BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

949 88 75 72

Administración: Excma. Diputación Provincial.
Pza. Moreno, N.º 10.

Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL
Directora: Bárbara García Torijano

BOP de Guadalajara, nº. 242, fecha: lunes, 23 de Diciembre de 2019

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA EN GUADALAJARA

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AGUAS DANONE, S.A. (2019-2021)

3334

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la Empresa AGUAS DANONE, S.A. (centro de Sigüenza) de la provincia de Guadalajara (código 19001211012005) para el periodo 1 de enero de 2019 hasta 31 de diciembre de 2021, que tuvo entrada el 25 de octubre de 2019 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos; subsanado con fecha 11 de diciembre de 2019 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

Guadalajara, a 17 de diciembre de 2019. La Delegada Provincial. Mª Susana Blas Esteban

CONVENIO COLECTIVO 2019-2021 AGUAS DANONE, S.A. (Planta de Sigüenza)

INDICE

- Preámbulo
- Capítulo 1: Estipulaciones Generales
- Capítulo 2: Organización del Trabajo
- Capítulo 3: Contratación y Clasificación de Personal
- Capítulo 4: Jornada de Trabajo, Vacaciones y Licencias
- Capítulo 5: Retribución
- Capítulo 6: Régimen Disciplinario
- Capítulo 7: Prevención y Seguridad en el Trabajo
- Capítulo 8: Mejoras Sociales
- Capítulo 9: Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres
- Capítulo 10: Representación Colectiva
- Disposiciones Transitorias
- Disposiciones Adicionales
- Disposiciones Finales
- Tabla 1-3
- Anexo I: Incrementos Salariales
- Anexo II: Participación de Beneficios
- Anexo III: Sistema de Categorias

PREÁMBULO

En Sigüenza (Guadalajara), a 26 de Septiembre de 2019 en las instalaciones de la empresa, reunida la mesa negociadora del Convenio Colectivo de Aguas Danone S.A para la Planta de Sigüenza, acuerda por unanimidad suscribir el siguiente texto del Convenio Colectivo del Centro de Trabajo de Sigüenza.

CAPÍTULO I

ESTIPULACIONES GENERALES

ART.1.-ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regularán los derechos y obligaciones que presidan las relaciones laborales del centro de trabajo de la empresa Aguas Danone S.A. en Sigüenza (provincia de Guadalajara), que son principalmente la fabricación de bebidas no alcohólicas, producción de aguas minerales y otras aguas embotelladas.

ART.2.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente convenio colectivo es de aplicación a la totalidad del personal ocupado por la Empresa en el ámbito territorial, fijos o eventuales, al igual que a todo el que ingrese durante su vigencia.

ART.3.- ÁMBITO TEMPORAL.

Las normas contenidas en este convenio entran en vigor el día 1 de enero de 2.019 y tendrá una vigencia de tres años, hasta el 31 de Diciembre de 2.021.

ART.4.- PRÓRROGA Y DENUNCIA.

El presente convenio colectivo se entenderá denunciado automáticamente al término de su vigencia, iniciándose las nuevas negociaciones dentro del mes siguiente a la terminación del mismo.

ART.5.- COMPENSACIONES Y ABSORCIÓN.

Las condiciones que se establecen en este convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual conforme a la legislación vigente.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos que se establezcan durante la vigencia del presente convenio por disposiciones legales de general aplicación, sólo afectarán al mismo, cuando considerados en su conjunto y en cómputo anual, superen lo aquí pactado.

ART.6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas. Así pues, en el supuesto de ser declarado nulo algún artículo de los que consta el presente Convenio, las partes se obligan a renegociar este artículo declarado nulo y los con él relacionados pudiendo, de estimarlo necesario ambas partes, renegociar la integridad del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ART.7.- FACULTADES DE LA DIRECCION.

Será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa:

a. La organización administrativa, técnica e industrial de sus actividades, así como introducir variaciones, modificaciones, alteraciones y supresiones que estimen oportunas en Departamentos, Secciones, Instalaciones o Métodos de Fabricación, para aumentar rendimientos, mejorar calidades, o disminuir costos.
b. El establecimiento y la exigencia de rendimientos mínimos.
c. La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador/a al rendimiento convenido.
d. El exigir la vigilancia, atención, engrase y limpieza de la maquinaria encomendada, así como los lugares de trabajo.
e. La movilidad y redistribución del personal del Centro de trabajo, con arreglo a las necesidades de organización y producción.
f. Estudiar, implantar y revisar sistemas de incentivos, basados en mediciones correctas de los resultados y que tengan como consecuencia un beneficio económico para los productores y un beneficio de producción para la Empresa.
g. Poner en conocimiento de la representación de las personas trabajadoras y estudiar sus comentarios y sugerencias, en relación a todos los cambios y modificaciones resultantes por la aplicación del art 7.

CAPÍTULO III

CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

ART. 8.- CLASIFICACION Y DEFINICION DE PERSONAL.

La clasificación del personal de la empresa se atendrá, según sus funciones a uno de los siguientes grupos:

- GRUPO I.- TECNICOS
- GRUPO II.- ADMINISTRATIVOS
- GRUPO III.- OPERARIOS
- GRUPO IV.- PERSONAL OFICIOS VARIOS.

El hecho de la posesión de un título profesional, no indicará el reconocimiento del grupo profesional correspondiente, cuando el productor no haya sido contratado para las funciones específicas de su titulación.

La definición de los grupos profesionales que se hace continuación es meramente enunciativa, sin perjuicio de la facultad de la Empresa en cuanto a criterios para la promoción y ascensos de categoría.

- GRUPO I. TECNICOS

Son las personas trabajadoras con titulación superior, media o sin titulación, pero con la debida competencia y práctica, que realizan funciones de tipo facultativo o técnico o de dirección especializada.

Están encuadradas en este grupo las siguientes categorías:

- Titulación superior.
- Titulación de grado medio.
- Sin titulación.

1.1 La pesona Jefe de Producción:

Es la persona trabajadora a las órdenes de la Dirección de la Empresa, ejerce las funciones propias de su cometido, responsabilizándose del perfecto funcionamiento de la planta envasadora, de su mantenimiento y conservación, así como del control de stocks y expediciones. Es responsable de la motivación, formación y disciplina de su equipo de trabajadores a los que deberá inducir a los hábitos de escrupulosa limpieza y conservación, imprescindibles en una industria de estas características.

1.2.- La persona Jefe de Sección

Bajo la supervisión y coordinación de su superior inmediato, la persona jefe de producción dirigirá y vigilará con suficiente autonomía la producción de botellas de PET, así como su envasado, responsabilizándose ante el jefe de producción y ante la dirección del mantenimiento de las máquinas que le sean asignadas, de su limpieza y de sus costes y rendimientos, así como de la buena dirección del grupo de personal con el que cuente. Actuará también como jefe de línea en el envasado de botella de vidrio.

- GRUPO II.- PERSONAL ADMINSITRATIVO

Véase Anexo 3: Sistema de Grupos profesionales.

- GRUPO III.- PERSONAS OPEARIAS

Véase Anexo 3: Sistema de Grupos profesionales.

- GRUPO IV.- PERSONAL DE OFICIOS VARIOS.

Son personas trabajadoras contratadas para realizar los cometidos propios des su oficio (albañiles, electricistas, pintores, etc....) Cuando no tengan que realizar trabajos, propios de su profesión, deberán efectuar cualesquiera otras funciones que se le encomienden, incluyendo excepcionalmente alguna ayuda que el vigilante pudiera necesitar, que no pudiera realizar por sí mismo, manteniendo su salario y categoría.

La retribución de este personal será la misma que para las categorías del grupo III, con un año de antigüedad se equiparán como mínimo a la categoría de operario embotellador.

ART. 9.- INGRESOS, PRUEBAS Y PERIODOS DE PRUEBAS.

El ingreso del personal en la empresa, respetando las disposiciones legales en materia de contratación, se ajustará al siguiente criterio:

El personal fijo de plantilla se cubrirá de entre el personal contratado siempre que, a criterio de la empresa se reúnan los requisitos y aptitudes inherentes al puesto a cubrir.

El personal contratado se cubrirá mediante las distintas modalidades de contratación vigentes, adaptadas a la naturaleza del puesto a cubrir.

El personal de nuevo ingreso estará sujeto a un periodo de prueba – salvo expresa dispensa del mismo que será:

- 15 días naturales para los no cualificados (Grupo III y IV)
- 2 meses para administrativos (Grupo II)
- 6 meses técnicos (Grupo I)

Dicho periodo se interrumpirá por la situación de I.T del trabajador/a, y durante el mismo, cualquiera de las partes podrá dar por terminada la relación laboral, sin necesidad de preaviso y sin que por ello haya lugar a indemnización.

