

Convenio colectivo para a empresa Agua de Fontenova, S.A.U.-Verín (Ourense) (Ano 2004)¹

Disposicións xerais.

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

As disposicións incluídas neste convenio regularán desde a súa entrada en vigor, durante a súa vixencia,

as relacións laborais que nel se establezan entre a empresa Agua de Fontenova, S.A.U. e o seu persoal.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Estará afectado por este convenio o persoal da empresa incluído no artigo 1º, agás as persoas que exerzan funcións de alta dirección e alto consello.

Artigo 3º.-Vixencia, duración e prórroga.

A duración deste convenio será de 12 meses, comezando os seus efectos económicos o día 1 de xaneiro de 2004 e rematando a súa vixencia o 31 de decembro de 2004.

O convenio prorrogarase tacitamente de ano en ano, se non fose denunciado por calquera das partes con tres meses de anticipación, polo menos, ao remate da súa vixencia. Permanecerá vixente o texto ata o asinamento dun novo.

As condicións de denuncia serán as que determina o artigo 89 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo.

O incremento de salarios para 2004 será do 2,6%, que se aboará da forma seguinte:

a) A empresa aumentará un 2,6% sobre todos os conceptos retributivos, que fará efectivo a partir da data do asinamento deste convenio, aboando os atrasos con efectos retroactivos ao 1 de xaneiro de 2004.

b) A representación legal dos traballadores/as acepta estudar para o futuro que o incremento establecido no parágrafo anterior se poida condicionar á produtividade da empresa.

No caso de que o IPC oficial de 2004, en 31 de decembro de 2004, fose superior ao 2,6% (dous con seis por cento), revisaranse os salarios na súa diferenza e actualizaranse as táboas salariais de 2004, aboándolles aos operarios os atrasos correspondentes no primeiro trimestre do ano 2005.

Artigo 4º.-Compensación e absorción.

As melloras resultantes deste convenio serán compensadas e absorbidas ata onde chegue o cómputo anual, con aquelas outras que se puidesen establecer por disposición legal ou que tivese establecido a empresa, agás que expresamente se pacte o contrario.

Artigo 5º.-Comisión paritaria.

Para resolver as dúbidas que puidesen xurdir sobre a aplicación do convenio, constitúese unha comisión mixta composta polos/as vogais que interviñeron na negociación e elaboración do convenio.

Clasificación do persoal.

Artigo 6º.-Novas categorías.

¹ Publicado no DOG núm. 221, do 12 de novembro de 2004.

Por disposicións legais obrigatorias e por necesidades das empresas, faise necesario crear e definir novas categorías:

-Técnico titulado de laboratorio: é o que con título facultativo oficial realiza as funcións de analista de

control de calidade, con responsabilidade, dependendo directamente da dirección da empresa.

-Laborante: é o produtor experto en análises e traballo de laboratorio que, sen título facultativo, leva a cabo as devanditas funcións ou como auxiliar do técnico titulado.

-Capataz: é o produtor que ten ao seu cargo un grupo de persoas ás que dirixe e orienta na execución dos traballos dun determinado servizo.

-Peón: é o operario que executa os labores para os que, para seren realizados, se require predominantemente esforzo físico, sen necesidade de práctica operativa ningunha. Esta categoría só se poderá aplicar ao persoal contratado por tempada para carga e descarga e non ao ingresado como fixo do cadro de persoal, como operario de embotellamento.

Xornada de traballo e vacacións.

Artigo 7º.-Xornada de traballo.

A xornada de traballo establécese en trinta e nove horas semanais de luns a venres.

A xornada de traballo máxima legal para 2004 será de 1.770 horas/anuais, distribuídas de luns a venres en cómputo semanal de trinta e nove horas, cos días máximos anuais que resulten.

O persoal de distribución e repartición, mentres estea adscrito a estes traballos, poderá ser excluído da xornada normal, sempre que de común acordo coa empresa se fixen as compensacións económicas para posibles variacións de xornada, tendo en conta as especiais características que presente a distribución e a repartición.

Artigo 8º.-Vacacións.

As vacacións anuais consistirán no desfrute de 30 días naturais. O salario que se percibirá durante o período de vacacións será o real estipulado neste convenio. Todo o persoal poderá desfrutar dun período de 15 días de vacacións durante os meses de xuño, xullo, agosto e setembro. Atenderase sempre á produción e á consideración da dirección, non podendo desfrutar máis de 4 produtores as vacacións á vez, resultando un total de 8 produtores por cada mes sinalado.

Todos os traballadores da empresa terán dereito anualmente a 2 (dous) días libres de permiso retribuído para asuntos propios, e deben comunicarllo á empresa con dous días de anticipación.

Retribucións.

Artigo 9º.-Retribucións.

A retribución convida constará de:

-Salario base.

-Complementos salariais.

