naturales a contar desde el acaecimiento del



hecho a impugnar.

En el escrito de impugnación se expresarán con suficiente precisión y claridad, el motivo y hechos en que se ampare para fundamentar su recurso.

Interpuesto el recurso, el Departamento de RRHH dará traslado del mismo al Tribunal Calificador quien lo resolverá en un plazo máximo de cinco días naturales y comunicará dicha resolución al interesado así como a la empresa.

En caso de no existir acuerdo en el seno del Tribunal Calificador, ambas partes acuerdan someterse al proceso indicado en el segundo párrafo del apartado c.1) del presente acuerdo.

Artículo 11. Premios, Faltas y Sanciones

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

FALTAS LEVES:

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

FALTAS GRAVES.

— Serán consideradas como graves las faltas de: las cometidas contra la disciplina del trabajo de las que no se derive perjuicio económico, contra el respeto debido a sus superiores, compañeros y subordinados, simular la presencia de otro trabajador fichando por él, ausentarse del centro de trabajo sin licencia dentro de la jornada, fingir enfermedad/accidente, o pedir permiso alegando causas no existentes, la reincidencia en faltas leves dentro del término del año, y cuantas otras se produjeran de características análogas a las enumeradas.

FALTAS MUY GRAVES.

— Se considerarán como faltas muy graves: Las cometidas contra la disciplina del trabajo del que se derive un perjuicio económico, el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, el acoso sexual, los malos tratos de palabra y obra, la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares y a los compañeros o subordinados, la deslealtad, el abuso de





confianza, la violación de secretos de la empresa, la embriaguez, y cualesquiera otras de naturaleza análoga.

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

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

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

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

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

4) Tramitación: Cualquier sanción que se imponga a un trabajador se le comunicará verbalmente a los representantes de los trabajadores con anterioridad, siempre que estén disponibles y, en el mismo día que se le entregue al afectado por escrito se les entregará una copia a los representantes de los trabajadores.

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

Cuando fuese llamado un trabajador por la empresa para imponerle una sanción, estará presente, salvo negación expresa del interesado, un representante de los trabajadores.

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

5) La empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones por faltas graves o muy graves que les fueran impuestas y los premios a que se hubieran hecho acreedores, pudiendo hacer constar, asimismo, la



reincidencia en faltas leves.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

— Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior la deslealtad o el abuso de confianza prescribirán según lo dispuesto en la Ley.

Dicho plazo de prescripción es de aplicación en el supuesto de no haberse producido reincidencia durante los períodos señalados.

Artículo 12. Reserva del Puesto de Trabajo

La empresa reservará a todo productor fijo o fijo-discontinuo su puesto de trabajo cuando, agotado el período de I.T., pasase a Invalidez Provisional, teniendo derecho al mismo tan pronto se produjese su reincorporación, una vez dado de alta de dicha Invalidez. En el mismo momento en que se produzca tal reincorporación quedará rescindido y sin efecto el contrato de trabajo que se pudiera haber extendido al trabajador sustituto de aquél. La empresa sólo podrá acoplar a un trabajador con Invalidez Permanente Total para su trabajo habitual, a otro puesto de trabajo si existiese puesto a cubrir apto para ser desempeñado por una persona con la limitación de que se trate, que dicha persona superase las pruebas pertinentes para acceder a dicho puesto y siempre que reuniese a priori los requisitos y conocimientos profesionales suficientes y que el seleccionado prestase su expresa conformidad, de acuerdo con la legislación vigente, a que la retribución a percibir de la empresa fuese la correspondiente al puesto de trabajo a ocupar.

De igual forma a la anterior se actuará con el personal fijo discontinuo pero reservándole su orden en el escalafón.

Artículo 13. Ceses

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal técnico:	1 mes
Restante personal:	15 días

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador, una cantidad



equivalente al importe de la retribución diaria por cada día de retraso en el preaviso.

La baja voluntaria de un trabajador fijo discontinuo, no tendrá plazo de preaviso en el caso de que la razón de su baja definitiva fuese el pasar a prestar servicios en otra empresa.

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

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

Artículo 14. Cambio de Titularidad en la Empresa

Cuando se produzca un cambio de titularidad en la empresa, se informará al Comité de Empresa con anterioridad al resto de los empleados. Así mismo, todos los trabajadores dispondrán de una carta individual firmada por la antigua y nueva representación de la misma en la que se reconozcan sus derechos adquiridos: antigüedad, categoría y demás derechos laborales que se disfrutaran en la antigua empresa.

Artículo 15. Jornada de Trabajo

1. JORNADA DE TRABAJO.

La jornada laboral para el año 2012 será de 1755 horas de trabajo efectivo.

La jornada laboral será la que resulte de aplicar el calendario laboral sobre la base de ocho horas diarias de trabajo efectivo durante todos los días laborables de lunes a viernes de cada año, salvo la jornada de FERIA regulada en este mismo artículo, el día inhábil que se explicita mas adelante para el personal de fábrica y los días 24 y 31 de Diciembre que se considerarán inhábiles para el personal de Fábrica y que en caso de coincidir en sábado o domingo se trasladarán al viernes anterior.

Para el resto de empleados de la empresa (dpto. comercial, administración, etc.) se podrá disfrutar de un día inhábil a escoger entre el 24 y 31 de diciembre, y que en caso de coincidir en sábado o domingo se trasladarán al viernes anterior, distribuyéndose el personal de forma que la plantilla efectiva de trabajo sea del 50% en cada uno de los días señalados. El otro día que no se disfrute se compensará con un día de descanso.

Para el establecimiento de los turnos de disfrute del día festivo y la fijación del día de compensación se estará al común acuerdo con su respectivo jefe inmediato, siendo la fecha del disfrute durante el periodo comprendido entre el 1 de diciembre hasta el 31 de marzo del año siguiente. La coincidencia de solicitudes para un mismo día de más del 15% de los empleados de cada departamento faculta a la empresa a denegar para ese día las solicitudes que excedan de ese porcentaje.

