

Número de registre 1609

DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES

SERVEIS TERRITORIALS A LLEIDA

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aigües Minerals Caldes de Boí, SA, per als anys 2021 i 2022

Resolució, de 24 de febrer de 2021, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aigües Minerals Caldes de Boí, SA, per als anys 2021 i 2022 (codi de conveni núm. 25000442011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aigües Minerals Caldes de Boí, SA, per als anys 2021 i 2021, subscrit per les parts negociadores el 17 de desembre de 2020, i de conformitat amb el que disposen els articles 86.3 i 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de Aigües Minerals Caldes de Boí, SA, per als anys 2021 i 2022 (codi de conveni núm. 25000442011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Lleida, amb notificació a la Comissió Negociadora del Conveni

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Lleida.

Lleida, 24 de febrer de 2021

El director dels Serveis Territorials, Vidal Vidal Culleré

Convenio colectivo de empresa Aguas Minerales de Caldas de Boi, SA

CAPÍTULO 1

Disposiciones generales

Artículo preliminar 1. Determinación de las partes

Son partes signatarias del presente convenio la representación Empresarial y el representante de los trabajadores.

Artículo 1. Ámbito funcional, territorial y personal.

El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo de la empresa Aguas Minerales de Caldas de Bohí, S.A., de Caldes de Boí (Alta Ribagorça), tanto el que figure en la plantilla el día 1 de enero de 2021 como el que ingrese durante la vigencia del mismo.

No es de aplicación el presente Convenio para las personas a que se refiere el artículo 1.3.c) y 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Vigencia, duración y denuncia

Este convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2021, con independencia de la fecha de su publicación en el DOGC, y regirá por dos años; es decir, hasta el día 31 de diciembre de 2022.

La denuncia del presente Convenio ha de realizarse al menos con 90 días de antelación como mínimo antes de la fecha de finalización de su vigencia o de su prórroga y se efectuará por escrito dirigido al representante legal de la empresa, debiendo de comunicarse, también, a la Autoridad Laboral.

Artículo 3. Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.

Las condiciones económicas pactadas, consideradas en su conjunto, son compensables con las que anteriormente regían por aplicación de disposiciones legales o contratos individuales de trabajo, y no se abonarán diferencias salariales por ningún concepto de la misma naturaleza, si la remuneración anual, real y total del trabajador es superior.

Únicamente tendrán eficacia en el futuro, las condiciones económicas que se establezcan por disposición legal si, consideradas en cómputo anual, superan lo establecido en el presente Convenio, y se considerarán, en su caso, absorbidas 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 4. Indivisibilidad del convenio

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, se consideran global y conjuntamente. En el supuesto de que la jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, adopte medidas contrarias a lo pactado por las partes, la Comisión negociadora reconsiderará, nuevamente, el conjunto del Convenio, dentro de los cinco días siguientes a aquel en que dicha resolución adquiera firmeza.

Artículo 5. Comisión de vigilancia del convenio

Para controlar el cumplimiento de este Convenio y con el fin de interpretarlo como procede, se crea, en el momento de su firma, una Comisión Paritaria, que estará integrada, como mínimo, por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores/as, será requisito imprescindible para su válida constitución que los miembros de la Comisión Negociadora formen parte de la Comisión de Vigilancia. Actuarán como presidente y Secretario respectivamente, los miembros de la Comisión que se elijan dentro de la misma.

Los acuerdos se tomarán por unanimidad y, en su defecto, por mayoría simple, pudiendo constar en Acta los votos particulares.

La Comisión Paritaria entenderá, obligatoriamente, y como trámite previo, de cuantas dudas puedan surgir entre las partes, sobre cuestiones de interpretación o aplicación del presente Convenio, sin perjuicio de que, conocido el dictamen de la Comisión, se pueda utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que corresponden.

Las Resoluciones de la Comisión Paritaria, deben de emitirse dentro del plazo de un mes, a partir de la fecha de recepción de la petición o consulta.

El domicilio de la Comisión se fija en el local social de la Unión General de Trabajadores (UGT), sito en Avda. Cataluña, 2 de Lleida.

Artículo 6. Normas supletorias

Todos los aspectos no concretados en el presente Convenio, se regirán de acuerdo con lo dispuesto en el 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, así como por la normativa vigente que sea de aplicación.

Artículo 7. Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo

La Empresa, siempre que concurran las circunstancias determinadas en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, podrán proceder a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este Convenio, previo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores.

En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias ante Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio, y en el caso que no se solucione en dicho órgano, las partes acudirán a los procedimientos de conciliación y/o mediación previstos ante el Tribunal Laboral de Catalunya.

CAPÍTULO 2**Jornada laboral y vacaciones****Artículo 8. Jornada laboral**

La jornada anual de trabajo efectivo, será de 1790 horas anuales, computadas de Lunes a Viernes.