ART. 10.- CONTRATO DE DURACION DETERMINADA

En materia de contratos eventuales por las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, recogidos en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, las partes negociadoras acuerdan que será de aplicación, como norma estatutaria de referencia, lo dispuesto en el Convenio colectivo estatal del sector de industrias de aguas de bebida envasadas, publicado por Resolución de 10 de abril de 2017 de la Dirección General de Empleo (B.O.E. de 24 de abril de 2017), que dispone:

“Artículo 15. Contrato eventual.

En atención a las características del sector, que comporta frecuentes e irregulares períodos en los que se acumulan las tareas o se producen excesos de pedidos, las empresas podrán efectuar contratos eventuales al amparo de lo que se establece en este Acuerdo y en el artículo 15.1.b) del ET y demás disposiciones reglamentarias por un plazo de hasta doce meses dentro de un período de 18 meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

Cuando se realicen estos contratos por un plazo inferior al período máximo establecido podrán prorrogarse antes de su final, por acuerdo entre las partes, sin que en ningún caso el tiempo acumulado pueda exceder del mencionado plazo máximo.”

CAPÍTULO IV

JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES y LICENCIAS

ART. 10.- JORNADA LABORAL

La jornada anual de trabajo será de 1.784 horas durante la vigencia del Convenio.

Anualmente se elaborará el un calendario laboral para el centro de trabajo indicando los festivos nacionales, regionales y locales y los horarios de los turnos de trabajo.

JORNADA CONTINUADA

El personal adscrito a régimen de jornada continuada dispondrá de 25 minutos de descanso para tomar el bocadillo que se computarán como de trabajo efectivo y se retribuirán a razón de la remuneración ordinaria correspondiente (Salario base, Plus Convenio, Antigüedad y Garantía Personal en su caso), siendo para el resto del personal que trabaje a jornada partida de 15 minutos.

JORNADA PARTIDA

En régimen de jornada partida, la jornada establecida será íntegramente exigible como de trabajo real y efectivo.

JORNADA IRREGULAR

Según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Las condiciones que regirán la organización de la Jornada Irregular son las siguientes:

1. Criterios Generales:

La empresa podrá distribuir de manera irregular hasta un máximo de 80 horas anuales por trabajador/a durante los meses de mayor necesidad productiva, de Mayo a Septiembre, pudiéndose superar este límite anual con carácter voluntario.

Para su aplicación, podrá ampliarse 1 hora diaria de trabajo (de lunes a viernes) por turno de trabajo, asimismo y en caso necesario, se ampliará a los sábados.

En el supuesto de convocar la distribución irregular en sábados, únicamente se podrán establecer dos turnos adicionales de 8 horas de trabajo cada uno, mañana y tarde.

En cualquier caso, se respetarán siempre los periodos de descanso entre jornadas y los descansos mínimos inter semanales y semanal previstos legalmente. Para ello, cuando se inicie el periodo de convocatorias de distribución irregular se cambiará el orden habitual de rotación de los turnos de trabajo a mañana, tarde y noche.

2. Compensaciones:

La empresa compensará a las personas trabajadoras que distribuyan irregularmente su jornada de la siguiente manera:

- Por cada hora realizada en jornada irregular se compensará con 1 hora y 12 minutos de descanso.
- Cuando la jornada se realice en sábados, se abonará el plus festivo establecido en el Convenio Colectivo.

El periodo de disfrute del descanso compensatorio comprenderá los meses de Octubre a Diciembre. De mutuo acuerdo entre las partes, este periodo podrá ser ampliado hasta el mes de Abril.

El disfrute del descanso se realizará en días completos. En caso de existir remanente de horas pendientes de disfrutar, se establece la siguiente norma de redondeo. Si el sobrante de horas de descanso es igual o superior al 75% de la jornada se equipará a 1 jornada completa de trabajo. En caso contrario, estas horas podrán guardarse en una bolsa para su disfrute durante el próximo año o bien ser abonadas como horas ordinarias al finalizar el año.

Las fechas de disfrute del descanso serán aprobadas por la Empresa previa solicitud por parte del trabajador/a en un plazo máximo de 5 días, tratando de complacer todas las solicitudes.

3. Convocatoria:

La empresa comunicará al trabajador/a la realización de la jornada irregular a realizar con un plazo de preaviso mínimo de 5 días.

En los supuestos de convocar distribución irregular en sábado, se comunicará al trabajador/a el viernes de la semana inmediatamente anterior.

Para mantener la equidad, las convocatorias se realizarán con carácter rotativo entre las personas trabajadoras de un mismo perfil y competencias, excepto en el supuesto de que hubiera personas trabajadoras voluntarias, en cuyo caso deberán comunicarlo a la Dirección y tendrán prioridad.

En caso de ser necesario, se establece un plazo de preaviso mínimo de 5 días para desconvocar jornadas irregulares planificadas. En el supuesto de preavisar al trabajador/a con un plazo inferior al establecido, la jornada irregular le computará como realizada para el límite anual y en su caso, se le abonará el plus correspondiente regulado en el punto 2, pero no generará días de descanso.

4. Limitaciones:

    - Cada trabajador/a podrá realizar como máximo 2 jornadas irregulares al mes no consecutivas.
    - A un mismo trabajador/a sólo se le podrá aplicar una de las dos modalidades de distribución irregular de la jornada en cómputo semanal (ampliación de lunes a viernes o sábado).
    - No se podrá convocar jornada irregular a un trabajador/a para el sábado

anterior y posterior a su periodo de disfrute de vacaciones.

5. Otras condiciones:

- Se permitirá el intercambio o la cesión de las jornadas irregulares entre personas trabajadoras de un mismo perfil y competencias, previa comunicación a la Empresa. En el segundo caso, para el límite anual, se le computará como realizada la jornada irregular al trabajador/a inicialmente convocado.

- En el supuesto en que un trabajador/a tenga un compromiso familiar ineludible, que no esté comprendido en los permisos retribuidos pactados en Convenio y que no le permita realizar la jornada convocada, podrá solicitar a la Empresa la no asistencia, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

i. Se notifique a la Empresa con la suficiente antelación.
ii. Exista acuerdo entre el trabajador/a y la Empresa.
iii. La jornada irregular sea recuperada, aunque ello suponga realizar 2 jornadas irregulares consecutivas.
    - Con la finalidad de garantizar el carácter rotativo en las convocatorias, la Empresa se compromete, en la medida de lo posible, a formar al personal en nuevos puestos.
    - Finalizado el periodo de distribución irregular, la Empresa facilitará al Comité de Empresa un listado con la relación de personas trabajadoras que han realizado jornadas irregulares y las horas de descanso total devengadas.

ART.11.- SISTEMA DE TURNOS DE TRABAJO

Apartado 1: Denominaciones

En este artículo se regulan las condiciones de organización de los diferentes sistemas de trabajo, que serán:

a) Tercer equipo: Compuesto por el personal que rota en turnos de mañana y tarde o bien de mañana – tarde – noche de lunes a viernes, con una jornada de 40 horas semanales.

b) Equipo 6+2: Es aquel sistema de organización del trabajo a turnos continuos (6 días laborables + 2 días descanso) que comprende todos los días naturales del año (incluidos sábados, domingos y festivos).

c) Turno partido: Se normaliza la aplicación de los turnos partidos de administración, Calidad y en el área de logística.

El plus a percibir por realizar este turno es el detallado en la tabla 1, desde el momento de su reconocimiento o implementación.

d) Turno de arranque: Cuando las necesidades productivas así lo requieran, se establecerá un turno de arranque para los colectivos de producción y mantenimiento, previo al primer turno semanal, que estará compuesto por

dos empleados: 1 operarios del equipo de limpieza y desinfección y 1 operario de producción. En caso de ser necesario, se ampliaría en 1 operario de mantenimiento.

El horario del turno de arranque será de 4:00 a.m. a 11:00 a.m., realizando 7 horas de trabajo. Por día de arranque se entenderá el primer día de la semana de producción. El resto de los días de la semana realizarán el horario habitual del turno de mañana establecido en el Convenio Colectivo.

- La realización del turno de arranque tendrá carácter rotativo dentro de cada uno de los colectivos implicados.
- Las personas que realicen dicho turno permanecerán en el turno de mañana durante dos semanas consecutivas. A continuación, rotarán conforme al sistema de turnos establecido en el Convenio Colectivo.
- La empresa compensará a las personas trabajadoras que realicen dicho turno con el plus indicado en la tabla 1 por turno de arranque realizado.

e) Cualquier otro sistema de turnos que por necesidades organizativas se requiera, se establecerá siguiendo el procedimiento del Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Apartado 2: Calendario/Rotación:

Los calendarios serán fijados por la dirección de la Empresa con la antelación suficiente en función de las necesidades productivas y de organización.