Día inhábil: se establecerá de forma anual, un día inhábil, el cual tendrá el carácter de festivo para todo el personal de la fábrica. A estos efectos, con anterioridad el primero de Septiembre del año anterior, la Dirección de la empresa ofrecerá dos posibles fechas de disfrute para el año siguiente al Comité de Empresa, que deberá informar sobre la fecha elegida, en un plazo no superior a siete días naturales. Si esa información no se produce, la Dirección de la empresa fijará el citado día inhábil del año en cuestión, al día siguiente.

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

Turno 1.º	De 9 a 11,30 horas
Turno 2.º	De 17 a 19,30 horas
Turno 3.º	De 1 a 3,30 horas

El régimen de trabajo para el personal de Distribución será a tarea. La retribución a tarea se compondrá de dos partes:

una, la correspondiente a la categoría profesional del trabajador afectado según la tabla salarial del presente Convenio y otra que retribuirá la forma en que se desarrolla la tarea y los desfases de tiempo en cómputo anual, que pudiesen resultar en la realización de la tarea asignada. La determinación del trabajo a tarea se efectuará por la empresa, fijando para cada productor la tarea a realizar, en un período determinado de tiempo, atendiendo a las características y particularidades de cada ruta o sector y teniendo en cuenta entre otros factores el número de visitas a realizar. Si el trabajador considerase excesiva la tarea asignada lo pondrá en conocimiento de su Jefe inmediato. Contra la decisión de éste podrá recurrir a la Dirección de la empresa por sí mismo o a través de sus representantes sindicales. La dirección resolverá dentro del plazo de diez días. Contra tal resolución podrá recurrirse ante el Organismo laboral competente, sin perjuicio de continuar cumpliendo las instrucciones recibidas hasta tanto se resuelva definitivamente lo que proceda.

El citado personal de distribución trabajará de lunes a viernes salvo en aquellas semanas que tengan un festivo que se trabajará también el sábado, a excepción de los meses de febrero, octubre y noviembre de cada año. Abonándose los sábados en los que se dé esta situación con un recargo del 175% sobre el sueldo, la antigüedad y el plus extra salarial; más las comisiones devengadas. Este personal podrá regresar al centro de trabajo diariamente a partir de las 16,30 horas, una vez realizada su tarea correctamente, terminando su labor diaria al entregar el portátil en Administración y después de informar a su Jefe de grupo de las incidencias habidas en la realización de su tarea.

2. HORARIOS DE TRABAJO.

A. FÁBRICA:

Régimen general.

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

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

Los turnos para todo el personal serán obligatoriamente de carácter semanal, siendo su rotación de noche, tarde y mañana,

si se trabajara a tres turnos.

El cuadrante de turnos semanal de personal deberá ser expuesto obligatoriamente, en los tablones de la empresa, antes de la salida del turno de la mañana (14 horas) del jueves de la semana anterior. En caso de ser rectificado posteriormente, será avisado el personal que pudiere estar afectado.

Sábados a trabajar:

Durante los meses de Mayo a Agosto, ambos inclusive, la empresa tiene la facultad de requerir a los trabajadores para la asistencia al trabajo en sábado, en un máximo de cinco ocasiones obligatorias por trabajador.

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

Para cubrir la prestación de trabajo en sábado se estará a lo siguiente:



1.º El jueves de la semana anterior al sábado a trabajar, la empresa anunciará dicha necesidad. El lunes siguiente se presentará el listado de trabajadores voluntarios a la Dirección de la empresa. Se tendrá presente la prioridad según:

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

La lista definitiva se publicará el martes de la semana a trabajar. La empresa tendrá la potestad para estudiar la lista del personal que trabajará ese sábado de forma que funcionen los turnos correctamente.

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

La citación para el trabajo obligatorio en sábado será realizada por la empresa mediante el sistema habitual de comunicación de turnos, como máximo el martes de la misma semana en la que se vaya a trabajar el sábado correspondiente, procurándose, en la medida de lo posible, la citación rotativa para los trabajadores asignados habitualmente a cada puesto de trabajo.

Sólo se podrá citar al trabajador para el trabajo en sábados en turnos de mañana y tarde.

Aún manteniendo la obligatoriedad de acudir, por requerimiento de la empresa, a trabajar en sábado hasta en cinco ocasiones, el trabajador, excepcionalmente, podrá proponer a la empresa en una de las citaciones su sustitución por otro compañero de igual categoría y similares conocimientos del manejo de máquinas, previo acuerdo con éste. La sustitución deberá ser autorizada por la empresa.

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

Los sábados de carácter obligatorio y voluntario de cada año se compensarán con un día libre por cada sábado trabajado, que se podrá solicitar desde el mes de Septiembre a Abril del año siguiente y el complemento por sábado efectivamente trabajado será el siguiente:

Jefes de equipo	122,61 euros
Oficial 1.º	108,60 euros
Oficial 2.º	98,13 euros
Peón	87,57 euros

El trabajador deberá notificar a la empresa el día libre que desea disfrutar, como

máximo el jueves anterior a la semana en la que piense hacerlo.

La coincidencia de solicitudes para un mismo día, entre día de asuntos propios y día compensatorio por sábado trabajado, de más del 15% de los empleados de cada sección de actividad de la fábrica (producción, mantenimiento, control de calidad, almacenes y soplado de pet) faculta a la empresa a denegar para ese día las solicitudes que excedan de ese porcentaje.

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

A estos efectos, se establecerá como orden de prelación, el de llegada a cada Departamento de las solicitudes correspondientes.