Artículo 9. Vacaciones y festivos

Todo el personal de la empresa durante la vigencia de este convenio disfrutará de 22 días laborables de vacaciones y se confeccionará el oportuno calendario laboral en el que se tendrán en cuenta las características particulares de la zona.

Las vacaciones se distribuirán de manera que siempre queden atendidas las necesidades del proceso de producción, carga y descarga.

CAPÍTULO 3**Organización del trabajo****Artículo 10. Facultades de la Dirección**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, de acuerdo con las previsiones legales y convencionales.

Clasificación y definición del personal**Artículo 11. Modalidades de contratación**

Sin perjuicio del personal fijo que actualmente forma la plantilla de la Empresa, podrá contratarse personal eventual, interino, para obra o servicios, temporal como medida de fomento de empleo u otra modalidad, adaptándose a las formas y condiciones establecidas por las disposiciones vigentes.

Artículo 12. Contratos en prácticas y formación laboral

La empresa podrá contratar trabajadores/as en prácticas y para la formación laboral, conforme a las normas que regulan dicho tipo de contratación.

Artículo 13. Grupos de clasificación

El personal al servicio de la empresa quedará encuadrado en alguno de los grupos profesionales siguientes:

1. Personal técnico/a.
2. Personal administrativo/a.
3. Personal obrero/a.
4. Personal subalterno/a.

Las definiciones se estructuran en base a los trabajadores/as que prestan servicio en la planta de Boí, sin perjuicio de que en sucesivos Convenios se vayan ampliando de acuerdo con las necesidades reales.

Personal obrero:

Encargado - Es el trabajador/a que posee conocimientos prácticos de la materia a desarrollar y se dedica a la fabricación de los productos que elabora la empresa, teniendo a sus órdenes el personal profesional correspondiente a quién deberá hacer cumplir el trabajo que se le encomiende. Ha de tener conocimientos necesarios para interpretar las instrucciones dadas por sus superiores a fin de cumplirlos perfectamente y de poder transmitirlos al personal a sus órdenes.

Operarios/as de embotellamiento - Se clasificarán en Oficiales de primera, segunda y tercera, según su grado de responsabilidad. En general, son los trabajadores/as, mayores de 18 años, dedicados a una o a varias labores del ciclo de embotellado. Su labor propia, el embotellado manual o mecánico del agua; cierre, etiquetado y enfundar los recipientes; envasado y encaje; limpieza de máquinas e instalaciones, su engrase y entretenimiento, la carga y descarga con medios mecánicos y manuales; elaboración de tapones y discos; entretenimiento y conservación en buen estado de los locales y cualquier otra labor del ciclo de embotellado.

Los Oficiales de 3a. ascenderán, automáticamente, a Oficiales de 2a, si acreditan dos años de antigüedad en la categoría de origen, dentro de la misma empresa.

Peones - Son los operarios/as mayores de 18 años que ejecutan labores para cuya realización, se requiere, preferentemente el esfuerzo físico sin necesidad de práctica profesional alguna. Su responsabilidad se limitará exclusivamente en el trabajo que realizan. Se encargarán del transporte dentro o fuera del establecimiento, y se les puede encomendar trabajos de limpieza de los locales y cualesquier otros que no requieran especialización.

Pinches - Es el trabajador/a menor de 18 años que, de acuerdo con sus condiciones físicas, realiza cometidos similares a los peones, si bien en atención a su edad, estarán exentos de los trabajos que se consideran penosos, tóxicos, peligrosos y nocturnos. Asimismo, les está prohibida la realización de horas extraordinarias.

CAPÍTULO 4

Condiciones Económicas

Artículo 14. Retribuciones

Se establecen con carácter general y mínimo los salarios que se publicaran próximamente de acuerdo con los siguientes parámetros:

El incremento pactado para el año 2021 será del I.P.C. real de Catalunya del año 2020 sobre las tablas definitivas del año 2020 y con efectos económicos de 1 de enero de 2021.

Para el año 2022 el incremento pactado será del I.P.C. real de Catalunya del año 2021 sobre las tablas definitivas del año 2021 y con efectos económicos de 1 de enero de 2022.

Artículo 15. Diferencias de convenio

Las diferencias de convenio que puedan producirse se abonarán durante el primer trimestre de cada anualidad, tras haber sido publicados los datos del IPC de Cataluña.

Artículo 16. Aumentos por años de servicio

Los trabajadores/as con actividad permanente en la Empresa, percibirán un complemento personal de antigüedad consistente en trienios del 3% sobre el salario base, teniendo en cuenta los siguientes límites: A los cinco años, un máximo del 10%, a los quince, el 25 por ciento, a los 20 años el 40 por ciento y a los 25 años un máximo del 60 por ciento.

