



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

7910

Resolución del consejero de Economía y Competitividad por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears y la publicación del Convenio colectivo de la empresa Centro Mediterránea de Bebidas Carbónicas Pepsico, SL (exp.: CC_TA_03/007, código de convenio 07001452011991)

Antecedentes

1. El día 1 de noviembre de 2011, la representación de la empresa Centro Mediterránea de Bebidas Carbónicas Pepsico, SL, y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 22 de febrero de 2013, la señora Elsa Cantero Aulinas, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo ello, dicto la siguiente

RESOLUCIÓN

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Centro Mediterránea de Bebidas Carbónicas Pepsico, SL, en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.
3. Hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es su traducción.
4. Notificar esta resolución a la Comisión Negociadora.

Palma, 29 de abril de 2014

El director general de Trabajo y Salud Laboral

Onofre Ferrer Riera

Por delegación del consejero de Economía y Competitividad
(BOIB 70/2013)





**CONVENIO DE EMPRESA PARA 2011-2013
CENTRO MEDITERRÁNEA DE BEBIDAS CARBÓNICAS PEPSICO, S.L.
ARTÍCULO PRELIMINAR.**

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por la Dirección de la Empresa Centro Mediterránea de Bebidas Carbónicas Pepsico, S.L. y su Comité de Empresa, integrado por cinco miembros del Sindicato de CC.OO., tres miembros del sindicato de USO y un miembro del Sindicato de U.G.T.

**I.
ÁMBITO DE APLICACIÓN**

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.

Quedan comprendidos dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo todos los trabajadores que presten sus servicios en los centros de Centro Mediterránea de Bebidas Carbónicas Pepsico, S.L. en las Islas de Baleares, cuyas categorías estén reflejadas en la tabla del presente Convenio (Anexo I), pudiendo excluirse del mismo los grupos de tarifa que estén comprendidos entre el 1 y el 3.

ARTÍCULO 2.- VIGENCIA Y PRÓRROGA.

La duración del presente Convenio será de tres años, para todos los artículos del convenio (excepto para los conceptos variables comerciales: Incentivos, Objetivos y Comisiones) comenzando su vigencia a todos los efectos el 1 de Enero del 2.011 cualquiera que fueren las fechas de registro y publicación el B.O.C.A.I.B. y finalizando el 31 de Diciembre de 2.013.

Los conceptos variables comerciales: Incentivos, Objetivos y Comisiones podrán ser revisados anualmente a partir del 2012 previa denuncia de cualquiera de las partes.

Se considerará automáticamente prorrogado cada año, de no mediar denuncia del mismo por alguna de las partes, tres meses antes de la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

**II.
INGRESOS, PRUEBAS, ASCENSOS Y CESES**

ARTÍCULO 3.- INGRESOS.

La Empresa entregará al Comité los contratos de trabajo según lo establecido en la Ley 2/1.991 de 7 de Enero.

ARTÍCULO 4.- PERIODO DE PRUEBA.

Para el personal de nuevo ingreso en la Empresa, se establecen los siguientes periodos de prueba:

Trabajadores Especialistas y no Cualificados: 30 días.

Trabajadores Cualificados: 60 días.

Trabajadores Técnicos no titulados: 60 días.

Trabajadores Técnicos titulados: 90 días.

ARTÍCULO 5.- CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES FIJOS DE CARÁCTER DISCONTINUO.

Tendrán la consideración de trabajadores fijos de carácter discontinuo aquellos trabajadores que realicen trabajos propios de la actividad de la empresa y siempre dentro del mismo grupo profesional y que hayan prestado sus servicios durante dos o más temporadas consecutivas, por lo que deberán ser llamados por riguroso orden de antigüedad, cada vez que vaya a llevarse a cabo la actividad para la que fueron contratados, atendiendo al grupo profesional en el cual esté encuadrado, con independencia de la época del año en que ésta se produzca y con preferencia absoluta sobre cualquier otro trabajador, ya sea contratado directamente por la empresa, o a través de empresas de trabajo temporal.

Por lo tanto el llamamiento y cese de los trabajadores fijos discontinuos se llevará a cabo teniendo en cuenta los siguientes criterios:

I. Por departamento para el que se fue contratado.

Entendiendo por departamento los siguientes:

**En Planta:**

Producción.- compuesta por las siguientes secciones: Líneas de embotellado, jarabes, depuración de aguas, caldera y aire comprimido.

Administración.- Todos los servicios correspondientes a la mecánica administrativa necesaria en la Planta.

Control de Calidad.- Personal de laboratorio y de calidad en la línea de producción.

Mantenimiento.- Servicios de apoyo tanto eléctricos como mecánicos y todos aquellos que representen mejoras tanto preventivas, correctivas y de estructura de la Planta como pintura, albañilería, fontanería, etc...

En Comercial:

Ventas.- Compuesta por los canales de Hostelería, Alimentación y P.L.V. (Almacén)

Administración y Logística.- Todos los servicios correspondientes a la mecánica administrativa necesaria en la Market Unit.

M.E.M.- Diferenciando Mecánicos y servicio de apoyo administrativo.

II. Por antigüedad.- Respetando la lista de prelación actualmente conocida.

Para las nuevas incorporaciones a partir del 1 de Enero de 2.003 tendrán la consideración de trabajadores fijos de carácter discontinuo aquellos trabajadores que realicen trabajos propios de la actividad de la empresa y acumulen 24 meses de trabajo efectivo en la misma categoría profesional en un periodo máximo de seis años consecutivos, con la excepción de los periodos trabajados mediante contratación por interinidad o contrato de relevo que no se tendrán en cuenta para este cómputo.

Durante los meses de Marzo a Octubre ambos inclusive, los trabajadores fijos discontinuos que hubiesen sido llamados, cualquiera que sea el mes de su llamamiento o finalización entre esos meses, prestarán sus servicios de forma continuada y a jornada completa, no pudiendo la empresa alternar llamamientos y finalizaciones durante dichos meses. Si hubiera una excepción a esta situación será necesaria la previa conformidad del comité de empresa.

La finalización de llamamiento de los trabajadores fijos de carácter discontinuo se efectuará en orden inverso al del llamamiento, comenzando por los más modernos hacia los más antiguos.

En el caso de los trabajadores que a partir del 1 de Enero de 2.003 adquieran la consideración de trabajadores fijos de carácter discontinuo, el llamamiento se realizará por riguroso orden de antigüedad dentro de cada especialidad. La finalización del llamamiento se efectuará en orden inverso al llamamiento, comenzando por los más modernos de cada especialidad hacia los más antiguos de cada especialidad. En el Anexo IX se especifican las Especialidades. El presente acuerdo no modifica la situación de los Fijos Discontinuos anteriores al 31 de diciembre de 2.002.

En caso de no efectuarse los llamamientos descritos en el presente artículo, el trabajador podrá reclamar en procedimiento de despido ante la Jurisdicción competente, según lo dispuesto en el Art.14 del R. D. 2.104/84 de 21 de Noviembre.

El personal fijo de carácter discontinuo tendrá preferencia para cubrir las vacantes de trabajadores fijos de todo el año que se produzcan en su categoría profesional, siempre y cuando se cubran dichas vacantes, así como los puestos de nueva creación desde peón a oficial primera y dentro del grupo profesional en que están encuadrados, tendrán preferencia para ocuparlos el personal fijo de carácter discontinuo por riguroso orden de antigüedad y con preferencia a cualquier otro trabajador.

En las contrataciones de temporada tendrán preferencia el personal fijo discontinuo por antigüedad a todas las secciones.

ARTÍCULO 6.- ASCENSOS.

El personal de la Empresa tendrá en igualdad de condiciones, preferencia sobre cualquier otra persona, a ocupar las vacantes que se produzcan en categorías superiores a las que éstos ostenten, de tal forma que las nuevas contrataciones sean siempre en la categoría más baja de cada grupo profesional.

El puesto de Encargado de Grupo para cualquier departamento de la Compañía será de libre designación por la Empresa.

Para el puesto de Oficial 1ª deberá seguirse el procedimiento de concurso-oposición entre los Oficiales de 2ª y Ayudantes aspirantes al puesto. El examen del concurso-oposición de dicha prueba será supervisado por el Comité de Empresa.

ARTÍCULO 7.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA.

Cuando se destine a un trabajador a un puesto de superior categoría a la que él ostente, percibirá desde el primer día las retribuciones correspondientes a ésta. De prolongarse dicha situación por un tiempo superior a cinco meses ininterrumpidos, éste consolidará la nueva categoría a todos los efectos. Igualmente consolidará dicha categoría superior si de forma alterna permaneciese en dicha situación por un



período superior a ocho meses en el transcurso de dos años.

ARTÍCULO 8.- CESES Y LIQUIDACIÓN DE CESES Y FINALIZACIÓN DE LLAMAMIENTO.

En el supuesto de ceses en la Empresa, ya sea por terminación de contrato o por voluntad del trabajador, la Empresa entregará obligatoriamente antes de las 48 horas del previsto cese, una copia de la liquidación de haberes a la que el trabajador cesante tenga derecho. La comunicación de la finalización del llamamiento de los empleados de carácter fijo discontinuo se realizará con tres días hábiles de antelación.

Igualmente en el supuesto de despido, la Empresa comunicará al Comité de Empresa de forma simultánea al trabajador mediante copia del documento que éste reciba.

Los haberes correspondientes al trabajador por su cese (liquidación) o a la finalización del llamamiento de los trabajadores fijos de carácter discontinuo en la empresa, se pondrán a disposición de los mismos en los 8 días hábiles siguientes a la fecha del cese o finalización de su llamamiento. En su defecto, la empresa abonará a dicho trabajador una indemnización equivalente a su salario diario por cada día que se produzca el retraso.

III. RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 9.- INCREMENTO SALARIAL.

Año 2011.- MEM: 600,00€ anuales, Planta: 600,00€ anuales, Comercial: 850,00€ anuales en los conceptos siguientes:

Planta: Sueldo.

MEM: Inclusión en la transformación de la prima en incentivo variable de productividad con garantía del 75%.

Comercial: En la base de incentivo.

Año 2012.- 0,5% de incremento para todos los conceptos incluidos en el convenio y para todos los empleados.

Año 2013.- 0,5% de incremento para todos los conceptos incluidos en el convenio y para todos los empleados.

ARTÍCULO 10.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias, a razón de 30 días de salario cada una de ellas, haciéndose efectivo el prorrateo de las mismas en la nómina mensual.

Aquellos trabajadores que comiencen o cesen durante el año, percibirán la parte proporcional en razón al tiempo trabajado.

ARTÍCULO 11.- PREMIO FIN DE CAMPAÑA.