Os traballadores/as que teñan que acudir ao médico especialista da Seguridade Social terán dereito á percepción do seu salario, polo tempo que dure o dito desprazamento.

Artigo 10º.-Salario base.

O salario base será o que se especifica na táboa de salarios anexa.

Artigo 11º.-Antigüidade.

Establécese un complemento de antigüidade que consistirá en trienios ao 4% sobre o salario base.

Artigo 12º.-Gratificación de carencia de incentivos.

Establécese o pagamento da gratificación de carencia de incentivos, como prima de produtividade e asistencia.

A gratificación de carencia de incentivos consistirá na percepción por cada traballador individualmente e por día efectivamente traballado das cantidades que constan na táboa de salarios deste convenio por este concepto.

Artigo 13º.-Sistema de incentivos.

A empresa poderá establecer calquera outro sistema de incentivos á produción, non podendo ser menores, en cómputo anual, aos establecidos neste convenio como gratificación de carencia e incentivos.

Os devanditos sistemas de remuneración por rendemento representarán como actividade normal de traballo a de 100 unidades do sistema centesimal ou 60 puntos Bedaux. A actividade óptima estará valorada en 140 unidades centesimais ou 80 puntos Bedaux.

Artigo 14º.-Gratificacións extraordinarias.

Consistirán en 3 pagas extraordinarias, de 1 mensualidade de salario base máis antigüidade cada unha, pagadoiras o 18 de marzo, o 18 de xullo e o 18 de decembro, respectivamente.

Artigo 15º.-Xubilación.

Todo/a traballador/a afectado/a por este convenio poderá solicitar a xubilación aos 64 anos de idade, de conformidade co establecido no Acordo Nacional de Emprego e no Real decreto do 20 de agosto de 1981.

Artigo 16º.-Premio de xubilación.

Ao cesar o traballador na empresa por xubilación concederáselle unha indemnización do seu salario base máis antigüidade en proporción aos seus anos de servizo na empresa, de acordo coa seguinte escala:

- De 5 a 10 anos: dúas mensualidades.
- De 10 anos e un día a 15 anos: seis mensualidades.
- De 15 anos e un día a 25 anos: nove mensualidades.
- De 25 anos e un día en diante: unha anualidade.

Artigo 17º.-Gratificación de vixilancia e garda xuramentado.

En concepto de perigosidade establécese unha gratificación para os que exerzan as ditas funcións, consistentes no 10% do salario base.

Artigo 18º.-Auxiliares administrativos.

Os auxiliares administrativos, aos 6 anos de exerceren as ditas funcións na empresa, deberán ascender á categoría de oficiais administrativos.

Artigo 19º.-Seguro de vida e accidentes.

A empresa estará obrigada a manter un seguro para todo o persoal afectado por este convenio que cubra as seguintes continxencias e coas seguintes indemnizacións.

- Morte por accidente: 12.020,24 euros.
- Invalidez permanente total: 12.020,24 euros.
- Morte por calquera outra causa: 9.015,18 euros.

Os/as beneficiarios/as deste seguro serán o/a traballador/a asegurado/a ou o/a cónxuxe viúvo/a e, se é o caso, os habentes dereito do/a asegurado/a. O prazo para concertar este seguro será de

30 días a partir da publicación no BOP e en calquera caso a partir dos tres meses da alta na empresa.

Artigo 20º.-Gratificación por matrimonio.

Todos os traballadores cunha antigüidade de polo menos tres anos na empresa terán dereito cando casen a unha gratificación dun mes de salario base máis antigüidade.

Artigo 21º.-Incapacidade temporal.

Cando un traballador/a se atope en situación de IT, percibirá o 100% do salario a partir da segunda semana consecutiva en que se atope na devandita situación.

Artigo 22º.-Horas extraordinarias.

Durante a vixencia deste convenio realizaranse horas extraordinarias de carácter normal; no entanto, poderanse realizar as horas extraordinarias debidas a forza maior e as de carácter estrutural.

Consideraranse horas extraordinarias motivadas por causa de forza maior as traballadas e empregadas na reparación de sinistro ou as que se realicen para previlos, e horas estruturais, as que con carácter extraordinario e esporádico se efectúen no seo da empresa para cubrir a realización dun traballo que non foi posible prever nin substituír por contratacións temporais ou a tempo parcial, previstas na lei.

Enviarase á delegación provincial de Traballo un informe mensual da realización e motivos destas horas, e será realizado conxuntamente polos delegados e a dirección da empresa.

O incumprimento dos pactos deste artigo, así como todo o referente ao artigo 35 da Lei 8/1980, do 10

de marzo, e Real decreto lei 1958, do 20 de agosto, considerarase unha falta grave para os efectos do disposto no artigo 37 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 23º.-Desconto en nómina da cota sindical.