Desplazamiento de jornada para preparación de instalaciones:

Se llevará a cabo con un máximo de 8 trabajadores entre los departamentos necesarios, con un mínimo formado por; un eléctrico, un mecánico, un maquinista de llenadora, un jarabista y uno de control de calidad. Todos ellos elegidos entre un listado de trabajadores adscritos voluntariamente. Dicho listado tiene carácter cerrado durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. Los trabajadores que componen dicho listado tendrán la obligación de llevar a cabo el mencionado desplazamiento de jornada:

Sala de jarabes	Mantenimiento mecánico
José M. González Chaves	Juan Rodríguez Sánchez
Florentino Coque García	José Manuel Ortiz
Jose M. Moreno Pérez	Diego Sánchez Sampedro
Rafael López Martín	Francisco Franco Martínez
Jose A. Rey Flecher	Juan C. Sánchez Romero
Manuel Sánchez Rodríguez	Francisco Agea Herrero
	Manuel Delgado Hidalgo
	Antonio Membrillo Jaime
	Alberto Castaño

Producción	Mantenimiento eléctrico
Fijos :	Manuel Maurín Alas
Juan José Yébenes Alfonso	Francisco Mudarra Pérez
Manuel Bernal Gordillo	Manuel Tirado López
Antonio Rodríguez Ortega	Miguel A. Martínez Muñoz



Manuel Fernández Moscoso	Joaquín Díaz Muñoz
José Candeas Márquez	Rafael Alcalde López
Juan A. González Martínez	David Velázquez León
Emilio Aguilar González	
José A. García Navarro	
Pedro González Rodríguez	
José M. Vela Molina	
Francisco Castro Ballesteros	
José Román Castro	

Fijos discontinuos	Control de calidad-aguas
Alfonso Baena Sánchez	José Luis Romero Porras
Efraín Sevillano Perejón	José A. Moraza Sánchez
Francisco Fernández Ocaña	José Antonio Jurado Tirado
Fernando Escobar Corvillo	Isabel Florencio Piñón
Antonio Bosque Olivera	Víctor M. Galán Sánchez
Antonio Abalos Herrera	Jorge Fernández Rodríguez
Guillermo Requena	Juan Antonio Sánchez
Juan C. de Ben Oliver	Juan José Rodríguez Ramos
Antonio Cordobés	Emilio Barbosa Machuca
Luis E. Cruz Hernández	José Antonio Oliver de Paz
José M. Aguirre Lupiáñez	
José Rodríguez Morales	
Antonio M. Terol Sánchez	
Juan J. Borreguero Sánchez	
José M. Avilés Duque	
José M. González García	
Ángel P. Murillo Abrines	
Antonio Garrido Garrido	
Francisco J. Mejías Medina	
Raúl del Valle Hinojosa	
Oscar Aguilar Hernández	
Raúl Arcos Luna	
Antonio Arenilla Álvarez	
Jesús Galindo Báez	
Ángel García Benito	

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

Este personal, cuando se encuentre en turno de noche en su rotación natural, desplazará la jornada del último día laborable de la semana hasta el primer día laborable de esa misma semana en horario de 0.00 h. a las 6.00 h., es decir, con una reducción de dos horas de jornada. Por este desplazamiento, el personal afectado recibirá una prima de 80 euros

Este desplazamiento de jornada podría no realizarse, por razones organizativas, en un máximo de diez ocasiones al año (no incluidos los arranques tras días festivos entresemana). En estos supuestos, se realizará el arranque corto de instalaciones, que se detalla en el apartado siguiente, desde las 4:00 horas del lunes, al que acudirán un mecánico y un eléctrico.

B. PERSONAL DE MANTENIMIENTO:

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

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

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

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

En compensación de este desplazamiento de horarios el personal afectado percibirá un Plus de Dedicación en cuantía de 109.01 euros mensuales También

percibirá este plus el resto del personal de Mantenimiento cuando tenga un desplazamiento de horarios de idénticas características.

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

Los sábados de carácter obligatorio se compensarán con un día libre por cada sábado trabajado, fuera del período de Mayo a Agosto y el complemento por sábado efectivamente trabajado será el siguiente:

Oficial 1. ^a A y Oficial 1. ^a	108,60 euros
Oficial 2. ^a	98,13 euros

Arranque corto de instalaciones:

— En aquellas ocasiones en las que no se haya podido programar el desplazamiento de jornada para preparación de instalaciones que se especifica en el Apartado anterior, y en los días posteriores al resto de los festivos no incluidos en ese mismo apartado, un empleado de mantenimiento eléctrico y un empleado de mantenimiento mecánico desplazarán su jornada siendo la hora de inicio las 4.00 horas y la finalización las 12 horas del mediodía, y en compensación por este desplazamiento percibirá un plus de 33,90 euros por día de jornada desplazada.

Cualquier empleado de los demás departamentos o secciones de la Fábrica podrá ofrecerse voluntariamente a un listado para cubrir los días de arranque corto de instalaciones en otras áreas de actividad por un periodo de dos meses, siendo facultad de la empresa en función de las necesidades del servicio llamarles o no.

El horario y la compensación en este caso serán idénticos a las señaladas en el párrafo anterior.

C. PERSONAL DE LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES.

Jornada continua:	De 6 a 14 horas, de lunes a viernes
-------------------	-------------------------------------

D. PERSONAL DE TALLER DE VENDING Y DISPENSING.

Jornada partida:	De 8 a 14 horas y de 16 a 18 horas, de lunes a viernes
------------------	--

Se establece un servicio de guardia rotativo atendido por un mecánico, cuyo



horario será el siguiente:

De 8 a 15 horas, de lunes a viernes.

De 8 a 13 horas, los sábados.

En compensación de esta guardia el personal afectado percibirá un plus de dedicación en cuantía 75,15 euros mensuales.

E. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

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

— Jornada partida:

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

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

— Jornada continuada

De lunes a viernes de 7 a 15 horas.

— Jornada a turnos:

Turno 1.º	De 8 a 16 horas, de lunes a viernes
Turno 2.º	De 13,30 a 21,30 horas, de lunes a viernes

La empresa se compromete a estudiar conjuntamente con el Comité de Empresa las propuestas que presente éste con relación al disfrute de posibles puentes por parte del personal de Fábrica y Administración, con relación a la coincidencia de días festivos con martes o jueves.