Se establece un premio de fin de campaña para todos los trabajadores motivado por la mayor intensidad del esfuerzo desempeñado para desarrollar la Campaña. Dicho importe consiste en la cantidad que se indica en el Anexo I, dicha cuantía será abonada en la nómina de Octubre, siendo el devengo de enero a diciembre.

Aquellos trabajadores que comiencen o cesen durante el año percibirán la parte proporcional en razón al tiempo trabajado.

Para percibir el Premio Fin de Campaña los empleados de carácter eventual, en consonancia con el motivo del citado premio (establecido en el párrafo primero del presente artículo) deberán haber trabajado como mínimo durante ocho meses consecutivos. Se exceptúa lógicamente de este requisito a los empleados fijos de carácter discontinuo, independientemente de los meses trabajados.

ARTÍCULO 12.- INCREMENTO AUXILIAR ADMINISTRATIVO.

El trabajador que ostente la categoría de auxiliar administrativo y tenga una antigüedad en la empresa superior a tres años, verá incrementadas sus retribuciones en el 50% de la diferencia existente entre la categoría inmediata superior y la suya propia. A los seis años de antigüedad percibirá las retribuciones correspondientes a la categoría inmediata superior a la suya, aunque la suya permanezca inalterable.

ARTÍCULO 13.- INCENTIVO DE VENTAS



El personal comercial de preventa con una ruta asignada, percibirá unos incentivos mensuales como compensación variable, en función del cumplimiento de unos objetivos que se asignarán en la ruta cada mes. Dichos objetivos se determinarán en base a diferentes factores, los cuales tendrán un peso específico en la consecución del 100% de los objetivos.

Los factores para el preventista especializado y el preventista del Canal de OPT (Hostelería y Tradicional) serán:

- 60% Volumen.
- 20% Precio Neto.
- 20% Ejecución.

Los objetivos de ejecución para comercial serán cuatro prioridades al 25% cada una de ellas de forma aritmética.

Los factores para el preventista especializado y preventista del Canal de Alimentación (Visitadores de Alimentación) serán:

- 45% Volumen.
- 10% Precio Neto.
- 45% Ejecución.

Los factores para el Merchandising (tanto de OP como de Alimentación) serán:

- 20% Volumen.
- 40% Ejecución (1).
- 40% Ejecución (2).

Utilizándose la unidad más próxima a su medida.

Los objetivos se fijarán por el superior durante los tres primeros días laborales de cada mes, en el impreso creado a tal efecto, firmando el trabajador el recibí de los mismos.

Al finalizar el mes se valorará el cumplimiento de los objetivos en base a los factores indicados anteriormente.

Se crean ocho tablas que recogen la cantidad que sirve de base de cálculo para la percepción de los incentivos.

En el Anexo II las tablas se diferencian en base a los meses del año habida cuenta de la estacionalidad de ventas, recogiendo:

- a) TABLA BASE I: Incentivos ventas Mallorca para el personal relacionado para el año 2011.
- b) TABLA BASE II: Incentivos ventas Ibiza para el personal relacionado para el año 2011.
- c) TABLA BASE III: Incentivos ventas BALEARES para MERCHANDISING para el año 2011.
- d) TABLA BASE IV: Incentivos ventas BALEARES para PREVENTISTAS 1ª CONTRATACIÓN 1º AÑO SIN RUTA ASIGNADA (Comodines) para el año 2011.

En el Anexo III se recoge la TABLA BASE I: Incentivos trimestrales individualizada que sustituirá a la mensual de los vendedores y a las Comisiones de Mandos y Asignación Voluntaria.

En el Anexo IV las tablas se diferencian en base a los meses del año habida cuenta de la estacionalidad de ventas, recogiendo:

- a) TABLA BASE I: Incentivos ventas BALEARES para PREVENTISTA 1ª CONTRATACIÓN 1º AÑO CON RUTA ASIGNADA.
- b) TABLA BASE I: Incentivos ventas BALEARES para PREVENTISTA 1ª CONTRATACIÓN 2º AÑO CON RUTA ASIGNADA.
- c) TABLA BASE I: Incentivos ventas BALEARES para PREVENTISTA 1ª CONTRATACIÓN 3º AÑO (y siguientes) CON RUTA ASIGNADA

Los comodines y correturnos que hicieran la suplencia de una ruta concreta percibirán como incentivos la media de las rutas a sustituir.

Las personas que se incorporen temporales y estén en período de formación, recibirán la cantidad de euros que se indica en el anexo I a la

semana en concepto de incentivo durante el período de formación. Durante este período no se cobrará incentivo general por objetivos de ruta.

Esta cantidad de la base de cálculo corresponde a la consecución del 100 por 100 de los objetivos marcados.

La percepción del incentivo podrá variar según se indica a continuación:



Para el preventista especializado la percepción del incentivo variará entre el mínimo cumplimiento del 75% y el máximo del 150%, límites que son para todos los objetivos, percibiendo el incentivo en proporción a dicho cumplimiento.

Para el preventista la percepción del incentivo variará entre el mínimo cumplimiento del 25% y el máximo del 150% para todos los objetivos.

En los casos de cierre temporal de los establecimientos, los bultos que se retiren se descontarán de las cajas vendidas en el mes en que se efectúe su retirada. En la modalidad de Autoventa será el autovendedor que sirvió el último género pedido quién retire el producto. Igualmente se descontarán de las cajas vendidas aquellas operaciones de venta gestionadas directamente por el preventista en las que sea imposible su cobro.

En el supuesto de alcanzar igual o superior volumen de ventas, con referencia al año anterior, se garantiza que la percepción del concepto Incentivo referido al volumen será como mínimo el importe percibido por tal concepto el año anterior. Los conceptos salariales: complemento incentivos e incentivos ILT no computarán para el cálculo, de forma que la comparación se realizará exclusivamente entre incentivos y días de preventa efectiva. El cálculo se realizará anualmente en el mes de enero, siendo el periodo analizado enero-diciembre. En el supuesto de resultar un importe a favor del empleado se abonará en la nómina de febrero.

El incentivo cambiará y se negociará según lo establecido en el convenio cuando la estrategia general de Compañía con el proyecto P01 de Bares sea efectiva.

Se estudiará y presentará para su aprobación durante la vigencia del actual convenio, la puesta en marcha del incentivo para técnicos de MEM, mientras no sea operativo se cobrará el 100% del citado incentivo.

ARTÍCULO 14.- QUEBRANTO DE MONEDA.

Todo el personal que su trabajo conlleve el manejo de dinero en efectivo, percibirá por concepto de quebranto de moneda la suma de euros brutos mensuales que se indica en el anexo I.

ARTÍCULO 15.- BOLSA DE VACACIONES.

La empresa abonará una bolsa de vacaciones consistente en el importe de 15 días de salario más complementos. El personal que solo haya prestado sus servicios parte del año percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado. Dicho pago se hará efectivo prorrateado todos los meses.

ARTÍCULO 16.- VACACIONES.

Todos los trabajadores de la empresa disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas a salario de 24 días laborables. El personal contratado como eventual o interino que sólo presta servicios parte del año disfrutará la parte proporcional al tiempo trabajado.

En el Departamento Comercial el disfrute de las vacaciones se realizará de forma rotativa en el periodo de octubre a marzo, ambos inclusive.

Mecánicos de Máquinas Expendedoras: se establece el calendario de vacaciones para este colectivo de la misma forma que para el personal comercial, contemplando que no podrán coincidir en la misma quincena más de un mecánico a la vez.

El empleado que con anterioridad al inicio de sus vacaciones sufra una baja por I.T. Enfermedad común o Accidente/Enfermedad Profesional, quedará pendiente de realizar su disfrute al momento en que vuelva a ser alta de su enfermedad común o accidente/enfermedad profesional. En el caso de que el proceso de baja ocurra una vez iniciado el disfrute de sus vacaciones, éste no interrumpirá el período vacacional. Si durante dicho periodo el empleado estuviera hospitalizado, los días en que acredite que ha estado ingresado no serán considerados periodo vacacional, disfrutando dichos días con posterioridad.

ARTÍCULO 17.- DIETAS.

Se establece una dieta normal para el preventista, preventista especializado merchandising y Mecánicos de V&D consistente en 10,26 euros para el año 2.011 por comida que efectúe en ruta fuera de su domicilio, para el resto de vigencia del convenio sufrirá los mismos incrementos pactados que para el resto de conceptos.

En el caso de que el preventista realice ruta nocturna la dieta consistirá en 16,61 euros para el año 2.011, para el resto de vigencia del convenio sufrirá los mismos incrementos pactados que para el resto de conceptos.

En el caso concreto de que el trabajador diurno llegue a la empresa después de las 22 horas por alguna razón justificada percibirá una dieta especial para cena consistente en 16,04 euros para el año 2.011, para el resto de vigencia del convenio sufrirá los mismo incrementos pactados que para el resto de conceptos.



ARTÍCULO 18.- JORNADA.

Se establece una jornada de 1.784 horas para el año 2011 y para los años siguientes de vigencia de convenio, distribuidas en 8 horas diarias, 40 horas semanales de trabajo efectivo, de Lunes a Viernes, La jornada también se podrá distribuir de Lunes a Sábado para las categorías que expresamente así se indique.

Se considerarán como festivos a todos los efectos los sábados, excepto para las categorías que tienen expresamente recogida su jornada de lunes a sábado, y domingos.

La distribución de esta jornada por secciones será la siguiente:

EN ADMINISTRACIÓN:

La jornada será partida durante todo el año de Lunes a Viernes ambos inclusive (con excepción de D^a. Cristina Bosch Rubio).

Los horarios a realizar por el personal de Administración (Servicio al Cliente, Distribución, Recepción y todos aquellos con componente administrativo) son los siguientes:

- De 08:00 horas a 13:00 horas y de 15:00 horas a 18:00 horas o de 16:00 horas a 19:00 horas.
Con excepción de los empleados de Administración encargados del apoyo en la descarga de portátiles, que realizarán el siguiente horario:
- Invierno: De 07:30 horas a 12:30 horas y de 16:30 horas a 19:30 horas.
- Verano: De 08:30 horas a 13:30 horas y de 17:30 horas a 20:30 horas.

El personal de administración gozará de un descanso en su jornada diaria de 25 minutos, el cual se disfrutará entre las 9:00 y las 12:00 horas, siendo la empresa la que organizará el disfrute de este descanso en el período de tiempo indicado.

EN FABRICACIÓN:

El personal de fabricación realizará su jornada en cualquiera de los turnos siguientes, anunciando la empresa con la mayor antelación posible el horario a realizar, fijándolo en el tablón de anuncios.

