

Diario Oficial de Galicia

mércores, 12 de maio de 2010

III. OUTRAS DISPOSICIÓNS

Número do Dog:	89
Páxina do Dog:	8.415
Data da Disposición:	26 de marzo de 2010
Sección:	III. OUTRAS DISPOSICIÓNS
Organismo:	CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR
Rango:	Resolución
Título:	Resolución do 26 de marzo de 2010, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón o rexistro e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo da empresa Aguas de Cabreiroá, S.A.

Resolución do 26 de marzo de 2010, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón o rexistro e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo da empresa Aguas de Cabreiroá, S.A.

Visto o texto do convenio colectivo de ámbito interprovincial da empresa Aguas de Cabreiroá, S.A. (código do convenio: 8201042), que se subscribiu, con data do 14 de decembro de 2009, entre a representación empresarial e os representantes dos traballadores, e de conformidade co disposto no artigo 90.2º e 3º do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo.

Esta Dirección Xeral de Relacións Laborais

ACORDA:

Primeiro.-Ordenar a inscrición do referido convenio colectivo no rexistro xeral de convenios desta dirección xeral, con notificación á comisión negociadora.

Segundo.-Remitir o texto orixinal ao correspondente servizo deste centro directivo.

Terceiro.-Dispoñer a súa publicación no Diario Oficial de Galicia.

Santiago de Compostela, 26 de marzo de 2010.

Odilo Martiñá Rodríguez
Director xeral de Relacións Laborais

Convenio colectivo da empresa Aguas de Cabreiroá, S.A.

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio é de ámbito empresarial e de aplicación obrigatoria á empresa Aguas de Cabreiroá, S.A., con domicilio social en Verín (Ourense), dedicada á explotación e envasamento de augas minerais naturais. Igualmente afectará os traballadores que figuran na súa nómina e que se encontran situados na localidade de Verín e nos locais da empresa na Coruña.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Estará afectado por este convenio todo o persoal da empresa a que fai mención o artigo 1º, agás as persoas que exerzan funcións de alta dirección e alto consello.

Así mesmo, as partes entenden que, para mellorar o precario sistema, contratará preferentemente traballadores procedentes do Inem, aínda que se for imprescindible a contratación de traballadores a través de empresas de traballo temporal para labores distintos aos de produción, o salario que se aplicará a estes traballadores achegaríase o máis posible ao vixente para a mesma categoría, nesta empresa, condición que se fará constar na oferta de emprego.

Artigo 3º.-Vixencia, duración e denuncia.

A duración deste convenio será de dous anos, comezando os seus efectos económicos o 1 de xaneiro de 2009 e rematando a súa vixencia o 31 de decembro de 2010.

O convenio prorrogarase tacitamente por anos sucesivos se non for denunciado por calquera das partes con tres meses de antelación polo menos ao remate da súa vixencia. As condicións da denuncia serán as que determine o Estatuto dos traballadores, permanecendo vixente no texto ata a sinatura dun novo.

Artigo 4º.-Compensación e absorción.

Todas as melloras que se implanten por norma xeral serán compensadas e absorbidas ata onde acaden as deste convenio de forma individualizada e en cómputo anual.

Artigo 5º.-Comisión paritaria.

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

Artigo 6º.-Clasificación do persoal.

Complétase a ordenanza vixente coa definición das seguintes categorías:

Técnico titulado de laboratorio: é o que, co título de 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 traballos de laboratorio que, sen título facultativo, leva a cabo as funcións indicadas como auxiliar 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 labores nos que se require predominantemente esforzo físico, sen necesidade de práctica operativa ningunha. Esta categoría só poderá aplicárselle ao persoal contratado pola tempada para carga e descarga e non ao ingreso no cadro de persoal como operario de embotellamento.

Operario de fabricación de envases: é o operario encargado de supervisión, control e manipulación das máquinas de fabricación de envases.

Artigo 7º.-Xornada de traballo.

Establécese unha xornada de 1.760 horas efectivas de traballo en cómputo anual, equivalentes ás 40 horas efectivas de traballo semanal. A xornada diaria será de 8 horas de luns a venres. A devandita xornada será flexible e a empresa distribuirá ao longo do ano atendendo ás necesidades do envasamento e os períodos de maior demanda. Poderá establecerse xornada continuada ou partida respectándose, en todo caso, os máximos legais.