3. JORNADA DE FERIA EN SEVILLA:

La jornada de la semana de Feria será de treinta y cinco horas semanales que se distribuirán de lunes a jueves, en turnos de 8 horas diarias, realizándose un total de 32 horas. Las tres horas restantes se dejarán para una bolsa de horas de formación que se impartirán en el plazo de un año en fracciones de duración máxima dos horas (con 15 minutos de descanso en este caso) y duración mínima una hora .

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



El viernes de Feria en el Departamento de Logística, se establecerá un turno mínimo de 08.00 a 16.00. El personal mínimo necesario y efectivo serían cuatro carretilleros, dos personas en almacén-logística, una persona de administración y otra persona de pedidos/transportes.

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

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

Cuando por necesidades del trabajo el personal afectado por este Convenio tuviera que prolongar su jornada, de forma continuada, en 2,30 horas, la empresa abonará al citado personal una ayuda a comida de 8,76 euros y 30 minutos como tiempo de comida.

Artículo 16. Vacaciones

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

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

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

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

— Entre el 8 y el 15 de septiembre, la Dirección de la empresa conjuntamente con



el Comité de Empresa prepararán los turnos de disfrute del año siguiente para cada departamento y/o sección, que serán efectivos desde el 1 de enero al 31 de diciembre de dicho año. En el periodo de verano, se establecen siete turnos consecutivos de vacaciones. Todos los turnos se darán a conocer antes del 15 de octubre y las posibles reclamaciones del personal, podrán presentarse hasta el 22 de octubre, quedando expuestos los turnos definitivos el 1.º de noviembre.

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

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

— En caso de existir algún día festivo en el periodo de vacaciones de verano del trabajador, el día de vacaciones correspondiente a ese festivo se acumulará al turno de vacaciones del periodo de invierno de dicho trabajador.

— La retribución a percibir durante el período vacacional será, en cuanto a salario se refiere, la establecida en el momento del disfrute y respecto a las posibles retribuciones complementarias (comisiones, prima, etc.), el promedio resultante de las percibidas en jornada normal durante los doce meses anteriores al de la fecha de comienzo, o, en su caso, de los trabajados efectivamente dentro de dicho período, si durante el mismo hubiese existido incapacidad laboral transitoria.

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

Sistema de Vacaciones para trabajadores fijos de carácter discontinuo;

— Se establece un sistema para programar las vacaciones de verano de los trabajadores fijos discontinuos que vengán trabajando siete meses o más cada año junto con las de los trabajadores fijos., en el mismo periodo en que se planifiquen las de éstos.

— Para hacer el cálculo aproximado de las vacaciones a disfrutar en verano, se tomarán como referencia las jornadas trabajadas desde el 1 de Septiembre del año anterior hasta 31 de agosto del presente año , quedando de la siguiente





forma:

— Aquellos trabajadores fijos de carácter discontinuo, que en el citado periodo hayan permanecido en alta entre 213 y 303 días, disfrutarán de una semana natural de vacaciones el año siguiente.

— Aquellos trabajadores fijos de carácter discontinuo, que en el citado periodo hayan permanecido en alta 304 o más días, disfrutarán de dos semanas naturales de vacaciones el año siguiente.

Artículo 17. Retirada del Permiso se Conducir

La asignación de un trabajador a puesto o puestos de trabajo distinto del que, o de los que, habitualmente viene desempeñando, puede producirse por retirada del permiso de conducir no confirmada por resolución firme. En tal supuesto, ello no podrá suponerle perjuicio económico en cómputo anual del año de que se trate.

En el plazo de un día desde que fuese notificado al trabajador, éste tendrá la obligación de comunicar a la empresa la retirada del permiso de circulación.

Artículo 18. Excedencias, Licencias y Permisos

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar previa comunicación a la empresa con la antelación suficiente de ser ello factible, las siguientes licencias:

CON ABONO INTEGRO DE LA RETRIBUCIÓN:

— Por asuntos propios, un día laborable.

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

La coincidencia de solicitudes para un mismo día, entre día de asuntos propios y días por sábados a compensar, de más del 15% de los empleados de cada sección de actividad de la fábrica (producción, mantenimiento, control de calidad, almacenes y soplado de pet) faculta a la empresa a denegar para ese día las solicitudes que excedan de ese porcentaje debiendo comunicar dicha denegación con los plazos siguientes:

Para los meses de Junio a Septiembre la empresa lo comunicará como máximo con tres días laborables de antelación a la fecha. Para el resto de los meses la empresa lo comunicará dentro de las 24 horas anteriores.

A estos efectos, se establecerá como orden de prelación, el de llegada al



Departamento correspondiente de las solicitudes.

Los cinco sábados a trabajar de mayo a agosto que se establecen en el artículo 15 no podrán ser considerados, en ningún caso, como disponible para asuntos propios.

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

— Por matrimonio, 15 días laborables

— Por matrimonio de hijos, hermanos, padres y padres políticos, un día laborable, si la celebración se realiza en día laborable.

— Por enfermedad grave (intervención quirúrgica, hospitalización u observación domiciliaria) debidamente justificada o fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho legalmente registrada, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos, abuelos políticos y nietos, tres días laborables siempre que convivan con el trabajador; en otro supuesto dos días laborables, que serán ampliables al doble si el trabajador tuviera que desplazarse a cualquier lugar fuera de la provincia de Sevilla.

— Por alumbramiento de esposa o pareja de hecho legalmente registrada, tres días laborables, ampliables en la misma forma que el párrafo anterior.

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

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

— Por visitas médicas del trabajador dentro del horario de trabajo, cuando se trate de facultativos de atención primaria del Sistema Público de Salud (citas solicitadas a voluntad del trabajador), el tiempo indispensable con un límite de siete horas anuales .

Dichas horas podrán usarse para cubrir el exceso de tres horas diarias retribuidas que como máximo se puedan emplear en los siguientes casos:

* Visitas de Médicos especialistas del Sistema Público de Salud con citas no elegibles por el trabajador.

* Realización de pruebas médicas con citas no elegibles por el trabajador.

