

# Convenio Colectivo Plantas Envasadoras de Agua de Castellón

<b>ÁREA</b>	Castellón	<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>	Provincial
<b>CÓDIGO</b>	12001705011995	<b>ACTUALIZACIÓN</b>	2010/06/08
<b>VIGENCIA</b>	2009/01/01 — 2011/12/31	<b>DURACIÓN</b>	TRES AÑOS
<b>PUBLICACIÓN</b>	BOP 68		
<b>URL</b>	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-plantas-ensadoras-de-agua-de-castellon/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-plantas-ensadoras-de-agua-de-castellon/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Plantas Envasadoras De Agua. Última actualización a: 08-06-2010 Vigencia de: 01-01-2009 a 31-12-2011. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP 68.

## Convenio

## Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 68 – 8 de junio de 2010)

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de PLANTAS ENVASADORAS DE AGUA de la provincia de Castellón (Cod. Convenio 1201705), que ha sido suscrito con fecha 7 de mayo de 2010 por la representación de la Asociación provincial de Plantas Envasadoras de Agua de Castellón y por FIA-UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 párrafos 2º y 3º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Paritaria del Convenio.

SEGUNDO.- Remitir el texto original del acuerdo al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), para



su depósito.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 25 de mayo de 2010.- El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Fdo.: Juan Tarancón Fandos.

SEXTO CONVENIO PROVINCIAL DE PLANTAS ENVASADORAS DE AGUA DE CASTELLON

## **CAPÍTULO I. Objeto y ámbito de aplicación**

---

### **Artículo 1º- Finalidad**

De conformidad con lo establecido en el Título III de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores, se formaliza el presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 2º- Ámbito Territorial**

El presente Convenio afecta y será de aplicación en todas las Empresas que existen y, en el futuro pudieran existir, en toda la Provincia de Castellón dedicadas a la Elaboración y Envasado de Agua.

### **Artículo 3º- Ámbito Personal**

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores que realicen trabajos por cuenta ajena en las Empresas indicadas en el artículo anterior y que estén sujetos a ellas por medio de contrato laboral, excepción hecha del personal indicado en el nº 3 del art. 1º del Estatuto de los Trabajadores y los excluidos o afectados por relaciones laborales de carácter especial reguladas por disposiciones legales generales (personal de alta dirección).

### **Artículo 4º- Vigencia**

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años a contar desde el 1 de Enero de 2.009, esto es, hasta el día 31 de Diciembre del año 2011.

La vigencia del presente convenio se considerará prorrogada automáticamente, a no ser que cualquiera de las partes formule la correspondiente denuncia con un mes de antelación.

Este Convenio entrará en vigor el 1 de Enero de 2.009 con independencia de su registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 2.009.

Los atrasos producidos se devengarán dentro de los tres meses siguientes a su publicación en el BOP



## **Artículo 5º- Obligatoriedad**

Las condiciones aquí pactadas forman un solo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y serán obligatorias tanto para las Direcciones de las Empresas como para todos los trabajadores, sin que la alegación de su ignorancia sirva de excusa para su cumplimiento.

## **Artículo 6º- Garantías Personales**

Se respetarán, a título personal, las condiciones que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

En todo caso se respetarán los pactos particulares relativos a la jornada y a la retribución personal, establecida atendiendo a la calidad o cantidad de trabajo.

## **CAPÍTULO II. Organización del Trabajo**

---

### **Artículo 7º- Organización**

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Esto es posible con una actitud activa y responsable por ambas partes:

Dirección y Trabajadores. Todos los trabajadores, especialmente los Delegados de Personal, colaborarán con la Dirección de la empresa para establecer y aplicar conjuntamente cuantas medidas sean necesarias para el incremento de la productividad y mejora de la calidad, así como de la seguridad laboral.

Sin perjuicio de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

Las empresas se comprometen también a proporcionar a todos los trabajadores la información necesaria para el correcto desempeño de su actividad laboral, tanto de nivel técnico, como de seguridad e higiene. También se reconoce el derecho de los trabajadores a recibir información periódica de la marcha de la empresa.

### **Artículo 8º- Contratación**

Las formas de contratación, serán prioritariamente de carácter indefinido.

No obstante lo anterior, en función de la peculiaridad del trabajo en el Sector, podrá celebrarse cualquier tipo de



contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Las diferentes modalidades de contratación utilizadas se corresponderán con las exigencias de la legislación que la regule, de modo que las realizadas en fraude de ley pasarán a ser consideradas como indefinidas a todos los efectos.

