

Interesado	N.I.F.	Expediente	Importe (euros)	Período	MOTIVO
TRABALÓN SÁNCHEZ ALEJANDRO	39915470M	43201100002307	223,37	19/04/2011 30/04/2011	NO RENOVACION DE DEMANDA. SUSPENSION 3 MESES
GUERRERO GARRIDO TANIA	39908860L	43201100002233	1.647,68	16/03/2011 30/07/2011	COLOCACION POR CUENTA AJENA
MADRID LORCA HUGO RODRIGO	X8171684Z	43201100002386	67,14	28/06/2011 30/06/2011	EMIGRACION O TRASLADO AL EXTRANJERO
LLORENS IGLESIAS JAVIER	38101563Q	43201100002330	30,21	30/06/2011 30/06/2011	NO RENOVACION DE DEMANDA TRIMESTRAL. SUSPENSION 1 MES
SABATE SANS JOSEF MARIA	39639917S	43201100002164	436,81	11/06/2011 30/06/2011	COLOCACION POR CUENTA AJENA
LATORRE ARBO JOSE ANTONIO	77833456F	43201100002239	661,23	01/05/2011 30/07/2011	COLOCACION POR CUENTA AJENA
PEREZ MORENO ALBERT	53027793M	43201100002406	275,52	19/04/2011 30/04/2011	BAJA POR NO COMPARECENCIA A REQUERIMIENTO DEL INEM/SPE. SUSPENSION 1 MES
DE GREGORIO PEDROSA EVA	43742411E	43201100002230	375,54	20/07/2011 30/07/2011	COLOCACION POR CUENTA AJENA
MATEO ARENAS MIRIAM	48001885B	43201100002379	449,90	12/07/2011 30/07/2011	PASO SITUACION MATERNIDAD
LLAURADO DAIMAU MERCÉ	48000094Z	43201100002371	346,40	19/04/2011 30/04/2011	NO RENOVACION DE DEMANDA TRIMESTRAL. SUSPENSION 1 MES
ALBIÑANA SANS ANNA ISABEL	47105904H	43201100002376	16,14	30/07/2011 30/07/2011	PASO SITUACION MATERNIDAD

## 2011/12057 – INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE TARRAGONA

### Anuncio

A tenor de lo dispuesto en el art. 59.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común de 26 de noviembre de 1992 (BOE de 27 de noviembre), y por haber sido devueltas las notificaciones efectuadas en forma, por el presente anuncio de acuerdo con la normativa vigente se notifica a:

LOCALIDAD	NOMBRE/APELLIDOS Y RAZÓN SOCIAL	Nº ACTA LIQUIDAC.	CUANTIA ACTA LIQ.	ACTA INFRAC. COORDINADA	CUANTÍA ACTA INFRACCIÓN
ALDEA I'	GLOBAR SERVOC S.L.	432011008013075	35,78	I432011000081711	626,00
AMPOSTA	VALDEPEREZ ALCAIDE, JOSE	432011008012267	43,97	I432011000081711	1.252,00
CAMBRELS	G.S.A. SERVICIOS 2004, S.L.	432011008010146	1.985,25	I432011000071102	992,60
HOSPITALET DE L'INFANT	INNOVA CLIMA AMBIENT, S.L.	432011008012469	5.259,37	I432011000084539	626,00
MONTBRIO DEL CAMP	ANTONIO MARTIN BERROCAL, 2010 S.L.	432011008012065	3.477,38	I432011000081307	626,00
MORELL EL	HISPANO TARRACO, S.L.	432011008012873	730,69	I4332011000087771	365,34
REUS	REUSREFORMAS INTEGRAL, S.L.	432011008012166	10.751,44	I432011000081408	626,00
TARRAGONA	S. SANCHEZ FERNANDEZ, F.J. HIGUERAS VALLES; S.L.	432011008014287	8.512,15	I432011000094037	4.256,07
	LLAURADO SAMITIER, MONICA	432011008012368	2.756,49	I432011000082923	1.378,25
VENDRELL	GENIAROL, S.L.	432011008011055	17.234,79	I432011000071708	1.252,00
	GENIAROL, S.L.	432011008010954	702,24	I432011000071304	6.251,00

También se pone en conocimiento de los interesados, que los expedientes de referencia obran en la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social correspondiente, donde podrán ser consultados, y que a partir del día siguiente de la publicación del presente anuncio, se inicia el cómputo de QUINCE DIAS HABILÉS PARA PRESENTAR ESCRITO DE ALEGACIONES ante el jefe de la Unidad Especializada de Seguridad Social en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, acompañando las pruebas que juzgue convenientes.