Se establece que el calendario laboral del Equipo 6+2 se fijará desde el 7 de Enero hasta el 23 de Diciembre, ambos inclusive.

Los posibles excesos de jornada acumulados por el personal del Equipo 6+2, no compensados dentro del año natural, podrán acumularse para su disfrute al año siguiente, con prioridad para hacerlo dentro del período comprendido de Enero hasta Agosto.

Si una persona tabajadora de Equipo 6+2 tiene un compromiso de carácter personal en un sábado o día festivo, podrá solicitar no asistir ese día al trabajo siempre que:

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

Apartado 3: Composición de los equipos

Se acuerda establecer el presente procedimiento para la composición de los equipos 6+2:

1º En primer lugar estarán obligados a formar parte de él, todas las nuevas incorporaciones a partir de la firma del convenio del año 2.002, ya que será condición objetiva del contrato.

2º En segundo lugar y en caso de requerir más personal, se atenderán las solicitudes de personas voluntarias entre el resto del personal fijo actual, en el bien entendido que dicho personal actual, se compromete a cubrir estas plazas durante el ámbito temporal del presente convenio. Dichas personas voluntarias realizarían los turnos 6+2 de forma rotativa por periodos de tres ciclos como máximo (24 días), salvo acuerdo expreso entre la persona trabajadora voluntaria y la Dirección de la planta, en cuyo caso podría realizar la temporada completa.

Las personas que trabajen en el Equipo 6+2 de forma continua (durante todo el año) podrán solicitar de forma voluntaria su cambio a otra área de trabajo, si se cumple el siguiente requisito:

- Permanecer durante el período completo de un año natural dentro del Equipo 6+2, respetando un plazo de preaviso de 4 meses para informar de su intención de cambio y siempre que exista una persona voluntaria en otra sección capacitado para sustituirle.

Apartado 4: Pluses de Sábados, Domingos y Festivos.

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

Equipo 6+2: Los pluses a percibir por trabajar sábados y festivos establecidos para este concepto se abonarán con arreglo a lo establecido en la tabla 1 (pluses), previstas para una duración máxima de tres meses por año y trabajador/a.

Cuando de forma individual, uno o más trabajadores trabajen efectivamente en este régimen de turnos 6+2, por un periodo superior a los tres meses, ambas partes (dirección y trabajadores) se comprometen a renegociar el importe de dichas primas.

ART. 12.- COMPENSACIÓN FESTIVOS LOCALES

Debido a las necesidades de servicio del área de Expediciones, se trabajarán los festivos locales de Sigüenza. Este departamento desarrollará sus horarios habituales de trabajo en estos festivos.

La adscripción para desarrollar estos servicios en los días indicados será de carácter voluntario, la adscripción se realizará en el mes de Enero, en el caso de que no se cubran los puestos para prestar el servicio se designaran por la Dirección, como mínimo 1 mes antes de la fecha del festivo y generándose una rotación en las designaciones de los no voluntarios.

Por la prestación de este servicio, cada trabajador/a podrá escoger entre una de las siguientes opciones:

- Plus festivo establecido en las tablas salariales + 1 día de descanso.

- 2 días de descanso.

Los días de descanso se fijarán de mutuo acuerdo entre el interesado y la Dirección, acordándose preferiblemente en lunes o viernes.

ART. 13.- VACACIONES.

Todos las personas trabajadoras disfrutarán de un periodo de vacaciones anuales de 23 días laborales, (excluidos sábados, domingos y festivos).

Se disfrutarán de la siguiente forma:

1. Los días: 5 de Enero, 24 de diciembre y 31 de diciembre serán comunes a todo el personal.
2. Se definirán 12 turnos vacaciones, cada uno de los turnos estará compuesto por fechas de los periodos siguientes y duración:
    1. Periodo A: Comprendido entre la 3ª semana de Junio hasta la 2º semana de septiembre. 5 Días laborables.
    2. Periodo B: Comprende desde la 1ª semana de mayo hasta la 2º semana de junio, desde 3º semana de septiembre hasta finalizar el mes, la 1º semana de Enero y la última semana de diciembre. 5 días laborables.
    3. Periodo C: Comprende las fechas no incluidas en los periodos anteriores.10 días laborables.

Las vacaciones disfrutadas en el periodo C, conllevan un incentivo de:

- Año 2019: 10€ por cada día disfrutado
- Año 2020: 15€ por cada día disfrutado
- Año 2021: 20€ por cada día disfrutado

La asignación de turno de vacaciones se efectuará de modo correlativo anualmente.

En el caso de que la persona trabajadora lleve menos de un año de servicio en la empresa, disfrutará de sus vacaciones, en proporción al tiempo que lleve trabajando en la misma.

ART.14.- LICENCIAS.

1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a retribución por algunos de los motivos y el tiempo siguiente:

a. 15 días en caso de matrimonio.
b. 2 días en caso de nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia del centro de trabajo, el plazo será de 4 días. En casos excepcionales, y a petición de la persona trabajadora, este plazo podrá ser ampliado, previo acuerdo con la

Dirección, para la recuperación de los días extras concedidos.

c. 1 día por traslado de domicilio habitual.
d. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
e. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
f. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
g. Para consulta médica y especialistas el tiempo necesario con la correspondiente justificación.
h. Acompañamiento a consulta de médico de cónyuge e hijos por el tiempo imprescindible, previo aviso y con aportación de justificante, con el límite de 8 horas anuales.
i. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes, previa comunicación a la empresa y la posterior entrega de justificante oportuno.

2. Los permisos recogidos en el apartado b), concretamente por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge que necesite hospitalización, muerte del cónyuge, hijo/a, padre o madre de un cónyuge u otro, nietos, abuelos o hermanos, las parejas de hecho podrán disfrutar de los mismos, siempre y cuando acrediten admisible y suficientemente su unión, de acuerdo con lo que establezca la legislación vigente.

3. En el caso de los permisos retribuidos por hospitalización de familiares de primer grado, será posible distribuir los días correspondientes durante todo el periodo de baja del familiar sin que necesariamente sean días naturales correlativos.

ART. 15.- REDUCCIÓN DE JORNADA POR LACTANCIA.

Las personas trabajadoras, durante el periodo de los nueve meses posteriores al nacimiento de hijos naturales o adoptados, pueden ver reducida la duración de su jornada, por lactancia, en una hora o dos fracciones de media hora diaria. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La concreción horaria y el periodo de disfrute del permiso por lactancia, le corresponde al trabajador/a establecerlo en función de sus necesidades, comunicándolo al departamento de personal por escrito, con 15 días de antelación al inicio del disfrute del mismo.

El trabajador/a podrá sustituir este derecho de reducción de jornada, por la acumulación en jornadas completas equivalentes a la suma de horas que hubiera disfrutado de reducción de jornada desde su incorporación hasta los nueve meses posteriores al nacimiento o adopción.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIÓN

ART. 16.- REGIMEN SALARIAL.

Las retribuciones mínimas del personal a jornada completa, comprendido en el presente convenio, estarán constituidas por los conceptos y cantidades que se reflejan en la Tabla 2 de este convenio.

ART.17.- SALARIO BASE

Se considerará como tal el especificado en la tabla 2.

ART. 18.- PLUS CONVENIO.

Se considerará como tal el especificado en la Tabla 2.

Este Plus se percibirá por día natural y en proporción a las horas trabajadas, haciéndose efectivo asimismo en los días del período de vacaciones.

ART. 19.- ANTIGÜEDAD.

El complemento de antigüedad consistirá en 3 trienios del 5 % del salario base y sucesivos quinquenios, también del 5 % sobre el mismo concepto.

ART.20.- GARANTIA “AD PERSONAM”.

Se respetarán las situaciones personales, que globalmente excedan del convenio en su contenido económico, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

Igualmente se respetarán las condiciones más beneficiosas.

ART. 21.- NOCTURNIDAD.

El personal que trabaje en turno de noche percibirá en concepto de plus de nocturnidad el plus establecido en la Tabla 1 del presente convenio, por hora efectiva trabajada.

ART. 22.- PLUS DE TURNICIDAD ROTATIVO

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

En todos los casos, la percepción del presente plus conllevará la predisposición y obligatoriedad de realización de dichos turnos rotativos cuando le sea requerido.

ART. 23.- CAMBIOS DE TURNO DE TRABAJO

Se establece que cuando exista necesidad por parte de la empresa de realizar cambios de turno de trabajo de uno o varios trabajadores, se comunicará debidamente - siempre que sea posible- con una antelación mínima de cuatro días.

El trabajador/a afectado por un cambio de turno percibirá de la empresa como compensación por cada cambio que tenga que realizar la cantidad establecida en la Tabla 1 del presente convenio, salvo en el caso de que el cambio sea para volver al trabajador/a a su turno de origen.

