

Administració Autònoma**2018-08728****Generalitat de Catalunya****Departament de Treball, Afers Socials i Famílies – Serveis Territorials a Tarragona**

RESOLUCIÓ de 5 d'octubre de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ardagh Metal Packaging Reus, SA (Ardagh Group) de Reus, per l'any 2018 (codi de conveni núm. 43001012011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ardagh Metal Packaging Reus, SA (Ardagh Group) de Reus, subscrit per les parts negociadores en data 2 d'agost de 2018 i 13 de setembre de 2018, i presentat per les mateixes parts en data 9 d'agost de 2018 i 27 de setembre de 2018, i de conformitat amb el que estableixen l'article 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 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

RESOLC:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ardagh Metal Packaging Reus, SA (Ardagh Group) de Reus, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Tarragona.
2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 5 d'octubre de 2018

Director dels Serveis Territorials, Francesc Tarragona Baró

Transcripción del texto literal signado por las partes

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Ardagh Metal Packaging Ibérica, Sau (Ardagh Group) de aplicación en su centro de trabajo de Reus para el año 2018

Preàmbulo:

Los miembros de la comisión negociadora del presente Convenio, formada por la representación de la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, reconociéndose como interlocutores, han acordado libremente suscribir el presente Convenio colectivo, bajo el principio de buena fe, manifestando que:

Nuestra empresa debe ser reconocida por nuestros clientes por ofrecer la mejor calidad de producto y servicio en el mercado. Cumplir las expectativas de nuestros clientes ayudará a generar beneficios y a mantener la viabilidad futura de nuestra fábrica.

Las partes firmantes coinciden, igualmente, en que la más alta calidad de los productos fabricados se obtiene tras una buena formación y un perfecto conocimiento de las personas en sus respectivos cometidos y funciones. Para ello, el apoyo constante al desarrollo humano, la confianza en las personas, el trabajo en equipo y la excelencia deben ser innatos a nuestra filosofía de trabajo. El resultado de esta filosofía debe llevarnos a la excelencia operacional en todas las áreas de nuestro negocio.

Para conseguir este objetivo, ambas representaciones manifiestan su propósito de continuar trabajando conjuntamente en todas aquellas acciones que tiendan a desarrollar esta filosofía de trabajo.

El respeto al medio ambiente, clave en la sociedad actual, debe empezar por la concienciación individual de todos y cada uno de nosotros, con un enfoque decidido, si se dan las circunstancias adecuadas, a disminuir de manera ordenada el impacto ambiental que pueda derivarse de la actividad.

Se convierte en nuestro primer objetivo, la seguridad y salud de los empleados en su entorno laboral. Para ello, dirección y empleados velarán por desarrollar y cumplir con la legislación vigente y la implementación de las políticas propias de la compañía.

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial, funcional y personal

En el aspecto territorial, funcional y personal, el presente Convenio afectará a todo el personal que preste sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa Ardagh Metal Packaging Ibérica, SAU, perteneciente a Ardagh Group, en su centro de trabajo sito en Reus, Carretera de Constantí Km 3.

Todas las referencias efectuadas en el texto del convenio tanto a los conceptos de “trabajador” o “trabajadores” como a la denominación de grupos profesionales, se han de entender realizados indistintamente, tanto a los de género masculino como femenino, salvo que se desprenda claramente otra cosa del contexto de la cita concreta de que se trate.

Artículo 2. Ámbito temporal

La duración del presente Convenio colectivo será de un año.

Previo cumplimiento de los requisitos legales que establezcan las Leyes al respecto, el presente Convenio colectivo entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero del 2018, y hasta el día 31 de diciembre del 2018. Llegada esa fecha, se producirá la denuncia automática del mismo, sin necesidad de que sea formulada de manera expresa por cualquiera de las partes firmantes. No obstante, subsistirán sus preceptos hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio colectivo que lo sustituya.

Artículo 3. Derecho supletorio

Para todo lo no previsto en el Convenio, se estará expresamente a lo dispuesto tanto en la legislación laboral general como en la específica del Sector Metalgráfico.

Artículo 4. Derechos adquiridos

Se respetarán las condiciones superiores pactadas que se tengan establecidas en este centro de trabajo, así como también los derechos adquiridos, tanto los colectivos como los individuales y condiciones más beneficiosas, existentes al 31/12/2017.

Artículo 5. Comisión mixta interpretativa del presente Convenio

En orden a la jurisdicción e interpretación de este Convenio, se estará a lo dispuesto legalmente en la materia. No obstante con el fin de resolver las dudas que surjan de la aplicación de materias relacionadas con el mismo, se nombra una Comisión Mixta Interpretativa del Convenio, de la que forman parte dos Representantes de los Trabajadores elegidos entre ellos mismos y dos Representantes de la empresa, designados por la Dirección de la misma.

Vocales en representación de los trabajadores:

D. Francisco Chicharro Sousa

D. José Antonio Gallench Paracuellos

De los cuales actuará como Secretario-Portavoz, D. Francisco Chicharro Sousa

Vocales en Representación de la empresa:

D. Marcos Collado Rodríguez

D^a. Almudena Alonso Alvarez

De los cuales actuará como Secretaria-Portavoz, D^a. Almudena Alonso Alvarez.

Para el supuesto que no fuera posible constituir la Comisión con los expresados, estos serán sustituidos por los que nombre la representación de los trabajadores de entre sus miembros, o por la dirección de la empresa según proceda.

La convocatoria de las reuniones corresponderá a los Secretarios a instancia de parte y en un plazo no superior a los diez días.

Para que los acuerdos de la Comisión Mixta Interpretativa sean válidos se requerirá el acuerdo de tres cuartos de los miembros componentes de la Comisión. Caso de no existir acuerdo, las posibles diferencias surgidas se someterán al procedimiento laboral correspondiente.