1.- Turno de verano. Del 1 de Mayo al 15 de Septiembre se realizarán dos turnos rotativos con periodicidad semanal con los horarios siguientes:

- el primero de 7 a 15 horas de lunes a viernes.
- el segundo de 8 a 13 y de 15 a 18 de lunes a viernes, ambos inclusive.

2.- Turno de invierno: del 16 de Septiembre al 30 de Abril con el horario siguiente:

- De 7 a 15 horas de lunes a viernes, ambos inclusive.

El personal de fabricación gozará de un descanso en su jornada diaria de 25 minutos, el cual se disfrutará entre las 9:00 y las 12:00 horas, siendo la empresa la que organizará el disfrute de este descanso en el período indicado, a partir de las dos horas desde la incorporación al puesto de trabajo.

3.- Turnos completos

- Horario de ocho horas, distribuido de 8 a 16 horas.
- Horario de ocho horas, distribuido de 14 a 22 horas.

4.- Turnos restringidos.

- Horario de ocho horas, distribuido de 13.30 a 21.30 horas
- Horario de ocho horas, distribuido de 5.30 a 13.30 horas
- Horario de ocho horas, distribuido de 6 a 14 horas.
- Horario de ocho horas, distribuido de 7 a 15 horas.

6.- Turno partido durante todo el año:

Horario de 08:00 horas a 13:00 horas y de 15:00 horas a 18:00 horas de lunes a viernes, ambos inclusive.



**COMERCIAL: VENTAS, DISTRIBUCIÓN Y TÉCNICOS DE MÁQUINAS VENDING Y DISPENSING**

Este personal realizará su jornada en la modalidad de tarea, distribuida de Lunes a Viernes, ambos inclusive, durante todo el año, con horario de 8 a 13 y de 15 a 18 horas.

El merchandiser realizará su jornada en la modalidad de tarea, distribuida de lunes a sábado, ambos inclusive, durante todo el año, con el horario que se determine entre el equipo comercial y los clientes.

Mecánicas de Máquinas Expendedoras.

El personal de Mecánicas de Máquinas Expendedoras de Vending & Dispensing realizarán sus funciones bajo la modalidad de trabajo a tarea, trabajando todo el año de lunes a viernes.

Con la finalidad de dar servicio técnico a los clientes, los trabajadores de esta sección deberán, de forma rotativa, cubrir un servicio de guardias los sábados, domingos y festivos con un horario establecido entre las 08:00 y las 15:00 horas. Para ello la empresa confeccionará un calendario con, al menos, dos meses de antelación. Si existiese algún trabajador voluntario para este servicio, se le dará preferencia.

ARTÍCULO 19.- TRABAJOS EN SÁBADOS Y FESTIVOS.

• La empresa está facultada a producir ocho sábados en turnos de mañana durante el período de mayo a septiembre, a cubrir primero con voluntarios por especialidad de los grupos a funcionar, y en el supuesto de no haber voluntarios o de ser éstos insuficientes, la empresa designará los trabajadores que deberán acudir a trabajar dichos días.

En caso de existir un número de trabajadores voluntarios superior a los que se precisen se designará a los trabajadores de forma rotativa.

Para ejercitar esta facultad deberán estar incorporados todos los fijos discontinuos.

• La empresa está facultada a realizar cuatro sábados adicionales a los ocho existentes de producción. Estos cuatro sábados adicionales solo podrán realizarse única y exclusivamente para mantenimiento de la Planta.

La retribución de los sábados (en ambos supuestos) se realizará:

Para el personal fijo de acuerdo con las cantidades que se indican en el anexo I para el año 2011.

Para el personal fijo discontinuos

Oficial primera.....	50,11 euros más un día de cotización.
Oficial segunda.....	47,20 euros más un día de cotización.
Ayudante.....	45.90 euros más un día de cotización.
Peón Especialista.....	42.83 euros más un día de cotización.
Peón.....	39,38 euros más un día de cotización.

El trabajador fijo discontinuo podrá decidir entre que se le abone según la tabla del Anexo I o lo arriba indicado.

ARTÍCULO 20- COMPLEMENTO EN PLANTA PERSONAL MANTENIMIENTO

Los empleados del departamento de Mantenimiento de la Planta percibirán, con independencia del importe de las horas extraordinarias correspondientes, un complemento en los supuestos de prestar sus servicios fuera de la jornada laboral de lunes a viernes y siempre que tenga desplazamiento a su domicilio. El importe del complemento por día será de 14,77 euros, siempre y cuando la presencia en la Planta no supere las cinco horas. En el supuesto de superar la presencia cinco horas no se devengará el mencionado complemento.

ARTÍCULO 21.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la realización de las horas extraordinarias que sean necesarias para solventar problemas productivos tales como periodos punta, ausencias imprevistas, cambios de turnos, mantenimiento y otras que se deriven del desarrollo del trabajo, siempre con respeto en cuanto a su número, a lo legalmente establecido.

La empresa notificará mensualmente a la representación de los trabajadores la copia del resumen de horas extraordinarias de los trabajadores.

Los importes a abonar por el concepto de hora extraordinaria, serán los que figuran en el Anexo I para el año 2011.

**ARTÍCULO 22.- PLUS DE NOCTURNIDAD.**

Aquellos empleados que por razón de su ruta o especiales circunstancias realicen parte o la totalidad de su jornada en horario considerado nocturno percibirán el incremento correspondiente a las horas efectuadas en dicho horario.

ARTÍCULO 23.- SERVICIO DE GUARDIAS.

Consistente en la atención a clientes con averías en sábados, domingos y festivos, se fijarán de forma individual un número de guardias a realizar mensualmente, que se realizarán de forma rotativa según calendario establecido. En el caso de haber personal voluntario para cubrir este servicio, se le dará prioridad. Cada guardia se compensará con la cantidad de 160,40€ (80,20€ por día).

V.**EXCEDENCIAS, LICENCIAS Y PERMISOS****ARTÍCULO 24.- EXCEDENCIAS.**

1.- Todo el personal fijo con al menos un año de antigüedad en la Empresa, tendrá derecho a solicitar de la misma una excedencia de 1 a 3 años: transcurrido el plazo de excedencia concedida, el trabajador tendrá derecho a reincorporación a su antiguo puesto de trabajo siempre y cuando exista una vacante de igual o similar categoría. La reincorporación deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación del plazo de excedencia.

2.- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

3.- Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Para los demás supuestos de Excedencia se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

ARTÍCULO 25.- LICENCIAS Y PERMISOS.

Las licencias y permisos regulados en este artículo se abonarán a razón del salario de cada categoría profesional. El trabajador tendrá derecho al disfrute de las siguientes licencias y permisos por el tiempo, causas y circunstancias que a continuación se detallan:

a) Tres días laborables, ampliables a siete según circunstancias apreciadas por la empresa en los casos de fallecimiento de padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, cónyuge, hermanos, hermanos políticos y parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad, así como los demás familiares que convivan con el trabajador.

Cuando por tales motivos el trabajador tenga que realizar un desplazamiento fuera de su isla de residencia, la licencia será de seis días naturales ampliables a diez según circunstancias a valorar por la Dirección.

b) Dos días laborables en los casos de enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

Cuando por tales motivos el trabajador haya de realizar un desplazamiento fuera de su isla de residencia, la licencia será de cuatro días laborables.

c) Quince días naturales en caso de matrimonio si es temporada alta y diecisiete días si éste se produce en temporada baja. El solicitante deberá comunicarlo a la empresa con un mes de antelación como mínimo.

d) En caso de matrimonio de padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, hermanos o hermanos políticos o primera comunión de aquellos, el permiso será del día natural que coincida con el de la ceremonia.

e) Tres días laborables por el nacimiento de hijos, ampliables a siete, según circunstancias apreciadas por la empresa.

f) Dos días laborables por traslado de su domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

h) El trabajador que realice estudios con titulación oficial podrá disponer de permisos para realizar los exámenes parciales o finales y si tuviera que realizarlos en la Península, además del día de examen, dispondrá del tiempo necesario para los desplazamientos. Para obtener dicho permiso deberá presentar el justificante de asistencia al examen, no pudiendo la empresa exigir los resultados al interesado.

i) Un día de uso personal, no acumulable a las vacaciones anuales. Para hacer uso de este permiso se solicitará con la antelación suficiente y se consensuará con el superior inmediato el día de disfrute con el fin de adecuarlo a los planes de trabajo del resto del equipo. Para tener derecho al día de uso personal se deberá haber trabajado más de cuatro meses consecutivos dentro del año natural.





Con el fin de adecuar el uso y disfrute de los permisos mencionados a la realidad actual, la empresa reconoce las “parejas de hecho”, pudiendo la empresa solicitar al interesado los certificados de convivencia pertinentes para el uso de sus derechos.

ARTÍCULO 26.- LICENCIA NO RETRIBUIDA.

El personal fijo, con un año de servicio, podrá acogerse cada dos años, a una licencia no retribuida de cuatro semanas. De forma excepcional la Dirección podrá admitir supuestos debidamente fundamentados que no estarán sujetos a la limitación temporal de los dos años.

A efectos de poder planificar el trabajo anual de forma adecuada, en el mes de enero de cada año, el trabajador interesado comunicará al responsable del Departamento de trabajo su intención de acogerse a las cuatro semanas de Licencia No Retribuida.

En base a la anterior comunicación, el Responsable del Departamento, planificará los días de trabajo anuales de cada trabajador, fechas de vacaciones, y tiempo de licencia no retribuida, con asignación de los tiempos de trabajo y descanso de cada uno.

Cuando el motivo de la petición de la Licencia no retribuida no sea previsto ni planificable, por ejemplo la enfermedad de una persona, quedará eliminada la obligación de comunicación previa en el mes de enero, debiendo realizarse con la antelación máxima posible.

En todo caso, tendrán prioridad las fechas de disfrute de vacaciones sobre las de licencia no retribuida. En el caso de que varios trabajadores estuvieran interesados en unas mismas fechas para la licencia no retribuida, se aplicará un sistema rotativo de preferencias, que salvo diferente criterio acordado en el centro de trabajo, será el de antigüedad en el centro de trabajo,

VI. MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 27- SITUACIÓN DE I.T.

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio en situación de Incapacidad Temporal la percepción entre la aportación obligatoria de la Seguridad Social y la aportación de la empresa del 100% del salario real del mes anterior al que tuviera lugar la contingencia, exceptuando los incentivos de venta en los que ese percibirá la media prorrateada de los doce meses anteriores.

ARTÍCULO 28- INVALIDEZ PERMANENTE.

