

Núm. 5419

DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES

Serveis Territorials a Girona

Resolució per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aguas Danone, SA, centre de treball de Sant Hilari Sacalm, per als anys 2018-2019 (codi de conveni núm. 17000151011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball subscrit, d'una banda, pels representants de l'empresa, i de l'altra, pels dels seus treballadors, el dia 22 de febrer de 2019, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

-1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aguas Danone, SA centre de treball de Sant Hilari Sacalm, per als anys 2018 - 2019 (codi de conveni núm. 17000151011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials de Treball, Afers Socials i Famílies a Girona.

-2 Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

Girona, 9 de maig de 2019

Marta Casacuberta i Solà
Directora dels Serveis Territorials

Transcripció literal del text original signat per les parts
Aguas Danone, SA (XVI Convenio 2018-2019 Sant Hilari Sacalm)

Capítulo I. Estipulaciones generales

Artículo 1. Objeto

El presente convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre Aguas Danone S.A. y el personal incluido en su ámbito de aplicación.

Artículo 2. Ámbito territorial

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

Artículo 3. Ámbito personal

El convenio afecta a la totalidad del personal del centro de trabajo que, incluido en su ámbito territorial de aplicación, se halle unido a la misma por contrato de trabajo, con las siguientes excepciones:

- El personal al que se refieren los arts 1.3.c) y 2.1.a) del Estatuto de los trabajadores, y
- El personal técnico y manager que, aun estando afecto de lo contenido en el texto normativo y beneficios sociales, está excluido de lo contenido en tabla salarial y cualquier otro concepto retributivo, que será tratado en su entrevista de desarrollo personal con su superior jerárquico.

Artículo 4. Ámbito temporal

El convenio tendrá dos años de duración, desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2019.

Artículo 5. Prórroga

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

Artículo 6. Denuncia, revisión y mantenimiento del régimen de convenio

La denuncia, proponiendo la negociación por vencimiento o revisión del convenio, deberá presentarse por una parte ante la otra, y ante la Autoridad Laboral competente a los efectos de registro, con una antelación de un mes respecto a la fecha de expiración del plazo de vigencia previsto o de cualquiera de sus prórrogas.

El escrito de denuncia incluirá certificación del acuerdo adoptado a tal efecto por la representación legal de los trabajadores o de la Dirección, en el que se razonarán las causas determinantes para la nueva negociación o de la revisión solicitada.

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

Al finalizar el plazo de vigencia del convenio y mientras no se alcance acuerdo sobre el nuevo texto en negociación, persistirá el valor del contenido normativo del convenio vencido.

Artículo 7. Compensación, absorción y garantías personales

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

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

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

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

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

Artículo 8. Vinculación a la totalidad

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

En el supuesto de que por la jurisdicción competente se declarase la ilegalidad o ineficacia de alguno de los pactos del convenio, éste quedará sin eficacia práctica en su globalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

Artículo 9. Comisión Paritaria

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

Se compondrá de tres vocales por la representación de los trabajadores y tres vocales por la representación de la Dirección.

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

Actuará en primera instancia 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.

En este último sentido, convocada la comisión por cualquiera de las partes con una antelación de 15 días, conteniendo orden del día concreto, se reunirán en periodos definidos, levantando acta de cada reunión mantenidas, donde se especificarán plazos de actuación, origen de divergencias, diferentes posturas y el resultado final, que será de obligado cumplimiento para ambas partes.

En caso de subsistir el desacuerdo y previo a la vía judicial, incluirán como último punto del acta final, la voluntad del sometimiento al Acuerdo sobre Solución de Conflictos Laborales o al Tribunal Laboral de Cataluña.

En ambos casos, deberá ser acordada por ambas partes y definir en detalle en qué forma se adhieren al mismo.

Artículo 10. Garantía de convenio

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

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 11. Principio general

La organización del trabajo, en cada una de las secciones y dependencias de la empresa, es facultad exclusiva de la Dirección.

Esta contrae el deber de llevarla a efecto de tal manera que pueda lograr el máximo rendimiento dentro del límite racional y humano de los elementos a su servicio, a cuyo fin contará con la necesaria colaboración del personal.

Artículo 12. Facultades de la Dirección

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

- a) La determinación e implantación de los procesos y métodos operatorios industriales y administrativos.
- b) La determinación de las normas y niveles de calidad admisibles en los distintos procesos de fabricación, así como la fijación de los índices de desperdicio tolerables a lo largo de dichos procesos.
- c) La realización de cuantos estudios y pruebas prácticas sean necesarias para la mejora de la producción en general y, en particular, de los procesos y de los métodos operatorios, niveles de rendimiento, cambio de funciones, variaciones técnicas de la maquinaria, instalaciones, útiles y materiales.
- d) El establecimiento de las cargas correctas de trabajo y del rendimiento mínimo exigible, debidamente atendidos los niveles de calidad fijados, a cuyo efecto podrán utilizarse cualquiera de las técnicas de observación, medición y control internamente admitidas; la no exigencia de dicho rendimiento en un momento determinado, nunca podrá interpretarse como renuncia o dejación de este derecho.
- e) La asignación del número de tareas a cada trabajador, de forma que la carga de trabajo a él encomendada represente la efectiva saturación de la jornada al citado rendimiento mínimo exigible, aunque para ello sea preciso el desempeño, en el mismo o en otro local, de trabajos distintos de los que habitualmente tenga encomendados.
- f) La adaptación de las cargas de trabajo y de los rendimientos a las nuevas circunstancias que se deriven de modificación en los métodos operatorios, variaciones en los programas de producción, cambios de primeras materias o de características del trabajo a realizar, modificaciones de la capacidad de producción, de la maquinaria, u otras causas de análoga significación.
- g) La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria, útiles, herramientas e instalaciones asignadas que se hayan considerado en la determinación de las cargas de trabajo.
- h) La determinación y el establecimiento de las plantillas que proporcionen el mejor índice de productividad laboral, de acuerdo con las necesidades de cada momento.

Artículo 13. Cambio de puesto de trabajo

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

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

- a) A petición del trabajador: En este caso se requerirá su solicitud por escrito y, en el caso de denegarse por parte de la empresa, ésta razonará dicha negativa por escrito. De producirse el cambio, se realizará sin derecho a indemnización alguna.
- b) Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador: En este supuesto se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.
- c) Por necesidades del servicio: En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna de ellas, saturación de la jornada de los trabajadores, crisis de mercado, agrupación de las instalaciones o del personal en función de una mayor productividad, sea necesaria la movilidad del personal, se seguirán las normas siguientes:
 - Como regla general se estará a los principios acordados en el sistema de categorías que figuran en el anexo (2).
 - Las personas no incluidas en su ámbito de aplicación tendrán el tratamiento establecido en la legislación aplicable.
 - Si el puesto de destino fuese de categoría inferior a la de origen, el trabajador mantendrá inalterada la retribución básica del puesto de procedencia y percibirá los complementos y pluses correspondientes al nuevo puesto.
- d) Por disminución de la capacidad física del trabajador: En los casos en que fuese necesario efectuar el cambio en razón de la capacidad disminuida del trabajador, y cuando tuviera ésta su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo no imputable a él, o desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida de servicio en la empresa, el trabajador mantendrá la retribución del puesto de procedencia mientras la asignada al nuevo no la supere, estando aquella sujeta a las absorciones y compensaciones necesarias a tal efecto.

Artículo 14. Cambios de turno de trabajo

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

A partir de la firma del presente convenio colectivo, el trabajador afectado por un cambio de turno percibirá de la empresa como compensación por cada cambio que tenga que realizar la cantidad de 34,89€, salvo en el caso de que el cambio sea para

retornar al treballador a su turno de origen.