Las funciones de la Comisión Mixta Interpretativa, serán las siguientes:

1. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
2. Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que deriven de la aplicación del Convenio o en los supuestos previstos expresamente en su texto.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Las resoluciones o acuerdos adoptados de conformidad por ambas partes, tendrán en principio carácter vinculante; si bien, en ningún caso, impedirán el ejercicio de acciones que a la empresa y trabajadores correspondan y puedan utilizar ante la Jurisdicción Laboral y Administrativa.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos, pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del Convenio, para que dicha Comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

En el caso de que no exista acuerdo entre los miembros de la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio, las partes se someterán a los sistemas de mediación, conciliación y arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya o, en su defecto, al organismo que habilite el Departament de la Generalitat de Catalunya competente en materia laboral.

Capítulo II. Retribuciones

Artículo 6. Salario base

Se acuerda aplicar un 2% sobre las tablas salariales del año 2017.

Artículo 7. Plus de Asistencia y puntualidad

La empresa abonará a su personal un Plus de Asistencia y Puntualidad, consistente en el 10% del salario base más la antigüedad de cada Grupo Profesional.

Este plus se devengará por periodos mensuales, escalonándose su pérdida por faltas injustificadas de asistencia o de puntualidad de la siguiente forma:

- Una falta de asistencia, el 10%.
- Dos faltas de asistencia, el 20% más.
- Tres faltas de asistencia, el 30% más.
- Cuatro o más faltas de asistencia, el 40% restante.
- Una falta de puntualidad, el 5%.
- Dos faltas de puntualidad, el 10% más.
- Tres faltas de puntualidad, el 20% más.
- Cuatro o más faltas de puntualidad, 30% más.

Excepcionalmente, no computará a estos efectos la primera falta injustificada de puntualidad o de asistencia del mes. No se considerarán faltas de asistencia o puntualidad, a efectos de percepción del plus, las originadas por alguno de los siguientes supuestos, justificados debidamente:

- a) Disfrute del período reglamentario de vacaciones.
- b) Cumplimiento de funciones de carácter sindical por los cargos representativos.
- c) Licencias y permisos retribuidos motivados por alguno de los supuestos establecidos en el artículo 21 del presente Convenio.
- d) La comparecencia a citaciones judiciales, gubernativas, incluida la obtención del D.N.I. y la asistencia a exámenes por estudios oficiales, incluido el obligatorio para la obtención del permiso de conducir.
- e) Asistencia a visita médica a facultativos de consultorios y centros sanitarios.

Artículo 8. Plus de Carencia de incentivos:

Se establece un Plus de Carencia de Incentivos consistente en el 27'50% sobre el salario base de cada Grupo Profesional.

Artículo 9. Plus de Antigüedad

La antigüedad comenzará a percibirse a partir del tercer año, a razón del 3% sobre el salario base de cada Grupo Profesional.

Anualmente, se incrementará en un 1% hasta el límite del 31%.

Las partes signatarias del presente Convenio se comprometen a estudiar una fórmula para la sustitución del actual régimen de cómputo de la antigüedad, a partir del 2019.

Artículo 10. Pagas extraordinarias

Se abonarán dos pagas extraordinarias al año.

La primera paga se hará efectiva en el mes de junio y se devengará semestralmente desde el 01/01/2018 hasta el 30/06/2018 y la segunda en el mes de diciembre y se devengará semestralmente desde el 01/07/2018 hasta el 31/12/2018.

El importe de cada paga, será equivalente a 30 días de salario real, fraccionándose en proporción al tiempo de permanencia en la empresa (salario base, más antigüedad, más plus de asistencia y puntualidad, más plus de carencia de incentivos y más mejora voluntaria).

Se hace constar igualmente que las situaciones de I.T. derivadas de enfermedad común o accidente de trabajo computarán como tiempo trabajado a efectos del cálculo de días devengados para el abono de las pagas extraordinarias.

Artículo 11. Plus de Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana -salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza- tendrán una compensación económica por cada día en que se preste efectivamente servicios en turno de noche, consistente en el abono del denominado "plus de nocturnidad" cuya cuantía será 24,69€ diarios para el año 2018.

La compensación económica establecida se verá revisada en años sucesivos en idéntico porcentaje de variación al que se acuerde para la tabla salarial del Convenio colectivo.

En cualquier caso de prestación de servicios en turno de noche, y llevando en él como mínimo dos jornadas trabajadas, si la Dirección procediese a cambiar el turno al operario, tendría este derecho a la percepción del "Plus de Nocturnidad", correspondiente a todo el módulo semanal normal, esto es, a cinco días de trabajo. En el supuesto de prestación de servicios en régimen de trabajo continuo, el número de días guardará relación con el módulo semanal que se realice en cada momento.

Igualmente, el trabajador que hallándose en prestación de servicios en Turno de Noche fuese dado de baja por I.T., percibirá también el módulo completo del "Plus de Nocturnidad" correspondiente a los cinco días de trabajo de la semana normal, o los que pudieran pertenecer, en el supuesto de prestación de servicios en régimen de trabajo continuo.

Durante la semana en que se preste servicios en turno de noche, los días festivos fijados en calendario que se hallen comprendidos dentro del módulo semanal serán considerados como trabajados a efectos de percepción de este plus.

El "Plus de Nocturnidad" será tenido en cuenta en el cálculo de la retribución correspondiente a las vacaciones anuales del personal, con arreglo a la siguiente fórmula:

Plus diario nocturnidad X días trabajados noche (durante el año) X 24 días vacaciones / Número días laborables año.

Artículo 12. Plus de turnicidad

La empresa abonará a aquellos trabajadores que, durante el transcurso de todo el año, su disposición de jornada laboral sea de forma continuada y en régimen de turnos rotativos, la cantidad 607,37 € para el año 2018, fraccionándose en proporción al tiempo de permanencia en la empresa.

Dicha cantidad, se abonará en el mes de febrero, bajo el concepto "plus de turnicidad".

Aquellos trabajadores con períodos acumulados por IT superiores a 30 días en el año en curso, percibirán la parte proporcional de la cuantía del Plus de Turnicidad en función de los días efectivamente trabajados.

A partir del 2019, se revisará anualmente, aplicándose el mismo porcentaje de incremento que se acuerde para la tabla salarial del Convenio colectivo.

