JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO DE JAÉN

3970 *Convenio colectivo "Aguas de Solán de Cabras, S.A. para el centro de trabajo de "Sierras de Jaén".*

Edicto

REFERENCIA: C. de Trabajo.
Convenios Colectivos
CÓDIGO CONVENIO: 23001282012000

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para "AGUAS DE SOLÁN DE CABRAS, S.A. PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE SIERRAS DE JAÉN", recibido en esta Delegación Territorial en fecha 15 de junio de 2016, suscrito por la Comisión Negociadora el día 2 de junio de 2016, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y Decreto 342/2012 de 31 de julio, modificado por el Decreto 304/2015 de 28 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ESTA DELEGACIÓN TERRITORIAL, ACUERDA:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Remitir un ejemplar original del mismo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero.-Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 25 de agosto de 2016.-El Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Antonio de la Torre Olid.

cve: BOP-2016-3970
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Convenio Colectivo de la empresa

"AGUAS DE SOLÁN DE CABRAS, S.A PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE SIERRAS DE JAÉN"
Años 2016/2018

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º.-Objeto

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

Artículo 2.º.-Ámbito personal y territorial

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

Artículo 3.º.-Ámbito temporal,

Este Convenio Colectivo tendrá una duración de 3 años, teniendo vigencia desde el 01 de enero de 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2018.

Artículo 4.º.-Vinculación a la totalidad.

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

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

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

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

Artículo 6.º.-Organización del trabajo.

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

cve: BOP-2016-3970
Verificable en https://bop.dipujaen.es

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

Artículo 7.º.-Información

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

Artículo 8.º.-Tramitación del Convenio.

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

Artículo 9.º.-Comisión de interpretación y vigilancia del Convenio.

Para la interpretación del presente Convenio se crea una Comisión Mixta integrada por dos representantes del Comité de Empresa, elegidos de entre sus miembros, y otras dos personas designadas por la Dirección de la Empresa; el número de integrantes por parte de los Representantes de los Trabajadores será de 2, si el órgano de representación es menor o igual a 5, y 3 si es superior a 5, en cuyo caso también habrá tres representantes por parte de la Dirección de la Empresa.

Las funciones de la mencionada comisión serán las previstas en la legislación vigente, asumiendo en todo caso las siguientes:

1. Interpretación y seguimiento del Convenio.

2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio.

3. Resolución de controversias en los procedimientos de inaplicación, adaptación, o modificación de las condiciones del presente convenio colectivo durante su vigencia en los términos regulados en el presente artículo y en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores e, igualmente, sobre todos los derivados del artículo 85.3.e) del mismo texto legal.

Se considerará que existe acuerdo de la Comisión cuando el mismo se adopte por ambas partes, parte social y parte empresarial. Como supuesto específico, y antes de iniciarse cualquier tipo de acción judicial o administrativa, se deberá someter el conflicto o supuesto concreto de que se trate a la Comisión Mixta, la cual se reunirá en un plazo máximo de quince días, a instancia de cualquiera de las partes.

Al término de los plazos regulados, se levantará la correspondiente acta de acuerdo o de desacuerdo. En los supuestos de inaplicación o modificación de las condiciones laborales del presente convenio, la participación de la Comisión Mixta en el conocimiento y resolución de las discrepancias en caso de desacuerdo en el período de consultas estará vinculada a las previsiones del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOP-2016-3970
Verificable en https://bop.dipujaen.es

En el supuesto de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria se someterá la discrepancia a mediación, de conformidad con el procedimiento previsto en la Resolución de 14 de abril de 2016, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se ordena la inscripción y publicación del Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, o acuerdo posterior que lo sustituya, al que las partes acuerdan su adhesión.

Artículo 10.º.-Denuncia y prórroga del Convenio.

La denuncia del Convenio, se realizará por cualquiera de las partes, por escrito y con una antelación mínima de 30 días a su fecha de expiración, entendiéndose prorrogado de no producirse. Los plazos de constitución de la Comisión Negociadora e inicio del proceso se ajustarán a los plazos previstos legalmente.

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

Artículo 11.º.-Categorías profesionales

Ambas partes acuerdan la aplicación del sistema de clasificación profesional previsto en el II Convenio Colectivo estatal para el sector de industrias de aguas de bebida envasadas.