No caso de realizarse xornada continuada terán dereito a 15 minutos de bocadillo por conta da empresa que se computará como xornada efectivamente traballada para todos os efectos.

A empresa poderá establecer quendas de traballo, cando as necesidades de organización do traballo así o aconsellen, sen que isto supoña variación ningunha na retribución do persoal afectado. Os representantes dos traballadores serán informados de calquera variación no sistema de quendas.

Calquera cambio na composición e horario das quendas deberá ser coñecida polos interesados o penúltimo día laborable da semana anterior.

As quendas na sección de extrusión serán de 8 horas efectivas de luns a venres, acumulándose 15 minutos diarios en horas de vacacións, que serán gozadas polo persoal desta sección, de forma adicional ao pactado no artigo 8º, durante os meses de outubro a decembro.

Na organización das quendas teranse en conta as circunstancias persoais de cada empregado sempre que non deteriores a organización do traballo.

Considérase festivo para todos os efectos o martes de Antroido.

Artigo 8º.-Vacacións.

Todo o persoal comprendido neste convenio terá dereito a 30 días naturais de vacacións durante a vixencia do convenio.

O salario que se percibirá durante o período de vacacións será o real estipulado neste convenio.

As vacacións concederanse de acordo coas necesidades do persoal, ben que a empresa se reserva a facultade de concedelas fóra da época de campaña comprendida entre o 1 de xuño e o 30 de setembro, ambas as dúas inclusive.

O calendario laboral, no que se inclúe o período de vacacións, será negociado entre os representantes dos traballadores e a empresa.

Para gozar os 23 días fóra da tempada de verán, terase en conta que debe haber como mínimo dúas semanas entre o goce dos 7 días de verán e os próximos para gozar.

Para evitar que unha enfermidade na fin de ano prive un traballador das súas vacacións, establécese que, cando o período de vacacións gozadas, máis os días que por calquera causa estivese de baixa sexan menos de 35 días naturais, os días que lle quedan de vacacións pendentes ao rematar o ano gozaranse no seguinte.

Garántense un mínimo de 21 días laborais de vacacións. Os traballadores que, no seu período vacacional, de 30 días naturais, gocen de menos de 21 días laborais terán un novo período cos días que lle faltan para chegar aos 21 laborais. Neste caso, os días pendentes poderán gozarse de maneira conxunta ou separada, sendo de libre disposición, sempre que as necesidades do servizo o permitan, a criterio da dirección. Para gozar destes días o traballador deberá obter previamente a autorización do

seu xefe ou director correspondente, que lla concederá sempre que á súa ausencia non perturbe a boa marcha da sección.

Artigo 9º.-Retribucións.

A retribución constará de:

-Salario base.

-Complementos salariais.

Artigo 10º.-Salario base.

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

Artigo 11º.-Antigüidade.

Establécese un complemento por antigüidade consistente en trienios do 4% sobre o salario base.

Artigo 12º.-Gratificación de carencia de incentivos.

Establécese unha gratificación de carencia de incentivos como prima de produtividade e asistencia.

A gratificación de carencia de incentivos consistirá en percibir cada traballador, individualmente e por cada día laborable, as cantidades que constan na táboa de salarios deste convenio por este concepto. A devandita gratificación en vacacións será aboada polos días naturais do período de vacacións.

Artigo 13º.-Sistema de incentivos.

A empresa poderá establecer calquera outro sistema de incentivos á produción, non podendo ser menos en cómputo anual aos establecidos no convenio como gratificación de incentivos.

Artigo 13º bis.-Complemento de nocturnidade.

Terase a consideración de horario nocturno aquel que comprenda desde as 22.00 horas da noite ata as 6.00 horas da madrugada. En traballo nocturno percibirase un complemento de nocturnidade do 25% do salario base.

Artigo 14º.-Gratificacións extraordinarias.

Consistirán en dúas pagas extraordinarias consistentes cada unha delas, nunha mensuralidade de

salario base, antigüidade e complemento de carencia de incentivos, pagadoiras unha en xullo e outra en decembro.

Ademais a empresa pagará, en concepto de participación de beneficios, outra mensuralidade de salario base, antigüidade e complemento de carencia de incentivos, que deberá facerse efectiva no primeiro trimestre de cada ano e por anos vencidos.