Artículo 13. Plus Seguridad y salud

Todos los trabajadores de la planta, a excepción de los managers o empleados con sueldos acordados por el grupo, percibirán la cantidad de 607,37€ durante el año 2018, fraccionándose en proporción al tiempo de permanencia en la empresa.

Dicha cantidad, que sustituye al sistema de eventuales pluses que pudieran corresponder por los referidos conceptos, se abonará en el mes de septiembre, bajo la denominación "Plus Seguridad y Salud".

La expresada cuantía corresponderá a un año completo.

Aquellos trabajadores con períodos acumulados por IT superiores a 30 días en el año en curso, percibirán la parte proporcional de la cuantía del Plus de Seguridad y Salud, en función de los días efectivamente trabajados.

La empresa y el Comité de Seguridad y Salud Laboral coincidentes en la dotación de recursos diseñados para garantizar el bienestar de los empleados, expresan el deseo de alcanzar un alto nivel de seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo con la legislación vigente y basándose en el principio de mejora continua de la acción preventiva. Esta política tiene los siguientes objetivos: combatir y/o minimizar los riesgos inherentes a la actividad laboral de los trabajadores, integrar la seguridad en la empresa, involucrar a todos los trabajadores, establecer que la responsabilidad en la gestión de riesgos laborales incumbe a toda la organización, fomentar una auténtica cultura preventiva y asunción, por parte de todo el personal, de la obligación de dar cumplimiento efectivo a su deber de autoprotección.

A partir del 2019, se revisará anualmente, aplicándose el mismo porcentaje de incremento que se acuerde para la tabla salarial del Convenio colectivo.

Artículo 14. Mejoras voluntarias

Durante la vigencia del presente Convenio se mantendrán congeladas, en su importe en euros, las mejoras económicas voluntariamente abonadas por la empresa a 31/12/2017, sobre las retribuciones del anterior Convenio.

Artículo 15. Dietas

En los desplazamientos y estancias motivados por viajes oficiales autorizados por la empresa, las dietas a devengar serán: 57,20€ por día y 6,15€ por desayuno. La media dieta será de 31,75€.

Para desplazamientos al extranjero, dichos importes se verán incrementados en un 25 %.

Los gastos de transporte y alojamiento serán por cuenta de la empresa.

Artículo 16. Horas extraordinarias:

Tendrán la consideración de tales las que excedan de las fijadas como jornada ordinaria semanal de trabajo.

Su abono se efectuará con los respectivos importes, señalados para cada Grupo Profesional en la tabla de salarios anexa a este Convenio.

Las horas extraordinarias realizadas en sábado se abonarán al precio de festivas a partir de las 6.00 horas.

Las horas extraordinarias realizadas durante los días del descanso establecido en régimen de trabajo continuo se abonarán al precio de festivas.

No se podrán realizar horas extraordinarias fuera del límite máximo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

A efectos de lo dispuesto en el Artículo 7 del R.D.92/1983 de 19 de enero, se entenderán como horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor, las que vengan exigidas para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como para evitar riesgo de pérdida de materias primas. Se realizarán sin que se tengan en cuenta a efectos de duración máxima de jornada laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas legalmente.

El personal que realice horas extraordinarias podrá optar, previo acuerdo con la empresa, entre el cobro de las mismas o una reducción de la jornada ordinaria de trabajo equivalente al tiempo trabajado como extraordinario multiplicado por dos.

Capítulo III. Jornada laboral ordinaria

Artículo 17. Duración de la jornada

La jornada ordinaria anual de trabajo será de 1724 horas de trabajo efectivo, para el año 2018, tanto si se prestan en jornada continuada como partida.

Artículo 18. Distribución de la jornada

18.1. El calendario laboral se elaborará por la empresa y se negociará cada año con los representantes legales de los trabajadores, tan pronto como se publique el calendario oficial de fiestas laborales.

18.2. En principio, el personal que preste sus servicios en jornada continuada realizará 38 horas y 45 minutos de trabajo efectivo semanal, con un descanso diario de 15 minutos, que irá a cargo del trabajador.

Para compensar el eventual tiempo excedido derivado de la cumplimentación de la expresada jornada semanal, en comparación con el número total de horas de trabajo efectivo previstas para la jornada anual, se disfrutarán los días de descanso necesarios en las fechas que se determinen de común acuerdo entre la Dirección y la representación de los trabajadores, modificándose para ello en lo menester el calendario laboral anual previsto. En el caso de la plantilla que ingrese o cese durante el transcurso del año, el descanso a compensar será proporcional al tiempo de trabajo excedido acumulado.

18.3. Con carácter general, la jornada anual ordinaria se distribuirá semanalmente de lunes a viernes.

Ello no obstante -y atendidas las circunstancias contempladas por la Dirección y la Representación de los Trabajadores durante la negociación del presente Convenio-, la distribución de la jornada a lo largo del año podrá ser irregular en función de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que así lo aconsejen, a fin de que se adapte tanto cuanto sea posible a las necesidades de los clientes, bien mediante la creación de equipos de producción para trabajar en fines de semana, bien mediante el establecimiento de un régimen de trabajo continuo, con arreglo a lo previsto en los epígrafes siguientes.

18.4. Demandas imprevistas, con servicio a corto plazo:

18.4.1. Para cubrir este tipo de eventualidades, la Dirección podrá organizar los equipos de trabajadores necesarios para producir en fines de semana, a razón de 24 horas -12 el sábado y otras 12 el domingo-, en turnos de 6.00 a 18.00 horas y de 18.00 a 6.00 horas.

18.4.2. Estos equipos se compondrán por adscripción voluntaria de los trabajadores que libremente decidan integrarse en ellos en cada caso concreto, excepción hecha de los que se hayan incorporado a la empresa a partir del día veintidós de junio de dos mil, cuya participación en los mismos podrá decidirse por la Dirección con carácter vinculante y forzoso.

18.4.3. La realización de estas 24 horas de trabajo en fin de semana se compensará con un tiempo de descanso equivalente a una jornada semanal tipo completa –esto es, 38 horas y 45 minutos–.