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

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

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

— El descanso por período de parto tiene una duración de 16 semanas. Dicho período puede ser disfrutado por la madre o, a opción de ésta, en caso de que ambos trabajen, también por el padre en las circunstancias y requisitos establecidos por la Ley.

La trabajadora por lactancia de un hijo menor de 9 meses tiene derecho, a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La trabajadora podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en casos de que ambos trabajen según lo dispuesto en la Ley.

Sin derecho a retribución:

— Excedencia en los términos regulados en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

— Por matrimonio de hermanos políticos, un día.

— Por asuntos propios de carácter ineludible, cinco días, una vez al año, y siempre que se preavise a la empresa con siete días de antelación. Si la necesidad fuera sólo por un día, el preaviso será de 24 horas.

Asimismo, para asuntos propios, se podrá conceder una licencia de hasta 3 meses una vez al año, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de 6 años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella en los términos regulados en el artículo 37.5 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 19. Derechos Sindicales



Se reconoce la libertad de afiliación sindical, y, consiguientemente, la no-discriminación por tal motivo.

Se garantiza el derecho de comunicación. A tal fin, la empresa tiene habilitados seis tablones de anuncios para propaganda o comunicados de tipo laboral o sindical, cuya fijación queda prohibida fuera de dichos tablones. Estos tablones están visibles en Fábrica y Oficinas Comerciales.

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

La empresa descontará en nómina las cuotas sindicales a los trabajadores que lo hubiesen autorizado por escrito, con especificación de la persona o entidad receptora de las mismas.

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

Año 2012	4 horas
Año 2013	4 horas

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

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

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





sindical representada en el Comité de Empresa. Las horas sindicales que no hayan sido consumidas en un mes serán acumulables para los meses siguientes en las respectivas bolsas.

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

Artículo 20. Ayuda a Comida para Personal de Distribución y Vending/Dispensing

Si por circunstancias del trabajo o tarea un trabajador tuviese que realizar su labor de forma continuada hasta después de las 16 horas, tendrá derecho al percibo de 7,62 euros en concepto de ayuda a comida.

Artículo 21. Traslados

El traslado de un productor desde el Centro de Trabajo de la empresa a otro de la misma, situado en localidad distinta podrá realizarse a solicitud del interesado, por mutuo acuerdo del trabajador y la empresa y por necesidades de servicios. En los dos primeros supuestos se estará a lo que se acuerde entre las partes. En el tercero sólo podrá efectuarse cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen previo acuerdo con el Comité de Empresa. De no alcanzarse tal acuerdo con el Comité de Empresa, resolverá, mediante la demanda correspondiente por parte del trabajador, el Juzgado de lo Social. Mientras este acuerdo o resolución del indicado Juzgado de lo Social no se produzca, el trabajador continuará en su mismo puesto de trabajo.

Artículo 22. Ayuda Social o Asistencial

Los productores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a las siguientes ayudas:

1.º Por matrimonio:	135,73 euros previa demostración de haberlo contraído
2.º Por natalidad:	74,32 euros por cada hijo, previa presentación del libro de familia

3.ª En el supuesto de hijos disminuidos, que precisen una educación especial, la empresa colaborará al abono de las cuotas del colegio correspondiente durante el curso escolar, aportando el 75% de su importe, hasta un máximo de 111,40 euros mensuales.

Jubilación a los 64 años. Cuando un trabajador cumpla 64 años y la empresa de mutuo acuerdo con éste, estuviese conforme en su sustitución, se jubilará de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1.194/85, de 17 de julio.



Subsidio de defunción e invalidez. La empresa está obligada a suscribir una póliza de seguro, en favor de su personal que cubra los siguientes riesgos:

A) En caso de fallecimiento:

Personal soltero o viudo sin hijo 6.610,00 euros. Por persona.

Personal casado sin hijo o viudo con hijo 11.720,00 euros. Por persona.

Personal casado con hijo 16.830,00 euros. Por persona.

B) En caso de Incapacidad profesional total y permanente:

Se garantiza el pago del capital definido en el párrafo A).

C) En caso de incapacidad profesional permanente absoluta para toda clase de trabajo:

Se garantiza el pago del doble del capital definido en el párrafo A).

D) En caso de fallecimiento por accidente:

Se garantiza el pago de un capital igual al doble del indicado en el párrafo A).

E) En caso de fallecimiento por accidente de circulación:

Se garantiza el pago de un capital igual al triple del definido en el párrafo A).

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

Artículo 23. Antigüedad

El personal fijo o fijo discontinuo al que fuera de aplicación, percibirá en concepto de antigüedad el importe que resulte de aplicar las siguientes escalas:

Al cumplir 2 años de antigüedad en la empresa 5%.

“	“	4	“	“	“	“	“	10%.
“	“	9	“	“	“	“	“	20%.
“	“	14	“	“	“	“	“	35%.
“	“	19	“	“	“	“	“	50%.
“	“	24	“	“	“	“	“	65%.

Estos porcentajes se aplicarán sobre el sueldo base para la antigüedad que figura en la tabla salarial del presente Convenio.

El personal Fijo o Fijo Discontinuo que haya ingresado en la empresa a partir del mes de abril de 1.980, y el que en el futuro lo haga, percibirá en concepto de antigüedad el importe que resulte de aplicar la siguiente escala sobre el sueldo base para la antigüedad que figura en la tabla salarial de este Convenio:

Al cumplir 2 años de antigüedad en la empresa 5%.

“	“	4	“	“	“	“	“	“	10%.
“	“	9	“	“	“	“	“	“	20%.
“	“	14	“	“	“	“	“	“	25%.
“	“	19	“	“	“	“	“	“	40%.
“	“	24	“	“	“	“	“	“	60%.

Artículo 24. Complemento de Trabajo Nocturno

Se fija en un 30% sobre el sueldo base del presente Convenio y la antigüedad por día trabajado en jornada nocturna, más la parte proporcional de sábado y domingo.

Artículo 25. Quedranto de Moneda

Tendrá derecho a esta indemnización el cajero o persona que desempeñe funciones análogas, percibiendo por este concepto la cantidad de 16,19 euros mensuales, o su parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado en dicho puesto.