Lo que se hace público para que sirva de notificación en forma.

EL JEFE DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA DE SEGURIDAD SOCIAL EN LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, *José Manuel Ferrando Morellón*.

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### GENERALITAT DE CATALUNYA

#### 2011/12094 – GENERALITAT DE CATALUNYA

Departament d'Empresa i Ocupació  
Serveis Territorials a Tarragona

#### RESOLUCIÓ

de 10 d'octubre de 2011, per la qual es disposa el registre i la publicació del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Impress Metal Packaging Reus, SL (Ardagh Group), per l'any 2011 (codi de conveni núm. 4301012).

Vist el text del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Impress Metal Packaging Reus, SL (Ardagh Group), subscrit per les parts negociadores en data 3 de juny de 2011, i presentat per les mateixes parts en data 28 de juliol de 2011, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, 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, i 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,

Resolc:

-1. Disposar el registre del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Impress Metal Packaging Reus, SL (Ardagh Group), per l'any 2011 (codi de conveni núm. 4301012), al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Tarragona.

-2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiquem aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Tarragona, 10 d'octubre de 2011. – El director dels Serveis Territorials, e.f., P.A. (per Resolució del secretari general de data 06/07/2011), la cap del Servei de Coordinació, *M. del Pilar Alier Cortés*.

Transcripció del text literal firmat per les parts

XXIII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA IMPRESS METAL PACKAGING REUS, SL (ARDAGH GROUP) DE APLICACIÓN EN SU CENTRO DE TRABAJO DE REUS PARA EL AÑO 2011

Preámbulo:

Los miembros de la comisión negociadora del presente Convenio, formada por la representación de la Dirección de la

empresa y el Comité de empresa en representación 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 asegurar la expansión de la empresa y la continuidad de los puestos de trabajo.

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 en nuestra filosofía de trabajo. El resultado de esta filosofía, debe llevarnos a la excelencia operacional en todas las áreas de nuestro trabajo.

Para conseguir este objetivo, ambas representaciones manifiestan su propósito de trabajar 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, empresa 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 IMPRESS METAL PACKAGING REUS, S.L., 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 categorías 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 2011, y hasta el día 31 de diciembre del 2011. 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 31/12/2010.

### 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 cinco representantes de los trabajadores elegidos de entre los miembros del Comité de empresa y cinco representantes de la empresa, designados por la dirección de la misma.

Vocales en representación de los trabajadores:

D. Francisco Chicharro Sousa

D. Esteve Barreda Sansó

D. Raquel Márquez Mailló

D. Ramón Martínez Olesti

D. Guillem Massó Barbará

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

Vocales en representación de la empresa:

D. Joan Estradé Pallàs

D. Marcos Collado Rodríguez

D. Antonio Contreras López

D. Jordi Pedrol Rovira

D. Daniel Membrives Sánchez

De los cuales actuará como Secretario-Portavoz, D. Daniel Membrives Sánchez.

Para el supuesto que no fuera posible constituir la Comisión con los expresados, éstos serán sustituidos por los que nombre el Comité de empresa, 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 dos tercios 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:

Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

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.

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Cuanto 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.

## CAPÍTULO II Retribuciones

### Artículo 6. *Salario base*

Después de aplicar el incremento de un 0,5%, sobre el salario base vigente a 31/12/2010, para el 2011 se establece como tal el especificado para cada categoría profesional en la Tabla Salarial del presente Convenio.

**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 categoría.

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:

Disfrute del periodo reglamentario de vacaciones.

Cumplimiento de funciones de carácter sindical por los cargos representativos.

Licencias y permisos retribuidos motivados por alguno de los supuestos establecidos en el artículo 20 del presente Convenio.

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.

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 categoría 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 categoría 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 2012.

**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 01/01/2011 hasta el 30/06/2011, y la segunda en el mes de diciembre y se devengará semestralmente desde el 01/07/2011 hasta el 31/12/2011.

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).

**Artículo 11. Plus de nocturnidad**

Las horas trabajadas durante el periodo 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 22,36 euros diarios.