A percepción de cada unha das pagas realizarase dentro dos 15 primeiros días do mes que corresponda.

Artigo 15º.-Xubilación.

Ao cesar o traballador na empresa por xubilación, e sempre que na data do 12 de xullo de 2001 se encontrase en activo e cunha relación laboral de carácter indefinido, concederáselle unha indemnización de salario base máis antigüidade, en proporción aos seus anos de servizo na empresa, de acordo coa seguinte escala:

-5 anos: dúas mensuralidades.

-10 anos: tres mensuralidades.

-15 anos: catro mensuralidades.

-20 anos: cinco mensuralidades.

-25 anos: seis mensuralidades.

-De 30 en adiante: unha anualidade.

Esta cláusula non lles será de aplicación ás novas incorporacións que se produzan a partir do 12 de xullo de 2001.

Artigo 16º.-Gratificación de vixilancia e garda xurado.

En concepto de perigosidade establécese unha gratificación para os que exerzan as devanditas funcións consistentes nun incremento do 10% do salario base.

Artigo 17º.-Reclasificación de categorías.

Tanto os auxiliares administrativos como os auxiliares de planta, aos 3 anos de desempeñar as devanditas funcións na empresa, ascenderán a categoría superior.

O resto de categorías farano en función do traballo desempeñado, de tal xeito que, cando se fagan traballos de categoría superior por un período de seis meses seguidos durante un ano, ou oito alternos durante dous anos, consolidarán a categoría profesional que estean a desempeñar.

Así mesmo, cando existan postos vacantes, os traballadores poderán optar a estes, reunindo os coñecementos, méritos e capacidade, tendo preferencia a igualdade de puntos, sobre os traballadores de nova incorporación á empresa.

Ao longo da vixencia deste convenio, a comisión paritaria estudará a situación das categorías profesionais, co fin de elevar propostas para a súa posible inclusión no próximo convenio colectivo.

Artigo 18º.-Seguro de vida, accidentes e invalidez permanente.

A empresa estará obrigada a manter un seguro para todo o persoal afectado por convenio que cubra a seguintes indemnizacións:

-Morte por accidente: 18.030,36 euros.

-Morte por calquera outra causa: 15.025,30 euros.

-Invalidez permanente absoluta e total: 18.030,36 euros.

Os beneficiarios deste seguro serán o cónxuxe viúvo ou, de ser o caso, os que teñan dereitos do traballador asegurado.

O prazo para concretar este seguro para o persoal de novo ingreso será de seis meses, a partir do día no que o traballador cause alta na empresa.

Artigo 19º.-Gratificación por matrimonio.

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

Artigo 20º.-Xubilacións anticipadas.

Os traballadores da empresa comprométense a facilitar a xubilación anticipada aos 60 anos, acolléndose aos convenios e normativas que poidan establecerse co réxime da Seguridade Social.

A empresa permitirá a xubilación anticipada da seguinte maneira:

Xubilación aos 61 anos: 4 mensualidades.

Xubilación aos 62 anos: 3 mensualidades.

Xubilación aos 63 anos: 2 mensualidades.

Xubilación aos 64 anos: 1 mensualidades.

Así mesmo, o persoal da empresa poderá acceder á xubilación anticipada parcial unha vez cumpridos os 60 anos de idade e reunindo as cotizacións suficientes conforme a lexislación vixente en cada momento. Nestes casos, o traballador, logo de acordo coa empresa, poderá reducir a súa xornada de traballo, así como o salario, entre un mínimo do 25% e un máximo do 85%. Acordada a xubilación parcial polo traballador, a empresa contratará ao relevista polo tempo de xornada que deixa vacante o traballador que se xubila parcialmente. A empresa poderá formular contratos ao 100% para os relevistas e acollerse ás subvencións establecidas na lei, favorecendo o mellor sistema de contrato de relevo para as dúas partes (empresa e traballador).

Establécese que a prestación laboral correspondente ao tempo de traballo parcial poida concentrarse nun único período laboral total ou anual.

Artigo 21º.-Salario anual.

En función do establecido no artigo 26.5º do Estatuto dos traballadores establécese un salario anual para a categoría de peón, en función das 1.760 horas anuais de 11.836,20 euros sen contar a antigüidade.

Para os efectos deste convenio entenderase por mensuralidade a doceava parte da anualidade.