Artículo 26. Gratificaciones Extraordinarias

El personal afectado por el presente Convenio percibirá, en las mismas circunstancias en que hubiese tenido derecho al salario, treinta días de sueldo base, más antigüedad, más plus extrasalarial, en cada una de las gratificaciones de julio, Navidad y beneficios. Además, percibirá una gratificación especial de quince días de sueldo base, más la antigüedad y el plus extrasalarial correspondiente a esos quince días, en concepto de bolsa de vacaciones.

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

Artículo 27. Expediente de Crisis

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

Artículo 28. Seguridad y Salud Laboral



Se estará a lo acordado entre la empresa y el comité de seguridad y salud laboral, a lo establecido en el artículo 19 del vigente Estatuto de los Trabajadores y a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Personal fijo de producción. La empresa está obligada a proporcionar a sus trabajadores el calzado y los guantes de seguridad reglamentarios, determinados por las normas de Seguridad y Salud Laboral e Higiene para el puesto de trabajo de que se trate. Se le facilitará dos equipos de invierno y dos de verano cada dos años:

Equipo de invierno 1 chaquetilla o chaleco sin mangas

1 pantalón

1 camisa o polo

1 par de botas

1 cubre-cabeza.

Equipo de verano 1 pantalón.

1 camisa o polo.

1 par de botas.

1 cubre-cabeza.

La entrega de éstas se realizará en el mes de diciembre de los años pares. A la mujer trabajadora se le sustituirán los pantalones y camisas por batas. El siguiente personal de carácter fijo con los siguientes puestos de trabajo, será equipado con un anorak cada tres años: Personal de mantenimiento, sala de aguas, sala de jarabes, carretilleros, depuradora y personal de limpieza.

Personal fijo discontinuo en planta. La empresa está obligada a proporcionar a dicho personal anualmente las siguientes prendas de trabajo:

— Una chaquetilla, pantalón y camisa o polo, según el puesto de trabajo que ocupe habitualmente.

— Un par de botas de seguridad.

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

Personal eventual en planta. Se le dotará de un equipo de vestuario al año.



Personal de distribución y vending/dispensing. Este personal dispondrá de las siguientes prendas de trabajo:

- Verano. Dos pantalones y dos camisas o polos, anuales.
- Invierno. Un uniforme y un chubasquero cada dos años y dos camisas anuales.

Ayuda de calzado para el personal de distribución y vending/ dispensing. Este personal percibirá semestralmente la cantidad de 28,05 euros. Por este concepto, realizándose su abono en los meses de abril y octubre de cada año.

Artículo 29. Horas Extraordinarias

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

Horas estructurales.

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

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

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

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

Horas no estructurales.

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

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





IMPORTES DE HORAS EXTRAORDINARIAS.

Los importes a percibir por cada hora extraordinaria que se realice serán los que figuran en las tablas anexas número 1 del presente Convenio Colectivo.

Topología y valor de las diferentes horas extraordinarias;

— Hora extra-nocturna. Son las comprendidas entre las 22:00 h y las 06:00 h del día laborable. Valor de la hora extra normal + 30%.

— Hora extra de sábado. Son las comprendidas entre las 06:00 h y las 22:00 h del sábado. Valor de la hora extra normal + 35%.

— Hora extra sábado-nocturna. Son las comprendidas entre las 00:00 h a las 06:00 h del sábado, y de las 22:00 h a las 24:00 h del sábado. Valor de la hora extra de sábado + 30%.

— Hora extra-festiva. Son las comprendidas entre las 06:00 h y las 22:00 h del día festivo. Valor de la hora extra normal + 75%.

— Hora extra festiva-nocturna. Son las comprendidas de las 00:00 h a las 06:00 h del día festivo, y de las 22:00 h a las 24:00 h del día festivo. Valor de la hora Extra festiva + 30%.

Artículo 30. Indemnización Complementaria en I.T.

La empresa abonará a los trabajadores a su servicio, a partir de la firma del presente Convenio:

A) En caso de accidente de trabajo, una indemnización complementaria, desde el día siguiente al de la baja, hasta alcanzar el 100% del sueldo mensual, antigüedad y plus extrasalarial, más las comisiones devengadas en el mes anterior a la fecha de la baja, percibiéndose completa la prima de asistencia, productividad y administración durante el proceso de incapacidad temporal por A.T. para el personal que tenga asignada esta prima.

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

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

En ningún caso el aplicar esta indemnización podrá suponer que el trabajador perciba en situación de IT un salario superior al que viniese percibiendo en





situación de alta, percibiéndose, en su momento, las gratificaciones extraordinarias completas.

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

Artículo 31. Prima de Asistencia y Productividad

El personal afectado por este Convenio hasta la categoría de Jefe de Equipo, percibirá una prima de asistencia y productividad de 171,27 euros siempre que no cometa ninguna falta de asistencia al trabajo, pues en otro caso percibirá la parte proporcional correspondiente, con arreglo a las siguientes condiciones, que se aplicarán a partir de la firma del presente Convenio.

Faltas sin justificar.

a) Por 1 día de falta sin justificar se pierde la parte proporcional correspondiente a 15 días de Prima.

b) Por 2 días de falta sin justificar, en el mismo mes, se pierde la Prima en su totalidad.

Enfermedad o accidente no laboral

Por el primer día de ausencia se pierde la parte proporcional correspondiente a tres días de prima.

Por el segundo día de ausencia se pierde la parte proporcional correspondiente a tres días de prima.

Por cada día de ausencia, a partir del tercer día, se pierde la parte proporcional correspondiente a un día de prima.

Otras ausencias.

Cuando se produzca una ausencia distinta a las anteriormente mencionadas, salvo por vacaciones, accidente de trabajo o día de libre disposición, se pierde un día de prima por cada día de ausencia.

La hospitalización tendrá el mismo tratamiento que el accidente laboral.

Artículo 32. Comisión Mixta Paritaria Para la Interpretación y Vigilancia de Convenio.