Sin perjuicio de otros derechos que pudiesen corresponder al trabajador, se establecen las ayudas siguientes para los casos que se citan:

- Cuando se produzca la Incapacidad Laboral Permanente para toda profesión u oficio, la indemnización consistirá en el importe bruto de 1.030,23 euros.
- En el supuesto de Incapacidad Laboral Permanente para su trabajo habitual, la indemnización consistirá en el importe bruto de 1.030,23 euros.
- En caso de Incapacidad Permanente Parcial para la profesión habitual, la indemnización consistirá en el importe bruto de 515,10 euros.

ARTÍCULO 29- SEGURO VOLUNTARIO DE EMPRESA.

Los trabajadores cuando presten servicio activo en la empresa disfrutarán del siguiente seguro voluntario de empresa con cargo a la misma.

- En caso de fallecimiento:
 - Solteros, divorciados o viudos sin hijos: 6.010,00 euros.
 - Casados sin hijos, viudos, divorciados o solteros con hijos: 10.818,00 euros..
 - Casados con hijos: 15.626,00 euros..
- En caso de invalidez profesional:
 - Se garantiza el pago de un capital igual al definido en el párrafo a).
- En caso de Invalidez absoluta y permanente:
 - Se garantiza el pago de un capital igual al definido en el párrafo a).
- En caso de fallecimiento por accidente:



- Se garantiza el pago de un capital igual al doble del definido en el párrafo a).
- e) En caso de fallecimiento por accidente de circulación:
- Se garantiza el pago de un capital igual al triple del definido en el párrafo a).

ARTÍCULO 30- PREMIO DE JUBILACIÓN.

Todos los trabajadores que se jubilen voluntariamente y con antigüedad superior a 10 años, percibirán con cargo a la empresa una ayuda extraordinaria única y en el momento de jubilarse, según las tablas siguientes (el trabajador podrá optar por una de las dos tablas):

Edad de Jubilación	Número de Mensualidades (Sueldo, Plus y Antig.)	Tabla 2
A los 60 años	9,5	693,11
A los 61 años	7,5	639,80
A los 62 años	5,5	533,69
A los 63 años	3,5	319,90
A los 64 años	2	266,59
A los 65 años	1	106,63

En el caso de la Tabla 2 la cantidad de ayuda extraordinaria será igual a la de la tabla multiplicada por el número de años que lleve el trabajador en la empresa.

ARTÍCULO 31- AYUDAS FAMILIARES

- a) ORFANDAD: Se establece con cargo a la Empresa un subsidio mensual por importe que figura en la tabla anexo I, por cada hijo legítimo, legitimado, natural o adoptado, que el trabajador tenga reconocido, que se prolongará hasta que éste cumpla los 18 años de edad, siempre que el trabajador/a fallecido/a ostente la calidad de fijo de Empresa. En caso de que el cónyuge del trabajador/a fallecido/a contraiga nuevo matrimonio, la Empresa dejaría de abonar dicho subsidio.
- b) AYUDA ESCOLAR: Cada trabajador recibirá de la empresa una ayuda de euros cuya cuantía figura en el anexo I, por curso e hijo, cuyas edades estén entre los tres y dieciocho años, ambos inclusive. La Empresa podrá pedir a los padres justificante de escolarización del centro en que se cursen los estudios.
- c) AYUDA ESCOLAR ESPECIAL: Además de la ayuda que se establece en el apartado b), se establece una ayuda de euros mensuales cuya cuantía figura en el anexo I, por hijo que por sus condiciones especiales deba acudir a centros especializados o necesiten de atención permanente. Para tener derecho a esta ayuda, el trabajador deberá aportar junto a la petición de ésta, los documentos siguientes: Certificación con el dictamen médico o justificante del centro especial al que asiste.

ARTÍCULO 32. ROPA DE TRABAJO.

La empresa facilitará al personal ropa de trabajo en consonancia con el servicio que preste, incluyendo también al personal de Venging-Dispensing. Esta consistirá en un equipo de verano y otro de invierno, entendiéndose la entrega de dos camisas en cada uno de los equipos, debiéndose efectuar la entrega en los meses de Marzo la de verano y en Octubre la de invierno. Así mismo se hará entrega del calzado adecuado al puesto de trabajo. Al personal nuevo de ingreso se le facilitará un equipo dentro de los primeros quince días a su incorporación y el segundo dentro de los treinta días siguientes. A los trabajadores de merchandising y preventiva se les proporcionarán dos pares de calzado al año, uno en verano y otro en invierno. Al personal de preventiva se le entregará además un equipo de lluvia, consistente en un impermeable. La duración de este equipo será de dos años, siempre y cuando no se rompa.

El personal de ventas percibirá dos pagas al año en concepto de ayuda de calzado de 35,00€ cada una, a abonar en los meses de Abril y Septiembre. El color del calzado debe ser negro.

ARTÍCULO 33- RETIRADA DE CARNET DE CONDUCIR.

En el supuesto de que un empleado le sea retirado temporalmente el permiso de conducir, como consecuencia de infracción, salvo en los casos de embriaguez, drogadicción o imprudencia temeraria, la Empresa le destinará durante el tiempo que tenga retirado el permiso de conducir, a trabajos que no exijan la utilización de dicho permiso, le respetará la categoría y éste percibirá las retribuciones que le hubiesen correspondido de estar prestando servicio en su puesto de trabajo, exceptuando las comisiones de venta. En el caso de distribuidores, se le dará preferencia si la organización del trabajo lo permite, a realizar las funciones con las retribuciones variables de esta categoría. La Empresa garantizará durante el periodo de un año las condiciones enumeradas anteriormente.



**ARTÍCULO 34- MULTAS.**

Las multas por mal aparcamiento se abonarán en un 90% a cargo de la Empresa y un 10% a cargo del trabajador, excepto las que correspondan a la no exhibición de la tarjeta horaria en las zonas establecidas, que serán a 100% a cargo del trabajador.

ARTÍCULO 35- ANTICIPOS.

Se acuerda como días de pago de anticipos del salario al personal, los días 10 y 20 de cada mes. En el caso de que de forma excepcional se solicitase un anticipo fuera de estas fechas, la Empresa accederá al abono del mismo siempre que se demuestre la necesidad extraordinaria del caso.

Los anticipos se entregarán al interesado por transferencia bancaria.

**VII.
DISPOSICIONES VARIAS****ARTÍCULO 36- MEDICINA PREVENTIVA.**

La Empresa facilitará a través de servicios propios o, en su defecto, de los oficiales del gabinete técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo, un reconocimiento anual a todo el personal de la misma, con la supervisión del Comité de Empresa. El informe que pudiesen emitir estos servicios se remitirá, única y exclusivamente, al trabajador afectado con las instrucciones precisas en los supuestos de necesitar atenciones médicas o repetir cualquier prueba.

ARTÍCULO 37- DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

La función del Delegado de Prevención a partir de las Elecciones a Comité de Empresa del año 2010 únicamente podrá ser ejercida por los trabajadores miembros del Comité de Empresa.

ARTÍCULO 38- INCENTIVOS SERVICIO TÉCNICO VENDING & DISPENSIG.

Los Mecánicos de V&D percibirán un INCENTIVO de igual magnitud para las categorías de Oficial 1ª y Oficial 2ª de 4.083,00€ valor del año 2.011, con garantía del 75%.

ARTÍCULO 39- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

La contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal lo será exclusivamente para atender a necesidades temporales que no puedan ser cubiertas con personal propio, y se ajustará a un máximo del 25% en fábrica sobre la plantilla de fijos y fijos discontinuos.

ARTÍCULO 40- FOMENTO A LA CONTRATACIÓN

Como medida de fomento del empleo, se acuerda la creación de nuevas categorías que son :

En el departamento comercial:

- Preventista primera contratación.
- En el departamento de operaciones.
- Oficial segunda mantenimiento primera contratación.
- Oficial segunda producción primera contratación.
- Peón especialista primera contratación.
- Ayudante primera contratación.
- En venging y dispensing.
- Oficial segunda primera contratación.

Dichas categorías corresponden a aquellos trabajadores de nueva incorporación al centro de trabajo y que a criterio de la empresa carezcan de la destreza, la práctica o el conocimiento necesario de las tareas propias de cada departamento.

La permanencia de los trabajadores en dichas categoría será de dos temporadas o 16 meses de trabajo efectivo.

Los trabajadores de estas categorías pasarán a ser considerados trabajadores fijos discontinuos siempre que hayan prestado sus servicios





durante 24 o más meses de trabajo efectivo en un periodo máximo de seis años consecutivos y siempre cuando sea dentro de la misma categoría profesional.

Su retribución será de la correspondiente al 80% del salario fijo y variable para el primer año y del 85% del salario fijo y variable durante el segundo año de la categoría de que se trate.

En el caso de no acumular 16 meses de trabajo efectivo en las dos últimas campañas la retribución del tercer año será el 90% sobre fijo y variable hasta cubrir los 16 meses, pasando en cualquier caso durante el tercer año a percibir el 100% al superar los 16 meses de trabajo efectivo. En el caso de no alcanzar 16 meses de trabajo efectivo en las tres últimas campañas la retribución a partir del cuarto año será el 100% del salario fijo o variable.

En la categoría de preventista de primera contratación el 80%, 85% y 90% respectivamente, se distribuirá de forma que el 60% del total de su retribución corresponderá a salario fijo, dietas, quebranto moneda y premio final de campaña y el 40% corresponderá a salario variable o incentivo, y esta estructura se mantendrá una vez agotada su permanencia en la categoría según lo recogido en las tablas del anexo IV y tabla VI anexo II para el año 2.007.

ARTÍCULO 41.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Las categorías profesionales consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas, si la necesidad y el volumen de la industria no lo requiere.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en la Empresa un trabajador que realice las funciones específicas de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que para la misma se fija en este Convenio.

Son también enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador de la industria está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de los cometidos generales propios de su competencia y grupo profesional y sin menoscabo de su dignidad personal.

El personal afectado por este Convenio se clasificará:

A) Según la permanencia:

a.1. Personal fijo.- Es el que presta sus servicios en la empresa de un modo permanente una vez superado el periodo de prueba.

a.2. Personal temporero o de campaña.- Es el contratado específicamente para la temporada o campaña de verano. La campaña tendrá una duración máxima comprendida entre el 1 de marzo y el 31 de octubre de cada año, salvo que por mutuo acuerdo de las representaciones de la Empresa y trabajadores se propongan otras fechas con duración máxima de ocho meses, que sean autorizadas por la Delegación Provincial de Trabajo.