Artículo 17. Complementos de vencimiento periódico superior al mes

Todo el personal afectado por este Convenio, disfrutará, de dos gratificaciones extraordinarias de treinta días cada una, equivalentes al salario base más antigüedad, y que se abonarán en las siguientes fechas:

Verano: entre el 15 y el 20 de julio.

Navidad: entre el 15 y el 20 de diciembre.

El personal que ingrese o que cese durante el año, tendrá derecho a percibir la proporción de las gratificaciones extraordinarias, en relación al tiempo realmente trabajado.

Artículo 18. Horas extraordinarias

Se considerarán como tales las que exceden del horario semanal establecido. El exceso que resulte será abonado con los módulos que figuran en el anexo y, de común acuerdo, se podrá optar por compensarlos por días de descanso. Las horas extraordinarias tendrán siempre carácter voluntario, salvo que existan cuestiones organizativas inaplazables o que aparezcan causa de fuerza mayor.

Artículo 19. Cambio de turnos

Cuando se realicen turnos rotativos y mientras duren éstos, los trabajadores/as percibirán la cantidad de 2.51 € diarios por día trabajado.

CAPÍTULO 5

Artículo 20. Permisos y licencias

El trabajador/a, avisando con la suficiente o, en su caso, con la posible antelación y justificando adecuadamente el motivo, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresa.

Comenzará a contarse el permiso a partir del día siguiente laborable, en caso de que el hecho causante se produzca en festivo.

a) Por matrimonio, quince días naturales.

b) Durante dos días laborables que podrán ampliarse a cuatro, cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento, en los casos de: nacimiento de un hijo/a; enfermedad grave; intervención quirúrgica que necesite hospitalización o fallecimiento del cónyuge, hijo/a, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos/as, abuelos/as o hermanos/as.

c) Durante un día laborable por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se actuará de acuerdo con dicha norma, en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Por el tiempo establecido para ejercer sus derechos educativos generales y de formación profesional, en el supuesto y en la forma regulados por la Ley, siempre que demuestre su aprovechamiento.

- f) Durante dos horas para la tramitación del DNI o pasaporte, siempre que no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo.
- g) Para la asistencia a juicios, el tiempo que fuera necesario, previa citación judicial.
- h) Un día laborable para asistir a la boda de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad.
- i) Por visita médica propia o de un hijo/a hasta un máximo de 4 horas y 8 horas si tuviera necesidad de desplazarse.
- j) Por consulta médica de un familiar de primer grado hasta un máximo de 4 horas y 8 horas si tuviera necesidad de desplazarse.

CAPÍTULO 6

Artículo 21. Faltas y sanciones

Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan transgredir o desconocer cualquier deber impuesto por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por las que a continuación se relacionan: Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de la empresa, se clasificarán, en consideración a su importancia y trascendencia en leves, graves y muy graves.

Se considerarán faltas leves.

1. Cometer tres faltas de puntualidad durante un periodo de treinta días naturales, sin causa justificada.
2. No comunicar, con la antelación debida, la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.
3. La falta de aseo y de limpieza personal.
4. Discutir sobre temas ajenos a los del trabajo.
5. Faltar un día al trabajo, sin causa justificada, en un período de treinta días naturales.
6. La embriaguez ocasional.
7. Dejar ropa u otros efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.
8. Otras faltas de naturaleza análoga.

Se considerarán faltas graves:

1. Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada.
2. Simular enfermedad o accidente.
3. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, cualquiera que sea su clase.
4. Simular la presencia de otro trabajador/a, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
5. La negligencia o la desidia que afecte a la buena marcha del trabajo.

6. Las faltas cometidas contra la disciplina simple en el trabajo o contra el debido respeto a los superiores.
7. Reincidir en falta leve, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción.
8. Ocultar hechos o faltas que el trabajador haya presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.
9. Las distracciones o equivocaciones que se repitan con frecuencia, o los que originen perjuicios a la empresa, así como la ocultar maliciosamente estos errores a la Dirección.
10. Otras faltas de naturaleza análoga.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o de puntualidad al trabajo.
Se considerarán como tales cometer más de ocho faltas de puntualidad no justificadas en un periodo de 30 días naturales, 16 faltas de puntualidad no justificadas en un periodo de 180 días naturales y más de 24 faltas de puntualidad no justificadas en un periodo de un año.

Como faltas de asistencia se entiende el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un periodo de treinta días.

2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

Se considerarán casos de indisciplina o desobediencia, entre otros, los siguientes:

2.1. Las distracciones de importancia que afecten a la conservación de materiales o máquinas, cuando de dicho descuido se derive peligro para los compañeros o perjuicio para la empresa.

2.2. Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexcusables.

2.3. Fumar en los lugares en que está prohibido por razones de seguridad e higiene. Está prohibición deberá figurar con toda claridad por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente, en todos los lugares de peligro.