Para la celebración de los contratos de duración determinada atendiendo a las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos a que se refiere el artículo 15.1b) del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá en cuenta un periodo de dieciocho meses, y la duración máxima no podrá superarlas tres cuartas partes de dicho periodo ni, como máximo doce meses.

Todos los trabajadores que ingresen en las Empresas, con independencia de su modalidad contractual y el régimen legal con que hayan sido contratados (excepto los de formación), percibirán el salario previsto en el presente Convenio para su categoría y tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Los contratos de formación que se realicen a los mayores de dieciséis años y menores de veintiún años tendrán una duración máxima de dos años. Y las retribuciones serán del 85 y 90 por 100 del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso las cantidades resultantes podrán ser inferiores al salario mínimo interprofesional.

Los distintos tipos de contrato que se realicen en las Empresas, deberán ser visados por los delegados de personal, a los que se entregará copia básica del mismo, conteniendo la totalidad de los datos.

En todos los casos de extinción de la relación laboral, los recibos del finiquito deberán especificar, con toda claridad, junto a los demás conceptos adeudados al trabajador, los correspondientes atrasos del Convenio y los derivados de la aplicación de las cláusulas de revisión.

Así mismo, todos los recibos del finiquito, deberán tener, si así lo solicitare el interesado, la firma de algún representante sindical de los trabajadores. En tal caso, la no existencia de las firmas privará al documento de su valor como finiquito, convirtiéndolo en un simple recibo por abono de las cantidades correspondientes. En el caso de que el trabajador no solicitare la intervención de los representantes de los trabajadores, bastará con su firma para que el documento tenga el valor de finiquito.

## **Artículo 9º- Clasificación Profesional**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican, serán clasificados en categorías profesionales. Los distintos cometidos y funciones de cada categoría son meramente enunciativos y todos los trabajadores de la industria estarán obligados a ejecutar los trabajos y operaciones que les ordenen sus superiores, dentro de los cometidos generales propios de su categoría.

La nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador.



Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a las categorías establecidas en el presente Convenio.

Los trabajadores con contrato de trabajo fijo discontinuo, tendrán la categoría que corresponda con arreglo a las funciones que realicen.

La clasificación profesional del presente Convenio tiene carácter básico. Las empresas vinculadas podrán establecer para su propio ámbito una estructura profesional diferente, por grupos profesionales o categorías, mediante descripciones y valoraciones de puestos de trabajo más precisas que se adapten a su nivel tecnológico u otra especificidad. La clasificación profesional con ámbito de empresa, el procedimiento de promoción interna y la tabla de adecuación y equivalencia entre las categorías del convenio y las acordadas en cada centro de trabajo requieren el acuerdo entre la Dirección y los Delegados Sindicales.

#### CATEGORIAS PROFESIONALES:

1.- Operario de embotellado: Es quién ejecuta sus funciones según instrucciones muy concretas, con un alto grado de dependencia, requiriendo preferentemente esfuerzo físico y/o atención, no necesitando para su desempeño ningún tipo de formación específica.

Esta categoría incluye:

- operador de carga y descarga manuales, exclusivamente.
- operador de limpieza de las diversas dependencias de la Empresa.
- operador de línea de envasado en formación, con un tiempo de aprendizaje máximo de seis meses acumulable, adquiriendo de forma automática la categoría que corresponda, a las funciones que realiza, una vez transcurridos los seis meses.

2.- Ayudante especialista: Es quién, mediante el oportuno período de entrenamiento y práctica, realiza sus funciones según instrucciones concretas, necesitando para su desempeño una cierta experiencia profesional. Pudiendo optar a cubrir vacantes en categoría superior.

Esta categoría incluye:

- ayudante en el proceso de elaboración de envases y envasado.
- ayudante de mantenimiento en prácticas o formación.
- conductor de carretillas en prácticas o formación, con un tiempo de aprendizaje máximo de seis meses acumulable, transcurridos los cuales, adquirirá la categoría de oficial de 2ª.

3.- Oficial de segunda: Es quién, sin llegar a la perfección exigida para los oficiales de primera, para realizar su trabajo, necesita de algún tipo de formación específica y/o experiencia, estando su responsabilidad limitada a una supervisión directa y sistemática.

Esta categoría incluye:

- operador de las líneas de envasado y lavado.
- conductor de carretillas.
- conductor de vehículos ligeros.
- operador en líneas de fabricación de envases.



- operador de mantenimiento de instalaciones y maquinaria.
- operador de calidad laboratorio e higiene
- 4.- Oficiales de primera: Es quien, poseyendo un alto grado de conocimientos y experiencia profesionales, desarrolla sus funciones con cierta autonomía y razonamiento por su parte, comportando bajo supervisión un cierto nivel de responsabilidad.