La contratación e ingreso de este personal se efectuará conforme se fuese necesitando, y su cese se producirá según fuesen disminuyendo las necesidades de mano de obra, respetando en todo caso, el orden y procedimiento establecidos en el artículo 5º de este Convenio.

a.3.- Personal eventual.- Es el contratado para la realización de trabajos que no tengan carácter normal y permanente en la Empresa de duración no superior a ciento ochenta días, con el mismo orden y procedimiento a que se ha hecho referencia en la definición del personal temporero.

a.4.- Personal interino.- Es el contratado por la Empresa para suplir ausencias temporales de sus productores originadas por accidentes, enfermedad, servicio militar, licencias, excedencias, vacaciones, sanciones y situaciones semejantes, cuyo contrato finalizará al reingreso a su puesto del titular a quién sustituyó o al proveerse o amortizarse la plaza de haber quedado vacante.

Se especificará en el contrato del personal interino el nombre, apellidos y categoría profesional del trabajador sustituido y la causa de la sustitución. La terminación del citado contrato interino habrá de ser comunicado por la Empresa al trabajador afectado con un preaviso de, al menos, quince días o abono de los salarios correspondientes a este plazo.

a.5.- Personal contratado para obras o servicios determinados.- Es el contratado para la realización de obra o servicio determinado, caso de tener duración superior a dos años, el trabajador, al finalizar su contrato, tendrá derecho a una indemnización que no será inferior al importe de un mes de la retribución que realmente perciba por cada año o fracción superior a un semestre.

Sin perjuicio de la validez genérica de la estipulación verbal de los contratos de trabajo, los del personal eventual, interino, de realización de obra o servicio determinado y del personal temporero o de campaña, se consignarán por escrito, cuando su duración sea superior a dos semanas, con expresión de su objeto, condiciones y duración. El trabajador deberá recibir una copia debidamente autorizada previo visado de



la Oficina de Empleo correspondiente. De no observarse tales exigencias, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido.

B) Según su categoría:

Los trabajadores afectados por el presente Convenio estarán clasificados en uno de los cuatro grupos profesionales siguientes:

- I. Técnico.
- II. Administrativo.
- III. Subalternos.
- IV. Obreros.

Grupo I. Personal técnico.- Es el que realiza trabajos que exijan una adecuada competencia o práctica ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada. Quedan comprendidos dentro de este grupo:

1. Titulados:

- a) De grado superior.
- b) De grado medio.

2. No titulados:

- a) Encargado general o Jefe de Departamento.
- b) Encargado de sección.
- c) Encargado de grupo.

1. Técnicos titulados:

- a) De grado superior.- Son aquellos que poseyendo un título superior universitario o de Escuela Técnica Superior se encuentran unidos a la Empresa en virtud de relación laboral concertada en razón del título poseído, para ejercer función específica para las que el mismo los habilita y siempre que ejerzan su cometido de una manera normal y regular.
- b) De grado medio.- Con análogas circunstancias a las especificadas en el párrafo anterior, quedan comprendidos en este apartado los Ingenieros Técnicos y Arquitectos Técnicos, así como los Ayudantes Técnicos Sanitarios, los Graduados sociales y los Maestros Industriales.

2. Técnicos no titulados:

- a) Encargado general o Jefe de Departamento.- Es aquel, que bajo las órdenes inmediatas a la Dirección, coordina y controla varias secciones desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los oportunos trabajos con o sin personal a sus órdenes, teniendo a su cargo, en su caso, la preparación y disciplina del personal. Responderán ante la Empresa de su gestión.
- b) Encargado de Sección.- Es aquel que desempeña las mismas funciones que el Encargado general o Jefe de Departamento, pero limitada a una sección determinada de la Empresa.

Queda encuadrado dentro de esta categoría el jefe de Equipo de Proceso de datos o de Informática, entendiéndose por tal el Técnico que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como la responsabilidad de equipos de análisis de fabricaciones y programación.

Asimismo le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.

- c) Encargado de Grupo.- Es el que realiza las funciones del Encargado de Sección, limitado a un grupo de personas o funciones, ocupándose de aplicar y hacer aplicar las normas de trabajo para conseguir los objetivos señalados en los planes generales de la Empresa, velando por el exacto cumplimiento de los mismos e informando en todo momento a su inmediatos superiores de cuanto sea de interés en el desarrollo de las funciones de sus subordinados.

Se encargará del entrenamiento del personal de su grupo. Los del departamento de distribución deberán acompañar para su adiestramiento, a los oficiales de distribución en los camiones.

Grupo II. Personal administrativo. - Quedan comprendidos en este concepto quienes realizan trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.



Comprenderán las categorías siguientes:

a) Oficial de primera. - Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad de las funciones asignadas tiene a su cargo, con o sin empleados a sus órdenes, todos o algunos de los siguientes trabajos: Cajero, entendiendo por tal el que, con iniciativa y responsabilidad, tiene encomendados trabajos de caja que requieran especialización, estudio, preparación y condiciones adecuadas; formulación de asientos contables; redacción de documentos que requieran cálculo y estudio taquimecanógrafos en un idioma extranjero que tomen al dictado 100 palabras al minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis.

Queda equiparado a la categoría de Oficial de primera el responsable de las máquinas básicas, quien tiene a su cargo la planificación de los trabajos correspondientes por parte de los Operadores de máquinas básicas (perforadoras, verificadoras, intercaladoras, reproductoras o interpretes), controlando su adecuado funcionamiento y obteniendo el máximo rendimiento del equipo básico a sus órdenes, así como la creación de los paneles o tarjetas de perforación precisas para la programación de las citadas máquinas básicas.

b) Oficial de segunda.- Es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringida, auxilia al Oficial de primera en las funciones de éste si la importancia de la Empresa así lo requiere, cuidando de la organización de archivos y ficheros, correspondencia, liquidación de salarios, seguros sociales, y documentación de personal; taquimecanógrafos en idioma nacional que toman al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis.

Quedan equiparados a la categoría de Oficial de segunda los Operadores de tabuladoras, que asumen el manejo y funcionamiento de las distintas máquinas tabuladoras, así como la creación de los paneles de los distintos trabajos que les sean encomendados, así como los Operadores de las máquinas básicas con adecuado conocimiento de las técnicas precisas para la clasificación, interpretación, reproducción e intercalación de las fichas perforadas.

c) Auxiliar.- Es la persona que, sin iniciativa propia, se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas, inherentes a labores administrativas. Quedan asimilados a esta categoría los Taquimecanógrafos cuando no alcanzan la velocidad y corrección exigidas a los Oficiales de segunda.

Podrán asimismo realizar otras funciones estrictamente burocráticas, tales como las de recuento y anotación de existencias, movimiento de las mismas y su comprobación, etc. Se equipara a la categoría de Auxiliar la Telefonista, que tiene como misión estar al cuidado y servicio de la central telefónica instaladas en las dependencias de la Empresa, realiza y recibe llamadas telefónicas, anotando y transmitiendo avisos. Deberá poner especial cuidado, tanto en este servicio como en las conferencias interurbanas que se sostengan con las diversas dependencias de la Empresa. Podrá encomendársele la realización de tareas sencillas administrativas durante aquellos períodos en que la centralita no requiera su atención, siempre que no fuesen compatibles con su función principal.

Igualmente se encuadran dentro de esta categoría los Auxiliares de Caja, que se limitan a la función de efectuar cobros y pagos por ventanilla y los Perforistas y Verificadores, que tienen a su cargo el manejo de las máquinas perforadoras, verificadoras y clasificadoras.

d) Aspirante Administrativo.- Es aquel trabajador de nueva incorporación al centro de trabajo que acredita una antigüedad inferior a 16 meses en el puesto de trabajo, y que a criterio de la empresa carezca de la destreza, la práctica o el conocimiento necesario de las tareas propias de la categoría de Auxiliar Administrativo. Su permanencia en dicha categoría será de dos temporadas o 16 meses de trabajo efectivo.

Grupo III. Personal obrero.- Incluye este grupo al personal que ejecuta fundamentalmente trabajos de orden material y mecánico, comprendiendo las siguientes categorías:

a) Capataz de turno.- Es la persona que, teniendo encomendada la realización de funciones propias y específicas, colabora además con su inmediato superior en la organización del trabajo de otros trabajadores, hasta un máximo de treinta, con mando sobre los mismos y la responsabilidad consiguiente.

b) Oficial de primera.- Es el trabajador que con gran dominio de su oficio o profesión lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo los trabajos generales del mismo, sino también aquellos que suponen especial empeño o delicadeza..

b-1) En FABRICACIÓN.- Tendrán a su cargo, con responsabilidad, todas o algunas de las siguientes funciones:

Cuidado de la disciplina, seguridad e higiene del personal que puedan tener a sus órdenes, entretenimiento y limpieza de las máquinas e instalaciones, cuyo proceso deben conocer a la perfección para obtener los adecuados rendimientos.

Realización de las operaciones necesarias para la elaboración de jarabes, ajustándose a las normas y fórmulas que se le facilitan y cuidándose de la correcta manipulación, tratamiento y conservación de las materias primas, auxiliares y productos acabados. Vigilancia, cuidado y control de la producción y su correcto estibaje, de las cargas y descargas de los



vehículos propios y ajenos, de la recepción de mercancía de cualquier tipo destinadas a la Empresa y de la limpieza y orden de todas las dependencias.

b-2) En el Departamento COMERCIAL.- Se ocupa de las actividades de venta, promoción y prospección de ventas de los productos que comercializa la Empresa. Es el representante de la Empresa en el territorio y en los clientes asignados, realizando las siguientes tareas:

- Venta y ejecución en los puntos de venta de los productos de la empresa, realizando prospección de nuevos clientes, procurando en todo momento obtener las mejores posiciones para la venta y nuevas oportunidades de venta, aplicando las técnicas de merchandising.
- Asegurar que los clientes son servidos de acuerdo con lo previsto.
- Mantener activos los libros de ruta y fichas de clientes.
- Recoger los cobros de clientes realizando la conciliación diaria del dinero cobrado.
- Mantenimiento y conservación del vehículo asignado por la Empresa.
- Distribuir personalmente los productos de la empresa a los clientes en los casos en que fuese necesario.

Dentro de dicha categoría se diferenciarán diferentes niveles:

NIVEL SUPERIOR.- Oficial primera preventista especializado.- Son aquellos trabajadores cuyos nombres se indican en el anexo II Tablas I a V y que realizan las funciones con un nivel de especialización superior.

NIVEL I.- Oficial primera preventista.- Es el trabajador que acredita una antigüedad en dicho puesto superior a 16 meses de trabajo efectivo o tres temporadas.

NIVEL II.- Oficial primera preventista primera contratación.- Es aquel trabajador de nueva incorporación al centro de trabajo con una antigüedad inferior a 16 meses de trabajo efectivo, que a criterio de la empresa carezca de la destreza, la práctica o el conocimiento necesario de las tareas propias de oficial primera de distribución. Su permanencia en dicha categoría será de dos temporadas o 16 meses.

b-4) 1* En MANTENIMIENTO (Planta) : servicios complementarios o auxiliares.- Se le encomienda la realización de los trabajos de tal carácter complementario o auxiliar de la industria propios de Mecánicos de Taller, Ajustadores, Electricistas, Carpinteros, Pintores, Rotulistas, Fontaneros, Albañiles, Conductores, etc. que ejecutan su trabajo con la soltura y perfección que acreditan el complejo conocimiento y práctica de su oficio.