Artigo 22º-Licenzas retribuídas.

O persoal afectado por este convenio terá dereito a solicitar licenza retribuída de 3 días por falecemento de pais, cónxuxe, fillos ou irmáns, segundo establece o artigo 37 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, e o seu correspondente na ordenanza laboral.

O persoal afectado neste convenio terá dereito a solicitar licenza retribuída dun día por falecemento de familiares de 2º grao e sobriños.

Igualmente terá dereito a solicitar licenza retribuída dun día no caso de voda dun fillo, cando esta sexa en día laborable ou sexa nun emprazamento noutra provincia distinta á de Ourense.

Igualmente poderá asistir á consulta da Seguridade Social en Verín (incluso para acompañar a fillos menores de 12 anos), obrigándose a entregar xustificantes emitidos polo médico, en calquera caso.

Artigo 23º.-Excedencias.

Todo o persoal afectado por este convenio ten dereito á excedencia de acordo coas normas establecidas no Estatuto dos traballadores.

Artigo 24º.-Vestiaro.

A empresa suministraralles aos traballadores dous equipos de traballo ao ano.

É obriga dos empregados coidar os equipos de traballo e preocuparse da súa limpeza e correcto uso.

Artigo 25º.-Cota sindical.

Por requirimento dos traballadores afiliados ás centrais sindicais ou sindicatos, a empresa descontará nas nóminas mensuais dos traballadores o importe das cotas sindicais correspondentes.

O traballador interesado en tal operación remitiralle á dirección da empresa un escrito no que expresará con claridade a orde de desconto, a central ou sindicato a que pertence, a contía da cota, así como o número de conta a que deberá ser transferida a correspondente cantidade.

Artigo 26º.-Accidente laboral.

No caso de accidente laboral ou enfermidade profesional, a retribución será o 100% do salario base, que se contabilizará desde a consideración como baixa por accidente laboral ou enfermidade profesional.

No caso de baixa por enfermidade, o traballador ou traballadora percibirá o 100% a partir dos 15 primeiros días de baixa. Os accidentes non laborais levarán a prestación económica que en cada momento estableza a lexislación vixente.

Artigo 27º.-Lexislación complementaria.

En tanto non se estableza unha lei que regule as relacións laborais, as partes acóllense ao que determina o Estatuto dos traballadores, a Lei de liberdade sindical e a ordenanza laboral do sector.

Artigo 28º.-Contratos de formación.

En caso de que se realicen contratos de formación, o salario para estes traballadores será igual ao salario do axudante de embotellamento.

Poderán facérselles a traballadores con idades comprendidas entre os 16 e 21 anos, por un mínimo de 6 meses e un máximo de 24 meses.

Artigo 29º.-Contrato en prácticas.

Todos os contratos en prácticas, conforme establece a lexislación vixente, faranse por un mínimo de 6 meses e un máximo de 24 meses. O salario que se lles aboará aos traballadores será do 85% do primeiro ano e do 95% o segundo, da categoría para a que se contratan.

Artigo 30º.-Compromiso de contratación indefinida.

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

Artigo 31º.-Cláusula de revisión salarial.

Para os anos 2009 e 2010 non terá cláusula de revisión.

Artigo 32º.-Seguros privados.

En cumprimento da Lei de ordenación e supervisión de seguros privados do 30/1995, do 8 de novembro, a empresa asinou con data do 15-11-2002 con Mafpre Vida unha póliza de seguro colectivo de vida nº 151-02.0430450-1000 na que externalizou os compromisos por pensións en Plan de pensións en seguros, que lles garanten aos traballadores que, na data do 12 de xullo de 2001, se encontraban en activo e cunha relación de carácter indefinido, a percepción do premio recollido no artigo 15º do convenio, no suposto de cesamento do traballador na empresa por xubilación.

Artigo 33º

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

Artigo 34º

Salvando a liberdade de contratación da dirección e o respecto á lexislación vixente, ambas as partes acordan fomentar a estabilidade no emprego e nesta liña a empresa intentará, na medida do posible, manter o emprego fixo durante a vixencia deste convenio.

Ver referencia pdf "08900D007P035.PDF"

© Xunta de Galicia

Información mantida pola Xunta de Galicia

Servizo prestado pola Consellería de Presidencia, AA.PP. e Xustiza

Correo electrónico: **webdog** @**xunta.es**