18.4.4. El preaviso de los integrantes se realizará con un mínimo de 7 días de antelación –normalmente, del jueves o viernes de una semana para el sábado y domingo de la siguiente–. Por su parte, la reincorporación al ritmo normal de actividad se llevará a cabo, en el turno correspondiente, el lunes de la semana siguiente a la efectuada como jornada semanal de descanso.

18.5. Régimen de trabajo continuo (non stop):

18.5.1. La Dirección tendrá también en lo sucesivo la facultad de organizar la producción en régimen de trabajo continuo –en adelante, R.T.C.– que será coyuntural, en función de los distintos requerimientos que se vayan presentando.

18.5.2. Cuando en méritos de éstos la Dirección juzgue necesario poner en funcionamiento el R.T.C., deberá notificarlo tanto a los Representantes de los Trabajadores como al propio personal afectado con una antelación mínima de 7 días a la fecha de efectos con que pretenda hacerlo. En el preaviso hará constar necesariamente el régimen de equipos intervinientes, su composición básica y el plazo de duración estimado.

18.5.3. La adscripción de los trabajadores al R.T.C. será forzosa en los equipos del Departamento de Prensas, y voluntaria y libre en los de los restantes Departamentos, con excepción de los trabajadores que se hayan incorporado a la empresa a partir del día veintidós de junio de dos mil, cuya participación en los mismos podrá decidirse por la Dirección con carácter vinculante y forzoso.

18.5.4. El R.T.C. se regirá por las siguientes normas:

18.5.4.1. Se define el R.T.C. como el sistema de producción por el que los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, equipos y/o instalaciones en los Departamentos de producción de la empresa que, por cualquier causa, han de entrar –con carácter permanente o coyuntural– en la modalidad de funcionamiento ininterrumpido durante 24 horas al día y 7 días a la semana –incluyendo, por tanto, sábados, domingos y festivos–, con el fin de obtener la máxima productividad por medio de una total utilización/optimización de los equipamientos industriales.

18.5.4.2. El R.T.C. supone la existencia de tres turnos de trabajo –mañana, tarde y noche– y la rotación entre los mismos de diversos equipos de operarios, en número variable según los casos.

18.5.4.3. El R.T.C., en sistema a 5 turnos, supondrá el abono al personal afectado de una compensación específica cifrada en el 20% del salario integrado por los conceptos: salario base; plus de asistencia y puntualidad y plus de carencia de incentivos, correspondientes al Grupo Profesional que se ostente, excluida la antigüedad.

18.5.4.4. Cada día de ausencia injustificada al trabajo en R.T.C., cuando tal día sea sábado, domingo o festivo, conllevará, además del descuento salarial correspondiente a un día normal, la deducción de una octava parte de la compensación económica prevista en el epígrafe anterior para el mes que se trate.

18.6. Necesidad de prolongación de jornada a media más

Se establece una compensación para el personal que por necesidades de producción o revisión vea ampliada su jornada a media jornada más, comunicada en el mismo día de inicio.

Dicha ampliación implicará aceptación voluntaria por parte del trabajador y su realización conllevará la retribución de las horas extraordinarias realizadas, añadiendo el equivalente al precio de 1 hora extra más por la primera jornada siempre que la comunicación se realice el mismo día.

Artículo 19. Turno de noche

La prestación de servicios en turno de noche se realizará entre las 22.00 y las 6.00 horas.

Capítulo IV. Vacaciones

Artículo 20. Vacaciones

Los trabajadores acogidos al presente Convenio disfrutarán de 24 días laborables de vacaciones anuales.

De ellos, al menos 15 días laborables se disfrutarán preferentemente en verano.

La fijación y distribución de las vacaciones se efectuará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores o los representantes legales de estos.

Las vacaciones se interrumpirán cuando el trabajador contraiga matrimonio y coincida el permiso matrimonial con dicho período y siempre que, con anterioridad al inicio de las mismas, lo comunique.

Capítulo V. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Artículo 21. Permisos y licencias

Se percibirá la totalidad de los emolumentos en los siguientes supuestos, previo aviso y justificación.

1. Fallecimiento

1.1. Tres días laborables en el caso de fallecimiento de padres, hijos o cónyuge.

1.2. Tres días naturales en el caso de fallecimiento de hermanos, nietos o abuelos.

1.3. Un día natural para acudir al sepelio por fallecimiento de tíos, sobrinos y primos en grado de consanguinidad o afinidad.

2. Paternidad

2.1. Tres días laborables por nacimiento de hijos -incluidos la cesárea y/o los procesos de acogimiento y adopción-.

2.2. Un día natural por nacimiento de nietos -incluida la cesárea y/o los procesos de acogimiento y adopción-.

3. Enfermedad grave

3.1. Tres días, de los cuales dos serán laborables, en el caso de enfermedad grave de padres, hijos o cónyuge.

3.2. Dos días naturales en caso de enfermedad grave de hermanos, nietos o abuelos.

4. Accidente y hospitalización

4.1. Tres días, de los cuales dos serán laborables, en el caso de accidente y hospitalización de padres, hijos o cónyuge.

4.1.a. En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, regirá el mismo permiso de tres días; siendo indispensable la presentación del correspondiente justificante emitido por colegiado médico.

4.2. Dos días naturales en el caso de accidente y hospitalización de hermanos, nietos o abuelos.

Cuando la intervención a practicar sea en régimen de cirugía ambulatoria, sólo se concederá un día laborable, siempre que se trate del acompañante.

A estos efectos no se considerará hospitalización ni intervención ambulatoria la realización de pruebas médicas meramente rutinarias y/o análisis clínicos.

No se considerará como día de permiso aquel en que el trabajador ya haya realizado la mitad de su jornada de trabajo.

5. Desplazamientos

Cuando el trabajador precise realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de su residencia, los días de permiso antes citados podrán ampliarse en un día más si la distancia contada desde el lugar de su residencia es igual o inferior a 150 Km, o dos días más, si dicha distancia es superior a 150 Km. En estos supuestos deberá justificarlo debidamente.