2* En MEM: Servicios de máquinas expendedoras y de frío.- Se le encomienda la realización, conduciendo el vehículo que se le asigne, de trabajos de reparación, mantenimiento, carga y descarga de los materiales necesarios en los clientes o en el centro de la Compañía, ejecutando su cometido con la soltura y perfección que acreditan el conocimiento práctico de su oficio, informando diariamente de su gestión y cuidando el mantenimiento y conservación del vehículo.

c) Oficial de segunda.- Es el trabajador que con una antigüedad en el puesto de 16 meses de trabajo efectivo, sin poseer la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a su profesión u oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

c-1) En FABRICACIÓN.- Tendrán a su cargo el cuidado de máquinas como las llenadoras, dosificadoras, taponadoras, saturadoras y sopladora, igualmente, en su caso, las carretillas elevadoras para las que se exige el carnet de conducir.

c-1.2) Oficial 2ª producción primera contratación.- Es aquel trabajador de nueva incorporación al centro de trabajo que acredita una antigüedad inferior a 16 meses en el puesto de trabajo, y que a criterio de la empresa carezca de la destreza, la práctica o el conocimiento necesario de las tareas propias de la categoría de oficial 2ª producción. Su permanencia en dicha categoría no superará los 16 meses de trabajo efectivo dentro de su categoría profesional.

c-2) 1* En MANTENIMIENTO.: servicios complementarios, auxiliares y servicio técnico.- Realizan los trabajos que se le encomienden en esta clase de servicios con la suficiente práctica, pero sin alcanzar el grado de perfección del Oficial primera.

2* En MEM: servicios de máquinas expendedoras y de frío.- es el trabajador que sin poseer especialización que se exige para la realización de un trabajo perfecto, ejecuta los correspondientes a su profesión con suficiente corrección y rendimiento.

c-2.1) Oficial 2ª mantenimiento primera contratación.- Es aquel trabajador de nueva incorporación al centro de trabajo que acredita una inferior a 16 meses de trabajo efectivo, que a criterio de la empresa carezca de las destreza, la práctica o el conocimiento necesario de las tareas propias de la categoría de oficial 2ª. Su permanencia en dicha categoría será de dos



temporadas o 16 meses de trabajo efectivo.

c-2.2) Oficial 2ª vending y dispensing (M.E.M.) primera contratación.- Es aquel trabajador de nueva incorporación al centro de trabajo que acredita una inferior a 16 meses de trabajo efectivo, que a criterio de la empresa carezca de las destreza, la práctica o el conocimiento necesario de las tareas propias de la categoría de oficial 2ª. Su permanencia en dicha categoría será de dos temporadas o de 16 meses de trabajo efectivo.

d) Ayudante.- Es el que ayuda a los Oficiales en la ejecución de los trabajos propios de estos y efectúa aisladamente otros de menos importancia.

d-1) En FABRICACIÓN.- Realizarán las operaciones manuales y/o mecánicas necesarias para el lavado, visualización, etiquetado y transporte. Asimismo deberán realizar operaciones de movimiento manual o con utilización de medios mecánicos en las líneas de embotellado y anexo, de envases, materias primas y auxiliares, productos terminados y semielaborados, reparación de cajones de madera y cualquier otra misión análoga.

d-1.1) Ayudante primera contratación.- Es aquel trabajador de nueva incorporación al centro de trabajo que acredita una inferior a 16 meses de trabajo efectivo, que a criterio de la empresa carezca de las destreza, la práctica o el conocimiento necesario de las tareas propias de la categoría de Ayudante. Su permanencia en dicha categoría será de dos temporadas o 16 meses de trabajo efectivo.

d-2) En el Departamento COMERCIAL.- Auxilia en las actividades de venta, promoción, prospección y ejecución a los Oficiales de primera. Quedando reservada esta categoría al personal eventual e interino, siempre y cuando no realice trabajos de categoría superior.

d-3) Ayudante vending y dispensing (M.E.M.).- Es el que ayuda a los Oficiales del Departamento de Vending y dispensing (M.E.M.) en la ejecución de los trabajos propios de estos y efectúa aisladamente otros de menos importancia.

e) Peón especialista.- Es el trabajador que con una antigüedad en el puesto de 16 meses de trabajo efectivo se ocupa de funciones que requieren únicamente la aportación de esfuerzo físico sin necesidad de preparación o formación especial, y que conoce los sistemas y procesos de la empresa. Realiza las operaciones manuales y/o mecánicas necesarias para el encajado/desencajado, paletizado/despaletizado, visualización, retractilado, flejado, precintado/desprecintado. Así mismo deberá realizar operaciones manuales o con utilización de medios mecánicos en las líneas de embotellado y anexo, de envases, materias primas auxiliares, productos terminados y semielaborados.

e.1) Peón.- Es el trabajador de nueva incorporación al centro de trabajo con una antigüedad inferior a 16 meses de trabajo efectivo. Su permanencia en el puesto será de dos temporadas o 16 meses de trabajo efectivo.

f) Merchandiser.- Es el que realiza las labores de reposición de los productos de la empresa en aquellos puntos de venta que le sean asignados, manteniendo el stock de la empresa en el cliente, tomando de los clientes los pedidos correspondientes, comprobando los precios de la competencia, reportando la información que le solicite la Compañía, aplicando las técnicas de merchandising, manteniendo las zonas de venta limpias y con los productos debidamente marcados, rellenando las estanterías y displays de los puntos de venta, utilizando el material PLV necesario.

ARTÍCULO 42.- ASISTENCIA JURÍDICA.

Los trabajadores de la Empresa podrán requerir los servicios jurídicos de las Centrales Sindicales con la presencia del Comité de Empresa cuando hayan de recurrir, individual o colectivamente, ante la Jurisdicción competente como demandante, ya sea por reconocimiento de derecho o reclamación de cantidad.

ARTÍCULO 43.- COMISIÓN PARITARIA.

Se constituirá una comisión paritaria de control, vigilancia e interpretación del presente Convenio, que estará formada por tres miembros de la Empresa y tres miembros del Comité de Empresa, nombrados proporcionalmente según la composición sindical de éste. A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir con voz, pero sin voto, asesores, uno por parte social y otro por parte de la empresa. Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria previstos en este Convenio se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Tribunal de Arbitraje de las Islas Baleares, aplicando el Reglamento de funcionamiento de dicho Tribunal, publicado en el B.O.C.A.I.B. en fecha 1/8/96.

ARTÍCULO 44.- LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA.

En todo lo no previsto por el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

**ARTÍCULO 45.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.**

Todas las condiciones contenidas en el presente Convenio estimadas en su conjunto, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas por la Empresa que en su conjunto impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las de aquí contenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que viene disfrutándolas.

ARTÍCULO 46.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio tienen la consideración de un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán contempladas global y conjuntamente en su cómputo anual y, no deberán ser interferidas por tanto con cualquier concepto o cantidad que se especifique en el Convenio Provincial de Bebidas Refrescantes o cualquier otro, en tanto este Convenio les supere en cómputo anual total.

ARTÍCULO 47.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

La movilidad geográfica no podrá producirse fuera del Municipio donde el trabajador habitualmente preste sus servicios.

Sólo en casos realmente excepcionales y con la conformidad de Comité de Empresa podrá efectuarse por el tiempo indispensable y dentro de la Isla donde preste sus servicios.

ARTÍCULO 48.- DURACIÓN CONTRATOS EVENTUALES.

Se estará a lo establecido en el artículo 15.1b del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 49.- LEY DE IGUALDAD.

No discriminación: Cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres según el articulado de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

III.**DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES****ARTÍCULO 50.- HORAS SINDICALES.**

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales cada uno de ellos, para el ejercicio de sus funciones representativas. Dichas horas que se computarán por año natural, podrán ser transferidas a uno o varios de sus miembros. Bastará para ello con la comunicación a la Dirección de la Empresa con razonable antelación.

ARTÍCULO 51.- COMITÉ DE EMPRESA.

Sin menoscabo de los derechos reconocidos al Comité de Empresa en el Estatuto de los Trabajadores, será preceptiva la conformidad de éste ante cualquier modificación de: condiciones de trabajo, horario, turnos, movilidad funcional o geográfica y destino de trabajadores a trabajos inferiores o superiores al de su categoría, y para información a efectos de faltas y sanciones.

ARTÍCULO 52.- DERECHO DE INFORMACIÓN DE LOS SINDICATOS.

La información, cartas o paquetes que sean remitidos por los sindicatos a la Empresa, ésta la remitirá en el mismo día a los miembros del Comité pertenecientes al Sindicato remitente, con el fin de que sea colocada en los tabloneros de anuncios o distribuida al personal en la forma habitual.

ARTÍCULO 53.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Los trabajadores de esta Empresa que sean designados por su central sindical para asistir a una comisión negociadora, cuyos ámbitos de aplicación afecten a esta Empresa, dispondrán del tiempo necesario para tal menester.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA.

La Empresa procurará mantener los puestos de trabajo con que cuentan en el momento de la firma del presente Convenio Colectivo y durante la vigencia del mismo.