La compensación económica establecida se verá revisada en el 2012 y 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 éste 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 IT, 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.

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 de 550,00 euros, 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 periodos 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 2012, 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**

Los trabajadores que realicen sus funciones específica y directamente en áreas de producción de la empresa (pertenecientes a los niveles L1 y L2 reportados a Ardagh Group) y en cuyo desempeño concurren circunstancias que pudieran implicar actualmente y/o a futuro la excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, percibirán la cantidad de 550,00 euros, 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 periodos acumulados por IT superiores a 30 días en el año en curso, percibirán la parte proporcional de la cuantía del plus de de seguridad y salud, en función de los días efectivamente trabajados.

A partir del 2012, se revisará anualmente, aplicándose el mismo porcentaje de incremento que se acuerde para la tabla salarial del Convenio colectivo.

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 auto-protección.

**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 31/12/2010, 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 euros por día y 6,15 euros por desayuno. La media dieta será de 31,75 euros.

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 categoría 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 06.00 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 Real decreto 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 a 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 1720 horas de trabajo efectivo, para el año 2011, 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 el Comité de empresa, 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 el Comité de empresa 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 06.00 a 18.00 horas y de 18.00 a 06.00 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, RTC- que, en principio, sólo tendrá carácter permanente para determinados equipos del Departamento de prensas, siendo, por el contrario, coyuntural en los pertenecientes a los demás Departamentos de fábrica, 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 RTC en cualquiera de los equipos no habituales, deberá notificarlo tanto al Comité de Empresa 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 RTC 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 RTC se regirá por las siguientes normas:

18.5.4.1 Se define el RTC 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 interrumpido 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 RTC 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 RTC, 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 a la categoría profesional que se ostente, excluida la antigüedad.

18.5.4.4 Cada día de ausencia injustificada al trabajo en RTC, 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.

#### Artículo 19. *Turno de noche*

La prestación de servicios en turno de noche se realizará entre las 22.00 y las 06.00 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 éstos.

Las vacaciones se interrumpirán cuando el trabajador contraiga matrimonio y coincida el permiso matrimonial con dicho periodo, 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 consanguíneos.

##### 2. Maternidad

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.

Se entenderá como enfermedad grave, la que afecte órganos vitales y/o implique riesgo evidente para la vida del paciente.

##### 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.

4.2 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, 2.1, 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 equiparará el matrimonio canónico tanto al civil como al 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 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.

#### 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 siempre que

para los días en que se solicite el permiso, los permisos concedidos no superen el dos por ciento de la plantilla.

#### 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 periodo 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 periodo 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 periodo de excedencia el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo 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 o categoría equivalente.

### CAPÍTULO VI Contratación y empleo

#### Artículo 24. Principios generales

En caso de que la empresa tenga necesidad de contratar personal, el Comité de empresa, será informado 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 para la formación

La empresa contratará como aprendices al 5% de la plantilla del personal de oficio de la misma.

En los contratos para la formación deberán especificarse los horarios concretos del tiempo dedicado a la formación teórica fuera del puesto de trabajo.

#### Artículo 26. Contrato eventual

Cara a su aplicación práctica en la empresa, las partes signatarias han acordado adherirse expresamente, y en su mismo periodo de vigencia, a lo dispuesto en el artículo 16 del XVII Convenio colectivo de trabajo para la Industria Metalgráfica de Catalunya, cuya literalidad expresa que "A efectos de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores, en los ámbitos de aplicación del Convenio estos contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses".

#### Artículo 27. Contrato para el fomento de la contratación indefinida

Cara a su aplicación práctica en la empresa, las partes signatarias han acordado adherirse expresamente, y en su mismo periodo de vigencia, a lo dispuesto en el artículo 17 del XVII Convenio colectivo de trabajo para la Industria Metalgráfica de Catalunya, cuya literalidad expresa que "En cumplimiento de lo dispuesto al efecto en el epígrafe 2.b de la Disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, se acuerda expresamente que toda conversión de contratos temporales en indefinidos que se produzca en el sector a partir del 17 de mayo de 1998, podrá acogerse al régimen y beneficios legalmente previstos para la expresada modalidad contractual, así como a las bonificaciones, subvenciones o exenciones de todo tipo que puedan establecerse al efecto por las administraciones públicas.