Con respecto al personal que ya presta sus servicios en la Compañía en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, también pasarán a regirse por el sistema de clasificación profesional previsto en el II Convenio Colectivo estatal para el de industrias de aguas de bebida envasadas informando a cada trabajador de la adscripción al nuevo sistema de clasificación profesional.

CAPITULO III

CONTRATACIÓN

Artículo 12.º.-Contratación, período de prueba y preaviso de baja

Para los casos de contrato eventual y para el contrato en prácticas, se aplicará lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de Sector de industrias de aguas bebidas envasadas.

Se acuerdan los plazos de período de prueba establecidos por el Convenio Colectivo Estatal de Sector de industrias de aguas bebidas envasadas en su artículo 13.

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

cve: BOP-2016-3970
Verificable en https://bop.dipujaen.es

CAPITULO IV

REGULACIÓN DE LA JORNADA LABORAL

Artículo 13.º.-Jornada laboral

Se establece para todos los trabajadores / as de la empresa la jornada laboral anual de trabajo que en cada momento regule el II Convenio Colectivo estatal para el sector de industrias de aguas de bebida envasada (actualmente 1790 horas anuales) , distribuidas de lunes a viernes, ambos inclusive, salvo lo dispuesto en el artículo 15º de este Convenio.

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

Artículo 14.º.-Horario de trabajo

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

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

DOS Turnos, prestados de:

Turno de mañana: De 07:00 a 15:00
Turno de tarde: De 15:00 a 23:00

Se procurara que sean prestados en semanas alternas.

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

TRES Turnos, prestados de:

Turno de mañana: De 07:00 a 15:00
Turno de tarde: De 15:00 a 23:00
Turno de noche: De 23:00 a 07:00

Se procurara que sea prestado en semanas consecutivas.

CUATRO Turnos, prestados de:

Turno de mañana: De 07:00 a 15:00
Turno de tarde: De 15:00 a 23:00
Turno de noche: De 23:00 a 07:00
Turno de descanso

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

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

cve: BOP-2016-3970
Verificable en https://bop.dipujaen.es

la franja central de dos horas en el turno.

Artículo 15.º.-Flexibilidad del calendario laboral. Bolsa de días.

DESARROLLO DEL CALENDARIO

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

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

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

De tal forma que, se podrán trabajar en días no previstos como laborables en calendario, imputándose tales jornadas “a favor del trabajador/a” como “RD = recuperación de descanso”, y se podrán descansar en días en los que estaba previsto trabajar, imputándose tales jornadas “a recuperar por el trabajador/a”, como “DR = descansos a recuperar”.

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

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

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

1. AJUSTES DE JORNADA.

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

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

2. CASOS ESPECIALES DE AJUSTE DE JORNADA.

2.1. REGULACIÓN DE LAS AUSENCIAS.

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

cve: BOP-2016-3970
Verificable en https://bop.dipujaen.es

cada año de vigencia de este acuerdo.

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

2) La ausencia de un trabajador/a, por motivo no justificado, en días habilitados como laborables no interrumpirá la entrada de horas en la bolsa de horas, como al resto de la plantilla, sin embargo no dará derecho al cobro ni de los salarios correspondientes al día de ausencia ni de la compensación económica establecida en el punto 3.

2.2. TRABAJADORES / AS DE NUEVA INCORPORACIÓN Y FINALIZACIÓN DE CONTRATOS.

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

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

3. COMPENSACIÓN ECONÓMICA.

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

• Cobro de 17,04€, cuando se trabaje en turno de mañana.
• Cobro de 20,44 €, cuando se trabaje en turno de tarde
• Cobro de 23,84 €, más el correspondiente plus de nocturnidad, cuando se trabaje en turno de noche

Artículo 16.º.-Vacaciones

Todos los trabajadores / as afectados por este convenio, disfrutarán de un período de vacaciones retribuidas de 22 días laborables, incluidos el 24 y el 31 de diciembre, que en caso de coincidir en sábado o domingo se trasladara su disfrute.

La empresa realizará un cuadrante para procurar que el mayor número de trabajadores/as puedan disfrutar de dos semanas de vacaciones entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, siempre que las necesidades productivas y organizativas del centro lo permitan, y esté asegurada la correcta atención de los clientes de la Compañía, sin que ello suponga contratación adicional de personal.