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

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

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

Capítulo III. Del personal

Artículo 15. Selección e ingresos del personal

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

Artículo 16. Periodos de prueba

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

Personal cualificado	- Administrativos	3 meses
	- Personal de oficio	3 meses
Personal no cualificado y subalterno		15 días

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

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

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

Artículo 17. Contrato de duración 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 bebidas 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, descanso, vacaciones, licencias, situaciones especiales y calendario laboral

Artículo 18. Jornada de trabajo

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

4. 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:
- La empresa podrá distribuir de manera irregular hasta un límite de 80h anuales.
 - La alteración del horario habitual y la distribución irregular de jornada se llevará a cabo durante/entre los meses/días de junio, julio, agosto y septiembre, de lunes a viernes, y consiste en realizar durante un periodo determinado de mayor necesidad productiva, turnos de 12 horas diarias, para compensar en otro periodo de menor necesidad productiva, con tiempos de descanso.
 - Durante estos meses, el máximo de días de jornada irregular por semana de trabajo se establece en dos días. En caso excepcional y de mutuo acuerdo con el Comité de empresa se podrán realizar 5 días de jornada irregular en 2 semanas. La distribución de estos 5 días en 2 semanas será de 3 días + 2 días o 2 días + 3 días.
 - La ampliación de la jornada en 4 horas conllevará la realización de 25 minutos más de descanso que se computará como trabajo efectivo.
 - La empresa recompensará a los trabajadores que distribuyan irregularmente su jornada de la siguiente manera:
 - De cada 5 días trabajados, se acumularán 3 días de descanso en total por cada semana hasta los quince días.
 - La cuarta semana, el periodo devengado de descanso será de 3,5 días total por esa semana.
 - En el supuesto de realizar una distribución de la jornada mayor, se repetirá este ciclo de compensación.
 - El periodo de recuperación de la jornada irregular se efectuará durante los meses de octubre, noviembre, diciembre, enero y febrero. En cada uno de ellos se limita el número de personas máximo que podrá realizar el descanso de la siguiente manera:
 - Octubre: máximo 6 personas.
 - Noviembre: máximo 6 personas.
 - Diciembre: máximo 3 personas.
 - Primera quincena de enero: máximo 3 personas.
 - Segunda quincena de enero: máximo 6 personas.
 - Febrero: máximo 6 personas.

La recuperación de la jornada se llevará a cabo en turnos quincenales de 10 días de trabajo. Para ello se organizarán los turnos necesarios en los que se asignarán en primera instancia por petición de preferencia tratando de complacerlas todas. De no ser posible, se organizarán en función de la antigüedad.

Las horas restantes se podrán disfrutar por petición individual según acuerdo de trabajador con la empresa siendo la fecha límite el 30 de abril de cada año.

- El periodo de preaviso de implantación de la jornada irregular se llevará a cabo con una antelación de 10 a 17 días.
- Siempre se respetarán los períodos mínimos de descanso entre jornadas y los descansos mínimos inter semanales y semanal previstos legalmente.
- Los trabajadores que soliciten a la empresa alterar la jornada diaria disponiendo de una hora para comer, esta propuesta será aceptada en favor una mejor organización del tiempo de descanso propio considerado como una petición de carácter voluntario siendo en todo caso necesaria la realización de 12 horas diarias de trabajo efectivo.
- Para realización de la jornada irregular se atenderán las necesidades que con carácter excepcional pueda tener algún trabajador.
- De forma semanal la empresa facilitará al Comité de empresa el listado del personal que ha realizado la semana anterior Jornada Irregular con el formato: nombre y apellidos, jornada realizada y descanso total a devengar.

Artículo 19. Turnos de trabajo

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

Artículo 20. Descanso dominical y festivos abonables

El personal en general disfrutará del reglamentario descanso en los domingos y fiestas que se señalen en el calendario oficial

cada año promulgado por las autoridades competentes.

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

Artículo 21. Vacaciones reglamentarias

Las vacaciones serán equivalentes a 23 días laborables, o a la parte proporcional correspondiente al tiempo de permanencia en la empresa, en la forma y condiciones previstas en el art. 38 del Estatuto de los trabajadores.

Las partes firmantes del presente convenio tienen en cuenta la circunstancia de estacionalidad de la producción de la empresa, por lo que, salvo pacto entre las partes, las vacaciones se disfrutarán de la siguiente manera:

1. Los días: 24 de diciembre, 31 de diciembre y 5 de enero serán comunes a todo el personal.
2. Se definen dos periodos de vacaciones:

Periodo A: que comprende los meses de mayo, junio, julio, agosto, septiembre y diciembre.

Dentro del Periodo A de vacaciones se definirán 12 turnos de equilibrado número de personas. Cada turno será de 10 días laborables como máximo para los colectivos de producción y mantenimiento.

En el caso de los meses de julio y agosto el mínimo de trabajadores que podrán disfrutar sus vacaciones en cada turno será de un doceavo del total de trabajadores del colectivo de producción y mantenimiento del tercer turno.

Periodo B: que comprende los meses de febrero, marzo, abril, octubre, noviembre y enero (del año siguiente).

Dentro del Periodo B de vacaciones se definirán 12 turnos que irán vinculados a los establecidos en el Periodo A. Igualmente cada turno será de 10 días laborables como máximo para los colectivos de producción y mantenimiento.

En ambos periodos se establecerán los retenes necesarios que garanticen el correcto funcionamiento de las instalaciones. La asignación a cada turno de vacaciones se efectuará:

- por petición de hasta tres preferencias por parte del trabajador para cada uno de los periodos (A o B).
- la empresa conformará los diferentes turnos teniendo en cuenta: en primera instancia el orden de preferencias definidas por el trabajador, en segunda el periodo vacacional disfrutado en años anteriores de forma que sea rotativo y en tercera instancia, la antigüedad.

3. El colectivo de administrativos de las áreas de RR. HH, Calidad y Control de Gestión pactará su periodo vacacional junto con su superior jerárquico.
4. Quedan excluidos de esta distribución de vacaciones el colectivo de técnicos y managers por cuanto su organización del trabajo y vacaciones son pactados entre el propio trabajador y la Dirección del centro.

Artículo 22. Horas extraordinarias

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

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

Artículo 23. Calendario laboral

La Dirección conjuntamente con la Comisión formada a tal efecto, elaborará anualmente el calendario laboral y expondrá un ejemplar del mismo en los "tablones de anuncios" del centro de trabajo.

En el caso de no haber acuerdo dentro del plazo legalmente establecido para la publicación de las vacaciones, la dirección del centro de trabajo ejercerá su derecho de establecer unilateralmente el calendario.

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

Artículo 24. Permisos y licencias

- 1.- El trabajador, avisando con la suficiente o en su caso posible, antelación, y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, según lo definido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores cuyo principal contenido se resume a continuación:

Accidente o enfermedad graves, fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta el 2º grado de afinidad o consanguinidad.	2 días, ampliables a 4 cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.
Matrimonio o pareja de hecho	15 días naturales.
Exámenes prenatales	Por el tiempo indispensable para su realización. Se incluyen tanto exámenes prenatales como técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
Nacimiento de hijo	2 días, ampliables a 4 cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.

Nacimiento de hijo prematuro o que deba permanecer hospitalizado tras el parto.	1 hora diaria. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
Lactancia de un hijo menor de 9 meses	1 hora diaria divisible en 2 fracciones. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Puede ser sustituido por una reducción de la jornada de media hora o puede acumularse en jornadas completas en los términos establecidos en la negociación colectiva.
Traslado de domicilio habitual	Un día
Desplazamientos temporales	4 días por cada desplazamiento de 3 meses.
Deber público	Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal. Se incluye, entre otros, el ejercicio del sufragio activo, la donación de sangre y el desempeño de funciones de jurado.
Búsqueda de empleo	6 horas semanales durante el preaviso.
Representantes de los trabajadores	Comité de empresa o delegados de personal: crédito horario según número trabajadores en la empresa. Negociación colectiva: tiempo necesario. Delegados de Prevención: crédito horario según nº trabajadores en la empresa + formación, visitas.

2.- En el caso de 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. Para ello, será necesario aprobación por parte del superior jerárquico.

3.- Igualmente, se contempla como permiso retribuido la asistencia a consulta de médico propia de la Seguridad Social por el tiempo imprescindible, previo aviso mínimo de dos días y con aportación de justificante.

4.- En el caso de asistencia a especialista propia de la Seguridad Social y en el caso de que el interesado esté en turno de noche, será posible disfrutar de un permiso retribuido a partir de la sexta hora anterior a la visita. Más necesidad de la aquí prevista, será considerado permiso no retribuido y/o vacaciones. En cualquiera de los casos, a favor, de una correcta organización, deberá comunicarse con una antelación mínima de tres días.

Capítulo V. Régimen disciplinario

Artículo 25. Potestad disciplinaria

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

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

Artículo 26. Procedimiento para la imposición de sanciones

Primero. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en las disposiciones legales y en las presentes normas.

Segundo. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

Tercero. La sanción de las faltas graves y muy graves requieren comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Cuarto. La imposición de sanciones muy graves, precisará de una información escrita o expediente contradictorio, en el que será oído el trabajador previamente a la imposición de la sanción que pudiera corresponderle, quién podrá alegar por escrito ante la Dirección lo que a su defensa convenga.

Quinto. Deberá darse traslado a los representantes del personal, de los hechos que motivan la apertura de expediente, con el fin de que estos puedan igualmente ser oídos. Así mismo toda sanción será comunicada a los representantes de los trabajadores a través de las secciones sindicales del Comité de empresa.

Sexto. La tramitación del expediente contradictorio interrumpirá los plazos de prescripción.

Séptimo. Una vez adoptada la resolución procedente por la dirección de la Empresa, ésta podrá optar por que la sanción sea de cumplimiento en plazo determinado, o que su ejecutividad quede supeditada a que la misma adquiera carácter de firmeza tras sentencia de la jurisdicción competente o allanamiento a la misma por el interesado.