6. Matrimonio

6.1. Matrimonio propio: Diecisiete días naturales, que podrán ser ampliados en cinco más no retribuidos, en caso de que fuera solicitado con anterioridad al matrimonio.

6.2. Matrimonio de hijos, hermanos o padres: Un día laborable.

7. Grados de parentesco

Los grados de parentescos a considerar en los epígrafes 1.1, 1.2, 1.3, 2.2, 3.1, 3.2, 4.1, 4.2 y 6.2, se entenderán tanto de consanguinidad como de afinidad.

Al efecto de todos los permisos relacionados, se equipará el matrimonio canónico tanto al civil como al vínculo constituido en unión estable de pareja en convivencia no matrimonial de dos personas –en los dos casos, sean del mismo o de diferente sexo-. Estas situaciones se deberán acreditar ante la empresa mediante la presentación de los correspondientes certificados de matrimonio o de inscripción registral, según el caso.

8. Traslado del domicilio habitual

Un día.

9. Asistencia a consulta médica

El tiempo que sea necesario, siempre que sea justificado con la firma del médico al que asista.

10. Lactancia

Las trabajadoras que tengan hijos lactantes, tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La trabajadora por propia voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

11. Deberes públicos

El tiempo necesario en el caso de obligaciones legales decretadas por autoridades legítimas, cuando el trabajador haya de acudir a cumplir con un deber público inexcusable, impuesto por la Ley o disposiciones administrativas, mediante justificación.

En todo lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y en otras normas concordantes, quedando formalmente derogado entre las partes el artículo 45 de la Ordenanza Laboral del sector.

12. Acompañamiento médico padres mayores de 75 años

Se establece un permiso de 8 horas al año como máximo para acompañamiento al médico de padres (en grado únicamente de consanguinidad) mayores de 75 años; siendo imprescindible la acreditación de dicha asistencia mediante justificante de los servicios médicos en los que se indique hora, nombre y sello del médico visitado.

Artículo 22. Permisos no retribuidos:

El personal afectado por el presente Convenio podrá disponer de dos días al año de permiso no retribuido previa comunicación a la Dirección, con un preaviso mínimo de una semana y pudiendo acogerse a este derecho como máximo una persona en un mismo día.

Artículo 23. Excedencias por razones familiares:

Excedencia por maternidad: A efectos de su reingreso, las trabajadoras que se hallen en excedencia voluntaria por causa de maternidad, gozarán de idéntica preferencia que los excedentes forzosos, siempre que soliciten su reincorporación en tiempo y forma.

Excedencia para cuidado de familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad grave, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En caso de fallecimiento del pariente, el trabajador deberá reincorporarse al trabajo el día laborable inmediatamente posterior al de finalización del permiso retribuido derivado del óbito de referencia, que habrá de notificarse a la empresa a la mayor brevedad posible

La excedencia a que se refiere el presente apartado, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres, no obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido, será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo Grupo Profesional.

Capítulo VI. Contratación y empleo

Artículo 24. Principios generales

- En caso de que la empresa tenga necesidad de contratar personal, la Representación de los Trabajadores, será informada con antelación.
- La empresa no podrá contratar personal que tenga reconocida la condición de pensionista por jubilación y se halle percibiendo prestaciones oficiales por tal contingencia.

Artículo 25. Contrato eventual

Cara a su aplicación práctica en la empresa, las partes signatarias han acordado adherirse expresamente, y en su mismo período de vigencia, a lo dispuesto en el artículo 31 Convenio Estatal de la Industria Metalgráfica.

Artículo 26. Contrato para el fomento de la contratación indefinida

Para lo previsto en el artículo de referencia se aplicará lo que en todo momento dicte la legislación laboral vigente.

Capítulo VII. Régimen de personal

Artículo 27. Grupos profesionales, recalificación de puestos de trabajo y revisión de grupos

Respecto a los grupos profesionales será de aplicación lo dispuesto en el Capítulo II del Convenio Estatal de la Industria Metalgráfica.

Se creará una comisión para el estudio de la recalificación de los puestos de trabajo, la revisión de grupos y los contratos temporales.

Se mantiene el grupo 9 en el que se dan cabida las antiguas categorías de trabajos secundarios y auxiliar administrativo inicial con el fin de incentivar nuevas incorporaciones y cuyo salario base será el publicado por el gobierno en lo que se refiere a salario mínimo interprofesional. La permanencia en el mencionado grupo 9 no podrá ser superior a un año. Las contrataciones bajo este Grupo no serán para sustituir trabajadores ya existentes.

Artículo 28. Vacantes y ascensos

Los puestos vacantes que se produzcan en la fábrica serán ocupados de manera preferente por el personal de la misma.

La convocatoria para cubrir dichos puestos será hecha pública en primer lugar en los tablones de anuncios de la empresa y solo posteriormente en otros medios de difusión.

Los puestos de trabajo se proveerán mediante las adecuadas pruebas de capacitación.

Artículo 29. Prendas de trabajo

La empresa facilitará a sus trabajadores, las prendas necesarias para el ejercicio de su labor o cometido.

Dicha entrega no podrá ser inferior a dos equipos cada doce meses.

El equipo de verano, entregado en el mes de abril, estará formado por pantalón y dos camisetas.

El equipo de invierno, entregado en el mes de octubre, estará formado por pantalón forrado y sudadera; excepto para los carretilleros cuyo pantalón deberá ser acolchado. Los carretilleros recibirán igualmente un anorak y guantes térmicos y antideslizantes.

Para el resto de personal se les proporcionará cada dos años 1 chaleco y 1 polar. Para las prendas y calzado de protección que se precisen, se estará a lo que se determine en cada caso entre empresa y Representación de los Trabajadores. Se establece el precio máximo para el calzado de seguridad durante el 2018 en 48,81€

Artículo 30. Formación técnico-profesional

La empresa se compromete a realizar los cursillos de formación necesarios, a fin de adecuar su personal a las innovaciones que se produzcan en los puestos de trabajo, con motivo de la reconversión tecnológica que sea necesaria.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 16 de Diciembre de 1992, declarando que este desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio colectivo.