Esta categoría incluye:

- responsables de turno.
- conductor de vehículos pesados - operador en líneas de fabricación de envases.
- operador de las líneas de envasado.
- operador de mantenimiento de instalaciones y maquinaria.
- responsable de calidad

5.- Auxiliar Administrativo: Es el empleado que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica dentro de la oficina a operaciones administrativas y a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en oficina.

6.- Oficial administrativo de segunda: Es el que, con una formación suficiente, tiene encomendadas funciones contables y administrativas, donde puede ejercer iniciativa y responsabilidad restringidas.

7.- Oficial administrativo de primera: Es quién, con o sin trabajadores a sus órdenes, con un nivel de conocimientos y experiencia adecuados, realiza sus tareas específicas de contabilidad, oficina y otras semejantes con una función determinada a su cargo, en la que ejerce iniciativa y tiene responsabilidad.

8.- Encargado de mantenimiento: Es quién, con conocimientos y formación técnica de nivel medio o superior y capacidad acreditada, realiza su trabajo con iniciativa y decisión propia, asumiendo la responsabilidad de la conservación de las instalaciones y la organización, dirección, seguridad y disciplina del personal a sus órdenes.

9.- Encargado general: Es quién, con título superior o nivel de conocimientos suficientes, dirige y coordina las secciones de la Empresa. Tendrá mando sobre los trabajadores, asumiendo la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad del personal a sus órdenes, reportando directamente a la Dirección de la Empresa.

Se acuerda la creación de una comisión para el estudio de la clasificación profesional que se utilizará como base para la negociación de este apartado en el próximo convenio colectivo.

## **Artículo 10.- Movilidad funcional**

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia a categorías profesionales equivalentes.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes a categorías profesionales equivalentes será posible cuando existan razones técnicas u organizativas que la justifiquen, por el tiempo necesario para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La Empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.



3. La movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen, salvo que el cambio se hubiese realizado a petición del trabajador, en cuyo caso el salario se acomodará a la nueva categoría profesional.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo, de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las de las categorías equivalentes de origen por un periodo superior a seis meses durante un año, el trabajador podrá reclamar el ascenso.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos anteriores, requerirá el acuerdo entre las partes.

## **CAPÍTULO III. Régimen Económico**

---

### **Artículo 11º- Sistema Retributivo.**

Las retribuciones de los trabajadores comprendidos en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos.

### **Artículo 12º- Salarios.**

Los salarios que se establecen en este Capítulo se entienden por la prestación de servicios en jornada completa. Dichos salarios, para el año 2009 son los reflejados en los Anexos I de este Convenio Colectivo: Tabla Salarial del año 2009, IPC 2008, más 0,5%.

Para el año 2010 se actualizará el salario por aplicación del Índice General Nacional del Sistema de Índices de Precios al Consumo correspondiente al año natural inmediatamente anterior, que publique el Instituto Nacional de Estadística u organismo que lo sustituya más 0.5%. Para el año 2011, se seguirá el mismo procedimiento IPC 2010 más 0.5%.

Cuando los salarios realmente abonados a los trabajadores (salario base más antigüedad), en cómputo anual, sean más favorables a los trabajadores que los fijados en el presente convenio, es decir, aquellos cuyas remuneraciones estén por encima de la tabla salarial, las empresas aplicarán la compensación y absorción del 50% adicional al IPC del año anterior. Es decir, el IPC más 0,5 %.

Para mejorar la competitividad de las empresas y el poder adquisitivo de los trabajadores, se acuerda que aquellas empresas que lo decidan puedan aplicar los siguientes incentivos salariales:

Incentivo por mayor productividad.- Por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa



podrá pactarse un complemento que retribuya el cumplimiento de los objetivos mensuales de productividad fijados por la empresa, tanto en las actividades productivas como en las comerciales.

Incentivo por mejora de la calidad.- De igual forma se podrá acordar un complemento que retribuya el cumplimiento de los parámetros de calidad fijados por la empresa.

### **Artículo 13º- Pago**

El pago de los salarios se efectuará por períodos mensuales vencidos antes del día cinco de cada mes.

La Empresa efectuará el pago mediante talón o transferencia bancaria.

Cuando se opte por efectuar el pago mediante transferencia bancaria, la empresa velará por que el abono en cuenta corriente o libreta del trabajador se produzca en la fecha habitual de pago.

### **Artículo 14º- Mensualidades.**

Respetando los posibles sistemas existentes o los acuerdos que en el futuro pudieran producir-se, la distribución del salario se hará en doce mensualidades más dos pagas extraordinarias.

