

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL EN JAÉN. SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

2024/338 *Convenio Colectivo de la empresa Aguas de Solán de Cabras, S.A. para el centro de trabajo de Sierras de Jaén para los años 2023, 2024 y 2025.*

Edicto

Referencia: Relaciones colectivas/Convenios Colectivos

Expediente: 23/01/0147/2023

Código Convenio: 23001282012000

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Aguas de Solán de Cabras, S.A. para el centro de trabajo de Sierras de Jaén para los años 2023, 2024 y 2025, con entrada en el registro telemático de esta Delegación Territorial con fecha 29/12/2023, aprobado por la Comisión negociadora el día 14/12/2023, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; sobre la base de las competencias atribuidas a esta Delegación Territorial por el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías (BOJA extraordinario núm. 25, de 26 de julio), modificado por Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA extraordinario número 27, de 08 de agosto), en relación con el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA extraordinario número 28, de 11 de agosto), y Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA extraordinario número 29, de 30 de agosto), esta Delegación Territorial acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de igualdad de este Centro Directivo, con funcionamiento mediante procedimientos electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 24 de enero de 2024
La Delegada Territorial
Ana Belén Mata Soria

**Convenio Colectivo de la empresa
Aguas de Solán de Cabras, S.A. para el centro de trabajo de Sierras de Jaén
para los años 2023, 2024 y 2025**

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1º. Objeto.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Aguas de Solán 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 2º. 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 Solán de Cabras, S.A. tiene en la finca de la Pandera, en Los Villares (Jaén).

Artículo 3º. Ámbito temporal.

Este Convenio Colectivo tendrá una duración de 3 años, teniendo vigencia desde el 01 de enero de 2023 y hasta el 31 de diciembre de 2025, salvo para aquellas materias en las que se establezca otra fecha de efectos.

Artículo 4º. 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 5º. 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 6º. 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.

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 7º. 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 8º. 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 9º. 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.

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 10º. 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 11º. 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.

Capítulo II. Contratación

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

Para los casos de contrato de duración determinada y para los contratos formativos, 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.

- Contratación de trabajadores/as Fijos Discontinuos.

La prestación de servicios fijos-discontinuos dependerá de las necesidades productivas de cada momento de la Compañía Aguas de Solán de Cabras para el Centro de Sierras de

Jaén. El contrato fijo discontinuo podrá concertarse para las siguientes modalidades de trabajos:

- Trabajos estacionales. El contrato de trabajo fijo-discontinuo atenderá a criterios estacionales o vinculados a actividades de temporada.
- Trabajos intermitentes. El contrato de trabajo fijo-discontinuo que, no atendiendo a los criterios estacionales antes mencionados, corresponde a aquellos servicios intermitentes y cuya ejecución tiene lugar en periodos ciertos, ya sean determinados o indeterminados.

En caso de necesidades temporales, se podrá activar la solicitud de personas trabajadoras a través de Empresas de Trabajo Temporal que, en su caso, podrán ser fijas-discontinuas.

Elementos esenciales del contrato de personas fijas-discontinuas.

El contrato de trabajo de las personas trabajadoras fijas-discontinuas se formalizará por escrito y reflejará los elementos esenciales de la relación laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y distribución horaria, sin perjuicio de su concreción en el momento de llamamiento y necesidades del negocio. Asimismo, el régimen de derechos y obligaciones de las personas trabajadoras fijas-discontinuas se aplicarán prorrateadamente en función del periodo de actividad efectivamente trabajado por la persona trabajadora fija-discontinua y, en particular, a lo que se refiere a los periodos de vacaciones y descansos, así como los periodos previstos en el presente convenio para al cambio de nivel dentro de cada grupo profesional.

Procedimiento de llamamiento.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas serán llamadas por la Compañía Aguas de Solán de cabras para el Centro de Sierras de Jaén para realizar las actividades y funciones para las que han sido contratadas, atendiendo a las necesidades productivas de la Compañía en cada momento, dentro del correspondiente periodo de actividad previamente establecido en el contrato de trabajo.