Queda facultada la Comisión Paritaria para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

Capítulo VIII. Aspectos sociales

Artículo 31. Seguro de vida:

El actual seguro de vida de la empresa se mantendrá en los siguientes capitales:

a) Por fallecimiento, incapacidad absoluta y permanente: 13.000 €.

b) Por fallecimiento en accidente: 22.000 €.

Las cantidades señaladas serán satisfechas por la Sociedad aseguradora con arreglo a las condiciones y estipulaciones contenidas en la póliza individualizada que será entregada a cada uno de los trabajadores.

La empresa se compromete a realizar en el mínimo plazo de tiempo posible los trámites oportunos.

Artículo 32. Becas para estudios

Para el personal con una antigüedad de permanencia en la empresa superior a dos años, y que curse estudios relacionados con materias que tienen relación con la actividad de la misma como Ingeniería Técnica, Ingeniería Técnica Industrial, Formación Profesional en las ramas de matricería y moldes, maquinaria, herramienta, electricidad y electrónica, y estudios de Bachillerato, la empresa concederá previa autorización de la Dirección, becas de estudios consistentes en el abono de 3/4 del importe de la matrícula y una bolsa de estudios de las siguientes cuantías:

Estudios básicos, hasta Bachiller: 134'84€ año y curso completo.

Estudios universitarios: 179'78€ año y curso completo.

Para tener derecho a estas becas, se acompañará a la solicitud, justificante de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas. Para renovar estas becas, el interesado deberá acreditar el aprovechamiento de las materias objeto de ayuda en el curso anterior en las convocatorias de examen de junio y/o septiembre.

Artículo 33. Ayuda de estudios

Se abonará a cada trabajador afectado durante el año 2018, la cantidad de 19,80 € mensuales por cada hijo en edad escolar, entendiéndose como tal, la comprendida desde su ingreso en guardería hasta la fecha en que cumpla 18 años

Artículo 34. Ayuda a disminuidos psíquicos, físicos y sensoriales

Los trabajadores beneficiarios de la prestación para disminuidos concedida por la Seguridad Social, percibirán por parte de la empresa, una ayuda económica por beneficiario disminuido de 129,24€ por cada mes del año natural. Esta ayuda es independiente de cualquier otra que percibiese por derecho.

Artículo 35. Incapacidad temporal

35.1. El trabajador que se halle en situación de Incapacidad Temporal derivada exclusivamente de accidente de trabajo, percibirá la diferencia existente, en brutos, entre la prestación de I.T. y el cien por cien de la base reguladora, una vez excluida la repercusión en la misma de las horas extraordinarias, de haberlas.

35.2. La empresa abonará un 50% de la Base Reguladora de los empleados durante los 3 primeros días de la 1ª baja médica por enfermedad común del año.

Artículo 36. Complemento asistencial por hospitalización

En el caso de baja médica por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común que requiera hospitalización, la empresa abonará al trabajador que acredite tal situación y por todo el período de estancia en el centro hospitalario hasta el máximo de 60 días, el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social perciba el cien por cien de su salario bruto ordinario (salario base + antigüedad + PAP + PCI + mejora voluntaria).

Artículo 37. Equipos de emergencia y socorristas

Cada integrante de equipos de emergencia y/o de primeros auxilios, percibirá por cada día de presencia la cuantía siguiente durante el año 2018:

- Personal de equipos de primeros auxilios: 2,42€.
- Personal de equipos de primera intervención: 0,84€.
- Personal de equipos de alarma y evacuación: 0,62€.

Las personas componentes de los distintos equipos realizarán un mínimo de un curso teórico o práctico al año y serán sustituidos en los siguientes supuestos:

- a) Temporalmente, en caso de baja por enfermedad o accidente
- b) Definitivamente, en caso de probada ineptitud.

Artículo 38. Revisión médica

La empresa garantiza a su personal, una revisión médica anual que será realizada por especialistas en enfermedades laborales, de acuerdo con la normativa vigente sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cada trabajador recibirá de los servicios médicos, parte, informe o cartilla médica con los resultados obtenidos en dicha revisión.

Por su parte la empresa informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral, sobre la situación sanitaria general de la plantilla.

Artículo 39. Plus de Transporte

En sustitución del servicio de transporte que la empresa ha estado facilitando, se abonará únicamente a aquellos trabajadores en alta antes del 31/12/2009 en el centro de trabajo de Reus de Ardagh Group y cuya disposición de jornada laboral sea de forma continuada y en régimen de turnos rotativos, la cantidad de 33,72€ mensuales para el año 2018, revisables anualmente en el mismo porcentaje que se incremente el artículo 6 de presente convenio. Aquellos trabajadores con períodos acumulados por IT superiores a 30 días en el año en curso, percibirán la parte proporcional de la cuantía del Plus de Transporte en función de los días efectivamente trabajados.

Artículo 40. Seguro de Salud Privado

La empresa ofrecerá a todos los empleados la posibilidad de subscribir un Seguro de Salud privado financiado por la empresa al 50%; al que podrían acogerse en las mismas condiciones (a excepción de la financiación al 50%) los familiares directos del trabajador, entendiéndose estos como hijos y cónyuge o pareja de hecho debidamente inscritos en el Registro Civil.

Artículo 41. Cofinanciación productos Vending

La empresa se compromete a cofinanciar parte del coste de los productos de las máquinas de Vending sobre todo en lo que a alimentos más saludables se refiere para contribuir a la promoción de los buenos hábitos alimentarios. Por tanto, la empresa se compromete al pago de los siguientes porcentajes:

- Productos marcados con la etiqueta BFit: un 20%
- Cafés e infusiones: un 10%

Como situación excepcional debido a lo avanzado del año en el momento de la firma de este convenio, se ha accedido a aplicar desde el momento de la firma y hasta final de este año los siguientes porcentajes:

- Productos marcados con la etiqueta BFit: un 30%
- Cafés e infusiones: un 20%

Pasando a aplicarse los porcentajes anteriores (20% y 10%) a partir del 1 de enero de 2019

Capítulo IX. Derechos sindicales

Artículo 42. Competencias de la representación legal de los trabajadores

Expresamente se remite al Capítulo VIII del Convenio Estatal de la Industria Metalgráfica todo lo contenido en relación a derechos sindicales, excepto lo regulado en los artículos 43, 44 y 45 siguientes.