### **Artículo 15º- Antigüedad**

Considerando que este Sector desarrolla su actividad de producción en ciclos alto/bajo, según época anual, Considerando que en el ciclo alto de producción se necesita la contratación de trabajadores eventuales para atender las demandas del mercado, Considerando que hay Empresas que la contratación de fijos discontinuos se hace por sistema de rotación, Considerando que todos estos trabajadores, por sus diferentes tipos de contratos, no tienen derecho a cobrar ninguna antigüedad, pero sí se les reconoce una experiencia profesional en beneficio de las Empresas, Se acuerda que:

A la entrada en vigor del presente Convenio, la antigüedad será el 1 por cien anual del salario base, pagadera en mensualidades, hasta un máximo del 20 por ciento.

Los trabajadores no fijos, a partir de la firma del Convenio, irán acumulando días trabajados en las Empresas para poder cobrar el concepto de antigüedad, el cual comenzará a devengar a partir de los doce meses de trabajo.

El importe de antigüedad comenzará a pagarse desde el primer día del mes de su cumplimiento.

Los trabajadores que vinieran percibiendo un complemento de antigüedad superior al que se establece en el presente artículo, congelarán su cuantía en el importe que tengan reconocido a 31 de diciembre de 1998, y la diferencia entre dicha cuantía y el importe del complemento de antigüedad establecido en el presente convenio, tendrá el carácter de complemento personal y transitorio que será absorbido paulatinamente por el complemento pactado en este artículo.



## **Artículo 16º- Cómputo de antigüedad.**

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa por primera vez. A los efectos prevenidos en el artículo anterior, se considerarán como efectivamente trabajados todos los días por los que el trabajador haya percibido su retribución correspondiente o esté en situación de Incapacidad Laboral Transitoria por enfermedad común o accidente de trabajo.

Igualmente será computado el tiempo de excedencia forzosa en los supuestos previstos en la legislación vigente.

En ningún caso se imputará a estos efectos el tiempo permanecido en situación de excedencia voluntaria o en cualquier otra situación de suspensión del contrato de trabajo salvo que la legislación vigente diga lo contrario.

## **Artículo 17º- Pagas extraordinarias.**

Los empleados fijos de la Empresa percibirán dos pagas, al año, que se satisfarán los meses de Junio y Diciembre, y cuya cuantía bruta será para cada una de ellas igual a una mensualidad completa. Entendiéndose por tal, a estos efectos, la suma de salario base más el complemento de antigüedad y el complemento personal transitorio.

El pago de las mismas se efectuará:

- a) La de Junio se abonará conjuntamente con la paga del mes de Junio o del día hábil anterior.
- b) La de Diciembre se abonará el día 15 de Diciembre o día hábil anterior.

Para el trabajador que cause baja o alta en la Empresa durante los periodos de devengo, las gratificaciones consistirán en la parte proporcional que les corresponda.

En el convenio vigente hasta el 31 de diciembre de 1998 se establecía una gratificación de entre 15 y 20 días, denominada de beneficios, que se satisfacía en el mes de marzo. El importe de dicha paga en cómputo de 20 días se ha distribuido entre las catorce pagas anuales para integrar el salario que se refleja en los Anexos, quedando así extinguida la referida paga de beneficios.

## **CAPÍTULO IV. Tiempo de Trabajo**

---

### **Artículo 18º.- Jornada**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán una jornada laboral máxima de 1.784 horas efectivas anuales durante la vigencia del convenio.

Se respetarán las jornadas actualmente existentes que, en su cómputo anual, sean más beneficiosas para los trabajadores.



## **Artículo 19º- Horario**

La Empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, confeccionará anualmente el calendario y horario de trabajo de su personal.

Será facultad de la Empresa organizar turnos y relevos, cuando lo crea necesario y conveniente, con sujeción al siguiente procedimiento:

- Se abrirá un periodo de consultas con los trabajadores de tres días naturales.
- Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la obtención de un acuerdo.
- De obtenerse acuerdo requerirá, en su caso, la conformidad de la mayoría de los representantes de los trabajadores, y el acuerdo será efectivo a partir de la fecha que en el mismo se establezca.
- Tras la finalización del periodo de consultas sin haberse llegado a un acuerdo, la empresa notificará su decisión sobre la organización de turnos y relevos a los representantes de los trabajadores
- La decisión de la empresa tendrá efecto en el plazo de siete días naturales a contar desde la referida notificación.

## **Artículo 20º- Horario de jornada laboral**

Se entiende por horario de jornada normal o partida, aquél en el que existe un descanso interrumpido de una hora de duración como mínimo.