Por voluntad expresa de las partes, este acuerdo concreto surtirá efectos desde su propia fecha de suscripción, el 14 de mayo de 1998."

### CAPÍTULO VII Régimen de personal

#### Artículo 28. Recalificación de puestos de trabajo y revisión de categorías

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

Asimismo se adecuan las categorías de trabajos secundarios y auxiliar administrativo con el fin de incentivar nuevas incorporaciones. La permanencia en las mencionadas categorías no podrá ser superior a un año. Las contrataciones bajo estas categorías no serán para sustituir trabajadores ya existentes.

#### Artículo 29. 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 sólo posteriormente en otros medios de difusión.

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

#### Artículo 30. Garantías personales

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, no causarán baja en la plantilla, cuando se falte al trabajo por sanciones o penas determinadas en la ley del Automóvil, siempre que se justifiquen debidamente.

Durante el tiempo de ausencia no percibirán remuneración alguna, siendo además, dados de baja en la Seguridad Social.

#### Artículo 31. 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 y polo manga larga.

Asimismo se proveerá de las prendas de abrigo necesarias a los conductores de carretillas elevadoras y al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie. Para el resto de personal se les proporcionará cada dos años de chaleco y polar. Para las prendas y calzado de protección que se precisen, se estará a lo que se determine en cada caso en el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa.

*Artículo 32. 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 éste 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 33. Fondo de asistencia social*

En el momento en que quede constituido el Fondo de Asistencia Social, la empresa aportará la cantidad inicial de 961,62 euros a fondo perdido.

Una vez establecida la cuota de cada trabajador afiliado, la empresa aportará mensualmente el citado Fondo, el equivalente al importe de la suma de las cuotas que los trabajadores socios abonen al mismo.

*Artículo 34. Seguro de vida*

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

Por fallecimiento, incapacidad absoluta y permanente: 12.000 euros.

Por fallecimiento en accidente: 21.000 euros.

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 35. 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 grados 1 y 2 en las ramas de matricería y moldes, maquinaria herramienta, electricidad y electrónica, y estudios de bachiller, 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 euros año y curso completo.

Estudios universitarios de grado medio: 161,78 euros año y curso completo.

Estudios universitarios de grado superior: 179,78 euros 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 36. Ayuda de estudios*

Se abonará a cada trabajador afectado, la cantidad de 18,28 euros 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 37. 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 euros por cada mes del año natural.

Esta ayuda es independiente de cualquier otra que percibiese por derecho.

*Artículo 38. Incapacidad temporal*

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 IT y el cien por cien de la base reguladora, una vez excluida la repercusión en la misma de las horas extraordinarias, de haberlas.

*Artículo 39. 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 periodo 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 40. 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:

Personal de equipos de primeros auxilios: 2,28 euros.

Personal de equipos de primera intervención: 0,79 euros.

Personal de equipos de alarma y evacuación: 0,59 euros.

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 41. 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 42. 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 30,53 euros mensuales, revisables anualmente en el mismo porcentaje que se incremente el artículo 6 de presente convenio. Aquellos trabajadores con periodos 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.

CAPÍTULO IX  
Derechos sindicales

*Artículo 43. Competencias del comité de empresa*

1. Se reconoce al Comité de empresa como representación colectiva de los trabajadores en la negociación de los Convenios colectivos de la empresa.

2. Recibir información, que les será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa.

3. Recibir información sobre la evolución general de Ardagh Group.

4. Recibir información en cada reunión mensual, sobre los siguientes puntos: Producción y productividad, facturación y ventas, stocks, contratación y movilidad de personal, absentismo, inversiones, ascensos, sanciones por faltas graves y muy graves (en este caso la información se dará con dos días mínimo de antelación a la fecha de su aplicación) y horas extraordinarias realizadas a través de los TC-2.

5. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y demás documentos que se entreguen a los accionistas y en las mismas condiciones que a éstos.

6. Conocer los modelos de contrato que se utilicen en la empresa y recibir de la Dirección copia básica de los contratos de trabajo que se efectúen, según lo establecido en la Ley 2/1991 de 7 de enero.

7. Controlar y vigilar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

8. Disponer de 40 horas retribuidas al mes para el desarrollo de su función sindical.

9. Los miembros del Comité, si lo creen conveniente, podrán acumular las horas previstas para el desarrollo de sus funciones sindicales, en uno o varios componentes, sin rebasar el máximo total previsto.