El resto de las vacaciones se disfrutarán entre el 16 de septiembre y el 14 de junio, siempre que no incida en la producción de ese momento, confeccionando un calendario y publicándolo en el último trimestre del año anterior.

En caso de generación de días sueltos de vacaciones por coincidir el período con un festivo, el trabajador podrá solicitar la fecha de disfrute y la empresa podrá conceder o no el disfrute en función de las necesidades de producción.

cve: BOP-2016-3970
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Artículo 17.º.-Licencias y permisos retribuidos

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

1. Matrimonio del trabajador/a: 15 días naturales.

2. Matrimonio de Primer Grado o consanguinidad 2 días si es en la provincia, 3 días si es en provincia limítrofe, 5 días en el resto de España y 10 días si es en el extranjero.

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

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

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

6. Asistencia del trabajador o trabajadora o acompañamiento a Servicio de Urgencias Hospitalarias de familiares hasta primer grado de consanguinidad, por el tiempo indispensable que dure dicha situación de urgencia.

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

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

9. Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Sin perjuicio de las licencias anteriormente establecidas en caso de matrimonio o defunción de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador podrá solicitar el cambio de turno, la aplicación de días sueltos de vacaciones o la compensación de dichas jornadas en jornada de trabajo en fin de semana sin compensación económica adicional. La empresa podrá conceder o no tales cambios en función de las necesidades de producción.

En todo lo no previsto en este artículo, será de aplicación lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en materia de licencias y permisos.

Artículo 18.º.-Excedencias voluntarias

Cualquier trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar excedencia por un tiempo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años, con

cve: BOP-2016-3970
Verificable en https://bop.dipujaen.es

suspensión de su contrato de trabajo y cómputo de antigüedad, por razones de índole personal, siempre que durante ese periodo de excedencia no trabaje en otra empresa del mismo sector. El trabajador/a solicitara el ingreso en la empresa 20 días antes de finalizar la excedencia, produciéndose este reingreso automáticamente en su puesto de trabajo.

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

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

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

CAPITULO V

RETRIBUCIONES SALARIALES

Artículo 19.º.-Ordenación del salario.

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

Artículo 20.º.-Revisión salarial.

La revisión salarial se regirá por lo dispuesto en cada momento en el Convenio Colectivo estatal para el sector de industrias de aguas de bebida envasada respeto de los conceptos homogéneos con el presente convenio.

La revisión salarial del resto de conceptos será negociada, en su caso, por ambas partes.

Artículo 21.º.-Salario Base.

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

Artículo 22.º.-Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio percibirán anualmente dos pagas extraordinarias: Julio y Diciembre, que estarán compuestas por 30 días de salario base.

En los casos de nueva incorporación, reingreso o cese, la cuantía de las pagas extraordinarias se calculará en proporción al tiempo trabajado durante el año.

Artículo 23.º.-Complemento por consecución de objetivos de planta.

Se establece un Complemento por la consecución de los objetivos de planta, con un importe

cve: BOP-2016-3970
Verificable en https://bop.dipujaen.es

del 1% del importe del salario base percibido en el ejercicio,

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

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

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

Artículo 24.º.-Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte por día efectivo de trabajo para todo el personal, consistente en 2,07 - euros diarios para trabajadores / as en jornada continua y de 2,76 - euros en caso de trabajadores / as en jornada partida, en conceptos de complementos.

Artículo 25.º.-Plus de turnicidad

El personal de Planta adscrito al régimen de cuatro turnos percibirá, en concepto “Plus de Turno” el importe de 2,05- euros brutos por jornada efectivamente trabajada de 8 horas.

Artículo 26.º.-Plus de nocturnidad.

Aquellos trabajadores / as que desarrollen su actividad entre las 23 y las 7 horas percibirán un complemento en el importe previsto en el Convenio Colectivo estatal para el sector de industrias de aguas de bebida envasada para el plus de nocturnidad

Artículo 27.º.-Plus de acondicionamiento.

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

El personal que realice las tareas de acondicionamiento higiénico de las líneas percibirá en compensación por esta labor la cantidad de 22,70 euros por jornada efectivamente realizada.

Artículo 28.º.-Compensación de las horas extraordinarias.

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

Las horas extraordinarias serán abonadas en el importe previsto en el Convenio Colectivo estatal para el sector de industrias de aguas de bebida envasada.

cve: BOP-2016-3970
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Artículo 29.º.-Viajes y desplazamientos.