La Compañía llevará a cabo el llamamiento de las personas trabajadoras fijas-discontinuas atendiendo a los criterios establecidos en el apartado siguiente.

El procedimiento de llamamiento de las personas trabajadoras fijas-discontinuas es el que se detalla a continuación:

1. La Compañía deberá preavisar por escrito con acuse de recibo a la persona trabajadora fija discontinua con una antelación mínima de 5 días naturales previos al inicio de su prestación de servicios.
2. La persona trabajadora fija-discontinua deberá responder por escrito a través de correo electrónico en el plazo máximo de 48 horas desde el momento de preaviso de la Compañía. En caso de incumplimiento de esta obligación, la Compañía podrá considerar a la persona trabajadora fija-discontinua en situación de baja voluntaria.

Fuera de los periodos de actividad establecidos en el contrato de trabajo y que, en ningún caso tendrán una duración superior a 9 meses, la Compañía no tiene ningún compromiso

para llamar a las personas trabajadoras fijas-discontinuas.

No obstante, si de manera excepcional, concurriesen circunstancias de la producción o necesidades de sustitución fuera de los periodos de actividad, la Compañía podrá recurrir a la contratación temporal de las personas trabajadoras fijas-discontinuas, sin necesidad de ajustarse a los criterios objetivos y formales del llamamiento. En estos casos, la respuesta negativa a incorporarse no supondrá una dimisión o incumplimiento ni perjudicará su derecho al llamamiento que le corresponda en virtud de su contrato de trabajo.

Criterios objetivos y formales del llamamiento

Los criterios que regirán el llamamiento serán los siguientes:

- Tendrán prioridad en el llamamiento los/as trabajadores/as cuya fecha de contratación como fijo discontinuo sea de más antigüedad.
- En el caso de que fuera la misma fecha de contratación como fijo discontinuo, la empresa determinará su criterio el orden de inclusión en la lista correspondiente.

Estos criterios de llamamiento se aplicarán en cada una de las siguientes secciones de actividad de la sociedad: administración y gestión, expediciones, almacenes, calidad, envasado, mantenimiento, oficina técnica.

De esta manera, cada una de estas secciones contará con un listado de personas trabajadoras fijas discontinuas.

Finalización de Servicio.

Se prevé expresamente como circunstancia de finalización del servicio de las personas trabajadoras fijas-discontinuas dentro del periodo de actividad establecido en el contrato de trabajo la que se detalla a continuación:

- Si la persona trabajadora fija-discontinua no acepta expresamente el llamamiento en el plazo máximo de 48 horas desde el momento del preaviso, se considerará que estamos ante una baja voluntaria.

Derechos y obligaciones de la persona trabajadora fija discontinua:

- La persona trabajadora fija-discontinua tendrá los mismos derechos que las personas trabajadoras fijas en el ejercicio de sus derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo, así como cualquier otro derecho que prevea la ley vigente o el Convenio Colectivo de aplicación.
- La persona trabajadora fija-discontinua deberá comunicar cualquier modificación de sus datos personales (correo-electrónico, teléfono móvil, dirección), para garantizar que la persona trabajadora fija-discontinua es correctamente llamada al comienzo del periodo de actividad.
- La persona trabajadora fija-discontinua deberá responder al llamamiento de la Compañía por escrito y en el plazo máximo de 48 horas.

Otras obligaciones de la Compañía.

Sin perjuicio de lo anterior, la Compañía tendrá las siguientes obligaciones en relación con las personas trabajadoras fijas discontinuas:

- Comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual o en su caso, semestral.
- Comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras, las personas trabajadoras fijas-discontinuas que hayan sido dadas de altas en la Compañía.
- Informar a las personas trabajadoras fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario que pudieran ser ocupados por trabajadores/as fijos discontinuos en alta.

Capítulo III. Regulación de la jornada laboral

Artículo 13º. 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.