3. Ofender verbalmente o físicamente al empresario/a o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

4. Transgredir de la buena fe contractual, así como el abusar de la confianza en el desempeño del trabajo.
Se considerará transgredir la buena fe contractual, entre otros, salir con paquetes o envoltorios del trabajo, negándose a dar cuenta del contenido de los mismos, si se solicita por el personal encargado de esta misión.

5. Disminuir voluntariamente el rendimiento en el trabajo.

6. La embriaguez habitual o la toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.

7. Reincidir en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, cometida durante el mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

Artículo 22 .Sanciones

Las sanciones que proceda aplicar en cada caso, según las faltas cometidas, son las siguientes.

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.

2. Por faltas graves:

- a) Pérdida del derecho para elegir el turno vacacional para el siguiente turno de vacaciones.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta un mes.
- c) Inhabilitación por plazo no superior a dos años para el ascenso a categoría superior.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
- b) Inhabilitación por un plazo no superior a tres años, para ascender a categoría superior.
- c) Traslado forzoso sin derecho a indemnización alguna.
- d) Despido

Artículo 23. Tramitación y procedimiento

La facultad de imponer sanciones corresponde a la Dirección de la Empresa. En todo caso, se pondrá en conocimiento de los delegados del personal, las que se refieran a faltas graves o muy graves.

La notificación de las sanciones se hará por escrito, en el que se detallará el motivo que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se impone, salvo si la amonestación es verbal.

Artículo 24. Prescripción

Respeto a los trabajadores/as, 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 que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO 7**Disposiciones varias****1. Prendas de trabajo**

La empresa facilitará a su personal la siguiente ropa de trabajo:

Verano: 2 pantalones, 2 camisas, 1 cazadora. Duración: 3 años.

Invierno: 2 pantalones, 2 camisas, 1 cazadora. Duración: dos años.

Dichas prendas serán de uso exclusivo y obligatorio durante la jornada laboral, siendo de cuenta del trabajador/a la conservación y el lavado de las mismas.

A los trabajadores/as que deban de permanecer en la zona denominada estéril, se les proporcionará una bata blanca y calzado adecuado, debiendo usarse de forma exclusiva en dicha zona. Su duración será de dos años.

En caso de deterioro por el uso, la empresa repondrá la prenda necesaria.

2. Indemnización por muerte o por invalidez permanente y absoluta, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Con independencia de las indemnizaciones obligatorias de la Seguridad Social que procedan, mediante la concertación de una Póliza con una entidad aseguradora, se garantizará a sus trabajadores/as o, en su caso, a sus herederos/as y para los supuestos que se especifican, las indemnizaciones siguientes:

Muerte del trabajador/a. La empresa o entidad aseguradora, en su caso, abonará a los herederos/as del trabajador/a o, en su defecto, a la persona que el mismo haya designado, la cantidad de 10.517'71 euros, en caso de fallecimiento. Para el supuesto de invalidez permanente y absoluta para toda clase de trabajo, se pagará al trabajador/a la cantidad de 11.000 euros.

3. La empresa facilitará anualmente, el reconocimiento médico de todos sus trabajadores/as a través de la entidad correspondiente.

4. Todos los trabajadores/as de la empresa, se comprometen a obtener del Departamento de la Generalidad correspondiente, el carnet de manipulador/a de sustancias alimentarias.

5. Aquellos trabajadores/as que ostenten cargos sindicales de representación, gozarán de las garantías legales recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical

6. Canon de negociación

Con el objeto de sufragar los gastos ocasionados en la negociación del presente Convenio, la Empresa deducirá de cada uno de sus trabajadores/as previa conformidad de éstos y dentro del mes siguiente a la publicación del Convenio en el DOGC, la cantidad de 21.04 euros, que deberá ser ingresada a nombre de la organización sindical Unión General de Trabajadores (UGT) en la cuenta bancaria que se indicará oportunamente a la empresa.

7. En los casos de baja por IT derivada de enfermedad y siempre que ésta comporte la hospitalización del trabajador/a, la empresa complementará hasta el 100% las prestaciones de la Seguridad Social, durante el período en que se encuentre hospitalizado y con una duración máxima de 6 meses al año.

8. Jubilación especial. Las partes firmantes del presente convenio consideran muy positiva la aplicación a los 64 años como edad de jubilación, utilizando el mecanismo legal y voluntario establecido en el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio.

9. Jubilación Parcial. Podrá acordarse la jubilación parcial de manera consensuada entre empresa y trabajador/a, conforme a la normativa vigente.

Este Convenio ha sido elaborado por la libre manifestación de las partes, emitida por sus respectivas representaciones y, en prueba de todo ello, lo firman de común acuerdo en Lleida a 17 de diciembre de 2020.