Artículo 27. Faltas

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

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Cinco faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo, inferior a treinta minutos, o una superior a treinta minutos, en el período de treinta días.
- b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo.
- c) Falta de aseo o limpieza personal.
- d) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- e) No notificar a la empresa la baja por enfermedad o accidente dentro de las 72 horas de haberse producido.

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Falta de 1 a 3 días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique.
- b) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los organismos oficiales.
- c) La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo.
- d) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- e) El incumplimiento de los procedimientos establecidos por causas imputables al trabajador.
- f) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y siempre y cuando hubiese mediado sanción.
- g) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas de la empresa para usos propios sin ánimo de lucro.
- h) Fingir enfermedad o pedir permisos alegando causas no existentes.

3. Faltas muy graves:

- a) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o cinco alternos en un período de 1 mes.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- c) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena.
- d) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de sus superiores.
- e) La embriaguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- f) Revelar datos o documentos reservados de la empresa, a extraños a la misma.
- g) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) El abuso de autoridad, los malos tratos de palabra u obra, falta grave de respeto y consideración a sus jefes, así como a sus compañeros y subordinados.
- i) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.
- j) La disminución no justificada en el rendimiento normal del trabajo.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período del trimestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 28. Sanciones

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

- a) Por falta leve: Amonestación verbal; amonestación por escrito; o suspensión durante un día de trabajo y sueldo.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de dos a catorce días.
- 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 un trabajador 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.

Prescripción. Con respecto a la interrupción de la prescripción establecida en el punto sexto del procedimiento, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días 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

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

Capítulo VI. Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 29. Normas de seguridad y salud laboral

La empresa y los trabajadores 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 VII. Derechos de la representación colectiva del personal

Artículo 30. Norma general

- 1.- Los miembros del Comité de empresa, ostentarán la representación, ejercerán las competencias y disfrutarán de las garantías y deberes que se regulan en el Título II del Estatuto de los Trabajadores.
- 2.- Norma específica: Durante la vigencia del presente convenio colectivo, las horas de garantía mensual de los miembros del Comité de empresa serán 24 horas.
- 3.- Los miembros del Comité de empresa podrán ceder sus horas sindicales entre sí siempre que haya acuerdo entre las partes y se realice comunicación por escrito al Jefe de Recursos Humanos del centro de trabajo. Esta comunicación debe realizarse con una anticipación mínima de una semana previa al disfrute del permiso. En casos puntuales, esta cesión de horas podrá ser denegada por la Dirección de forma razonada al objeto de poder planificar la producción y organizar los turnos correspondientes.

- 4.- Se acuerda la siguiente periodicidad e información que la Dirección compartirá con el Comité de empresa:

Trimestralmente:

- Evolución general del sector económico al que pertenece.
- Situación económica de la empresa.
- Producción y ventas.
- Previsión de celebración de contratos.
- Supuestos de subcontratación.
- Evolución del empleo.
- Índices de absentismo, siniestralidad y accidentes de trabajo.

Anualmente:

- Aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres.
- Proporción de hombres/mujeres por nivel profesional.
- Medidas adoptadas para fomentar la igualdad.
- Cuentas anuales, memoria e informe de gestión.

Sin periodicidad cierta, cuando se produzca la situación:

- Modelos de contrato que se usan en la empresa.
- Documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- Copia básica y prórroga de contratos.
- Decisiones que puedan provocar cambios relevantes en la organización del trabajo.

Capítulo VIII. Retribución

Artículo 31. Principios generales sobre la retribución

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

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

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

Artículo 32. Salario base

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

Artículo 33. Plus de convenio

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

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

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

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

- a) El 25% que se considera como mínimo garantizado al exigir rendimientos determinados.
- b) El “Plus de Transporte” regulado por la derogada Orden Ministerial de 24 de septiembre de 1958 y demás disposiciones concordantes y complementarias.
- c) El “Plus de Distancia” regulado por las derogadas Órdenes Ministeriales del 1 de febrero y 4 de junio de 1958.

Artículo 34. Premio de vinculación

Se establece un “Premio de Vinculación” a la empresa, consistente en las percepciones por trienio que figuran en la columna 3 de la Tabla 2.

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

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

Artículo 35. Gratificaciones extraordinarias

En los meses de julio, octubre y diciembre se abonarán a los trabajadores sendas gratificaciones extraordinarias por importe, cada una de ellas, de una mensualidad de los conceptos Salario Base, Plus Convenio, Premio de Vinculación y Garantía Personal, en su caso, que se devengarán en cuantía proporcional al número de días de permanencia en la empresa con respecto a una anualidad completa (de 365 días de permanencia).

Artículo 36. Horas extraordinarias

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

Artículo 37. Plus de turnicidad rotativa y nocturnidad

1. El personal que realice turnos rotativos de mañana y tarde, o de mañana, tarde y noche, percibirá por el concepto de “Plus de Turnicidad Rotativa” la cantidad que se especifica en la Tabla 1 del presente convenio, para los distintos puestos de trabajo.

Se mantendrá el abono a todo el personal que lo percibía el 1 de octubre de 2015, aún y cuando no realizase trabajo a turnos, en cuyo caso se considerará como garantía “ad personam”. En el caso de que la empresa decidiera volver a hacer turnos, el importe que haya que abonarse en concepto de “Plus de Turnicidad Rotativa” no se volvería a pagar a aquellas personas que ya lo tuvieran incluido en la garantía “ad personam”.

2. Además de percibir el “Plus de Turnicidad Rotativa” en los valores pactados, el personal que trabaje en turno de noche percibirá en concepto de “Plus de Nocturnidad”, las cantidades que, asimismo, se especifican en la Tabla 1 del presente convenio para los distintos puestos de trabajo, estableciéndose los siguientes criterios:

Primero.- El “Plus de Nocturnidad” lo percibirá aquel personal que realice su jornada entre las 22:00 y las 06:00 horas.

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

Segundo.- Los importes se abonarán por día efectivo de trabajo, siendo el valor que se relaciona el computado para un trabajador que preste servicios a jornada completa. Si por cualquier motivo en un día se prestara servicios en una jornada inferior, se percibirá el “Plus Nocturnidad” en la parte proporcional al tiempo trabajado.

Tercero.- El importe cuantificado en el Pacto Segundo se abona por día efectivo de trabajo e incluye la parte proporcional del descanso semanal.

Cuarto.- Durante el período vacacional y/o situación de baja por accidente o enfermedad profesional el trabajador percibirá la parte proporcional de dicha prima de nocturnidad en base anual.

Quinto.- En la base de cálculo que se toma en consideración para cuantificar la mejora voluntaria a la prestación de la Seguridad Social por Incapacidad Temporal que se regula en el artículo 40.11 del Convenio colectivo de ámbito de centro de trabajo de Sant Hilari de Sacalm, no se tomará en consideración las cantidades que se perciban en concepto de “Plus de Nocturnidad”. En consecuencia, los porcentajes de complemento serán sobre una retribución en la que no se contemple el citado concepto retributivo.

Sexto.- En el supuesto de que se proceda a efectuar un cambio de turno de trabajo, aceptado por el trabajador de forma voluntaria, queda sin efecto la compensación del pago del “Plus de Nocturnidad” a la que se refiere el artículo 14 del Convenio colectivo de ámbito de centro de trabajo de Sant Hilari de Sacalm por la que, ante un cambio de turno, el trabajador percibirá todos los emolumentos que le hubiesen correspondido de no producirse el cambio

Capítol IX. Mejoras sociales

Artículo 38. Declaración general

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

No se requiere antigüedad de clase alguna para la aplicación de las mejoras de los artículos 40, 41 y 46.

Artículo 39. Comisión Mixta de mejoras sociales

Se creará una Comisión Mixta para la administración de estas mejoras, compuesta por el Jefe de Relaciones Humanas y Sociales, el Director del centro de trabajo, el Administrador de personal y tres representantes de los trabajadores designados por el Comité de empresa.

Las reuniones serán convocadas con la debida antelación por el Jefe de Relaciones Humanas y Sociales.