Al inicio del año, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras acordarán el exceso de jornada anual conforme al calendario laboral.

Artículo 14º. Horario de trabajo.

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

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

Dos Turnos, prestados de:

Turno de mañana: de 07:00 a 15:00

Turno de tarde: de 15:00 a 23:00

Se procurará 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 procurará 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 la franja central de dos horas en el turno.

Artículo 15º. Flexibilidad del calendario laboral.

Se establecen hasta un máximo de ocho sábados de carácter obligatorio con el fin de completar los turnos de trabajo, siendo avisado el trabajador, siempre que sea posible, con una semana de antelación.

Artículo 16º. Cuarto turno.

Se establece que la flexibilidad interna en el seno de la empresa y, en concreto, la optimización de los turnos de trabajo para atender las necesidades del mercado y nuestros clientes constituye un factor de suma importancia para la competitividad de la empresa. Por ello, la empresa podrá implantar el denominado cuarto turno con los requisitos que se relacionan a continuación:

- Será facultad de la empresa implantar el denominado cuarto turno en cualquiera de las líneas que supone la modificación de régimen de jornada, pasando la jornada semanal de lunes a domingo de acuerdo con el régimen de turnos que se establezca y que será previamente comunicado.
- La duración mínima cada vez que se implante el régimen de cuarto turno será de 4 semanas.
- La empresa deberá informar a la representación legal de los trabajadores con al menos 15 días de antelación. Asimismo, deberá informar a los trabajadores afectados. En caso de imposibilidad de comunicar a la representación legal de los trabajadores el uso del cuarto turno en el plazo antes indicado, por motivos de urgencia o necesidad de producción, la empresa y la representación de los trabajadores acuerda sentarse y dar una solución.
- Durante el cuarto turno, el personal afectado realizará una jornada ordinaria de 40 horas semanales en cómputo de cuatro semanas, cumpliendo con los descansos legalmente

establecidos.

- El trabajador que preste sus servicios en régimen de cuarto turno y trabaje en días festivos, tendrá derecho igualmente a disfrutar de la totalidad de los festivos legales establecidos, aplicándose para su disfrute en otro día a lo previsto en el convenio.

- Los/as trabajadores/as que presten sus servicios en régimen de cuarto turno percibirán, en el año 2024, la siguiente compensación:

Sábado mañana y tarde	80 euros brutos
Sábado noche, domingo mañana y tarde	80 euros brutos
Domingo noche	83,20 euros brutos

- No obstante lo anterior, si las necesidades productivas fuesen puntuales y no fuera necesario establecer el cuarto turno, las mismas se atenderán con voluntarios bajo el régimen de horas extraordinarias, tal y como se viene realizando hasta la fecha.

Artículo 17º. 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 10 días laborables 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.

En el supuesto de que una semana de vacaciones en periodo de verano coincida con un festivo, se pasará a disfrutar de dicho día al día hábil siguiente.

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.

Artículo 18º. 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 o registro de pareja de hecho 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. Maternidad y paternidad de acuerdo con la normativa que se establezca en cada momento.

4. Cinco días por, 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, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

5. Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o 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.

6. 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.

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

8. 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.

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

10. 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.

11. 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 19º. 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 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.

Capítulo IV. Retribuciones salariales

Artículo 20º. 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 21º. 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 respecto de los conceptos homogéneos con el presente convenio, así como los que se recogen a continuación:

- (i) Plus transporte de jornada continuada.
- (ii) Plus transporte de jornada partida.
- (iii) Plus acondicionamiento.
- (iv) Plus turnicidad.
- (v) Compensación en cuarto turno por sábado y domingo.
- (vi) Plus ad personam.
- (vii) Plus personal

Lo anterior no será de aplicación para aquellos conceptos para los que se han negociado un importe o porcentaje determinado (ej.: seguro de vida, plan previsión social, ayuda estudios, complemento consecución de objetivos).

Artículo 22º. Salario Base.

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

Artículo 23º. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores/as 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 24º. Complemento por consecución de objetivos de planta.