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

Una vez producido dicho cambio de turno del trabajador/a, éste percibirá los devengos del turno efectivamente realizado.

ART.24.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

En los meses de julio, octubre y diciembre se abonarán a las personas trabajadoras sendas gratificaciones extraordinarias por importe, cada una de ellas: Salario Base, Plus Convenio, Garantía ad Personam y Antigüedad.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá las gratificaciones en proporción al tiempo de servicio en el mismo.

ART. 25.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se considerarán horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada laboral ordinaria con el límite que establece el Estatuto de los Trabajadores. Se abonarán al precio unitario indicado en la tabla 1 del presente Convenio para todos los grupos profesionales de la empresa.

ART. 26.- HORAS ESTRUCTURALES.

Las horas extraordinarias que vengan obligadas por las necesidades de reparar siniestros, averías y otros daños extraordinarios, que afecten a las instalaciones generales o medios de producción, se realizan siempre que, por la urgencia del trabajo, no se puedan utilizar los medios de contratación temporal o parcial previstos en la Ley.

A fin de concretar el concepto de horas extraordinarias de carácter estructural, se definen como tales las necesarias para atender periodos punta de producción de corta duración, pedidos adicionales urgentes o imprevistos, puesta en marcha de nuevos productos hasta la entrada en producción, viajes de carácter técnico o comercial, asistencia a clientes dentro de la factoría, absentismo extraordinario y cambios de turno.

Para dichas horas estructurales se adquiere el compromiso por parte de las personas trabajadoras de realizarlas, siempre que estas no supongan un exceso superior al 15 % sobre la jornada laboral.

ART. 27.- HORAS FLEXIBLES

Con la finalidad de cubrir las necesidades imprevistas de producción, se acuerda la creación un sistema de horas flexibles (HF), que tendrán la consideración de horas extraordinarias, complementario al sistema actual de horas extraordinarias que

continuará con su formato actual.

Al inicio de cada ejercicio y a inicio de temporada, se creará una lista de personas voluntarias a realizar horas flexibles. Una vez el empleado se ha inscrito a esta bolsa se compromete a cubrir las necesidades de producción, que puedan suceder de forma imprevista, fuera de su jornada habitual.

Esta flexibilidad, en todo caso, respetará la legislación vigente en cuanto a los descansos se refiere.

- Regulación:
    - Las Horas Flexibles (HF), se remunerarán según la Tabla 3 del presente Convenio.
    - Se convocará la realización de Horas Flexibles con la máxima antelación posible, y siempre con un preaviso mínimo de 48 horas.
    - En caso de convocar Horas Flexibles, los empleados inscritos a este sistema tendrán prioridad sobre el resto.
    - Dentro del mismo grupo de voluntarios se aplicará la rotación para ser un proceso equitativo.
    - El personal de la lista que entre en régimen de jornada irregular tendrá la potestad de decidir si quiere seguir o no en dicha lista durante el período de jornada irregular.
    - Aquellas personas que no estén en dicha lista, en caso de realizar horas que excedan la jornada anual, se les pagaría el valor de horas extras y no entrarían en el sistema de Horas Flexibles (HF).

ART. 28.- PLUS DE JORNADA PARTIDA.

El personal que desarrolla su trabajo en régimen de jornada partida, percibirá un plus de “Jornada partida”. Indicado en la tabla 1.

Será compatible con el plus de turnicidad y en ningún caso tendrá carácter consolidable. Su percepción está vinculada a realización efectiva del turno de jornada partida.

ART. 29.- INCENTIVO POR OBJETIVOS.

Se establece un sistema de retribución variable basado en objetivos individuales para todas las personas trabajadoras con más de un año de antigüedad en la planta durante los años 2020 y 2021.

Este incentivo individual estará basado en el desempeño del empleado y tendrá carácter de compensación económica, anual y variable. La empresa y la parte social definirán anualmente los objetivos y la ponderación de los mismos en función de los objetivos globales de la Compañía y de la planta, y se comunicarán a todos los empleados como máximo en el mes de marzo.

Mediante este sistema se podrá percibir una prima individual de hasta 0,5% del Salario Individual Definido (SID) en función de la consecución de los objetivos anuales y de las horas trabajadas.

Para el cálculo de las horas trabajadas se tendrán en cuenta:

- Las horas efectivas de trabajo, exceptuando las horas extraordinarias.
- Las horas sindicales.
- Las horas de formación dentro de la jornada laboral.
- Las horas de ausencia resultado de un accidente de trabajo.
- Los permisos legales estipulados en Convenio Colectivo.
- Las vacaciones retribuidas.

En el caso de que algún empleado no alcance el 100% de la prima, el importe restante irá destinado a un fondo, el cual será repartido a todos aquellos empleados que si la hayan alcanzado.

La prima conseguida tendrá carácter no consolidable y será abonada en el mes de marzo del siguiente año.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ART. 30- FALTAS

La potestad disciplinaria corresponde a la Dirección, quien hará uso de la misma con arreglo a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Se establece como régimen disciplinario el que se estipula a continuación:

Las infracciones laborales en que pueden incurrir los empleados se clasificarán en LEVES, GRAVES y MUY GRAVES.

Se concederá especial importancia, para no incurrir en falta, la observancia de puntualidad y la correcta actitud en los siguientes aspectos:

1º) Eficacia en la labor.

2º) Aprovechamiento correcto de útiles, prendas de trabajo, etc.

3º) Evitar paros indebidos en la labor.

4º) No motivar pérdidas de tiempo al hacer uso de los servicios comunes.

5º) No trasladarse sin permiso del Jefe a otro departamento o sección.

6º) Obediencia a los Jefes y respeto a los compañeros.

7º) Comienzo y fin de la jornada en el puesto de trabajo, siempre y cuando no haya sido relevado.

Son FALTAS LEVES: las faltas de puntualidad injustificadas; las faltas de asistencia

al trabajo que no se comuniquen, incluso las previstas en el artículo 13 del presente convenio de poder hacerse con la suficiente antelación. Las discusiones violentas con los compañeros de trabajo, las faltas de aseo y limpieza, y cualquiera otra de naturaleza análoga, tendrán la misma consideración.

Se entiende por falta de puntualidad el retraso de tres veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de treinta minutos al mes.

Son FALTAS GRAVES: las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros y subordinados; simular la presencia de otra persona trabajadora fichando por él; ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada; fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes; la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, y, en general, las reincidencias en faltas leves dentro del término de tres meses y cuantas de características análogas a las enumeradas.

Son FALTAS MUY GRAVES: el fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo; los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares y a los compañeros o subordinados; la violación de secretos de la Empresa; la embriaguez o estados similares; la reincidencia en faltas graves dentro del término de un año.

La relación de faltas que se expresa tiene carácter enunciativo y se entenderá complementado de acuerdo a las disposiciones legales, respecto a las faltas muy graves, se entenderán complementadas con las que se establecen en el Artº 54 del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 31.- SANCIONES

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

a. Por FALTA LEVE: Amonestación verbal; amonestación por escrito; o suspensión de un día de empleo y sueldo.
b. Por FALTA GRAVE: Suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días, inhabilitación (para el ascenso) por plazo inferior a cuatro años - para pasar a la categoría superior.
c. Por FALTA MUY GRAVE: Suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta sesenta, o despido.

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

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

ART. 32.- PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICION DE SANCIONES

1. Las sanciones por FALTAS LEVES podrán ser comunicadas verbalmente al interesado.
2. Las sanciones por FALTAS GRAVES y MUY GRAVES, incluida la de despido, deberán ser notificadas por escrito a los interesados, haciéndose constar los hechos que lo motivan y las fecha en que se produjeron los mismos.
3. La Dirección dará cuenta al Comité de Empresa de todas las faltas graves y muy graves que imponga.

CAPÍTULO VII

PREVENCIÓN Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Art. 33.- NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La Empresa y las personas trabajadoras acuerdan la obligatoriedad de cumplir escrupulosamente las normas legales y reglamentarias correspondientes a esta materia y, en especial, las referentes a utilización de elementos de protección personal, formación y velar en el cumplimiento de las mismas por el personal de las Empresas de trabajo externo.

CAPÍTULO VIII

MEJORAS SOCIALES

ART. 34.- DECLARACIÓN GENERAL.

Se convienen expresamente que las mejoras incluidas en este capítulo afectarán exclusivamente al personal con una antigüedad mínima de 1 año en la Empresa.

No se requiere antigüedad alguna para la aplicación de las mejoras de los artículos referidos a complemento por I.T., Ayuda por hijos discapacitados y lote de navidad.