**ANEXO I
SALARIOS 2011**

RELACIÓN DE SALARIOS A PARTIR 01/01/2010	(x15,5)		(x15,5)	(x15,5)
	2011	2011	2011	2011
ADMINISTRACIÓN	SALARIOS	C.P.TRAB.	PLUS.E.	ANTIGÜEDAD
Oficial de Primera	1581,23		186,12	1405,68
Oficial de Segunda	1439,96		150,58	1277,38
Auxiliar (3)	1304,60		145,67	1189,03
Auxiliar	1208,06		121,07	1101,20
Subalterno	1132,55		121,08	1032,92
Aspirante	1058,17		70,91	1032,92
COMERCIAL				
Jefe de Zona	2245,53		338,38	2046,96
Jefe de Grupo	1800,78		233,02	1641,50
Preventista Especialista	1298,05		190,12	1195,89
Preventista	1005,48		121,05	
Merchandising	1032,35		152,21	912,29
Ayudante	1032,35		152,21	912,29
SERVICIO TECNICO (M.E.M) V&D.				
Of. 1ª Mecánico Máquinas Exp. V&D	1226,13		195,68	
Of. 2ª Mecánico Máquinas Exp. V&D	1163,80		172,25	
Ayudante Mec. Máquinas Exp. V&D	1145,53		166,84	
SERVICIO MANTENIMIENTO FÁBRICA				
Oficial de Primera	1641,94		172,15	1461,47
Oficial de segunda	1302,20		129,39	1151,79
Ayudante	1193,46		70,91	1052,67
FABRICACIÓN				
Encargado	1825,34		231,94	1628,69
Oficial 1º/J.Equipo	1324,63	564,83	167,82	1628,69
Oficial de Primera	1324,63		167,80	1172,22
Oficial de Segunda	1251,83		131,50	1105,87
Ayudante	1222,39		136,17	1079,01
Peón Especialista	1156,53		70,91	1012,63
Peón	900,10		68,04	

ACTUALIZACION CONCEPTOS.**CONVENIO BALEARÉS 2011**

CONCEPTO	
	2011
PREMIO FIN DE CAMPAÑA	307,80
INCENTIVO EN FORMAC	63,57
QUEBRANTO MONEDA	13,43
DIETAS NORMAL	10,26
DIETA RUTA NOCTURNA	16,61
DIETA CENA	16,04
TRAB.SÁBADOS	
OF.1ª	180,04
OF.2ª	161,36





AYUD.,MERCHANDISERS, AUXILIARES Y PEONES	126,02
PREMIO JUBILACIÓN (TABLA 2)	
60 AÑOS	689,67
61 AÑOS	636,62
62 AÑOS	531,03
63 AÑOS	318,31
64 AÑOS	265,26
65 AÑOS	106,10
AYUD.ORFANDAD	109,37
AYUD. ESCOLAR	114,33
AYUD. ESCOLAR ESP.	85,06
PRIMA SER.TECNICO	
OF. 1ª Y 2ª	940,30
GUARDIAS MEM	
IMPORTE POR DÍA	80,20
COMP.AD PERSONAM JOR. PARTIDA ADMON.	64,61
COMPLEM.PERSONAL MENTENIMIENTO EN PLANTA	14,77
PRIMA FLEXIBILIDAD HORARIA	255,84

PLUS NOCTURNIDAD

Incremento del 25% sobre hora diurna

HORARIO NOCTURNO: 22:00 A 06:00

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS 2008	2011
Las cantidades por categorías serán las siguientes:	
ADMINISTRACIÓN	
Oficial de Primera	16,05
Oficial de Segunda	14,56
Auxiliar (3)	13,60
Auxiliar	12,59
PRODUCCIÓN	
Mecánico Mantenimiento	16,70
Oficial de Primera	13,39
Oficial de Segunda	12,61
Ayudante	12,34
Peón Especialista	11,67
Peón	10,77
Dicha tabla económica se verá incrementada según condicionante de antigüedad	
En caso de realizarse durante el año horas extraordinarias especiales sufrirán un incremento del 27%.	





ANEXO III

2011

TABLA BASE INCENTIVOS DE VENTAS 1ª

	1º Trimestre	2º Trimestre	3º Trimestre	4ª Trimestre
BASE 100%	2.296,64	2.296,64	2.296,64	2.296,64

Personal Relacionado 1ª

CARLOS GALLEN REVILLA



**INCENTIVOS****BALEARES 2011****ANEXO IV****ANEXO II**

	BALEARES CR 1º AÑO NUEVO	BALEARES CR 2º AÑO NUEVO	BALEARES CR 3º AÑO NUEVO		BALEARES CR 1º AÑO NUEVO TABLA BASE VI	BALEARES MERCHANDISING TABLA BASE V
ENE	559,57	591,89	688,84	ENE	466,83	343,52
FEB	559,57	591,89	688,84	FEB	466,83	343,52
MAR	671,52	710,30	826,65	MAR	560,20	343,52
ABR	1.007,24	1.065,41	1.239,92	ABR	773,85	343,52
MAY	1.119,16	1.183,79	1.377,70	MAY	773,85	343,52
JUN	1.231,08	1.302,18	1.515,48	JUN	773,85	343,52
JUL	1.790,68	1.894,09	2.204,35	JUL	773,85	343,52
AGO	1.734,70	1.834,87	2.135,43	AGO	773,85	343,52
SEP	783,42	828,66	964,40	SEP	653,57	343,52
OCT	615,54	651,08	757,73	OCT	513,50	343,52
NOV	559,57	591,89	688,84	NOV	466,83	343,52
DIC	559,57	591,89	688,84	DIC	466,83	343,52
TOT	11.191,62	11.837,93	13.777,02	TOT	7.463,84	4.122,25

2011**INCENTIVOS IBIZA**

	IBIZA TABLA BASE III
ENE	338,86
FEB	395,81
MAR	519,18
ABR	701,34
MAY	1.044,89
JUN	1.196,75
JUL	1.838,29
AGO	1.771,84
SEP	772,53
OCT	328,40
NOV	291,40
DIC	291,40
TOT	9.490,69

ANDRÉS MAGDALEON
 ANTONIO ORTIZ COBO
 RAFAEL ROMERO SÁNCHEZ
 JAVIER DÍAZ RODRIGUEZ

2011**INCENTIVOS MALLORCA**

MALLORCA TABLA BASE I		
ENE	462,90	4,87%
FEB	499,97	5,26%
MAR	568,57	5,98%



ABR	842,06	8,86%
MAY	995,02	10,47%
JUN	1.114,61	11,72%
JUL	1.624,48	17,09%
AGO	1.479,87	15,57%
SEP	654,80	6,89%
OCT	495,35	5,21%
NOV	384,10	4,04%
DIC	385,97	4,06%
TOT	9.057,70	

FRANCISCO SANCHEZ CÁLIZ
FELIPE LIÑÁN PÉREZ
JOAQUÍN LARGO PAEZ
PEDRO RIPOLL MOYA
GABRIEL MOYA CERDÁ
JUAN NADAL HILL TORRES
GUILLERMO BORRÁS BRUNET
RAMÓN CORTÉS DUVAL
MANUEL LEDESMA RODRÍGUEZ
JUAN LEÓN HINOJOSA
PABLO RODRÍGUEZ SEGUÍ
BERNARDO RIERA SUREDA
PEDRO CANTERO FERNÁNDEZ
BENITO FRANCO RODRÍGUEZ
ANDREU ROIG RADO
NICOLÁS MANUEL RAMÍREZ LÓPEZ
ANDRÉS TORRENS CAPO
ANTONIO BESTARD PLANIOLS
JAIME LLITERAS BALLESTER



**ANEXO****FALTAS Y SANCIONES**

Las faltas cometidas por los trabajadores se considerarán leves, graves o muy graves, en atención a su naturaleza.

Se considerarán como leves las faltas de puntualidad, las discusiones violentas con los compañeros de trabajo, la falta de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

Serán consideradas como faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros y subordinados, simular la presencia de otro trabajador firmando por él, ausentarse del centro de trabajo sin licencia dentro de la jornada, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y, en general, la reincidencia de faltas leves dentro del término del año y cuantas de características análogas a las enumeradas.

Se consideran faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares y a los compañeros y subordinados, la deslealtad, el abuso de confianza, la violación de secretos de la Empresa, la embriaguez y blasfemia habituales y las de conducta análoga.

Las sanciones que puedan imponerse en cada caso, según la falta, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y haber de dos a quince días, recargo hasta el doble de los años que este Convenio establece para aumentos por años de servicio, inhabilitación por plazo no superior a cuatro años para pasar a categoría superior.
- c) Por faltas muy graves: Pérdida temporal o definitiva de la categoría, suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta sesenta y despido.

La Empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones por faltas graves o muy graves que le fueran impuestas, pudiendo hacer constar la reincidencia en faltas leves.

En Reglamento del Régimen Interior se determinarán las condiciones necesarias de buena conducta y actuación de los sancionados por faltas en el trabajo, posteriores a dicha sanción, que originará la cancelación de las notas desfavorables que consten en los expedientes personales.

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves 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.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la deslealtad o el abuso de confianza prescribirán a los dieciocho meses de la comisión del hecho.

Dichos plazos de prescripción son de aplicación en el supuesto de no haberse producido reincidencia durante los periodos reseñados.



**ANEXO VI****SOMETIMIENTO A PROCEDIMIENTOS DEL TRIBUNAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE DE BALEARES**

Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este convenio Colectivo se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional por el que se procede a la creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares, aplicando el Reglamento de funcionamiento de dicho Tribunal.

De conformidad con el artículo 82.3 ET, cuando se pretenda inaplicar las condiciones de trabajo que afecten a las materias señaladas en este artículo, se iniciará un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores de una duración no superior a 15 días.

En el caso de desacuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria del convenio que tendrá 7 días para pronunciarse.

Si con todo esto, se continúa sin llegar a acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de les Illes Balears.

ANEXO VII**DERECHOS AD PERSONAM****1.- Complemento ad personam antigüedad.**

Desde el 01 de Enero de 1.999 queda suprimido el concepto salarial de antigüedad.

Los trabajadores actualmente perceptores del concepto lo seguirán percibiendo

Los trabajadores en trance de adquisición del derecho de percepción, lo harán en el momento en que tal concepto se devengue.

Igualmente adquirirán derecho a la percepción del referido concepto los trabajadores que hayan prestado servicio en la empresa con posterioridad al 31/12/97 y anterioridad al 31/12/98.

Para los supuestos previstos en los tres párrafos anteriores seguirá en vigor lo dispuesto en el artículo 13 del convenio Colectivo del año 1998 publicado en el B.O.C.A.I.B. nº 42 de 28.03.98, percibiendo el complemento personal ad personam antigüedad.

2.- Prima ad personam Flexibilidad de horario- La empresa abonará a los trabajadores con derecho “ad personam” que a continuación se relacional la cantidad que se refleja en el anexo I.

Se incorpora el acuerdo de prima flexibilidad:

Los trabajadores que tienen reconocido dicho derecho ad personam son:

CARMONA FERNANDEZ, MIGUEL
GARCIA CAPEL, FRANCISCO
JIMENEZ VERA, BERNARDO
MARTINEZ NAVARRO, ANTONIO
MOYA MARTINEZ, MIGUEL A.
MUÑOZ ROMERA, FRANCISCO
PARETS BENESTAR, FRANCISCO
SALAS POL, JUAN
BORRAS BRUNET, GABRIEL
PERICH PLANS, JUAN
DOMINGUEZ GARCIA, JOSE
JIMENEZ MORENO, JOSE
JOVANI ROIG, PEDRO
MANZANO ALVAREZ, MIGUEL A.
MUÑOZ BENITEZ, JOSE LUIS
PERELLO FRONTERA, JULIAN
PRADOS VENTURA, JOAQUIN
RUIZ CALA, RAMON
SORIA, ANTONIO



Los trabajadores indicados anteriormente realizan actualmente su jornada a razón de 8 horas por cinco días a la semana de lunes a viernes, siendo el horari pactado el siguiente:

Del 1 de Enero al 30 de abril y del 16 de septiembre al 31 de diciembre, jornada continuada única de 7 a 15 horas.