## **Artículo 21º- Horario de jornada a turno**

La realización de la jornada establecida en este Convenio se podrá efectuar mediante un sistema de turnicidad, por el cual dicha jornada se realice de lunes a domingos, mediante turnos rotativos de mañana-tarde-noche, de forma que el descanso semanal no coincida necesariamente con el sábado y/o domingo de cada semana.

No obstante, la empresa podrá eludir la aplicación de dichos turnos de trabajo para el personal de los departamentos para los que considere inadecuado tal régimen de turnicidad, o para todo el personal en los periodos de tiempo en que no sea necesario, así como regular la turnicidad de forma que se preste el servicio en un solo turno, en dos turnos o en los tres citados, según las necesidades de fabricación y suministro.

El personal, que trabajando en régimen de turnos no fuese relevado a la finalización de su jornada por la persona que corresponda, estará obligado a permanecer en su puesto de trabajo durante un máximo de dos horas, transcurridas éstas será sustituido por otro trabajador.

Cuando exista la necesidad de implantar jornadas especiales con o sin relevos, éstos no excederán de doce horas.

Los trabajadores que realicen su jornada durante mas de 6 horas continuadas tendrán derecho a un descanso



de 15 minutos, que será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores que su jornada laboral sea en régimen de turnos de semana completa, esto es, incluyendo domingos y festivos, tendrán derecho a percibir un plus del 15 % de su salario base, durante el tiempo de aplicación de este régimen de turnos.

No se percibirá el plus de turnicidad cuando se trabaje en régimen de turnos de lunes a viernes.

Si se trabajara en turnos de noche, de 22 a 6 horas, el trabajador tendrá derecho a percibir un plus de un 25 % de su salario base por noche efectivamente trabajada. En el supuesto de no realizar la jornada nocturna completa, se abonará la parte proporcional.

Para la determinación del plus de turnicidad y del plus de nocturnidad se tomará como base el salario que figura en las tablas que figuran como anexo al presente convenio, esto es, sin prorratear la parte proporcional de pagas extraordinarias.

## **Artículo 22º- Límites de la jornada.**

La jornada habitual de trabajo será de ocho horas diarias ordinarias, salvo acuerdo con la representación de los trabajadores.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar al menos doce horas.

Durante un periodo máximo de tres meses en el curso de un año natural, la empresa podrá ampliar la jornada ordinaria de trabajo hasta un máximo de nueve horas, que será compensada con un periodo de igual duración en el que la jornada será de un mínimo de siete horas.

La determinación concreta de tales periodos se realizará por pacto entre la empresa y los representantes de los trabajadores, excluyéndose, salvo pacto en contra, la temporada de verano de los periodos en que la jornada puede ser prolongada.

## **Artículo 23º- Horas extraordinarias**

Son horas extraordinarias las horas que excedan de la jornada normal fijada por el presente Convenio.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 horas anuales.

La realización de las horas extraordinarias será voluntaria, no pudiendo el trabajador exigir las ni la Empresa imponerlas, salvo en los casos establecidos en el presente artículo.

Ambas partes asumen la necesidad de evitar la realización de las horas extras habituales.

Será obligada su realización, y no se tendrá en cuenta el exceso de horas trabajadas que sean precisas, por motivos de causa mayor, tales como:

- períodos punta de producción
- ausencias imprevistas
- reparaciones extraordinarias y urgentes.



Dichas horas tendrán la consideración de estructurales, sin perjuicio de su abono con el valor que se pacte en este Convenio.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones, para que el comunicado sea remitido, firmado por ambas partes a la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social y tenga los efectos legales para su cotización.

Siempre que sea posible, las horas extras, serán sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial. En el supuesto de que por necesidades de la producción obligasen al trabajo en sábado, domingo o día festivo, se optará por:

- a) Las horas trabajadas en sábado, fuera de la jornada laboral, se abonarán como horas extras normales.
- b) Las horas trabajadas en domingo o festivo, fuera de la jornada laboral, se abonarán como horas extras más el 20 %.

El precio de la hora extraordinaria será el que figura en el Anexo I.

## **Artículo 24º Vacaciones**

Las vacaciones son el período de descanso anual. Su duración mínima y efectivo disfrute están protegidos por la Ley e, incluso por la Constitución.

La época de disfrute de las vacaciones será fijada de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores.

A tal efecto, dadas las características del Sector, se considerarán inhábiles los meses de Mayo, Junio, Julio, Agosto y Septiembre, salvo usos y costumbre.

Las vacaciones se podrán disfrutar bien de forma ininterrumpida o en dos períodos, con un límite mínimo de duración en cada uno de ellos de cinco días laborables.