La participación de beneficios se entiende como una mejora social que se rige por el contrato de participación de beneficios, anexo 2 y del que son beneficiarios todas las personas trabajadoras que estén vinculadas a la empresa mediante contratos fijos o fijos – discontinuos, en el caso de estos últimos el abono se realizará con independencia del tiempo trabajado en el año de referencia de la participación, sin perjuicio de otros beneficiarios según el contrato de participación de beneficios.

ART. 35.- COMISIÓN MIXTA DE MEJORAS SOCIALES.

Corresponderá a la Comisión Mixta de Interpretación, la valoración y administración de las mejoras que les afecten de este capítulo.

ART. 36.- COBERTURA DE LA I.T.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará el

complemento necesario para que, juntamente con las prestaciones económicas de la Seguridad Social, la persona trabajadora perciba a partir del primer día de la baja el 100% de sus percepciones salariales fijas correspondientes a esa fecha, más nocturnidades en su caso, promediados en los últimos 6 meses efectivamente trabajados anteriores al mes en que se inicia el proceso de incapacidad temporal.

Se complementará el primer y segundo proceso de baja del año natural (las recaídas se consideran el mismo proceso de baja).

Este beneficio se obtendrá siempre que se den estas circunstancias:

a. El índice de absentismo de la planta, considerando la plantilla afectada por el presente Convenio, no deberá sobrepasar el 4% mensual del mes anterior.
b. En caso de superar dicho índice del 4% de la planta, se realizará el cálculo a nivel individual, dejando de percibir los complementos establecidos en el párrafo primero de este artículo aquel trabajador/a que individualmente sobrepase el 4% mensual acumulado en los doce meses anteriores a la fecha de la baja.
c. El cálculo de los índices de absentismo se realizará mensualmente, dependiendo de la situación de cada mes el abono de los complementos más arriba establecidos.
d. La empresa se reserva la facultad de solicitar al personal médico cuantos reconocimientos de cualquier trabajador/a en situación de baja considere necesarios. La negativa del trabajador/a a dichos reconocimientos supondrá la pérdida del complemento.
e. La empresa se reserva el derecho a retirar esta mejora en los casos de fraude.

Las bajas por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, enfermedades causadas por el embarazo, parto, lactancia y actos de violencia de género se beneficiarán de la prestación económica expresada en el párrafo primero de este artículo, con independencia del índice de absentismo tanto a nivel de planta, como a nivel individual y de los procesos de baja causados en el año natural.

El mismo tratamiento se dará a los casos de enfermedad que precisen intervención quirúrgica o internamiento en clínica o sanatorio. Este beneficio se hace extensivo al tiempo de duración de la convalecencia en ambos supuestos.

A los efectos establecidos en el presente artículo, se excluye del cómputo del índice de absentismo el motivado por accidente laboral, licencias con retribución, huelgas legales y uso de horas sindicales.

Cualquier modificación que por Ley afecte a la prestación de la Seguridad Social por IT, y por consiguiente a la cuantía del complemento, daría lugar a una renegociación del presente artículo.

ART. 37.- PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO.

Durante la vigencia de este Convenio, la Empresa promoverá un Plan de Pensiones

de Empleo de Aportación Definida para los Empleados con más de un año de antigüedad, aportando por cuenta de la Empresa y a cada partícipe antes del final de cada año, el importe de un 1% de su Salario Anual Definido, recogido en el Anexo de Participación en Beneficios.

El seguimiento del Plan de Pensiones, corresponderá a los integrantes de la Comisión Mixta de Mejoras Sociales recogido en el presente Convenio Colectivo, pudiendo ser sustituidos los representantes de la parte social por otros miembros distintos, por elección de entre todos los beneficiarios

ART. 38.- SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES

Todas las personas trabajadoras fijas de la empresa se beneficiarán de un seguro colectivo de accidentes durante las 24 horas del día, a cargo de la misma, que otorgue a sus causahabientes el percibo de una indemnización por muerte o invalidez absoluta no inferior a una anualidad de salario.

Este seguro se mantendrá durante la vigencia del presente Convenio, salvo que sea sustituido por otro de condiciones más favorables, previo conocimiento de los representantes de los trabajadores.

ART.39.- AYUDA POR HIJOS DISCAPACITADO.

Las personas trabajadoras con hijos y/o hijas a su cargo a quienes por la Seguridad Social les haya sido oficialmente reconocida la condición de discapacitado, percibiendo por ello la prestación económica reglamentaria correspondiente, percibirán mensualmente una ayuda de 158,73€ si el padre y la madre del discapacitado fuesen ambos trabajadores de la Empresa, la ayuda sólo se abonará a uno de ellos.

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

ART.40.- PRENDAS DE TRABAJO.

La empresa facilitará al trabajador/a dos prendas de trabajo al año, una en invierno y otra en verano, así como un par de calzado apropiado al año, salvo en caso de deterioro, en cuyo caso sería reemplazado; Comprometiéndose la persona trabajadora a mantener las mismas en las condiciones de limpieza que exige la reglamentación de una industria alimentaria.

ART. 41.- PREMIO DE NUPCIALIDAD.

Las personas trabajadoras percibirán al contraer matrimonio, un "Premio de Nupcialidad" por importe de 687,84€.

ART. 42.- PREMIO DE NATALIDAD.

Las personas trabajadoras percibirán al nacimiento de sus hijos, un "Premio de Natalidad", consistente en el pago de 213,76€.

En el supuesto de que ambos cónyuges fuesen empleados de la Empresa, el Premio lo recibirá solamente uno de ellos, salvo en el caso del primer hijo del matrimonio en que lo recibirán los dos.

ART. 43.- FONDO DE AYUDAS FAMILIARES.

Se crea un fondo de 3.225,51€ para cubrir en todo o en parte necesidades extraordinarias de tipo familiar que hubiesen podido producirse a lo largo del año.

La Comisión Mixta estudiará en el mes de Diciembre las solicitudes que se hayan presentado para la adjudicación de las Ayudas de este Fondo.

ART. 44.- FONDO SOCIAL DE CULTURA Y DEPORTE.

Se asigna una cantidad de 537,59€ anuales para el desarrollo de actividades culturales y deportivas de grupo de los trabajadores de este Centro de Trabajo.

ART. 45.- LOTE DE NAVIDAD.

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

ART. 46.- AYUDA ESCOLAR.

Se establece una cantidad por este concepto, durante los meses de Septiembre a Junio inclusive, con la escala adjunta.

Al comienzo del curso escolar, la persona trabajadora tenga derecho a la percepción de la presente ayuda, deberá cumplimentar la correspondiente solicitud y acompañar la oportuna certificación escolar o documento análogo expedido por el Centro en que su(s) hijo(s)/a(s) cursen los estudios.

Los hijos/as mayores de 16 años, en el caso de repetir curso, se le abonará por una sola vez la cantidad.

En el supuesto de un matrimonio con hijos/as, en el que ambos sean empleados de la Empresa, se abonará únicamente una ayuda.

- Educación Infantil y Guardería. 10,74€
- Educación Primaria 18,28€
- Educación secundaria 33,34€
- Bachillerato y Ciclos Formativos Grado Medio. 47,30€
- Universidad y Ciclos Formativos grado Superior. 66,64€

ART. 47 SEGURO MÉDICO

Todos las personas trabajadoras fijas del Centro de Trabajo afectos del presente

Convenio Colectivo disfrutarán de una póliza de seguro de médico en modalidad de reembolso a cargo de la Empresa.

CAPÍTULO IX

IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES.

ART.48.- IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRE Y MUJERES.

La Empresa y los representantes de los trabajadores/as acuerdan de cumplir las normas legales y reglamentarias correspondientes a esta materia y, en especial, en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción y a las condiciones de trabajo.

A tal efecto, en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, las partes se remiten al II Plan de Igualdad y la Política de Diversidad Inclusiva de la empresa. Igualmente, en materia de prevención y denuncia para cualquier supuesto de acoso, incluido el sexual, la persona trabajadora tendrá la opción de reportar cualquier indicio de acoso (plataforma llamada Danone Ethics Line) de forma interna siendo estudiado por la comisión pertinente.

CAPÍTULO X

REPRESENTACIÓN COLECTIVA

ART.49.- ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

Se reconoce al comité de empresa la representación general de los intereses de las personas trabajadoras.

Ejercerán las funciones y competencias que establece el Estatuto de los Trabajadores, así como las garantías que el mismo establece.

Los miembros del Comité de empresa dentro del crédito de 16 horas mensuales que tienen, podrán ceder sus horas entres si o acumularla en un periodo de tiempo, notificándolo con un mes de antelación, para la planificación del funcionamiento habitual del Centro.

ART.50.- COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN.