Desde el 1 de Mayo al 15 de septiembre, turnos rotativos, con peridicidad semanal: el primero de 7 a 15 horas y el segundo de 8 a 13 horas y de 15 a 18 horas.

Que para atender mejor a las necesidades de producción de la empresa, posibilitando la antelación de la demanda de fabricación y racionalización del trabajo, los abajo firmantes establecen de común acuerdo los siguientes

PACTOS:

Primero.- Cuando por causas derivadas de las necesidades de producción, la empresa considere, establecerá turnos completos o restringidos de trabajo, con variación del horario indicado en el anterior párrafo, procurando mantener la máxima igualdad entre todos los trabajadores afectados, anunciándolo con la mayor antelación posible y fijándola en el tablón de anuncios.

Los horarios que se establecen son los siguientes:

TURNOS COMPLETOS

Horario de ocho horas, distribuido de 8 a 16 horas.

Horario de ocho horas, distribuido de 14 a 22 horas

TURNOS RESTRINGIDOS

Horario de ocho horas, distribuido de 13.30 a 21.30 horas.

Horario de ocho horas, distribuido de 5.30 a 13.30 horas.

Horario de ocho horas, distribuido de 6 a 14 horas.

Horario de ocho horas, distribuido de 7 a 15 horas.

Los turnos anteriores se realizarán de forma rotativa por los trabajadores que asigne la empresa en cada uno de ellos y según las necesidades y tareas a realizar.

Segundo.- Para compensar la flexibilidad horaria, la empresa establece un plus de productividad para todo el personal indicado en este contrato que será el indicado en el anexo I.

3.- Complemento ad personam jornada partida Admón. - La empresa abonará a los trabajadores con derecho "ad personam" que a continuación se relacionan la cantidad que se refleja en el anexo I.

- Silvia Jimenez Melis (Planta Mallorca).



**ANEXO VIII
LIMPIEZA**

La Empresa externalizará el servicio de limpieza durante todos los meses del año.

**ANEXO IX.-
ESPECIALIDADES.****FABRICACIÓN.**

- 1.- Jarabes.
- 2.- Servicios auxiliares.
- 3.- Mantenimiento.
- 4.- Líneas retornable y pet.
- 5.- Líneas de premix y bag in box.
- 6.- Control de calidad.
- 7.- Carretillero.
- 8.- Sopladora.

COMERCIAL.

- 1.- Preventista OPT.
- 2.- Preventista MT.

**ANEXO X.-
JUBILACIÓN PARCIAL.**

La empresa se compromete a utilizar la modalidad de contrato de relevo, mientras su regulación legal permanezca en vigor y no sufra cambios sustanciales en sus especificaciones. Si se produjera lo contrario, la Empresa quedaría liberada de sus compromisos en relación a este artículo.

Las líneas generales serán las siguientes:

La regulación legal será la recogida en el Art. 12.6 del Estatuto de los trabajadores y el 166.2 de la Ley de Seguridad Social, y demás preceptos concordantes.

Por su propia naturaleza, se trata de un acuerdo voluntario entre la Empresa y los trabajadores a nivel individual que cumplan las condiciones requeridas para ello, y especialmente la de edad (60 años cumplidos).

Los trabajadores interesados deberán comunicar a la Empresa su voluntad de acogerse al mismo. La empresa les dará contestación y señalará la fecha en que se producirá, teniendo en cuenta fundamentalmente el periodo de tiempo necesario para la selección y entrenamiento del sustituto.

La reducción del jubilado parcial acogido al presente acuerdo será en todos los casos el 75 % de la jornada ordinaria, y al relevista se le hará un contrato del 100 % de la jornada.

El relevado deberá trabajar efectivamente el tiempo correspondiente al 25 % de cada año, según regulación de la ley.

El contrato del relevista tendrá la duración que le falte al relevado para llegar a los 65 años con jubilación completa obligatoria.



**ANEXO I
SALARIOS 2012**

RELACIÓN DE SALARIOS A PARTIR 01/01/2012	(x15,5)		(x15,5)	(x15,5)
	2012	2012	2012	2012
ADMINISTRACIÓN	SALARIOS	C.P.TRAB.	PLUS.E.	ANTIGÜEDAD
Oficial de Primera	1.589,14		187,05	1.412,71
Oficial de Segunda	1.447,16		151,34	1.283,77
Auxiliar (3)	1.311,12		146,40	1.194,97
Auxiliar	1.214,10		121,67	1.106,71
COMERCIAL				
Preventista Especialista	1.304,54		191,07	1.201,87
Preventista	1.010,51		121,65	
Merchandising	1.037,51		152,97	916,85
SERVICIO TECNICO (M.E.M) V&D.				
Of. 1ª Mecánico Máquinas Exp. V&D	1.232,26		196,66	
Of. 2ª Mecánico Máquinas Exp. V&D	1.169,62		173,11	
Ayudante Mec. Máquinas Exp. V&D	1.151,26		167,68	
SERVICIO MANTENIMIENTO FÁBRICA				
Oficial de Primera	1.650,15		173,01	1.468,78
Oficial de segunda	1.308,72		130,04	1.157,55
Ayudante	1.199,42		71,26	1.057,93
FABRICACIÓN				
Oficial 1ª/J.Equipo	1.331,26	567,66	168,66	1.636,84
Oficial de Primera	1.331,26		168,64	1.178,08
Oficial de Segunda	1.258,09		132,16	1.111,39
Ayudante	1.228,50		136,86	1.084,41
Peón Especialista	1.162,32		71,26	1.017,69

ACTUALIZACION CONCEPTOS. CONVENIO BALEARRES 2012	
CONCEPTO	
	2012
PREMIO FIN DE CAMPAÑA	309,34
INCENTIVO EN FORMAC	63,89
QUEBRANTO MONEDA	13,49
DIETAS NORMAL	10,31
DIETA RUTA NOCTURNA	16,69
DIETA CENA	16,12
TRAB.SÁBADOS	
OF.1ª	180,94
OF.2ª	162,17
AYUD.,MERCHANDISERS, AUXILIARES Y PEONES	126,65
PREMIO JUBILACIÓN (TABLA 2)	
60 AÑOS	693,11
61 AÑOS	639,80
62 AÑOS	533,69
63 AÑOS	319,90



64 AÑOS	266,59
65 AÑOS	106,63
AYUD.ORFANDAD	109,92
AYUD. ESCOLAR	114,90
AYUD. ESCOLAR ESP.	85,48
AYUDA CALZADO	35,00
INCENTIVO SERV.TECNICO (garantía 75%)	
OF. 1ª Y 2ª	945,00
GUARDIAS MEM	
IMPORTE POR DÍA	80,60
COMP.AD PERSONAM JOR. PARTIDA ADMON.	64,94
COMPLEM.PERSONAL MENTENIMIENTO EN PLANTA	14,84
PRIMA FLEXIBILIDAD HORARIA	257,12

PLUS NOCTURNIDAD

Incremento del 25% sobre hora diurna

HORARIO NOCTURNO: 22:00 A 06:00

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS	2012
Las cantidades por categorías serán las siguientes:	
ADMINISTRACIÓN	
Oficial de Primera	16,13
Oficial de Segunda	14,63
Auxiliar (3)	13,67
Auxiliar	12,65
PRODUCCIÓN	
Mecánico Mantenimiento	16,78
Oficial de Primera	13,46
Oficial de Segunda	12,68
Ayudante	12,40
Peón Especialista	11,72
Peón	10,82
Dicha tabla económica se verá incrementada según condicionante de antigüedad	
En caso de realizarse durante el año horas extraordinarias especiales sufrirán un incremento del 27%.	



**2012****INCENTIVOS BALEARES 2012****ANEXO IV****ANEXO II**

	BALEARES CR 1º AÑO NUEVO	BALEARES CR 2º AÑO NUEVO	BALEARES CR 3º AÑO NUEVO		BALEARES CR 1º AÑO NUEVO TABLA BASE VI	BALEARES MERCHANDISING TABLA BASE V
ENE	562,37	594,85	692,29	ENE	469,16	345,24
FEB	562,37	594,85	692,29	FEB	469,16	345,24
MAR	674,88	713,85	830,78	MAR	560,20	345,24
ABR	1.012,27	1.070,73	1.246,12	ABR	777,72	345,24
MAY	1.124,76	1.189,71	1.384,59	MAY	777,72	345,24
JUN	1.237,24	1.308,69	1.523,05	JUN	777,72	345,24
JUL	1.790,68	1.894,09	2.204,35	JUL	777,72	345,24
AGO	1.743,37	1.844,05	2.146,11	AGO	777,72	345,24
SEP	787,33	832,80	969,22	SEP	656,83	345,24
OCT	618,61	654,34	761,52	OCT	516,07	345,24
NOV	562,37	594,85	692,29	NOV	469,16	345,24
DIC	562,37	594,85	692,29	DIC	469,16	345,24
TOT	11.247,58	11.897,12	13.845,90	TOT	7.501,16	4.142,86

2012**INCENTIVOS IBIZA**

	IBIZA TABLA BASE III
ENE	340,56
FEB	397,79
MAR	521,77
ABR	704,85
MAY	1.050,11
JUN	1.202,73
JUL	1.838,29
AGO	1.780,70
SEP	776,39
OCT	330,05
NOV	292,86
DIC	292,86
TOT	9.538,14

ANDRÉS MAGDALENO
ANTONIO ORTIZ COBO
RAFAEL ROMERO SÁNCHEZ

2012**INCENTIVOS MALLORCA**

	MALLORCA TABLA BASE I
ENE	465,21
FEB	502,47
MAR	571,42
ABR	846,27
MAY	1.000,00
JUN	1.120,18





JUL	1.624,48
AGO	1.487,27
SEP	658,07
OCT	497,83
NOV	386,02
DIC	387,90
TOT	9.555,24

FELIPE LIÑÁN PÉREZ
JOAQUÍN LARGO PAEZ
PEDRO RIPOLL MOYA
JUAN NADAL HILL TORRES
RAMÓN CORTÉS DUVAL
MANUEL LEDESMA RODRÍGUEZ
JUAN LEÓN HINOJOSA
BERNARDO RIERA SUREDA
PEDRO CANTERO FERNÁNDEZ
BENITO FRANCO RODRÍGUEZ
NICOLÁS MANUEL RAMÍREZ LÓPEZ
ANDRÉS TORRENS CAPO
JAIME LLITERAS BALLESTER