Para todas cuantas cuestiones pudieran surgir de la interpretación de lo acordado en el presente Convenio, se designa una Comisión Paritaria e Interpretadora formada por seis personas: tres representantes de la empresa y tres representantes del Comité de Empresa. Veinticuatro horas antes de la celebración de la reunión, ambas partes se comunicarán los nombres de las personas que acudirán a la reunión, siendo éstas las mismas en caso de tener que celebrarse varias reuniones sobre el mismo asunto. En caso de ausencia justificada de alguna de estas personas, la representación correspondiente, nombrará un suplente.

La Comisión tomará sus acuerdos en reunión conjunta y resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdo deberán ser aprobados por ambas representaciones, enviando a los interesados el escrito de resolución en un plazo de cinco días desde la celebración de la reunión.

En el caso de que no se llegara a un acuerdo, se enviará, en idéntico plazo, acta de la reunión a los interesados.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta.

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

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

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

Artículo 33. Formación

Todo trabajador tendrá derecho a una formación técnica y profesional acorde a las funciones requeridas en su puesto de trabajo. Dicha formación correrá a cargo de la empresa, sin ningún tipo de discriminación.

CLAUSULA ADICIONAL 1.ª SOBRE ÁMBITO SUPERIOR.-

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

CLAUSULA ADICIONAL 2.ª SOBRE LA COMISIÓN DE ESTUDIO PARA LA CREACIÓN DE LA CATEGORÍA DE ELECTROMECAÁNICO

Se establece el compromiso de creación de una Comisión formada por dos





representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores antes del 31 de diciembre de 2012 donde se trate el tema de la creación de la categoría de electromecánico.

En las reuniones de dicha Comisión podrán participar con voz pero sin voto personal del departamento de mantenimiento.

CLAUSULA ADICIONAL 3.ª SOBRE EL ESTUDIO DE PERFILES PROFESIONALES DE TRABAJADORES FIJOS

La Comisión negociadora del Convenio, tras el estudio del perfil profesional de los trabajadores fijos del centro, acuerda de forma excepcional la promoción de Miguel Sosa Peña al puesto de oficial segunda, en virtud de su antigüedad, experiencia y formación y teniendo en cuenta la situación organizativa de la empresa, en virtud del artículo 24 del estatuto de los trabajadores .

CLAUSULA ADICIONAL 4.ª SOBRE LA PROMOCIÓN DE LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y EL FOMENTO DE LA POLIVALENCIA

La Comisión negociadora acuerda que se fomente la formación de los trabajadores para que la polivalencia en varios puestos haga mas equitativo el reparto del trabajo en sábado .La formación para tal fin se organizará a partir de octubre de 2012.

CLÁUSULA ADICIONAL 5.ª IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

1. El principio de no discriminación establecido en la Constitución Española, los artículo 4, 17 y 28 del estatuto de las trabajadoras y trabajadores, y las Directivas 2000/43, 2000/78 CE del Consejo y la Directiva 2002/73 CE del Parlamento, sobre igualdad de trato, serán de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio colectivo.

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

El acceso al empleo.

La estabilidad y promoción en el empleo.

La igualdad retribuida por trabajo de igual valor

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no





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

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

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

1. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al acceso y mantenimiento en el empleo, la formación profesional, la promoción profesional y el desarrollo en su trabajo.

2. Que mujeres y hombres reciban igual retribución económica por trabajos de igual valor, tanto en lo que se refiere al salario base como complementos, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualquiera otros sentidos del mismo.

3. Que los puestos de trabajo, las relaciones laborales, la organización del trabajo y las condiciones de seguridad y salud laboral se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para hombres como para mujeres.

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

Disposición Final

En todo lo no previsto en el presente Convenio de empresa se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales, así como a lo dispuesto en el Convenio Marco de Bebidas Refrescantes.

TABLA SALARIAL FÁBRICA SEVILLA 2012-2013

Categoría	Concepto	Importe 2012	Importe 2013
Oficial 1.º Admón	Sueldo mensual	1.643,40 €	1.651,61 €
	Plus E.	194,87 €	195,84 €
	Sueldo base para antigüedad	1.405,45 €	1.412,48 €
Oficial 2.º Admón	Sueldo mensual	1.492,12 €	1.499,58 €
	Plus E.	182,60 €	183,51 €
	Sueldo base para antigüedad	1.276,08 €	1.282,46 €
Auxiliar Admón	Sueldo mensual	1.240,59 €	1.246,80 €
	Plus E.	111,27 €	111,83 €
	Sueldo base para antigüedad	1.101,03 €	1.106,53 €