Salvo casos excepcionales y expresamente autorizados las vacaciones se tomarán íntegramente en el año natural. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico.

El cuadrante de vacaciones se confeccionará y expondrá en los tres primeros meses del año en los tablones de anuncios, para el conocimiento de los trabajadores.

Durante la duración del presente Convenio el período anual de vacaciones, será de 24 días laborales.

Para los trabajadores con contratos de duración inferior a un año se prorrateará proporcionalmente dicho periodo.

### **24 bis. Jubilación parcial anticipada.**

Mientras la legislación laboral lo permita, y a partir de la firma del presente Convenio, las empresas vendrán obligadas a aplicar los tipos de contrato derivados de la situación de jubilación parcial de todos aquellos trabajadores que cumpliendo los requisitos legales para ello, manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la



misma.

## **CAPÍTULO V. Seguridad e Higiene**

---

### **Artículo 25º- Norma general**

Serán de inexcusable aplicación las Normas Generales dictadas en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo y las disposiciones posteriores y complementarias que puedan aprobarse, así como también, las específicas que establezcan las Empresas para cada clase de trabajo.

A estos efectos, ambas partes acuerdan velar por la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 26º- Prendas de trabajo**

La Empresa dotará al trabajador del equipo, herramientas y utensilios necesarios para la correcta y segura ejecución de su trabajo, así como del equipo de seguridad necesario para la prevención de accidentes.

Todo el personal será siempre responsable de la tenencia, custodia y cuidado de las herramientas y equipo que le hayan sido asignados, o haya solicitado ocasionalmente.

La Empresa dotará al personal del vestuario siguiente:

- Para los Hombres: 2 uniformes de verano y 2 uniformes de invierno, cada año.
- Para las Mujeres: 2 batas de verano y 2 de invierno, cada año.
- 1 par de zapatos de seguridad y 1 par de botas de agua y/o de seguridad.

Estos elementos serán de los legalmente homologados.

Al trabajar en lugares húmedos se les entregarán, igualmente, prendas adecuadas para que les proporcionen óptima protección.

El trabajador está obligado a utilizar las prendas de seguridad desde el momento de su entrada al de su salida del trabajo, así como cualquier otro signo de identificación o protección que la Empresa, determine.

El trabajador que cese en la Empresa, por cualquier motivo, está obligado a devolver las prendas, equipos y herramientas que se le entregaron.

## **CAPÍTULO VI. Desplazamientos y dietas**

---

### **Artículo 27º- Desplazamientos y dietas**

Los trabajadores, que por necesidades de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a



poblaciones distintas de aquella en que radique su centro de trabajo, percibirán una dieta de 12 €, siempre que el desplazamiento comporte la necesidad de comer o cenar fuera de la localidad de residencia habitual del trabajador.

Cuando para tales desplazamientos el trabajador utilice su propio vehículo se establece una cantidad por kilómetro de 0,19 €. En ningún caso se estará por debajo de dicha cantidad.

## **CAPÍTULO VII. Licencias y excedencias**

---

### **Artículo 28º- Licencias**

El trabajador, avisando con la antelación suficiente, y con justificación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- 1º. - Quince días naturales por contraer matrimonio.
  - 2º. - Tres días naturales o dos días hábiles, a elección del trabajador, por nacimiento de hijo.
  - 3º. - Tres días naturales por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge e hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos de ambos cónyuges.
  - 4º. - Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos del trabajador o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.
  - 5º. - Un día laborable por traslado de domicilio.
  - 6º. - Por el tiempo indispensable para cumplir con un deber de carácter público y personal inexcusable.
  - 7º. - Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
  - 8º. - Un día natural por primera comunión de hijos.
  - 9º. - Para exámenes, el número de días necesarios para concurrir a ellos, cuando el trabajador curse con regularidad estudios (en un centro oficial) para la obtención de un título académico o profesional.
  - 10º- Por el tiempo indispensable para acudir a la visita del médico o especialista.
  - 11º- Por el tiempo necesario para la realización de los exámenes prenatales así como para las técnicas de preparación al parto previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.
  - 12º. - Por el tiempo necesario para acompañar a consultorio médico a familiares de primer grado y cónyuge.
- En los supuestos 2º, 3º, 4º y 8º, cuando haya que efectuar un desplazamiento superior a 200 km de origen a destino, se ampliará en un día.

Las licencias afectarán tanto a los matrimonios como a las parejas de hecho reconocidas legalmente. El primer punto les será de aplicación, siempre que presenten su inscripción de pareja de hecho en el registro correspondiente, dentro del mes siguiente a haberla realizado.