Artículo 40. Complemento en situación de incapacidad temporal

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

- 1) La notificación de la situación de IT deberá hacerse en el Departamento de Personal de la empresa, con la mayor rapidez posible.
- 2) El parte médico oficial de baja deberá obrar en poder del Departamento de Personal dentro del plazo señalado en la norma anterior, o dentro de los días siguientes siempre que le haya precedido la comunicación a que en la misma se hace referencia.
- 3) No tendrán validez a dicho efecto las justificaciones de IT extendidas sobre volante o receta médica particular.
- 4) Si la Dirección de la empresa lo estimara conveniente, el trabajador en situación de IT deberá someterse a examen y pruebas pertinentes del Servicio Médico propio o mancomunado o del facultativo que tenga a bien designar, y ello en los correspondientes consultorios.
- 5) Cuando la inspección domiciliaria resulte de imposible cumplimiento por cambio no notificado de domicilio con respecto al que conste en el Departamento de Personal, el trabajador perderá automáticamente el derecho a los presentes complementos.
Es por tanto responsabilidad del trabajador, la actualización de las señas de su domicilio en su expediente personal mediante la entrega a dicho Departamento de la nota adecuada, de la que se acusará recibo.
- 6) El trabajador que, durante la situación de IT, precisara tratamiento domiciliario (a criterio de los facultativos de la Seguridad Social) deberá permanecer en su domicilio, a no ser que deba ausentarse del mismo justificadamente.
- 7) Durante la situación de IT, el trabajador vendrá obligado a presentar en el Departamento de Personal los correspondientes partes oficiales de confirmación de incapacidad, dentro del plazo de dos días a partir de la expedición de los mismos.
- 8) Cuando los facultativos designados por la empresa estimen que no existe impedimento alguno para la reincorporación del trabajador a la actividad laboral, la empresa dejará de abonar la indemnización complementaria aquí establecida, sea cual fuese la situación del trabajador ante la Seguridad Social.
- 9) En los casos en que por los facultativos designados por la empresa se estime la existencia de enfermedad o accidente simulados, no se justifiquen las ausencias domiciliarias comprobadas o el trabajador haya incumplido o impedido la observancia de las presentes normas, se perderá el derecho a percibir estos complementos, sin perjuicio de las medidas disciplinarias a que pudiera haber lugar por la expresada conducta. A estos efectos, se entenderá en todo caso que los trámites y requisitos establecidos por las disposiciones oficiales reguladoras de la Seguridad Social para la IT son independientes de la aplicación de las presentes normas paccionadas.
- 10) Los complementos acordados únicamente se percibirán en los dos primeros procesos de IT que se produzcan dentro de un mismo año; a partir del tercero, no se percibirá complemento alguno por encima de la prestación reglamentaria de pago delegado que pudiera corresponder.
- 11) La cuantía de los complementos será la siguiente:
 - a) En proceso de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral:
 - Para los tres primeros días: 50% del salario neto.
 - Para los días del cuarto al vigésimo: 40% del salario neto, y
 - A partir del día vigésimo: 25% del salario neto.
 - b) En procesos de IT derivada de accidente laboral o enfermedad profesional:
 - 25% del salario neto.Debe aclararse que, en ningún caso, la suma de los importes correspondientes por prestaciones reglamentarias y complementos podrá superar globalmente el 100% de la retribución neta que correspondería en activo.
- 12) En caso de que un trabajador se ausente de su puesto de trabajo por causa de accidente, percibirá los pluses completos correspondientes al día en cuestión.

Artículo 41. Ayuda a trabajadores con hijos disminuidos psicofísicos a su cargo

Los trabajadores con hijos a su cargo a quienes por la Seguridad Social les haya sido oficialmente reconocida la condición de disminuidos, percibiendo por ello la prestación económica reglamentaria correspondiente, percibirán mensualmente una ayuda de 154,90€, si el padre y la madre del disminuido fuesen ambos trabajadores de la empresa, la ayuda sólo se abonará a uno de ellos.

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

Artículo 42. Premio de nupcialidad o constitución de pareja de hecho

Los trabajadores percibirán al contraer matrimonio o constituir pareja de hecho, un "Premio de nupcialidad o constitución de pareja de hecho" del importe de 875€. Para su percepción, será necesario acreditar una antigüedad mínima de 1 año.

Artículo 43. Premio de natalidad

Los trabajadores percibirán al nacimiento de sus hijos, un "Premio de natalidad", consistente en el pago de 218,81€. Como en el Premio de nupcialidad, se exigirá la condición de tener acreditada una antigüedad mínima de 1 año.

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.

Artículo 44. Fondo de ayudas familiares

Se crea un fondo de 6.405,00€ para cubrir en todo o en parte necesidades extraordinarias de tipo familiar que hubiesen podido producirse a lo largo del año.

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

Artículo 45. Fondo social de cultura y deporte

Se asigna una cantidad de 2.621,50€ anuales para el desarrollo de actividades culturales y deportivas de grupo de los trabajadores de este centro de trabajo.

Artículo 46. Lote de Navidad

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

Artículo 47. Premio especial de vinculación

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

Artículo 48. Seguro colectivo

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

Artículo 49. Ayudas para el perfeccionamiento profesional**a) Requisitos:**

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

b) Duración del curso:

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

Según el coste del curso, durante el primer año será totalmente a cargo de la empresa y los sucesivos serán sufragados según el aprovechamiento evidenciado durante el primer año.

La empresa acompañará al empleado abonando hasta el 50% del coste de los créditos aprobados.

c) Cese en la empresa:

En el supuesto de que el trabajador cese voluntariamente en la empresa, sin haber transcurrido un año desde la terminación del curso que haya realizado, deberá restituir el 50% de su importe.

Si el curso efectuado hubiese sido superior a 1 año, la restitución del 50% deberá realizarse siempre y cuando no haya

transcurrido un período de tiempo, desde la terminación del curso hasta el cese voluntario, superior al de duración del curso.

- d) Durante la vigencia del presente convenio, la empresa realizará cursos de formación relacionados con las tareas desempeñadas, con el objetivo de mejorar su desarrollo profesional futuro, un promedio de 6 horas anuales por persona.
- e) Para organizar los derechos de información y seguimiento del Comité de empresa, en relación con la marcha de la sociedad, se les facilitará dentro de su crédito-horario, unos cursos formativos en materias económico-financieras, de una duración estimada de 40 horas.

Artículo 50. Definición del Baremo Base Mensual

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

Artículo 51. Ayuda escolar

- a) Se establece una cantidad monetaria, durante los meses que van de septiembre a junio inclusive, con la escala de la Tabla 4 teniendo en cuenta los coeficientes a aplicar según los índices del Baremo Base Mensual y el del número de hijos.
- b) Al comienzo del curso escolar, el trabajador que crea tener derecho a la percepción de la presente ayuda, deberá cumplimentar la correspondiente solicitud y acompañar la oportuna certificación escolar o documento análogo expedido por el centro en que su(s) hijo(s) cursen los estudios.
- c) En el caso de repetir curso, se le abonará por una sola vez la cantidad base sin aplicar coeficiente alguno.
- d) En el supuesto de un matrimonio con hijos, en el que ambos sean empleados de la empresa, se abonará únicamente una ayuda escolar y en base al que tenga una mayor retribución.
- e) Los trabajadores/as que cursen estudios oficiales reglados (recogidos en la Tabla 4) tendrán derecho a percibir ayuda escolar, en las condiciones establecidas este artículo, con las siguientes estipulaciones:
 - al finalizar el curso académico se solicitarán las evaluaciones correspondientes.
 - perderán el derecho a percibir dichas ayudas aquellos que no superen el 75% de los créditos/asignaturas según matrícula anual.

Artículo 52. Préstamos

Norma general:

- a) Para la obtención de un préstamo, sea cual fuese la modalidad del mismo, se necesitará una antigüedad de 1 año.
- b) La Comisión tendrá en cuenta el orden de petición y las necesidades, para la concesión del préstamo.
- c) Para la obtención de un préstamo, deberán presentarse todos aquellos datos y documentos que acrediten la solicitud formulada.
- d) No se concederá ningún nuevo préstamo si no han transcurrido 24 meses desde la amortización del último préstamo concedido.

Artículo 53. Préstamos para la adquisición de nueva vivienda

El montante total de este tipo de préstamos será de 44.471,81€, y no se concederá ningún nuevo préstamo hasta que exista el saldo acreedor correspondiente. Este tipo de préstamos sólo se concederán para la adquisición de la que, vaya a ser vivienda habitual, excluyéndose las viviendas para segunda residencia.

Se concederán préstamos hasta un máximo de 6.972,90€, al tipo de interés medio anual que le sea aplicado a la empresa en el momento de la concesión, a devolver en 84 mensualidades, todos ellos del mismo importe, e incluirán tanto la amortización como los intereses, calculados según el método de interés compuesto usado comúnmente por todas las instituciones financieras.

Artículo 54. Préstamos para acondicionamiento de vivienda

- a) El montante total de este tipo de préstamo será de 20.647,56€.
- b) La cantidad máxima prestada será la de 4.182,06€.
- c) Si el plazo para la devolución del préstamo sobrepasara los 12 meses a partir del treceavo hasta el vigésimo cuarto se le aplicará el interés anual acordado en el artículo 53, en las condiciones fijadas en el artículo 52 y sobre la cantidad que sobrepase los 1.297,20€.