Excepcionalmente los representantes de los trabajadores se podrán reunir en horas de trabajo dentro de la planta sin cargo a horas sindicales dos veces al mes y con un máximo total de dos horas, previa comunicación escrita a la dirección expresando las causas que motivan la necesidad excepcional de dicha reunión.

Artículo 43. Derecho de reunión de los trabajadores fuera de las horas de trabajo

Los trabajadores podrán solicitar de la Dirección, reunirse en un local de la empresa fuera de las horas de trabajo, siempre que así lo solicite un 25% de la plantilla de la misma.

Artículo 44. Asamblea en horas de trabajo

A petición de la representación legal de los trabajadores, la Dirección podrá autorizar hasta dos asambleas al año en horas de trabajo, siempre que a su entender concurren motivos o condiciones de urgencia.

Artículo 45. Tablones de anuncios

La empresa pondrá a disposición de la representación de los trabajadores y en lugar visible, un tablón de anuncios.

En él, la RLT colocará los escritos que encuentre de interés sindical, firmados y bajo su responsabilidad.

No obstante, de los escritos que se publique, así como de la información que distribuya en el centro de trabajo, deberá entregar copia a la Dirección de la empresa, para su conocimiento y constancia. Asimismo, la Dirección de la empresa entregará a la RLT copia de las notas informativas que publique en el tablón de anuncios de la misma.

Capítulo X. Disposiciones complementarias

Artículo 46. Anulación conceptos retributivos

Se anula y queda sin efecto el Artículo 56 de la Ordenanza Laboral para la Industria Metalgráfica de 01/12/1971, referido a la denominada "participación en beneficios", que queda compensada en el Plus de Carencia de Incentivos (Artículo 8 del presente Convenio).

Artículo 47. Revisión salarial

Las tablas salariales fijadas para el año 2018 no estarán sujetas a revisión técnica en función del IPC.

Artículo 48. Inaplicación del Convenio

Conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (RDL 1/1995), se podrá pactar la no aplicación de las condiciones y materias citadas en el artículo y reguladas por el Convenio, previo período de consulta de la Comisión Mixta prevista en el artículo 5 de este texto.

En caso de no existir en el plazo de 7 días acuerdo de la Comisión Mixta durante el período de consultas, a tenor de lo dispuesto en el artículo 85.3.c), las partes se someterán a los sistemas de mediación, conciliación y arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya o, en su defecto, ante el organismo que habilite el Departamento competente en materia laboral de la Generalitat de Catalunya.

Capítulo XI. Clausulas adicionales

Cláusula adicional primera: Consecución de objetivos año 2018

Accidentes cero:

En el supuesto que no se produzca ningún accidente laboral con baja en los periodos que a continuación se detallarán, se abonará a cada trabajador el equivalente a un 0'30% del total de sus remuneraciones individuales percibidas en el mencionado periodo, excluidas las horas extraordinarias, si las hubiera:

- Entre el 1 de Enero y el 31 de Marzo
- Entre el 1 de Abril y el 30 de Junio
- Entre el 1 de Julio y el 30 de Septiembre
- Entre el 1 de Octubre y el 31 de Diciembre.

La cantidad resultante en cada trimestre considerada como retribución variable, se abonaría en un solo pago en la nómina siguiente a cada tramo: es decir en las nóminas de abril, julio, octubre y enero.

Absentismo:

Siguiendo el mismo sistema de medición y retribución que el indicador anterior se establecen para 2018 los siguientes tramos:

- Entre el 2'01% y 2'25% corresponderá a cada trabajador un 0'25%
- Si es inferior o igual al 2'00% corresponderá a cada trabajador un 0'50%

El porcentaje conseguido será aplicado al total de sus remuneraciones individuales percibidas en el período de cómputo, excluidas las horas extraordinarias, si las hubiera.

Se tomará como referencia el índice de absentismo reportado a Ardagh Group.

Presencia:

Si el absentismo general de la planta es menor del 2% y el individual (de cada empleado) inferior al 0,6%, le corresponderá un 0,3% aplicado al total de sus remuneraciones individuales percibidas en el trimestre de referencia, excluidas las horas extraordinarias, si las hubiera.

Para la obtención de estos ratios, se excluirán del mismo las bajas superiores a 30 días

Calidad Fugas (Trimestral)

Se tendrán en cuenta para el abono de este objetivo las posibles reclamaciones de clientes relacionadas con problemas de fugas, con las siguientes escalas para cada trimestre del 2.018

- Por reclamaciones por fugas superiores a 750 €: 0%
- Por reclamaciones por fugas con un coste total por este concepto de entre 250 € y máximo de 750 € corresponderá a cada trabajador un 0'20%
- Por reclamaciones por fugas con un coste total máximo de 249 € corresponderá a cada trabajador un 0'30%
- En caso de no existir ninguna reclamación durante el trimestre por dicho concepto corresponderá a cada trabajador un 0,50%

El porcentaje conseguido será aplicable al total de sus remuneraciones individuales percibidas en el trimestre correspondiente, excluidas las horas extraordinarias, si las hubiera.

La cantidad resultante considerada como retribución variable, se abonaría en las nóminas de abril, julio, octubre y enero al igual que los objetivos anteriores.

Calidad Fugas (Anual)

En caso de haber obtenido premio por este concepto en todos los trimestres, se hará una ponderación del porcentaje consistente en la suma de 1/6 del porcentaje obtenido en cada trimestre

Calidad: Reducción de Mermas:

En el caso de que el indicador conseguido a nivel de Spoilage operativo generado a nivel interno de la planta de Reus en la Sección de Ensamblaje para cada trimestre del año 2018 se sitúe:

- Entre el 1'44% y 1'75% corresponderá a cada trabajador un 0'40%
- Si es inferior o igual al 1'43% corresponderá a cada trabajador un 0'60%

El porcentaje conseguido será aplicable al total de sus remuneraciones individuales percibidas en el trimestre, excluidas las horas extraordinarias, si las hubiera.