Además de lo previsto en este artículo, se concederán las excedencias, licencias, jornadas especiales, etc., que al efecto señale la Ley 39/99 de la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

Será de aplicación a las trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, las modificaciones de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establecidas en la Disposición Adicional Séptima de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre, de Medidas de Protección Integral de contra la Violencia de Género.

### **Artículo 29º- Excedencias**

Las excedencias se regirán por lo señalado en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores salvo lo siguiente:

Los trabajadores fijos, con un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años.

## **CAPÍTULO VIII. Enfermedad y accidentes**

---

### **Artículo 30º- Asistencia médica.**

Cuando por razones de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante.

La Empresa, en el supuesto de IT por enfermedad laboral o accidente de trabajo, complementará las percepciones por IT, hasta el 100 % del salario base y antigüedad. En el caso de hospitalización se complementaran también las percepciones por I. T., hasta el 100% durante un máximo de 3 meses.

Igual tratamiento tendrán las mujeres que tengan que dejar de trabajar por estado de maternidad, contemplándose para ellas las normativas vigentes.

Para tener derecho a la percepción de la IT, deberá de justificarse ésta por medio de los partes de la Mutua de Accidentes o la Seguridad Social, careciendo de validez cualquier otro documento.

### **Artículo 31º- Absentismo.**

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de Empresa y la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía supone el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dado su negativa incidencia en la productividad.



Para conseguir adecuadamente estos objetivos acuerdan:

- 1 Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el puesto de trabajo.
- 2 Con el objeto de premiar la falta de absentismo, debido a enfermedad común, se establece:

Todos los que durante un periodo de seis meses no hubieran estado en situación de IT por enfermedad común más de 5 días, al final de estos seis meses, se les complementará la cantidad que percibieron en el momento de estar de baja, hasta el 100 % del salario más la antigüedad y complemento transitorio.

Los tres primeros días de IT por enfermedad común se percibirá el 30% del salario base más la antigüedad.

Del 4º al 15º día de IT por enfermedad común se abonará el 60% del salario más antigüedad y complemento transitorio que perciba el trabajador, pasando a ser del 100 % a partir del día 16º durante un máximo de 18 meses.

Con la misma finalidad de premiar a los trabajadores se acuerda establecer, un PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD que se devengará y pagará por mes efectivamente trabajado, por un importe de 26 euros/mes.

Este plus mensual sólo se devengará y pagará en el supuesto de que el trabajador no falte ningún día al trabajo. En cualquier otro supuesto se perderá el plus.

Este plus no se perderá en caso de baja por maternidad, accidente laboral, hospitalización o licencia retribuida.

En el supuesto de llegar tarde al trabajo un día, se descontará 1/3 del plus mensual, si son dos días 2/3, y si son tres días no se percibirá nada.

## **CAPÍTULO IX. Régimen disciplinario**

---

### **Artículo 32º Graduación de las faltas.**

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, en leve, grave o muy grave.

### **Artículo 33º- Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. - La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes sin causa justificada, con retrasos inferiores a los treinta minutos.
2. - No notificar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado.
3. - El abandono del servicio sin causa fundada, cuando no afecte al proceso productivo.
- 4.- Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.
- 5.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.



6.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que afecten al proceso productivo.

7.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

## **Artículo 34º- Faltas graves**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia al trabajo, en un periodo de treinta días.

2.- Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un período de treinta días.

3.- No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que pue-dan afectar a la Seguridad Social.

La falta maliciosa en estos casos se considera falta muy grave.

4.- Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5.- La simulación de enfermedad o accidente.

6.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

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

8.- La imprudencia en acto de trabajo. Sí implicase riesgo de accidente para el trabajador o terceras personas o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

9.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

## **Artículo 35º- Faltas muy graves.**

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante el año.

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

3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

5.- La embriaguez habitual.

6.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar, a elementos



extraños a la misma, datos de reserva obligada.

7.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, subordinados, compañeros o familiares de éstos.

8.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

9.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

10.- Originar frecuentes riñas o alborotos en el trabajo.

11.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

12.- El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de Empresa.

### **Artículo 36º- Régimen de sanciones.**

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

Las sanciones de las faltas leves y graves requerirán comunicación escrita al trabajador, y las de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente.

En todos los casos, la Empresa dará cuenta a los Delegados de personal y/o sindical, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

### **Artículo 37º- Sanciones máximas.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, serán las siguientes:

1.- Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2.- Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.- Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciseis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera considerada de un grado máximo.

### **Artículo 38º- Prescripción.**

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá por las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha que la Empresa tuviera conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.