Este tipo de préstamos con estas condiciones, podrán otorgarse también para la adquisición de nueva vivienda, previa renuncia a solicitarlo por las condiciones establecidas en el artículo 53 ("Préstamos para la adquisición de nueva vivienda").

Artículo 55. Préstamos ordinarios

- a) El montante total de este tipo de préstamo será de 4.765,00€.
- b) Este tipo de préstamos serán concedidos solamente para casos de primera necesidad relacionados con enfermedad, accidente u otros motivos ocasionales de similar índole que tuviesen los trabajadores o los familiares de primer grado que

convivan con ellos, sin devengar intereses.

- c) Se concederá hasta un máximo de 4.765,00€. La amortización se realizará en el plazo máximo de doce meses, si la cantidad solicitada no sobrepasa las 1.299,36€, y si sobrepasasen dicha cantidad el plazo de devolución será proporcional a la cantidad que exceda de 1.299,36€. hasta el máximo de 4.765,00€.

Artículo 56. Fiscalidad

Todas las mejoras sociales de contenido económico, de acuerdo con la Ley vigente en cada momento, estarán sujetas a la fiscalidad aplicable a efectos de retención de Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas y Seguridad Social.

Artículo 57. Bolsa de vacaciones

Todo el personal afecto del convenio percibirá 611€ en el mes que realicen su primer periodo vacacional de un mínimo de 10 días.

Artículo 58. Plan de pensiones de empleo

La empresa, como promotora de un Plan de Pensiones de Empleo de Aportación Definida, aportará por su cuenta 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. Dicha aportación se realizará a los beneficiarios de las mejoras sociales recogido en el artículo 37 del presente convenio.

El seguimiento del Plan de Pensiones corresponderá a los integrantes de la Comisión Mixta de Mejoras Sociales recogida en el artículo 38 del presente convenio colectivo, pudiendo ser sustituidos los representantes de la parte social por otros miembros distintos, por elección de entre todos los beneficiarios.

Artículo 59. Seguro de salud

Todos los trabajadores fijos del centro de trabajo afectos del presente convenio Colectivo disfrutarán de un seguro de salud privado a cargo de la empresa, en este caso concertado con la compañía aseguradora Cigna y en la modalidad de reembolso, cuya cobertura y alcance han sido presentados a los representantes de los trabajadores y en asamblea general al personal.

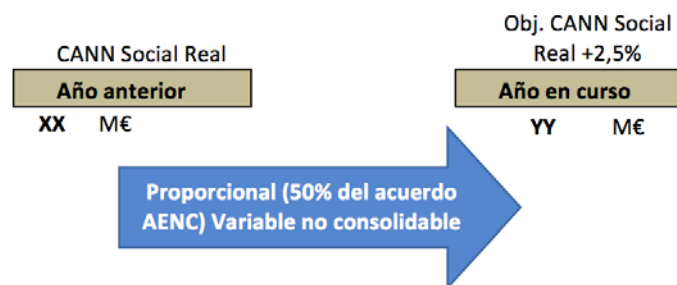
Disposiciones finales

1a) Incremento y revisión salarial:

Las partes se ratifican en lo acordado a fecha 21 de setiembre de 2016, en la mesa de trabajo constituida por las federaciones de CCOO, UGT y USOC, siendo posteriormente ratificada en el centro de trabajo de Sant Hilari con fecha de 17 de noviembre de 2016. La actualización de este acuerdo ha estado de nuevo firmada en la mesa de trabajo transversal a fecha 9 de mayo de 2018 y posteriormente ratificado en el centro de trabajo de Sant Hilari a fecha de 8 de junio de 2018.

Por esto:

Se acuerda que los aumentos salariales se realizarán en función del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) y que sobre este acuerdo se aplicará el 50% fijo y otro 50% variable no consolidable, dependiendo de los resultados



económicos del año anterior (CANN Social) tal y como se especifica en el siguiente gráfico:

Nota: CANN-Social = Cifra declarada en las cuentas anuales auditadas.

El abono del Bonus Variable no consolidable, se realizará una vez se hayan presentado las cuentas anuales oficiales de la compañía del año anterior en el Registro Mercantil (junio) y para su cálculo se tendrá en cuenta el salario definido.

Los incrementos salariales pactados fijos consolidables son sobre todos los conceptos económicos a excepción de los que se haya pactado expresamente en su incremento en concreto.

Dentro de este marco:

Para el año 2018:

- Exclusivamente y con carácter excepcional, se establece con efectos del 01-01-2018, un incremento de las tablas salariales del 1,5% fijo y un 1,5% variable (en el que está incluido el 1% ya dado), que no será revisado y por lo tanto, queda sin

- efecto para este año 2018 el que, en su caso, pueda acordar el citado AENC,
 - Para 2019 y 2020, ambas partes estarán a la espera de la publicación del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), tal y como figura en el acuerdo inicial de 21-09-2016, y de no suscribirse acuerdo alguno, las partes se comprometen a reunirse para tratar el tema.
Si la compañía tuviese pérdidas económicas durante la vigencia del convenio, medidas en función del CANN Social, representantes de la Dirección de empresa y representantes de los trabajadores acuerdan en reunirse para la revisión salarial fijada en este convenio.
- 2a) 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.
- 3a) Régimen de convenio:
El régimen que, con carácter general se establece en el presente convenio (incluidas las garantías “ad personam”, en la forma señalada en el artículo 7), anula y sustituye a cualquier otras condiciones generales o particulares que pudiesen existir para los trabajadores en la empresa con anterioridad a la entrada en vigor del mismo.
- 4a) Jornada flexible personal técnico-administrativo:
La jornada flexible será posible solamente en aquellas posiciones que tengan como jornada el régimen a turno partido siempre y cuando se cuente con el visto bueno de RRHH y del jefe de departamento.
El horario de trabajo flexible vigente se establece en base a las siguientes franjas horarias:
El horario de obligada presencia es entre las 9.00h y las 17.00h (en casos excepcionales, y siempre garantizando el servicio y la buena marcha del negocio, el horario podrá ser pactado entre trabajador/a y empresa con el visto bueno de RRHH y el jefe de departamento).
- a) Jornada de lunes a jueves de 8.30 horas/ día o la realización de 2h más de jornada ordinaria entre el lunes y jueves (para aquellos que quieran realizar la jornada intensiva de los viernes). En caso de no realización de la jornada reducida de los viernes la jornada será de 8 horas/ día.
Entrada: hasta las 9.00h.
Comida: mínimo 30 minutos y máximo 2 horas (entre las 13.00h y las 15.00h).
Salida: a partir de las 17h.
- b) Jornada de los viernes para garantizar las 6 horas/ día.
Entrada: hasta las 08.30h.
Salida: a partir de las 14.00h.
Jornada reducida de los viernes: La jornada de los viernes será de o 8.00h a 14.00h horas, o de 08.30h a 14.30h, garantizando en todo momento el cumplimiento de la jornada anual pactada en este Convenio colectivo.
- 5a) Excedencias:
Se acuerda la concesión de excedencias voluntarias en condiciones de forzosas, con las siguientes limitaciones:
1.- Se limitará a 2 el número de personas por año.
2.- El número total de trabajadores en excedencia será 6.
3.- Se establece un periodo mínimo de 1 año y un máximo de 4.
4.- La petición de reincorporación se realizará con 3 meses de antelación y la reincorporación se hará efectiva entre tres y cuatro meses desde la solicitud de reincorporación.
5.- El tiempo que dure la excedencia no computará como antigüedad.
6.- Si el puesto de trabajo se amortiza, el trabajador excedente se reincorporará en uno de similares características.
Las excedencias voluntarias acordadas en el colectivo de fijos discontinuos no se tendrán en cuenta para el cómputo global definido en el presente artículo.
- 6a) Reducción de jornada por maternidad/ paternidad:
En materia de reducción de jornada se estará a lo que disponga en cada momento la legislación vigente.
- 7a) Participación en beneficios:
Se acuerda reducir el periodo trabajado necesario para poder percibirla:
1.- Período necesario para percibirla:
a) Los eventuales de nueva temporada, empezarán a devengar la participación en beneficios a partir de los tres meses de contrato.
b) Los eventuales de segunda temporada y el resto de los trabajadores, empezarán a devengar la participación en beneficios a partir de los 15 días de contrato.
2.- Si el trabajador no está de alta en el mes de marzo, percibirá la parte proporcional de la participación devengada en el mes de junio, aunque no esté de alta en la plantilla de la fábrica.
3.- Asimismo, se establece que el personal eventual que este de alta en el mes de marzo, percibirá el 70% de la parte proporcional generada.
4.- Las horas no trabajadas por causa de acogerse al subsidio de paternidad, tendrán el mismo tratamiento que el permiso por maternidad a los efectos del cálculo de la participación individual.