La cantidad resultante considerada como retribución variable, se abonaría en un solo pago en la nómina siguiente al cierre de cada trimestre.

OTIF

La debida entrega en plazo y de forma completa a nuestros clientes se compensará de la siguiente manera:

- OTIF con un grado de cumplimiento comprendido entre un 98% y un 99%: corresponderá a cada trabajador un 0'15%
- OTIF con un grado de cumplimiento superior al 99%: Corresponderá a cada trabajador un 0'30%

El porcentaje conseguido será aplicable al total de sus remuneraciones individuales percibidas en el año, excluidas las horas extraordinarias, si las hubiera.

La cantidad resultante considerada como retribución variable, se abonaría en un solo pago en la nómina de enero del año posterior.

OEE

Se establece el siguiente escalado según el dato que arroje a fin de año el indicador de Productividad y Eficiencia:

- Entre el 50% y el 55% corresponderá a cada trabajador un 0'15%
- A partir del 55,01% corresponderá a cada trabajador un 0'20%

El porcentaje conseguido será aplicable al total de sus remuneraciones individuales percibidas en el año, excluidas las horas extraordinarias, si las hubiera.

La cantidad resultante considerada como retribución variable, se abonará en un solo pago en la nómina de enero del año posterior.

EBITDA

El objetivo correspondiente al margen de beneficio antes de impuestos cuya retribución se abonará según el escalado siguiente en función de los grados de consecución indicados.

- Entre el 11,8% y el 15% corresponderá a cada trabajador un 0'90%
- A partir del 15,01% corresponderá a cada trabajador un 1,10%

El porcentaje conseguido será aplicable al total de sus remuneraciones individuales percibidas en el año, excluidas las horas extraordinarias, si las hubiera.

La cantidad resultante considerada como retribución variable, se abonará en un solo pago en la nómina de enero del año posterior.

POSITIVE RELEASE

Si la puntuación del año es mayor o igual al 99%, se abonará a cada empleado el 0,25% de sus remuneraciones individuales percibidas durante el año, excluidas las horas extraordinarias, si las hubiera.

Afectación del Positive Release al EBITDA

Por considerarse el Positive Release un indicador de alta importancia que arroja gran cantidad de datos sobre nuestra actividad, su grado de cumplimiento afectará al porcentaje de percepción del EBITDA según la siguiente escala:

- Positive Release del 97% al 100%: Cobro del Ebitda alcanzado al 100%
- Positive Release del 96% al 96,99%: Cobro del Ebitda alcanzado al 90%
- Positive Release del 94% al 95,99%: Cobro del Ebitda alcanzado al 80%
- Positive Release del 92% al 93,99%: Cobro del Ebitda alcanzado al 70%

Las cuantías que pudieran corresponder por la consecución de cualquiera de los objetivos referidos se entienden siempre como retribuciones variables, no formando parte de la retribución fija.

A modo de resumen, se añade una tabla con los datos de objetivos y porcentajes para el 2018:

Objetivo	Devengo	Parámetros	%Euros
Accidentes "cero"	Trimestral	Ocurrencia "cero"	0,30%
Absentismo	Trimestral	De 2,01% a 2,25%	0,25%
		Inferior o igual 2%	0,50%
Calidad Fugas	Trimestral	Coste reclamaciones superior a 750€	0%
		Coste recl. entre 250 y máximo 750€	0,20%
		Coste recl. hasta máximo 249€	0,30%
		Ninguna reclamación	0,50%
Calidad Mermas (Spoilage)	Trimestral	Entre el 1,44% y el 1,75%	0,40%
		Inferior o igual al 1,43%	0,60%
OTIF	Anual	Entre el 98% y el 99%	0,15%
		Superior al 99%	0,30%
OEE	Anual	Entre el 50% y el 55%	0,15%
		A partir del 55,01%	0,20%
EBITDA	Anual	Entre un 11,8% y un 15%	0,90%
		A partir del 15,01%	1,10%

Objetivo	Devengo	Parámetros	%Euros
Calidad Fugas	Anual	En caso de haber obtenido premio por este concepto en todos los trimestres, se hará una ponderación del porcentaje consistente en la suma de 1/6 del porcentaje obtenido en cada trimestre	
Positive Release (*)	Anual	A partir del 99%	0,25%
Afectación del Positive Release al EBITDA (*)	% Pago del Ebitda conseguido	Del 97% al 100%	100% Ebitda alcanzado
		Del 96 al 96,99%	90% Ebitda Alcanzado
		Del 94 al 95,99%	80% Ebitda alcanzado
		Del 92 al 93,99%	70% Ebitda alcanzado
Presencia	Trimestral	Si absentismo general planta es menor del 2% (excluyendo para el cómputo las bajas superiores a 30 días) e individual <0,6%	0,30%

Anexo - Tablas salariales

Tablas 2018

Grupo	Salario Diario	Salario Mensual	Salario Anual	Hora Extra Normal	Hora Extra Festiva
1	62,45	1.895,72	26.540,19	26,97	30,38
2	46,02	1.396,80	19.555,22	20,15	22,45
3	46,02	1.396,80	19.555,22	20,15	22,45
4	44,20	1.341,99	18.787,65	19,34	21,57
5	40,70	1.235,54	17.297,62	17,49	19,56
6	37,41	1.135,89	15.902,45	15,87	17,82
7	35,91	1.090,08	15.261,30	14,74	16,66
8	28,77	873,35	12.227,10	11,54	13,05

El cálculo de los incrementos salariales será en función del salario diario que se tomará como base para la fórmula del salario anual en base a 425 días y de ahí se calculará el salario mensual.

(Se adjunta a título informativo la Tabla de Equivalencias del Convenio Nacional)