Los trabajadores / as que por necesidades del servicio hayan de trasladarse fuera del municipio de su centro de trabajo serán compensados de acuerdo a lo previsto en el "Procedimiento para viajes y desplazamientos" establecido por la política de la compañía..

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

CAPITULO VI

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 30.º.-Previsión Social

Existe sistema será complementario a /as prestaciones públicas de la Seguridad Social, desarrollado en el correspondiente Reglamento,siendo sus características básicas las siguientes:

1.º.-*Ámbito personal:* los empleados de Aguas de Solán de Cabras, S.A. del centro de trabajo Sierras de Jaén (Los Vilares) que tengan un año de antigüedad en la empresa, y hayan superado el periodo de prueba.

2.º.-*Ámbito temporal:* este esquema de previsión social tendrá carácter indefinido, sin perjuicio de lo que se recoja en el reglamento del plan.

3.º.-*Características básicas:*

Sistema de aportación definida

Años 2016 y siguientes: 1,75 % del salario base

La aportación será anual y se realizará en el mes de diciembre de cada año al instrumento de exteriorización. La aportación cesará en todo caso, bien al acaecimiento de cualquiera de las contingencias protegidas y en todo caso al alcanzar el trabajador la edad ordinaria de jubilación prevista en la normativa en cada momento.

Las contingencias protegidas serán (i) jubilación, (ii) fallecimiento del trabajador y (iii) incapacidad permanente del trabajador.

Prestación: la prestación consistirá en el importe económico existente en el instrumento de exteriorización existente al momento del hecho causante de la contingencia.

Asimismo se incluirá en el Reglamento correspondiente, que los trabajadores, podrá ejercitar el derecho de rescate, en los casos de desempleo y el caso de enfermedad grave.

Los derechos económicos acumulados en el instrumento de previsión social estarán consolidados a favor del trabajador, aún en el caso de cese de la relación laboral anticipada a la jubilación.

cve: BOP-2016-3970
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Artículo 31.º.-Subsidio de defunción.

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

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

Artículo 32.º.-Incapacidad temporal.

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

CAPITULO VII

PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL

Artículo 33.º.-Cumplimiento de las normas de prevención y salud laboral.

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

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

Artículo 34.º.-Vigilancia de la salud

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

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

1. Se trate de un trabajador/a de nueva incorporación, en el reconocimiento médico inicial.

2. Para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de la persona.

3. Cuando el estado de salud del trabajador/a constituya un peligro para si mismo, para otros trabajadores / as o para personas relacionadas con la empresa.

4. Cuando se tenga que cumplir lo que prevé específicamente una disposición legal, frente a riesgos específicos o trabajos de especial peligrosidad.

Artículos 35.º.-EPI's y ropa de trabajo.

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

cve: BOP-2016-3970
Verificable en https://bop.dipujaen.es

- *Mantenimiento:* prendas en color azul.

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

- *Carretilleros:* prendas en color verde.

• 2 pantalones verano
• 2 monos enteros
• 2 camisas manga larga
• 2 polos manga corta
• 1 cazadoras
• 1 jersey grueso
• 1 chaquetón de abrigo (reposición)
• 1 par de botas con protección (reposición)

- *Laboratorio y limpieza:* prendas en color blanco.

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

- *Operaciones:* prendas en color verde.

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

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

Artículo 36.º.-Garantías sindicales

Los delegados de personal, afectados por este Convenio, dispondrán de hasta dieciséis horas, para realizar su actividad sindical.

cve: BOP-2016-3970
Verificable en https://bop.dipujaen.es

CAPITULO VIII

RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES

Artículo 37.º.-Graduación de las faltas

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

A) Podrán ser calificadas como **FALTAS LEVES**, las siguientes conductas:

1. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta (salvo caso de fuerza mayor), la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

2. El abandono del trabajo sin causa justificada, por breve tiempo.

3. Descuidos en la conservación del material.

4. No atender a nuestro clientes con la corrección y diligencia debida.

5. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

B) Podrán ser calificadas como **FALTAS GRAVES**, las siguientes conductas:

1. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma, se cause perjuicio de consideración a la Empresa.