8a) Plus de trabajo continuo:

De acuerdo con la disposición final 10a del convenio anterior, se acuerda igualar definitivamente el importe correspondiente al plus de trabajo continuo, a fecha de hoy abolido, a los trabajadores del colectivo de especialistas y no cualificados que realicen turnos rotativos y que no la consolidaron completamente en mayo de 1998. Asimismo, también la percibirá el colectivo de técnicos que no la tengan integrada y que actualmente realicen turnos rotativos.

8a) Prima por objetivos:

Durante la vigencia del presente convenio existirá una prima individual del 1% del Salario Individual Definido (SID) en función de la consecución de objetivos anuales, concretados en indicadores concretos de seguimiento de la actividad de la planta (Anexo 4). Estos objetivos se definirán cada año de acuerdo con el comité de empresa y en sintonía con los objetivos generales de la fábrica, y se comunicarán a todos los colaboradores durante el mes de marzo.

La prima conseguida será no consolidable y se abonará, a ser posible, en la nómina del mes de febrero del año posterior a la definición de los objetivos anuales.

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

9a) Ley de igualdad:

La Comisión negociadora de este convenio se adhiere a los mandatos de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en particular a los efectos de ingreso, retribución, promoción y formación.

10a) Horas flexibles (HF):

Se mantendrán las horas extras en el formato actual.

Paralelamente, se creará un pack de horas flexibles (HF), que tendrán la consideración igualmente de horas extraordinarias, que pretende incentivar a aquellos trabajadores que voluntariamente se apuntan a una lista que les 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.

Las horas flexibles (HF), se remunerarán según la Tabla 3 del presente convenio.

A partir de las 80 horas extraordinarias realizadas, ya sean extraordinarias normales o ya sean horas flexibles (HF) las siguientes se les compensarán con:

- Descanso de las horas realizadas en los próximos 4 meses.
- 10€ / hora trabajada y,
- Parte proporcional del plus de sábado, domingo y festivo (de producirse con HF en estos días), o plus de 3.5€/hora en el caso de ser inter-semanal.

Regulación:

- Al inicio de cada ejercicio y a inicio de temporada, se creará una lista de voluntarios a realizar horas flexibles (HF). Esta lista ha de contener el mínimo del 50% del personal del Depto. de Mantenimiento y el 50% del Depto. de Producción para que este acuerdo sea válido y pueda aplicarse. De no ser así, el acuerdo de HF queda automáticamente invalidado pasando a aplicarse el precio y condiciones de horas extras según convenio.
- Estos voluntarios tendrán durante la vigencia de este acuerdo, la condición de prioritarios sobre el resto en caso de necesidad de horas flexibles (HF).
- Dentro del mismo grupo de voluntarios se aplicará la rotación para ser un proceso equitativo.
- Para el personal de la lista de horas flexibles que entre en 4o Turno, tendrá la potestad de decidir si quiere seguir o no en dicha lista durante el 4o turno.
- Para 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 pagará el valor de horas extras y no entrarían en el sistema de Horas Flexibles (HF).

Anexo (1): 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 complementaria determinada por un acuerdo contractual que define la fórmula de esta Participación en Beneficios.

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

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

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

Acuerdo

Artículo 1. Campo de aplicación y vigencia

1. El Contrato de Participación en Beneficios se aplicará al centro de trabajo de Sant Hilari Sacalm.
2. El presente contrato se firma para un período un año, y podrá ser prorrogado por períodos de un año de común acuerdo entre la empresa y los representantes legales del personal de dicho centro de trabajo.

Artículo 2. Beneficiarios

1. Se beneficiarán de la Participación todos los asalariados del centro de trabajo en plantilla, que hayan acreditado más de seis meses de trabajo efectivo o su equivalente en horas ordinarias efectivas, durante el ejercicio de referencia.
2. Existe una sola excepción a esta regla: Se podrá abonar la parte de Participación en Beneficios proporcional al tiempo de presencia en la empresa a cualquier personal que, durante el ejercicio correspondiente y de común acuerdo con la Dirección, se incorporara a la empresa procedente de una empresa del grupo o bien dejara la empresa para ir a otra empresa del mismo grupo.

Artículo 3. Cálculo de la Participación total de los Beneficios

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

$$\text{REX} / \text{CN} \geq 5\%$$

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%
6%	7,99%
8%	9,99%
10%	11,99%
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.

$$\text{REX} = (1 + 2 + 3 + 4 + 5 + 6 + 7 + 8 + 9 + 10 + 11 + 12 + 13) - (9 + 10 + 11)$$

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.”

Artículo 4. Cálculo de la Participación de un centro de trabajo

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

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

A) Participación no jerarquizada:

$$\frac{[70\% \text{ Participacion Empresa}]}{[Masa Salarial definida Empresa]} \text{ Masa Salarial definida del Centro de Trabajo}$$

B) Participación jerarquizada:

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.
 - Premio de Vinculación.
 - 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 extrasalarial.

Artículo 5. Cálculo de la Participación Individual

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

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

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

2. Participación NO Jerarquizada, su 30% se distribuirá en partes iguales a cada empleado del centro de trabajo,

$$\frac{\text{Participacion NO Jerarquizada del Centro de Trabajo}}{\text{Horas trabajadas del empleado}} \text{ Horas trabajadas del Centro de Trabajo}$$

proporcionalmente a sus horas trabajadas y tomadas en cuenta. El importe individual será:

3. Participación Jerarquizada, su 70% se distribuirá conjuntamente en función del salario definido individualmente y del

<i>Participacion Jerarquizada del Centro de Trabajo</i>	<i>Salario Individual</i>	<i>Horas trabajadas</i>
	<i>Definido</i>	<i>del empleado</i>
	<i>Masa Salarial definida del Centro de Trabajo</i>	<i>Horas de trabajo del Centro de Trabajo</i>

tiempo de trabajo en el centro de trabajo. El importe individual será:

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. Las horas efectivas de trabajo incluyen el tiempo de interrupción del "bocadillo".

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

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

D) Las horas de ausencia resultando de un accidente de trabajo.

E) Los permisos legales por maternidad.

F) Las vacaciones pagadas legales y de convenio.

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

Artículo 6. Modalidades de pago

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

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

Artículo 7. Modificaciones

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

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

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

Si interviniesen modificaciones de estructura jurídica en la empresa a la que hace referencia el presente acuerdo (Aguas 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.

Artículo 8. Baja de la empresa

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

Artículo 9. Comisión de Seguimiento

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

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

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

Esta Comisión tendrá por objetivo dar a conocer a la Dirección cualquier sugerencia que permita mejorar los resultados. Anexo (2). Acuerdo clasificación profesional

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

Acuerdos:

Primero.

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

El nivel profesional quedará definido en relación con las competencias individuales requeridas para realizar una actividad profesional de forma polivalente.

Segundo

Ámbito de aplicación: Este acuerdo se aplicará a todos los trabajadores del centro de trabajo de Sant Hilari Sacalm (excepto personal de mantenimiento, cuya situación deberá resolverse durante la vigencia del presente convenio, salvo acuerdo de las partes de prórroga) con excepción de los mandos.

Tercero

Definiciones:

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

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

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

El número de créditos que se asignen a las distintas áreas o actividades productivas, 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:

- a) La cantidad de trabajo asociada al esfuerzo realizado en la sistemática del trabajo.
- b) La calidad del trabajo asociada al tipo de labor desarrollada, su criticidad y grado de afectación directa a la productividad.
- c) La dificultad del trabajo asociada al nivel de conocimientos exigidos para llevar las máquinas y la complejidad de las operaciones a realizar.

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

Calidad: Se entiende por calidad el trabajo realizado cumpliendo las instrucciones de trabajo establecidas en las normas ISO 9001, ISO 22.000 e ISO 14.001.

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

Cuarto

Objetivos de Polivalencia:

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

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

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

Quinto

Niveles de Polivalencia:

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

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

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

Nivel P3: Es aquel nivel de polivalencia, donde se encontrarán todos aquellos trabajadores en plantilla 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, y que no hayan consolidado los créditos necesarios para ostentar otra categoría.

Sexto

Proceso de adquisición y reconocimiento de un nivel

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

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

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

Formación: Se entenderá que un trabajador 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 en las instrucciones de trabajo de la ISO 9001, ISO 22.000 e ISO 14.001 y similares) de mantenimiento de primer nivel.
- 4.- Sabe realizar todas las operaciones necesarias para ejecutar los cambios de formato.

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

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

Cambios tecnológicos: 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 párrafo segundo; variando los mínimos necesarios para cada uno de los niveles establecidos. Dichas variaciones respetarán un criterio de proporcionalidad.