Ofic. 1.ª Jefe	Equipo Sueldo mensual	1.591,71 €	1.599,67 €
	Plus E.	253,61 €	254,88 €
	Sueldo base para antigüedad	1.412,62 €	1.419,68 €
Oficial 1 Mecánico	Sueldo mensual	1.428,25 €	1.435,39 €
	Plus E.	167,80 €	168,64 €
	Sueldo base para antigüedad	1.267,56 €	1.273,89 €
Oficial 1.ª Mecánico	"A" Sueldo mensual	1.681,76 €	1.690,17 €
	Plus E.	167,80 €	168,64 €
	Sueldo base para antigüedad	1.267,56 €	1.273,89 €
Oficial 1 Eléctrico	Sueldo mensual	1.428,25 €	1.435,39 €
	Plus E.	167,80 €	168,64 €
	Sueldo base para antigüedad	1.267,56 €	1.273,89 €
Oficial 1.ª Eléctrico	"A" Sueldo mensual	1.681,76 €	1.690,17 €
	Plus E.	167,80 €	168,64 €
	Sueldo base para antigüedad	1.267,56 €	1.273,89 €
Oficial 1.ª Eléctrico	Almacén Sueldo mensual	1.428,11 €	1.435,25 €
	Plus E.	167,80 €	168,64 €
	Sueldo base para antigüedad	1.267,56 €	1.273,89 €
Oficial 1.ª Fabricación	Sueldo mensual	1.349,62 €	1.356,37 €
	Plus E.	159,55 €	160,35 €
	Sueldo base para antigüedad	1.197,79 €	1.203,78 €
Oficial 1.ª Fabricación	Sueldo mensual	1.273,20 €	1.279,57 €
	Plus E.	154,58 €	155,35 €
	Sueldo base para antigüedad	1.129,95 €	1.135,60 €
Oficial 1.ª Electricista	Sueldo mensual	1.336,85 €	1.343,54 €
	Plus E.	159,23 €	160,03 €
	Sueldo base para antigüedad	1.129,95 €	1.135,60 €
Oficial 1.ª Mecánico	Sueldo mensual	1.336,85 €	1.343,54 €
	Plus E.	159,23 €	160,03 €
	Sueldo base para antigüedad	1.129,95 €	1.135,60 €
Oficial 1.ª Fab C. Calidad	Sueldo mensual	1.349,62 €	1.356,37 €
	Plus E.	159,55 €	160,35 €
	Sueldo base para antigüedad	1.197,79 €	1.203,78 €
Oficial 2.ª Fab C. Calidad	Sueldo mensual	1.273,20 €	1.279,57 €
	Plus E.	154,58 €	155,35 €
	Sueldo base para antigüedad	1.129,95 €	1.135,60 €
	Peón Fabrica. Sueldo mensual	1.119,45 €	1.125,05 €
	Plus E.	92,11 €	92,57 €
	Sueldo base para antigüedad	993,50 €	998,47 €
Oficial 1 Conductor	Sueldo mensual	1.416,94 €	1.424,02 €
	Plus E.	159,73 €	160,53 €
	Sueldo base para antigüedad	1.257,48 €	1.263,76 €

Concepto	2012	2013
Arranque corto	33,90 €	34,07 €
Arranque largo	80,00 €	80,40 €
Prima Productividad	171,27 €	172,13 €
Plus de Dedicación	109,01 €	109,56 €



IMPORTE HORAS EXTRAS 2012

Antigüedad	0%	5%	10%	20%	25%	35%	40%	50%	60%	65%
Ofc. 1.ª A Mec. y Elect.	17,15 €	17,80 €	18,45 €	19,73 €	20,38 €	21,68 €	22,33 €	23,62 €	24,91 €	25,56 €
Ofc. 1.ª Mec. y Elect.	13,44 €	14,07 €	14,73 €	16,02 €	16,67 €	17,95 €	18,61 €	19,90 €	21,19 €	21,84 €
Ofc. 2.ª Mec. y Elect.	11,97 €	12,54 €	13,13 €	14,28 €	14,86 €	16,01 €	16,58 €	17,73 €	18,88 €	19,46 €
Ofc. 1.ª Fabrica	12,69 €	13,30 €	13,91 €	15,13 €	15,75 €	16,97 €	17,59 €	18,80 €	20,01 €	20,63 €
Ofc. 2.ª Fabrica	11,97 €	12,54 €	13,13 €	14,28 €	14,86 €	16,01 €	16,58 €	17,73 €	18,88 €	19,46 €
Peón fabrica	10,53 €	11,04 €	11,53 €	12,55 €	13,04 €	14,07 €	14,58 €	15,59 €	16,59 €	17,11 €
Subalterno	12,09 €	12,63 €	13,16 €	14,24 €	14,77 €	15,85 €	16,38 €	17,46 €	18,54 €	19,07 €

Antigüedad	0%	5%	10%	20%	25%	35%	40%	50%	60%	65%
Ofc. 1.ª Admón.	15,46 €	16,17 €	16,89 €	18,33 €	19,04 €	20,46 €	21,19 €	22,61 €	24,06 €	24,78 €
Ofc. 2.ª Admón.	14,03 €	14,69 €	15,33 €	16,64 €	17,28 €	18,60 €	19,23 €	20,53 €	21,84 €	22,49 €
Aux. Admón.	11,67 €	12,23 €	12,79 €	13,91 €	14,47 €	15,59 €	16,15 €	17,27 €	18,40 €	18,96 €

IMPORTE HORAS EXTRAS 2013

Antigüedad	0%	5%	10%	20%	25%	35%	40%	50%	60%	65%
Ofc. 1.ª A Mec. y Elect.	17,24 €	17,89 €	18,54 €	19,83 €	20,48 €	21,79 €	22,44 €	23,74 €	25,04 €	25,68 €
Ofc. 1.ª Mec. y Elect.	13,51 €	14,14 €	14,80 €	16,10 €	16,76 €	18,04 €	18,70 €	20,00 €	21,29 €	21,95 €
Ofc. 2.ª Mec. y Elect.	12,03 €	12,61 €	13,19 €	14,35 €	14,94 €	16,09 €	16,66 €	17,82 €	18,97 €	19,56 €
Ofc. 1.ª fabrica	12,75 €	13,37 €	13,98 €	15,21 €	15,83 €	17,05 €	17,68 €	18,89 €	20,11 €	20,73 €
Ofc. 2.ª fabrica	12,03 €	12,61 €	13,19 €	14,35 €	14,94 €	16,09 €	16,66 €	17,82 €	18,97 €	19,56 €
Peón fabrica	10,58 €	11,09 €	11,58 €	12,62 €	13,11 €	14,14 €	14,66 €	15,67 €	16,67 €	17,20 €
Subalterno	12,15 €	12,69 €	13,22 €	14,31 €	14,84 €	15,93 €	16,46 €	17,55 €	18,63 €	19,16 €
Ofc. 1.ª Admón.	15,53 €	16,26 €	16,98 €	18,42 €	19,13 €	20,56 €	21,29 €	22,73 €	24,18 €	24,90 €
Ofc. 2.ª Admón.	14,10 €	14,76 €	15,41 €	16,73 €	17,36 €	18,69 €	19,33 €	20,64 €	21,95 €	22,60 €
Aux. Admón.	11,73 €	12,29 €	12,86 €	13,98 €	14,54 €	15,67 €	16,23 €	17,35 €	18,49 €	19,06 €