2. Entregarse a juegos dentro de la jornada de trabajo.

3. La resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o de actualización de medios o sistemas que se pretenda introducir en la Empresa, así como negarse a utilizar el control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa se considerará **falta muy grave.**

4. Simular la presencia de otro al trabajo fichando por él.

5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

6. La reiteración o reincidencia en falta leve aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

C) Podrán ser calificadas como **FALTAS MUY GRAVES**, las siguientes conductas:

1. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa, o a cualquier persona,

cve: BOP-2016-3970
Verificable en https://bop.dipujaen.es

realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

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

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

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

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

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

8. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

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

Artículo 38.º.-Sanciones.

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

A) Por **Faltas Leves:**

• Amonestación verbal
• Amonestación por escrito

B) Por **Faltas Graves:**

• Traslado de puesto
• Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

C) Por **Faltas Muy Graves:**

• Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
• Despido.

Artículo 39.º.-Prescripción.

Las **Fastas 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 la que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberla cometido.

cve: BOP-2016-3970
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Artículo 40.º.-Igualdad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Ambas partes se comprometen a fomentar y a alcanzar la igualdad plena y efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, a través de una serie de medidas que propicie la posibilidad de armonizar la vida personal, familiar y laboral

Ambas partes acuerdan impulsar el compromiso de la Compañía con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como principio básico y transversal, en todos los ámbitos y áreas de la organización de las empresas y como principio rector de sus políticas de gestión de las personas.

Para hacer efectivas todas estas medidas, ambas partes acuerdan:

• Fomentar acciones de comunicación para sensibilizar en materia de conciliación e igualdad.

• Garantizar un sistema retributivo claro y transparente, asegurando desde la incorporación a la empresa la igualdad retributiva entre hombres y mujeres para puestos de igual o similar naturaleza (funciones y responsabilidades).

• Continuar utilizando un lenguaje no sexista en las comunicaciones y documentos de la empresa.

• Asegurar que los procedimientos y protocolos de selección contienen criterios objetivos y no existen requisitos que puedan tener directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.

cve: BOP-2016-3970
Verificable en https://bop.dipujaen.es

TABLA SALARIAL DEL II CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA EL SECTOR DE INDUSTRIAL DE AGUAS DE BEBIDA ENVASADAS

Nivel	Categoría	Salario base/euros		Plus nocturnidad euros/hora	Horas extras
		Mes	Año		
1	Técnico titulado superior	1.681,96	23.547,44	3,33	
2	Técnico titulado medio	1.597,79	22.369,06	3,01	
3	Técnico no titulado	1.513,59	21.190,26	2,76	
3	Jefe de 1.ª	1.513,59	21.190,26	2,76	
3	Jefe de ventas	1.513,59	21.190,26	2,76	
4	Encargado	1.429,40	20.011,60	2,48	
4	Jefe de 2.ª	1.429,40	20.011,60	2,48	
5	Oficial de 1.ª	1.303,07	18.242,98	2,19	13,11
5	Contable	1.303,07	18.242,98	2,19	13,11
5	Cajero	1.303,07	18.242,98	2,19	13,11
5	Inspector de ventas	1.303,07	18.242,98	2,19	13,11
5	Capataz	1.303,07	18.242,98	2,19	13,11
6	Oficial de 2.ª	1.176,80	16.475,20	1,96	12,20
6	Viajante	1.176,80	16.475,20	1,96	12,20
6	Operario de embotellado	1.176,80	16.475,20	1,96	12,20
6	Conductor repartidor	1.176,80	16.475,20	1,96	12,20
6	Almacenero	1.176,80	16.475,20	1,96	12,20
7	Oficial de 3.ª o Ayudante	1.050,52	14.707,28	1,55	11,36
7	Auxiliar	1.050,52	14.707,28	1,55	11,36
7	Cobrador	1.050,52	14.707,28	1,55	11,36
7	Vigilante	1.050,52	14.707,28	1,55	11,36
7	Telefonista	1.050,52	14.707,28	1,55	11,36
7	Jardinero	1.050,52	14.707,28	1,55	11.36
8	Peón	1.050,52	14.707,28	1,55	11,36
8	Ordenanza	1.050,52	14.707,28	1,55	11,36
8	Personal de limpieza	1.050,52	14.707,28	1,55	11,36

Jaén, a 25 de Agosto de 2016.- La Jefa de Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZÓN,

cve: BOP-2016-3970
Verificable en https://bop.dipujaen.es