Se constituye una Comisión Paritaria, integrada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa:

1. Para resolver cualquier cuestión relacionada con el contenido del presente convenio.
2. En todo conflicto que pudiera surgir entre las partes, en particular según lo mandatado en el artículo 85 E.T. en su apartado c: procedimiento para solventar las discrepancias en la no aplicación de las condiciones de trabajo

en relación con el artículo 82.3 y el apartado e: para entender de cuantas cuestiones sean establecidas por ley, así como el establecimiento de procedimientos y plazos de actuación.

Las partes podrán acudir a las reuniones con asesores, guardando la paridad de la Comisión.

El procedimiento para la convocatoria de la comisión será por escrito por cualquiera de las partes, quienes dirimirán, bajo el principio de la buena fe, la cuestión en concreto planteada. Si se agotaran las posibilidades de acuerdo en la interpretación de la cuestión suscitada dentro del seno de la Comisión, las partes pactan expresamente la aceptación de los procedimientos de mediación y conciliación del servicio de resolución extrajudicial de conflictos dependiente de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, como trámite previo obligatorio a la vía judicial.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1ª) Durante el año 2019 se acuerda mantener el sistema de objetivos establecido en el artículo 29 del Convenio Colectivo de la planta de Sigüenza 2015-2018. A partir del 2020 se estará a lo dispuesto en el nuevo sistema, establecido en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1ª) ABSORCIÓN DEL PLUS GARANTÍA AD PERSONAM EN EL SALARIO BASE

A partir de 1 de enero de 2019 se integra dentro del concepto salarial “Salario Base”, 4,97 €/día correspondientes al plus de “Garantía Ad Personam”.

Siendo los nuevos importes del salario base de cada una de las categorías, los establecidos en las Tablas Salariales del presente convenio.

Asimismo, el plus “Garantía Ad Personam” seguirá actualizándose según los incrementos pactados en Convenio Colectivo.

DISPOSICIONES FINALES

1ª) INCREMENTO Y REVISIÓN SALARIAL

Se acuerda la adaptación del Acta del Foro Transversal de fecha 14 de marzo de 2.019, cuya parte dispositiva consta como Anexo (1) al presente Convenio formando parte integrante del mismo.

Para los próximos años se acuerdan los siguientes incrementos salariales:

- 2019: un 1,5% Fijo y un 0,75% Variable y proporcional sujeta esta última parte variable a un crecimiento de ventas (CANN SOCIAL) dentro de un margen como máximo del 3,6%.
- 2020: un 1,5% Fijo y un 0,75% Variable y proporcional sujeta esta última parte variable a un crecimiento de ventas (CANN SOCIAL) dentro de un margen como máximo del 2,5%.

Para la planta de Sigüenza se acuerda un +1% en el Fijo adicional para cada año.

En todo caso este incremento variable para su referencia se determinará dentro de la estructura del variable de la fórmula estándar.

2ª) PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

Se acuerda la adaptación del redactado del "Contrato de Participación en Beneficios" al Acta del Foro Transversal, cuya parte dispositiva consta como Anexo (2) al presente Convenio formando parte integrante del mismo.

3ª) DERECHO SUPLETORIO

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

4ª) RÉGIMEN DE CONVENIO

El régimen que, con carácter general se establece en el presente Convenio anula y sustituye a cualquier otra de las condiciones generales o particulares que pudiesen existir para las personas trabajadoras en la empresa con anterioridad a la entrada en vigor del mismo.

5º) GARANTIAS ECONOMICAS “AD PERSONAM”

Las diferencias anuales, si las hubiese, entre las retribuciones globales anuales correspondientes a la anterior estructura y la que establece el presente convenio, se agruparán en un nuevo concepto que se denominará “Garantía personal”.

TABLA 1

Concepto	2019
Plus Nocturnidad (Hora)	3,75 €
Plus de Turnicidad	5,37 €
Plus de Arranque	92,25 €
Plus Festivo	41,00 €
Plus Jornada Partida	7,50 €
Cambio de turno	9,64 €
Hora extra Normal	12,06 €
Hora extra Nocturna	15,08 €
Hora extra Festiva	22,70 €

TABLA 2

Concepto	2019	
	Hasta 40 horas	40-80 horas
Hora Flexible Normal	14,48 €	21,72 €
Hora Flexible Nocturna	18,09 €	27,14 €
Hora Flexible Festiva	27,24 €	40,87 €

TABLA 3

Grupo	Categoría	Salario Base 2019	Plus Convenio 2019	Total Mes 2019
I. Técnicos	Jefe Produccion	1.562,00 €	374,99 €	1.936,98 €
	Jefe Sección	1.217,10 €	186,47 €	1.403,56 €
II. Administrativos y calidad	Nivel P-1	1.060,73 €	290,96 €	1.351,69 €
	Nivel P-2	1.044,81 €	269,39 €	1.314,20 €
	Nivel P-3	1.028,16 €	256,16 €	1.284,32 €
	Auxiliar	965,91 €	237,21 €	1.203,12 €
III. Operarios	Nivel P-1	35,29 €	9,70 €	44,99 €
	Nivel P-2	34,75 €	8,98 €	43,73 €
	Nivel P-3	34,19 €	8,54 €	42,73 €
	Operario	32,12 €	7,89 €	40,02 €
Mantenimiento	Oficial 1º	35,29 €	9,70 €	44,99 €
	Oficial 2º	34,75 €	8,98 €	43,73 €
	Oficial 3º	34,19 €	8,54 €	42,73 €

ANEXO 1:

INCREMENTOS SALARIALES

Se acuerdan por unanimidad los incrementos salariales para:

- 2019: un 1,5% Fijo y un 0,75% Variable y proporcional sujeta esta última parte variable a un crecimiento de ventas (CANN SOCIAL) dentro de un margen como máximo del 3,6%.
- 2020: un 1,5% Fijo y un 0,75% Variable y proporcional sujeta esta última parte variable a un crecimiento de ventas (CANN SOCIAL) dentro de un margen como máximo del 2,5%.

En todo caso este incremento variable para su referencia se determinará dentro de la estructura del variable de la fórmula estándar.

Para la planta de Sigüenza se mantendrá el acuerdo específico de +1% en el Fijo adicional para cada año.

ANEXO 2:

CONTRATO DE PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

Objetivos

- El presente contrato tiene por objetivo asociar el conjunto del personal a la prosperidad de la Empresa a la que contribuye con sus esfuerzos. En el caso de que los resultados sean suficientemente favorables, permite a todos recuperar parte de sus esfuerzos a través de la distribución de un suplemento de renta.
- Requiere el desarrollo de acciones de formación e información llevado a cabo para permitir a cada uno un mejor entendimiento de los resultados económicos de la Empresa: la evolución de los mercados de productos fabricados, las obligaciones causadas por la competencia, las consecuencias que tiene el entorno económico sobre la formación de los precios de coste, las metas y los resultados de las acciones emprendidas para aumentar la seguridad del Personal, incrementar la productividad, mejorar la calidad y conseguir ahorrar en todos los campos.
- La puesta en práctica de un método de cálculo sencillo de los resultados de explotación obtenidos por la actividad de la Empresa.
- Neutralizar los efectos de la política financiera de la Empresa y del Grupo.
- Incorporar la estrategia de la Empresa a medio plazo.
- Tener en cuenta la realidad social del entorno.
- La política de AGUAS DANONE S.A. (La Empresa) tiende a dar al Personal en su conjunto, unos recursos materiales tan elevados como sea posible, en el contexto de una economía competitiva y de mercado y por ello, se articula alrededor de los tres puntos siguientes:

1) Salarios:

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

2) Participación en Beneficios:

Además, la Empresa considera que el personal de la Empresa en su conjunto debe recibir anualmente parte del incremento de la riqueza creada y beneficiarse así de los esfuerzos comunes, fuente de prosperidad de la Empresa.

Para ello, y más allá de la remuneración salarial, el Personal podrá percibir una renta complementaría determinada por un acuerdo contractual que define la fórmula de esta Participación en Beneficios.

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

A. El salario, elemento ligado a un trabajo dado, no puede variar directamente en función de los resultados anuales de la Empresa, que, por definición, son aleatorios.
B. Sin embargo, cuando se crea prosperidad y riqueza, es justo y deseable que el conjunto del Personal se beneficie también de ello.

Acuerdo

Art.1º Campo de aplicación y Vigencia

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

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

Art.2º Beneficiarios

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

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

Art.3º Cálculo de la Participación total de los Beneficios

1.Siempre que el Resultado de Explotación (REX) sea igual o superior al cinco por ciento (5%) sobre el importe neto de la Cifra de Negocios:

$$REX / CN >= 5\%$$

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

TRAMO Res.EXplotación/Cifra Negocio		% REX
0%	4,99%	
5%	5,99%	1,0%
6%	7,99%	0,5%
8%	9,99%	0,5%
10%	11,99%	0,5%
12%		0,5%

En donde los porcentajes de consecución de % REX son acumulativos una vez alcanzado el tramo. (Ejemplo si el %REX = 8,2% esto implica 1%+0,5%+0,5%=2%).