A empresa, tras a comunicación escrita ao traballador, procederá ao desconto na folla de salarios da cota sindical correspondente, e ingresará na conta bancaria que se fará constar no escrito por petición do traballador e que corresponde á central sindical á cal está afiliado/a. A dita central sindical deberá cumprir os requisitos establecidos na Lei orgánica de liberdade sindical.

No escrito de solicitude deberán constar claramente os datos do traballador/a, a cantidade que se vai descontar, o número de conta en que se debe ingresar e a sinatura de autorización.

Artigo 24º.-Dereitos sindicais.

O comité de empresa ou delegado de persoal deberán ser informados de calquera sanción imposta a un traballador antes de serlle notificada por escrito a el, estando presente, en todo caso, no momento de serlle notificada.

A empresa estará obrigada a entregarlles aos representantes a copia de cada contrato feito durante a vixencia deste convenio. En caso de que non o fixese e incumprise algunha cláusula contractual, este pasará a ser indefinido.

Así mesmo, a empresa entregará trimestralmente o informe sobre a situación económico-financeira, mercado, vendas, futuro e conta de resultados de anos anteriores, tal e como prevé a Lei 8/1980 e Lei 11/1985, considerándose falta moi grave o incumprimento das ditas normas e do estipulado neste artigo.

Artigo 25º.-Compromiso de contratación indefinida.

Todo traballador/a que leve na empresa 12 meses ininterrompidos de contrato pasará a ser indefinido.

Artigo 26º.-Licenzas retribuídas.

O persoal afectado por este convenio terá dereito a solicitar licenzas retribuídas de tres (3) días por falecemento de pais, cónxuxe, fillos e irmáns, segundo establece o artigo 37 do Estatuto dos traballadores. Así mesmo, terán dereito a unha licenza retribuída de un día por falecemento de familiares de segundo grao e sobriños.

Igualmente, terán dereito a un día en caso de voda dun fillo cando esta sexa en día laborable ou en lugar distinto á provincia de Ourense. Tamén poderán asistir a consulta médica da Seguridade Social en Verín para acompañar menores de 12 anos, debendo entregarlle á empresa o xustificante médico correspondente.

Artigo 27º.-Seguridade e hixiene.

Constituirase o Comité de Saúde Laboral conforme determina e obriga a Lei de prevención de riscos

laborais. A empresa promoverá cursos de prevención de riscos laborais, ben con mutuas, ben a través de cursos sectoriais, para que todos/as os/as traballadores/as adquiran formación na saúde laboral, que serán impartidos, conforme a lei durante as xornadas laborais, por técnicos especializados ou entidades regradas.

Cláusula derradeira.

En todo o que non estea previsto neste convenio haberá que aterse ao disposto na Regulamentación de establecementos balnearios do 3 de xuño de 1959 e na Lei 8/1980, do 10 de marzo.

Este convenio é asinado pola empresa Agua de Fontenova, S.A.U. e o representante dos traballadores/as no seo da devandita empresa, pertencente á central sindical Comisións Obreiras (CC.OO). Todas as partes actúan con capacidade legal suficiente segundo o Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, do Estatuto dos traballadores.

Verín, 24 de xuño de 2004.

Táboa salarial para 2004. Suba: 2,60%

Categorías	S. base	PCI
-Persoal técnico		
Licenciados/as titulados/as super.	1.018,40	--
Técnicos/as titulados/as	878,17	--
Peritos e asimilados/as	878,17	--
-Non titulados		
Encargado/a xeral	878,17	--
Encargado/a de sección	822,07	--

-Persoal administrativo		
Xefe/a de primeira	849,92	11,22
Xefe/a de 2ª contable-caixeiro/a	607,18	11,22
Oficial de 1ª	607,18	11,22
Oficial de 2ª	607,18	7,47
Auxiliar	607,18	5,21
-Persoal mercantil		
Delegado de vendas	862,44	6,99
Xefe de vendas	878,17	--
Inspector/a de vendas	607,18	8,37
-Persoal obreiro		
Capataz	607,18	8,37
Operario/a de embotellamento	607,18	5,21
Aprendiz	SMI	5,21
-Oficios varios		
Oficial de 1ª	607,18	8,37
Condutor/a-repartidor/a	607,18	8,37
Oficial de 2ª	607,18	7,47
Oficial de 3ª	607,18	7,47
Axudante	607,18	5,21
Condutor/a	607,18	5,21
Laborante	607,18	5,21

-Persoal subalterno		
Peón	571,38	5,21
Almacenista	571,38	5,21
Ordenanza-cobrador/a	571,38	5,21
Ordenanza	571,38	5,21
Vixilante	571,38	5,21
Porteiro/a e conserxe	571,38	5,21
Telefonista	571,38	5,21
Xardineiro/a	571,38	5,21
Limpador/a	571,38	5,21