Séptimo

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 sus respectivas secciones, los niveles de Productividad, Calidad y Seguridad.
- Organizar y ejecutar los planes de rotación.
- Realizar un seguimiento individual de cada caso, controlando la evolución de resultados y el cumplimiento de los requisitos establecidos.
- Proponer al equipo de validación los cambios de nivel 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.

Octavo

Grupos Profesionales:

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

- conductores de sidels
- manutención preformas

Quedarán también 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 36 créditos como mínimo, y demuestra competencias organizativas para conseguir los objetivos de los ERP.

P2: Persona polivalente (mínimo 18 créditos) que domina la fabricación de todos los formatos de botellas. Ello supone capacidad de análisis de las incidencias, la regulación y los ajustes necesarios para mantener los parámetros de producción y los criterios de calidad establecidos en la ISO 9001, ISO 22.000 e ISO 14.001. También ha de ser capaz de realizar el mantenimiento de primer nivel de la maquinaria asignada.

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

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

- conductores monoblocs llenado A – B – C – D
- conductores monobloc llenado F - etiquetadora
- conductores etiquetadoras A – B
- conductores encajadora PET-150
- conductores horno asas A – B
- conductores paletizadores PET A – B – C – D – F
- conductores etiquetadora – encajadora C

- conductores enfardadora – horno C y D
- conductores ocme bandejas – colocadora de asas
- conductores etiquetadora – encajadora D
- conductores despaletizador – paletizador de vidrio
- conductores lavadora botellas de vidrio
- conductores encajadora – desenchajadora de vidrio
- conductores sala llenado de vidrio
- conductores horno – colocadora de asas F
- conductores sopladora – monobloc llenado línea H
- conductores encajadora – robot H
- operarios de compresores y calderas
- conductores de carretillas elevadoras:
- conductores de carretilla descarga de materias primas
- conductores de carretillas de materiales básicos

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 36 Créditos como mínimo y demuestra competencias organizativas para conseguir los objetivos de los ERP.

P2: Persona con un nivel de polivalencia en todo el proceso de producción de 18 créditos como mínimo. Ello supone la capacidad de análisis de incidencias, la regulación y los ajustes necesarios para mantener los parámetros de producción y los criterios de calidad establecidos en la ISO 9001, ISO 22.000 e ISO 14.001. 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 mantenimiento, control y vigilancia sobre producción. Asumiendo calidad, seguridad y orden de la zona de trabajo asignada

- 3.- Mantenimientos preventivos de primer nivel: Forman parte de este colectivo, que depende de la sección de Producción, las personas que desempeñan las funciones de mantenimiento preventivo, limpieza de equipos y supervisión básica de les instalaciones.

Niveles de Polivalencia:

P2: Persona que realiza un proceso de mantenimiento preventivo completo, en la Asumiendo calidad, productividad y seguridad en la realización del mismo.

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

- laborantes en los servicios de laboratorio central y/o calidad planta.
- miembros del equipo de desinfecciones.

Niveles de Polivalencia:

P2: Persona capaz de realizar las tareas necesarias de limpieza, desinfección y analíticas para cumplir con los planes de control de calidad y/o higiene establecidos en la ISO 9001, ISO 22.000 e ISO 14.001, y que asume la gestión de los equipos técnicos en laboratorio o calidad planta.

P3: Persona capaz de realizar labores de apoyo, tanto en laboratorio como en calidad planta, desinfecciones. Posee cierto grado de autonomía en algunos procesos, cumpliendo las instrucciones de higiene y calidad establecidas en el sistema de ISO 9001, ISO 22.000 e ISO 14.001.

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

- personal adscrito a funciones administrativas en planta

Niveles de Polivalencia:

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

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

Noveno

Equipo de Validación

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

Sus funciones serán:

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

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

Décimo

Los nuevos niveles P1, P2, P3, no son equivalentes a las antiguas graduaciones de la categoría de Oficial. No obstante,

hasta la entrada en vigor del nuevo convenio de empresa, y a petición del interesado, podrá constar una referencia escrita de la anterior categoría en documentos de carácter oficial.

Undécimo

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

Anexo (3). Acuerdo para turnos de trabajo

1. Objeto:

En este documento se regulan las condiciones de organización del sistema de equipos a trabajo continuo todo el año, en lo sucesivo Quinto Equipo Permanente, así como las contraprestaciones económicas de éste sistema y las del Cuarto Equipo Estacional.

Los aspectos organizativos del Cuarto Equipo Estacional seguirán en las mismas condiciones que se vienen aplicando.

2. Ámbito de aplicación:

Este acuerdo se aplicará a los trabajadores que tengan que prestar sus servicios en Cuarto y Quinto Equipo adscritos al punto 2 y 3 del art. 19 del convenio del centro de Sant Hilari Sacalm.

3. Distinción estacional - permanente:

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

Cuarto Equipo Estacional: Es aquel sistema de organización del trabajo a turnos continuos que comprende todos los días naturales del mes (incluidos sábados, domingos y festivos) con una duración máxima de cinco meses, ya sean sucesivos o alternos.

Quinto Equipo Permanente: Es el sistema de organización del trabajo a turnos continuos que comprende todos los días del año (incluidos sábados, domingos y festivos).

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

4. Pluses sábados, domingos y festivos:

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

5. Calendario / rotación:

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

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

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

6. Voluntariedad / condiciones de 4º y 5º turno:

1.- La entrada y salida de trabajadores de 4º y 5º turno se hará de la siguiente manera:

- a) En primer lugar, la entrada de personal se realizará con personal voluntario, siempre que tenga la formación adecuada para el desempeño en el puesto de trabajo que va a ocupar.
- b) En segundo lugar, con personal eventual mientras no supere el 50% del total de operarios del turno (salvo acuerdo entre las partes).
- c) En tercer lugar, con personal fijo voluntario que tenga establecido por contrato su adscripción al Cuarto y Quinto Equipo. Se hará una rotación anual de la siguiente forma:
 - a. Una vez realizado algún turno (4º o 5º) por parte de cualquier trabajador, no lo volverá a realizar hasta que no lo haya hecho todo el personal obligado por contrato.
 - b. En caso de igualdad de condiciones prevalecerá la antigüedad
- d) Siempre que sea posible, el personal que haya hecho 5º turno y salga de éste al finalizar el año, no realizará en 4º al año siguiente.
- e) El inicio del 4º turno se comunicará con la máxima antelación posible, con mínimo estimado de una semana (7 días naturales), salvo causas de fuerza mayor.
- f) Las horas generadas de más en el 4º turno se compensarán por días de vacaciones de libre elección por el trabajador, siempre que lo avise con una semana de antelación (7 días naturales) y a disfrutar durante el mismo año, y que no coincidan más de dos personas en el mismo día.
- g) Se garantiza que los integrantes del 4º turno, al inicio o finalización del mismo, no trabajarán más de 6 días seguidos.

- h) Los días de menos que pueda hacer el equipo azul del 5º turno de inyección, con un máximo de 16 horas al año adicionales a las establecidas en el convenio, no se deberán recuperar.
- i) Se formará una comisión de seguimiento para el control del 5º y 4º turno, con copia del registro del personal voluntario y la rotación anual. Dicha comisión se reunirá antes de la constitución de los turnos en cuestión.
- 2.- Las personas que trabajen en el Quinto Equipo Permanente podrán solicitar de forma voluntaria su cambio a otra área de trabajo, si se cumple el siguiente requisito:
1. Permanecer durante el período completo de un año natural dentro del Quinto Equipo Permanente, respetando un plazo de preaviso de 4 meses para informar de su intención de cambio y siempre que exista un voluntario en otra sección capacitado para sustituirle.
 2. En el caso que no se cumplieran los requisitos anteriores, automáticamente entraría en vigor la siguiente sistemática: Rotaciones de quinto turno: cuando un trabajador haya rotado 3 años en régimen de quinto turno, si voluntariamente quiere salir del mismo, se facilitará automáticamente la salida, siempre y cuando se notifique con la suficiente antelación. La vacante se cubrirá de la siguiente manera:
 - 1.- Con personal voluntario.
 - 2.- Con personal que no haya realizado y lo tenga firmado.
 - 3.- Con personal que ya lo haya realizado y no lo esté realizando.
 - 4.- Las reincorporaciones respetaran el orden de salida.
 - 5.- Cuarto turno: el año que el trabajador salga del quinto turno no realizará el cuarto turno estacional. En los años sucesivos tendrán preferencia para no realizarlo, teniendo en cuenta las necesidades de la fábrica.
 - 3.- Se identifican las secciones y las limitaciones para aplicar esta disposición:
 - Producción: podrán solicitar la salida dos trabajadores por año.
 - Soplado: podrá solicitar la salida un trabajador por año.
 - Inyección: podrá solicitar la salida un trabajador cada dos años.
 - Mantenimiento: se producirá la salida siempre y cuando haya un trabajador formado para sustituirlo.
 - Equipo Polivalente: se producirá la salida siempre y cuando haya un trabajador formado para sustituirlo.
7. Plus nocturnidad:
- Para el personal que trabaje de noche en Quinto Equipo Permanente se le aplicará el criterio del punto 37.2 de este convenio para cobrar el plus de nocturnidad en los equipos correspondientes. Asimismo percibirán en los períodos de descanso vacacional, las noches que les hubieran correspondido trabajar conforme a la rotación del equipo en el que prestan sus servicios.
- Para una mejor distribución en la percepción de este “plus de nocturnidad”, se prorrateará en 12 meses, siempre que:
- Se mantenga el mismo sistema de generación de la prima que con respecto al resto de trabajadores.
 - Tan sólo suponga una modificación en el sistema de administración del mismo, prorrateando su importe en 12 meses y efectuando su revisión en diciembre.
 - Los cambios de turno y el resto de las circunstancias no previstas se abonarán en el mismo mes, o el siguiente de haberse producido.
8. Jornada anual:
- Se acuerda que el déficit de jornada que resulta de la aplicación anual del Quinto Equipo Permanente, en comparación con las horas pactadas en convenio, no tendrán que ser recuperadas por el personal que trabaje en dicho sistema, siempre que no excedan de 16 horas anuales, si se constatase un exceso de horas a las mencionadas, serían recuperables.
9. Condiciones económicas:
- Cuarto Equipo Estacional: Los pluses por sábados y festivos establecidos por este concepto en el Convenio de Aguas Danone S.A. para el centro de Sant Hilari, se abonarán con arreglo a lo establecido en la tabla 1 (pluses).
 - Quinto Equipo Permanente: Los pluses a percibir por sábados, domingos y festivos, serán los establecidos en la tabla 1 (pluses).