2.Como Definiciones específicas de los conceptos empleados, de Beneficio de Explotación e Importe Neto de la Cifra de Negocios, se dan las siguientes:

A) Importe Neto de la Cifra de Negocios:

Es la cantidad reflejada en la casilla 40100 "1. Importe neto de la cifra de negocios" de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias de los impresos oficiales presentados al Registro Mercantil con la Memoria Anual.

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

B) Resultado de Explotación:

Es la cantidad reflejada en la casilla 49100 “A.1 Resultado de Explotación” de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias de los impresos oficiales descritos anteriormente, menos las casillas de efectos extraordinarios, casillas 40900, 41000 y 41100.

REX = (1 + 2 + 3 + 4 + 5 + 6 + 7 + 8 + 9 + 10 + 11 + 12 + 13) – (9 + 10 + 11)

Significando cada uno de ellos lo siguiente:

1 = Importe neto de la cifra de negocios.

2 = Variación de existencias de productos terminados y en curso de fabricación.

3 = Trabajos realizados por la Empresa para su activo.

4 = Aprovisionamientos.

5 = Otros ingresos de explotación.

6 = Gastos de personal.

7 = Otros gastos de explotación.

8 = Amortización del inmovilizado.

9 = Imputación de subvenciones de inmovilizado no financiero y otras.

10 = Exceso de provisiones.

11 = Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado.

12 = Diferencia negativa de combinaciones de negocio.

13 = Otros resultados

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

Art.4º Cálculo de la Participación de un Centro de Trabajo

1. La Participación en Beneficios Total de un Centro de Trabajo o colectivo es igual a la suma de la Participación NO Jerarquizada más la Participación Jerarquizada, que se definen a continuación:

A) PARTICIPACIÓN NO JERARQUIZADA:

$$\frac{[30\% \quad Participacion\ Empresa]}{[Plantilla\ Empresa]} \times [Plantilla\ del\ Centro\ de\ Trabajo]$$

B) PARTICIPACIÓN JERARQUIZADA:

$$\frac{[70\% \quad Participacion\ Empresa]}{[Masa\ Salarial\ definida\ Empresa]} \times \begin{bmatrix} Masa\ Salarial\ definida \\ del\ Centro\ de\ Trabajo \end{bmatrix}$$

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

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

Estará constituida, cada una, por aquel personal que tenga una antigüedad de más de seis meses a 31 de diciembre, integrando la suma resultante tanto el personal vinculado por Contrato de Duración Indefinida (CDI), como el

personal vinculado por Contrato de Duración Determinada (CDD).

B) Masa Salarial Definida de la Empresa y del Centro de Trabajo:

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

C) Salario Individual Definido:

La suma de los conceptos siguientes:

- Salario Base.
- Plus Convenio.
- Antigüedad.
- Plus de Presencia física.
- Garantías complementarias "Ad Personam" del Convenio Colectivo.
- Primas por Puesto de Trabajo y/o Trabajo Nocturno y/o Turnicidad.

No se tomará en cuenta ningún otro concepto salarial o extra salarial.

Art.5º Cálculo de la Participación Individual

1. La Participación en Beneficios Individual es igual a la suma de la Participación en Beneficios NO Jerarquizada más la Participación en Beneficios Jerarquizada. El importe global de la Participación en Beneficios se distribuye de la forma siguiente:

A) El 30% del importe total se distribuye en parte iguales a cada empleado del Centro de Trabajo proporcionalmente a su tiempo de trabajo (Participación en Beneficios NO Jerarquizada).

B) El 70% del importe total se distribuye en función de la masa salarial definida junto con el tiempo de presencia en el Centro de Trabajo de referencia (Participación en Beneficios Jerarquizada).

2. Participación NO Jerarquizada, su 30% se distribuirá en partes iguales a cada empleado del Centro de Trabajo, proporcionalmente a sus horas trabajadas y tomadas en cuenta. El importe individual será:

$$\begin{bmatrix} Participacion\ NO\ Jerarquizada \\ del\ Centro\ de\ Trabajo \end{bmatrix} \times \frac{\begin{bmatrix} Horas\ trabajadas \\ del\ empleado \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} Horas\ trabajadas \\ del\ Centro\ de\ Trabajo \end{bmatrix}}$$

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

$$\begin{bmatrix} \text{Participacion Jerarquizada} \\ \text{del Centro de Trabajo} \end{bmatrix} \times \frac{\begin{bmatrix} \text{Salario Individual} \\ \text{Definido} \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} \text{Horas trabajadas} \\ \text{del empleado} \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} \text{Masa Salarial definida} \\ \text{del Centro de Trabajo} \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} \text{Horas de trabajo} \\ \text{del Centro de Trabajo} \end{bmatrix}}$$

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

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

La comisión de seguimiento será informada previamente del destino del saldo de dicho fondo.

5. Definiciones: Tanto en el concepto de Horas Trabajadas del Centro como en el concepto de Horas Trabajadas del Empleado, se incluyen:

A. Las horas efectivas de trabajo, exceptuando las horas extraordinarias cuya incidencia provocaría un incremento del horario anual propio a cada Centro de Trabajo e incluyendo la deducción del tiempo de interrupción del "bocadillo".
B. Las horas de delegación y las horas sindicales remuneradas de la Empresa.
C. Las horas de formación dentro de la jornada laboral.
D. Las horas de ausencia resultando de un accidente de trabajo.
E. Los permisos legales por maternidad.
F. Las vacaciones pagadas legales y de Convenio.

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

Art.6º Modalidades de pago

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

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

Art.7º Modificaciones

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

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

encima de la Ley.

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

Si interviniesen modificaciones de estructura jurídica en la Empresa a la que hace referencia el presente Acuerdo (AGUAS DANONE, S.A.), o si un acontecimiento importante y extraordinario viniera a modificar considerablemente la economía de la fórmula de cálculo de la participación en beneficios, las partes deciden desde ahora en adelante examinar juntas las eventuales consecuencias de tales modificaciones sobre el presente Contrato o eventualmente modificarlo si fuese pertinente.

Art.8º Baja de la Empresa

Cualquier baja de la Empresa y del Grupo DANONE en el curso del ejercicio provocará la renuncia a esta Participación en Beneficios.

Art.9º Comisión de Seguimiento

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

2. Junto con el pago de la Participación en Beneficios, cada empleado recibirá una nota individual que indique:

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

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

ANEXO 3:

SISTEMA DE GRUPOS PROFESIONALES

ACUERDO CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1.- Se establece un nuevo sistema de clasificación profesional, en cumplimiento de lo pactado en el Convenio Colectivo de dicho centro. El contenido del mencionado

sistema es el que aparece desarrollado en este documento.

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

ACUERDOS:

PRIMERO

Objeto: El presente sistema de categorías debe permitir una gestión más flexible de las diferentes actividades productivas, y al mismo tiempo, favorecer el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

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

SEGUNDO

Ámbito de aplicación: Este acuerdo de clasificación profesional se aplicará a todos los trabajadores de la plantilla de Sigüenza, excepto el personal de mantenimiento y mandos.

TERCERO

Definiciones:

- POLIVALENCIA: Es la capacidad del trabajador/a para desempeñar su labor con pleno conocimiento del área de trabajo, productividad, calidad y seguridad, en diferentes áreas de trabajo.

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

- CREDITOS DE POLIVALENCIA: Son la unidad básica de medida del valor que, en términos de polivalencia, tiene cada área de trabajo.

El número de créditos que se asignen a las distintas áreas, será decidido por la Dirección de la planta, previo acuerdo del equipo de validación. Para decidir esta cantidad, se tendrá en cuenta la media ponderada de los siguientes parámetros:

- CONOCIMIENTO DEL ÁREA DE TRABAJO: La persona trabajadora, tras el periodo de formación correspondiente, deberá disponer de los conocimientos necesarios para la correcta realización de su labor habitual en el área de trabajo en cuestión. Dichos conocimientos serán valorados con créditos, en función de su dificultad y de las características técnicas específicas de cada área:

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

2. La dificultad del trabajo asociada al nivel de conocimientos exigidos para llevar las máquinas y la complejidad de las operaciones a realizar.
3. La influencia de la calidad del trabajo asociada al tipo de labor desarrollada, su criticidad y grado de afectación directa a la productividad.
4. Los conocimientos específicos que requiere el área en concreto basándose en el conjunto de operaciones específicas, como son los cambios de formato, regulaciones, limpiezas específicas, análisis de averías...

- PRODUCTIVIDAD: La persona trabajadora será el Responsable de mantener el flujo de producción en su área de trabajo. Contribuyendo junto con el resto de las áreas de la línea a conseguir la productividad media de la misma.