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

No obstante lo anterior, si el absentismo se reduce desde el 3% hasta el 2%, se abonará un importe adicional de hasta el 0,50% del salario base de manera proporcional a la reducción que se produzca. Es decir, por cada 0,1% de reducción del índice de absentismo fijado previamente, se abonará el 0,05% del salario base percibido en el ejercicio.

Para el índice de absentismo, no computarán los casos de G, maternidad, paternidad, ni horas sindicales.

Artículo 25º. Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte por día efectivo de trabajo para todo el personal, consistente en 2,48 euros diarios para trabajadores / as en jornada continua y de 3,29 euros en caso de trabajadores / as en jornada partida, en conceptos de complementos.

Artículo 26º. Plus de turnicidad.

El personal de Planta adscrito al régimen de cuatro turnos percibirá, en concepto "Plus de Turno" el importe de 2,44 euros brutos por jornada efectivamente trabajada de 8 horas.

Artículo 27º. 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 28º. 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 el año 2024 y en compensación por esta labor la cantidad 35 euros por jornada efectivamente realizada.

Artículo 29º. 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.

Artículo 30º. 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.

Capítulo V. Condiciones sociales

Artículo 31º. 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:

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

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

3º.- 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/as, 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.

Artículo 32º. 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 trabajador/a soltero/a o viudo/a sin hijos/as, el subsidio recaerá en sus padres.

Artículo 33º. 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.

Artículo 34º. Ayuda estudios hijos.

Los trabajadores/as con hijos a cargo en edad comprendida entre 4 y 24 años, ambas inclusive, podrán solicitar una ayuda estudios por los importes que se establecen a continuación:

(i) 2023, 100 euros brutos

No obstante lo anterior, para el caso de que ambos progenitores sean trabajadores de la empresa, sólo se abonará una única ayuda a uno de los progenitores.

Para causar derecho al percibo de la citada ayuda, el/la trabajador/a deberá aportar justificación documental de la matrícula en estudios reglados y de carácter oficial.

La documentación que acredite el derecho a percibir la correspondiente ayuda a estudios por curso y año deberá entregarse al Departamento de Personas y Organización del centro de trabajo en los plazos que se establezcan.

Capítulo VI. Prevención y salud laboral

Artículo 35º. 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 normas legales, instrucciones de seguridad internas y al uso de los elementos, medios y equipos de protección individual que la evaluación de riesgos aconseje.

Artículo 36º. 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.

Artículo 37º. EPI's y ropa de trabajo.

Se estará a la entrega de la ropa y epis de acuerdo al procedimiento actual, y política de compañía.

Artículo 38º. Garantías sindicales.

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

Capítulo VII. Régimen de faltas y sanciones

Artículo 39º. 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 nuestros 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, 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 40. 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 41º. Prescripción.

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

Artículo 42º. 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.

Tabla salarial 2023

Categoría convenio estatal para el sector de industrias de aguas de bebida envasadas	Salario base	Plus nocturnidad	Horas extra	Plus transporte		Plus acondicionamiento	Plus turnicidad
	Mensual	Horas		Jornada continuada	Jornada partida	Hora	Diario
				Diario	Diario		
Técnico Tit. Superior	2.005,63	3,97		2,48	3,29		
Encargado	1.704,45	2,94	15,63	2,48	3,29		
Oficial 1ª Admvo.	1.553,82	2,61	15,63	2,48	3,29	30,23	2,44
Oficial 1ª Obrero	1.553,82	2,61	15,63	2,48	3,29	30,23	2,44
Capataz	1.553,82	2,61	15,63	2,48	3,29	30,23	2,44
Operario Embotellado	1.403,25	2,34	14,54	2,48	3,29	30,23	2,44
Peón	1.252,69	1,84	13,54	2,48	3,29	30,23	2,44

Plus ad personam:	6,33
Kilómetros:	0,20

Jaén, 24 de enero de 2024.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL JESÚS COLMENERO LÓPEZ.