Anexo (4). Prima individual no consolidable del 1% de la masa salarial definida individual (MSD)

- Todos los objetivos serán globales para toda la planta, pero de cómputo individual, y comprenderán el período entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.
 - Cada objetivo dispondrá de una ponderación sobre Salario Individual Definido (SID), y se podrán conseguir independientemente.
 - La prima se hará efectiva con la nómina del mes de febrero del año siguiente, una vez cerrado el ejercicio anterior.
 - Tendrán derecho a percibir dicha cantidad todos los trabajadores con una antigüedad mínima de un año en la planta.
- Para 2019, los objetivos son los siguientes:
- 0,3% de la MSD en Seguridad:
 - No haber tenido ninguna falta grave relacionada con la seguridad y haber realizado las 3 observaciones comportamentales anuales en tiempo y forma. Este objetivo sólo se cobrará si se cumple íntegramente.
 - 0,2% de la MSD en Calidad:

- Producció: No haber recibido + de 3 amonestaciones graves por errores o falta de cumplimentación del Autocontrol, tira de peróxido, máquina sucia a la entrega de turno.
- Mantenimiento: 0 amonestaciones por microbiología después de intervención / utilización de materiales no alimentarios.
- Calidad: 0 errores por desconocimiento de los procedimientos relativos a PCC, PPRO, -imputables a su trabajo-.
- Administración:
- Menos de 5 errores -imputables a su trabajo- por mes en la nómina (Administración de RRHH).
- Menos de 3 errores -imputables a su trabajo- por mes en la falta de materiales básicos para fabricación.

Este objetivo sólo se cobrará si se cumple íntegramente.

- 0,5% de Absentismo (según tabla adjunta)
 - Absentismo del 0% 0.5% de la MSD
 - Absentismo del 0,1% al 1% 0.4% de la MSD
 - Absentismo del 1,1% al 2% 0.3% de la MSD
 - Absentismo del 2,1% al 3% 0.2% de la MSD
 - Absentismo superior al 3% 0 % de la MSD

Los conceptos excluidos del cálculo del absentismo son: hospitalización y defunción de familiares, crédito sindical y permisos de maternidad, paternidad y lactancia, traslado de domicilio, deber público, exámenes prenatales, matrimonio o pareja de hecho, accidente laboral, consulta médica propia en la Seguridad Social y desplazamientos temporales, búsqueda de empleo.

Anexo (5). Lista de fijos discontinuos 2018

- 1 Joaquim N. P.
- 2 Antoni B. B.
- 3 Pere C. N.
- 4 Josep O. M.
- 5 Juan E. B. L.
- 6 Óscar C. O.
- 7 Pedro J. O. B.
- 8 Francesc P. C.
- 9 Xavier de V. M.
- 10 Josep M. F. J.
- 11 José A. R. C.
- 12 David M. M.

Tabla 1. Pluses

PLUS DE TURNICIDAD ROTATIVA	
Todos los puestos de trabajo (mañana, tarde y noche)	7,47 € / día natural
Plus turno central	2.081,06 € / año
PLUS DE NOCTURNIDAD	
De responsabilidad de la producción y planta	52,06 € / día trabajado
Resto de puestos de trabajo	31,40 € / día trabajado
PLUS QUINTO EQUIPO PERMANENTE Y CUARTO EQUIPO ESTACIONAL	
Sábados	70,61 €
Domingos y festivos	88,25 €

Nota: Estos precios incluyen el incremento de 1,5% para el año 2018, especificado en la 1 Disposición Final del presente convenio.

Tabla 2. Retribuciones

NIVELES PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS VINC. TRIENIOS MES	PLUS CONVENIO MES	TOTAL MES	GRATIFIC. EXTRAORD.
No titulados:					
- encarg.gral.	970,88 €	29,66 €	716,55 €	1.717,10 €	1.717,10 €
- encarg.secc.	970,88 €	22,00 €	566,64 €	1.559,53 €	1.559,53 €

Personal admt.:					
- jefe de 2ª	970,88 €	22,00 €	713,03 €	1.705,92 €	1.705,92 €
- oficial de 1ª	963,20 €	22,00 €	480,81 €	1.466,01 €	1.466,01 €
- oficial de 2ª	963,20 €	19,99 €	443,32 €	1.426,52 €	1.426,52 €
- auxiliar adm.	963,20 €	16,66 €	175,86 €	1.155,72 €	1.155,72 €
P. obrero:					
- capataz	963,20 €	22,00 €	537,50 €	1.522,70 €	1.522,70 €
- op. embotellador	963,20 €	16,66 €	368,69 €	1.348,55 €	1.348,55 €
Ofic. varios:					
- oficial 1ª	963,20 €	22,10 €	537,50 €	1.522,80 €	1.522,80 €
- oficial 2ª	963,20 €	19,99 €	443,32 €	1.426,52 €	1.426,52 €
- oficial 3ª	963,20 €	19,99 €	425,06 €	1.408,26 €	1.408,26 €
Polivalencia:					
- P 1	963,20 €	19,99 €	561,52 €	1.544,71 €	1.544,71 €
- P 2	963,20 €	19,99 €	485,61 €	1.468,81 €	1.468,81 €
- P 3	963,20 €	19,99 €	425,06 €	1.408,26 €	1.408,26 €

Nota: Estos precios incluyen el incremento de 1,5% para el año 2018, especificado en la 1 Disposición Final del presente convenio.

Tabla 3. Horas extraordinarias

	PRECIO HORAS EXTRAS EUROS	PRECIO HORAS FLEXIBLES (0 A 48 HORAS) EUROS	PRECIO HORAS FLEXIBLES (49 A 80 HORAS) EUROS
Horas extras normales	16,78	20,13	30,20
Horas extras festivas	18,56	22,28	33,41
Horas extras normales nocturnas	18,66	22,39	33,58
Horas extras normales técnicos	19,54	23,45	35,17
Horas extras festivas técnicos	21,72	26,07	39,10
Horas extras normales nocturnas técnicos	21,94	26,33	39,49

Nota: Estos precios incluyen el incremento de 1,5% para el año 2018, especificado en la 1 Disposición Final del presente convenio.

Tabla 4. Ayuda escolar
IMPORTE DE LAS AYUDAS

	Euros/Mes
Guardería	27,15 €
Educación infantil	27,15 €
Educación primaria	27,15 €
Educación secundaria obligatoria	47,20 €
Bachillerato y módulos prof. (ii)	62,27 €
Universidad y módulos prof. (iii).	90,59 €

ÍNDICE POR BAREMO BASE MENSUAL COEFICIENTES

0 hasta 588,99 €	1,20
589 € hasta 733,23 €	1,15
733,24 € hasta 1.093,84 €	1,10
1.093,85€ hasta 1.821,07 €	1,05
1.821,07 € hasta	1,00

INDICE POR NUMERO DE HIJOS

Hasta 2 hijos	1,00
Con 3 hijos	1,10
Con 4 hijos	1,20
Con 5 hijos	1,30
Con 6 hijos ó más	1,40