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

- CALIDAD: Se entiende por calidad el trabajo realizado cumpliendo las instrucciones de trabajo establecidas para cada área de trabajo definida o, de existir, las establecidas en la norma ISO correspondiente.
- SEGURIDAD: Significa que la persona trabajadora desarrollará su trabajo cumpliendo de forma efectiva las normas de seguridad establecidas en la empresa.

CUARTO

Objetivos de Polivalencia:

Las personas trabajadoras podrán conseguir el mayor nivel posible de polivalencia, ahora bien, dentro de unos criterios de organización de la producción lógicos y coherentes.

QUINTO

Niveles de Polivalencia (Categorías):

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

- Nivel P1: Corresponde a las personas trabajadoras en plantilla fija que tienen el máximo nivel de polivalencia con respecto al total de áreas de trabajo. Las personas trabajadoras que accedan al mismo deberán superar el mínimo exigido de créditos.
- Nivel P2: Tendrán este nivel las personas trabajadoras en plantilla fija que tengan el mínimo de créditos necesario según las definiciones establecidas y que corresponderán a un nivel de polivalencia medio con respecto al total de áreas de trabajo, o en su caso cumplan los requisitos incluidos para cada definición.
- Nivel P3: Es aquel nivel de polivalencia, donde se encontrarán todas aquellas personas trabajadoras en plantilla fija a la fecha de entrada en vigor del

presente acuerdo que no hayan alcanzado los mínimos necesarios para tener otro nivel.
- Operario Embotellador: Esta categoría profesional quedará reservada exclusivamente al personal que se incorpore a la empresa con posterioridad a la implantación efectiva de este acuerdo.

SEXTO

Proceso de adquisición y reconocimiento de una categoría profesional

- Rotación: Las personas trabajadoras podrán obtener créditos de polivalencia a medida que vayan rotando, en las condiciones expuestas a continuación, por distintas áreas de trabajo.

Los mandos, teniendo en cuenta los planes y necesidades de producción así como el mantenimiento de los niveles de productividad, calidad y seguridad; organizarán y ejecutarán el plan de rotación de los trabajadores.

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

  1. - Conoce el funcionamiento de las máquinas incluidas en el área de trabajo.
  2. - Sabe detectar y resolver los problemas más comunes de la misma.
  3. - Sabe realizar las operaciones básicas (definidas como actividades para cada área en las instrucciones de trabajo de la ISO vigente y similares) y de mantenimiento de primer nivel.
  4. - Sabe realizar todas las operaciones necesarias para ejecutar los conocimientos específicos del área.
  5. - Conoce y cumple las normas de Calidad y Seguridad.

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

- Prioridad: De acuerdo a los objetivos definidos en el punto CUARTO del presente acuerdo, tendrán prioridad para rotar las personas que menos créditos necesiten para conseguir el mínimo de créditos exigido en cada nivel. En una primera fase, se tratará de facilitar que el mayor número posible de trabajadores puedan acceder al nivel de polivalencia superior.
- Permanencia mínima: Como norma general, será necesario que un trabajador permanezca un mínimo de 4 meses (88 días) de presencia efectiva (sucesivos o acumulativos) en un área de trabajo para tener derecho a que se le reconozcan los “créditos” de la misma.

Los días dedicados a formación o adiestramiento serán acumulables al plazo señalado como mínimo.

- Reconocimiento: Se entenderá que un trabajador/a tiene reconocidos los créditos asignados al área correspondiente cuando, además de cumplir con la

permanencia mínima, objetivamente demuestre que es capaz de desarrollar los criterios de Productividad – Calidad – Seguridad y Conocimientos Específicos del área de trabajo sobre la base de la descripción de cada uno de ellos.

- Cambios tecnológicos: En el caso de que se introduzcan cambios tecnológicos sustanciales en las áreas de trabajo, se reasignarán el número de créditos; de acuerdo con lo establecido en el punto TERCERO: Créditos de Polivalencia; variando los mínimos necesarios para cada una de las categorías establecidas. Dichas variaciones respetarán un criterio de proporcionalidad.

SEPTIMO

Funciones de los mandos:

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

- Ser los responsables de mantener en cada área de trabajo los niveles de Productividad, Calidad y Seguridad.
- Organizar y ejecutar los planes de rotación.
- Realizar un seguimiento individual de cada caso, controlando la evolución de resultados y el cumplimiento de los requisitos establecidos.
- Proponer al equipo de validación los cambios de categoría que procedan, informando de los planes de rotación realizados a lo largo del año.
- Informar a la dirección de la planta de las necesidades de formación así como de los problemas puntuales que sobrevengan a la aplicación del presente acuerdo.
- Evaluar el reconocimiento de los créditos para cada área y trabajador/a.

OCTAVO

Categorías por Secciones:

- PRODUCCION: Forman parte de esta Sección las personas que desempeñen su trabajo como:

BASICOS
SALA BLANCA
EXTERIOR LINEA 1
EXTERIOR LINEA 2
EXTERIOR LINEA 3
EXTERIOR LINEA 4
EQUIPO L+D
SOPLADORAS FM
LLENADORAS FM
ETIQUETADORA FM
ENCAJONADORA ENFARDADORA
PALETIZADO FM
EXPEDICIONES
Tareas Comunes

Quedarán asimismo incluidos sus equivalentes posteriores

Niveles de Polivalencia:

- P1: Persona que cumpliendo los requisitos de un oficial polivalente, tiene un nivel de polivalencia en toda la fábrica de 42 ó más créditos como mínimo y demuestra la capacidad de análisis de incidencias, la regulación y los ajustes necesarios para mantener los parámetros de producción y los criterios de calidad establecidos en la ISO correspondiente. También ha de ser capaz de realizar el mantenimiento de primer nivel de la maquinaria asignada.
- P2: Persona con un nivel de polivalencia en todo el proceso de producción de 20 créditos como mínimo. Ello supone la capacidad de análisis de incidencias, la regulación y los ajustes necesarios para mantener los parámetros de producción y los criterios de calidad establecidos en la ISO correspondiente. También ha de ser capaz de realizar el mantenimiento de primer nivel de la maquinaria asignada.
- P3: Persona que domina algunos procesos de producción realizando funciones de manutención, control y vigilancia sobre producción. Asumiendo CALIDAD, SEGURIDAD y ORDEN de la zona de trabajo asignada.

Operario Embotellador: Esta categoría profesional quedará reservada exclusivamente al personal que se incorpore a la empresa con posterioridad a la implantación efectiva de este acuerdo.

- CALIDAD: Forman parte de esta Sección las personas que desempeñen su trabajo como:
- Laborantes en los servicios de laboratorio y/o calidad planta.

Niveles de Polivalencia:

P1: Persona que tiene la capacidad de coordinar con autonomía la gestión de varios procesos completos de esta sección.

P2: Persona que realiza tareas complejas de forma autónoma con supervisión.

P3: Persona que realiza tareas simples con supervisión.

Auxiliar Laboratorio: Esta categoría profesional quedará reservada exclusivamente al personal que se incorpore a la empresa con posterioridad a la implantación efectiva de este acuerdo.

- ADMINISTRACION: Forman parte de esta Sección las personas que desempeñen su trabajo como:

Niveles de Polivalencia:

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

P2: Persona que realiza las funciones de un proceso administrativo completo

bajo la supervisión de un responsable.

P3: Persona que realiza las funciones de un proceso administrativo básico bajo la supervisión de un responsable.

Auxiliar Administrativo: Esta categoría profesional quedará reservada exclusivamente al personal que se incorpore a la empresa con posterioridad a la implantación efectiva de este acuerdo

NOVENO

Equipo de Validación

Se creará un equipo de validación paritario integrado por 2 representantes de los trabajadores, y 2 de la dirección de la planta.

Sus funciones serán:

a. Velar por la correcta aplicación del presente sistema:
    - Para ello contará con información de los planes de rotación efectuados en el ejercicio, los criterios seguidos para la asignación de créditos y otros relacionados con posibles problemas derivados de la aplicación de este acuerdo.
b. Comunicar a la Dirección de la empresa los cambios de categoría acordados.
c. Atender las peticiones de revisión de su situación por parte de cualquier persona trabajadora.

Este equipo celebrará dos reuniones anuales para tomar las decisiones que correspondan en cada período.

DECIMO

Los nuevos niveles P1, P2, P3, no son equivalentes a las antiguas graduaciones de la categoría de Oficial. Todo el personal P1, P2, P3, será personal de producción y los niveles harán referencia exclusiva a su capacidad de polivalencia.

UNDECIMO

Los salarios que vienen percibiendo los trabajadores quedan garantizados y la aplicación de este acuerdo no supondrá una reducción de los mismos.