## **CAPÍTULO X. Derechos Sindicales**

---

### **Artículo 39º- Derechos sindicales.**

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, reconocen el derecho de todos los trabajado-res a agruparse y afiliarse a cualquier Organización Sindical.

Las Empresas, a través de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las que en el futuro se vayan normalizando, reconocen la figura de los delegados de personal y las Secciones Sindicales.

Ambas partes, Empresas y Sindicato, se obligan a cumplir tanto los derechos como las obligaciones establecidas en el presente convenio y en lo no establecido en el mismo, en el Estatuto de los Trabajadores y mantener, así, un clima de confianza laboral.

## **CAPÍTULO XI. Formación profesional**

---

### **Artículo 40º- Formación.**

Las partes firmantes del presente Convenio entienden que, recuperar el estímulo por la profesionalidad, la preparación profesional, el reciclaje profesional son garantías de mantenimiento del puesto de trabajo, además de una motivación para vivir y trabajar con mayores posibilidades, por tanto asumen de pleno, el derecho de acogerse al Plan de Formación Continua o cualquiera que en el futuro se pudiera pactar, siempre que fuera favorable para ambas partes Sociales.

Las empresas firmantes de este convenio procurarán establecer programas de formación profesional interna que ayuden al trabajador a perfeccionar sus conocimientos y a adaptarlos a las innovaciones tecnológicas, a facilitar su promoción interna y a favorecer la mejora de la productividad en la empresa. Para ello destinarán el presupuesto necesario para que cada trabajador pueda recibir 20 horas/año en formación continua.

## **CAPÍTULO XII. Comisión de seguimiento**

---

### **Artículo 41º- Comisión mixta**

Las partes negociadoras del presente Convenio acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.



## **Artículo 42º- Composición.**

La Comisión Mixta está integrada por tres representantes de los empresarios, por dos representantes de los trabajadores y un miembro de la Ejecutiva Provincial de FIA UGT, quienes, entre ellos, elegirán un secretario. Esta Comisión podrá utilizar los servicios de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

## **CAPÍTULO XIII. Condiciones más beneficiosas**

---

### **Artículo 43º Condiciones más beneficiosas.**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que, debido al carácter de mínimas que tienen las disposiciones de este Convenio, se respetarán las condiciones más beneficiosas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, disfrutaran los trabajadores a la publicación del mismo, excepto aquellas condiciones que hayan sido objeto de regulación expresa en este convenio.

## **CAPÍTULO XIV. Disposiciones adicionales**

---

### **Artículo 44º- Reconocimiento**

El presente Convenio Colectivo, ha sido concertado entre la Asociación Provincial de Plantas Envasadoras de Agua de la provincia de Castellón, trabajadores delegados de las mismas y delegados de FIA-UGT de Castellón, representando tanto a los empresarios del Sector, como a todos los trabajadores del mismo.

La Unión General de Trabajadores, por mediación de sus portavoces, asume la representatividad de sus afiliados en el Sector y al mismo tiempo al resto de los trabajadores que en ella han depositado su confianza. Todos ellos, y entre sí, se reconocen recíprocamente la legitimidad y condición de interlocutores válidos.

## **CAPÍTULO XV. Disposición final**

---

### **Artículo 45º- Final**

Los firmantes del presente Convenio deciden para todo lo no contemplado en este Acuerdo, acogerse al Acuerdo marco para el sector de industrias de aguas de bebidas envasadas.

Segorbe a 7 de Mayo 2010



## TABLAS SALARIALES.

---

### TABLAS SALARIALES AÑO 2009

	S. BASE	H. EXTRA
ENCARGADO GENERAL	1.605,04	17,24
ENCARGADO MANTENIMIENTO	1.405,10	11,52
OFICIAL 1ª ADMINIST.	1.022,12	11,49
OFICIAL 2ª ADMINIST.	972,80	11,09
AUXILIAR ADMINIST.	938,01	10,73
OFICIAL 1ª	1.022,12	11,49
OFICIAL 2ª	972,80	11,09
AYUDANTE PEON	938,01	10,73
OPERARIO ENVASADORA	791,10	9,20

### TABLAS SALARIALES AÑO 2010

	S. BASE	H. EXTRA
ENCARGADO GENERAL	1625,91	17,47
ENCARGADO MANTENIMIENTO	1.423,36	15,52
OFICIAL 1ª ADMINIST.	1035,40	11,64
OFICIAL 2ª ADMINIST.	985,44	11,23
AUXILIAR ADMINIST.	950,20	10,87
OFICIAL 1ª	1035,40	11,64
OFICIAL 2ª	985,44	11,23
AYUDANTE PEON	950,20	10,87
OPERARIO ENVASADORA	801,38	9,32