10. Conocer las pruebas de aptitud para ascensos, así como las calificaciones obtenidas por los opositores.

#### Artículo 44. *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 45. *Asamblea en horas de trabajo*

A petición del Comité de empresa, 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 46. *Tablones de anuncios:*

La empresa pondrá a disposición del Comité y en lugar visible, dos tablones de anuncios.

En ellos, el Comité 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 al Comité, copia de las notas informativas que publique en el tablón de anuncios de la misma.

### CAPÍTULO X

#### Disposiciones complementarias

#### Artículo 47. *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 48. *Revisión salarial año 2011*

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, para la Comunidad de Catalunya, registrara a 31 de diciembre de 2.011, un incremento superior al 3,00%, se efectuará una revisión técnica de la tabla salarial del Convenio, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

La tabla salarial resultante no dará lugar a liquidación alguna de atrasos, aunque servirá como base de cálculo para el incremento

salarial del 2012, y para establecerla se tomará como referencia la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2010.

### CAPÍTULO XI

#### Cláusulas adicionales

#### Cláusula adicional primera

Consecución de objetivos año 2011

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 1 de enero de 2011 a 30 de junio de 2011.

Entre 1 de julio de 2011 a 31 de diciembre de 2011.

La cantidad resultante considerada como retribución variable, se abonaría en un solo pago en la nómina del mes posterior al periodo referenciado.

#### Absentismo

En el caso de que el porcentaje de absentismo reportado a 31 de diciembre de 2011, se sitúe:

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 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.

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

#### Consecución resultados OE

En el caso de que el porcentaje conseguido a nivel de Operating Earnings en 2011, se sitúe:

Entre el 9,00% y 9,99% corresponderá a cada trabajador un 0,50%

Entre el 10,00% y 10,99% corresponderá a cada trabajador un 0,75%

Si es igual o superior al 11,00% corresponderá a cada trabajador un 1,00%

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.

Las cuantías que pudieran corresponder por la consecución de cualquiera de los objetivos referidos en ningún caso pasarán a formar parte de la remuneración fija y por consiguiente no serán tenidas en cuenta en los acuerdos salariales de 2012.

#### Reducción de Mermas

En el caso de que el indicador conseguido a nivel de Spoilage reportado al Ardagh Group se sitúe:

Entre el 2,01% y 2,50% corresponderá a cada trabajador un 0,40%

Si es inferior o igual al 2,00% corresponderá a cada trabajador un 0,60%

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.

TABLA SALARIAL PARA 2011

Categorías Profesionales	horas		festivas unidad	
	día	año		
Personal obrero	euros	euros	normales unidad	
Trabajos secundarios	21,38	9.086,50	8,45	9,56
Peón	30,29	12.874,37	12,12	13,76
Especialista de segunda	31,08	13.210,48	12,26	13,89
Especialista de primera	31,81	13.518,88	12,59	14,29
Oficial de tercera	32,52	13.822,44	13,36	15,08
Oficial de segunda	33,89	14.402,28	14,36	16,14
Oficial de primera	36,86	15.667,10	15,84	17,72
Oficial de primera esp.	38,95	16.555,34	17,05	19,00
Encargado de sección	40,04	17.019,04	17,51	19,54
Guarda-sereno-portero	31,08	13.210,48	12,26	13,89
Ordenanza	31,08	13.210,48	12,26	13,89
Almacenero	32,52	13.822,44	13,36	15,08
Listero	32,52	13.822,44	13,36	15,08

  

Personal administrativo	Normales		Festivas unidad	
	mes	año		
	euros	euros	unidad	
Auxiliar administrativo	649,04	9.086,50	8,45	9,56
Limpieza	790,87	11.072,14	10,45	11,82
Auxiliar administrativo especialista	975,71	13.659,96	13,36	15,08
Oficial de segunda	1.016,63	14.232,84	14,36	16,14
Oficial de primera	1.105,91	15.482,78	15,84	17,72
Jefe de segunda	1.221,21	17.096,97	17,51	19,54
Jefe de primera	1.264,88	17.708,37	18,25	20,33
Telefonista	932,34	13.052,78	12,59	14,29

  

Personal técnico	Normales		Festivas unidad	
	mes	año		
	euros	euros	unidad	
Delineante de tercera	1.024,13	14.337,85	13,90	15,78
Delineante de segunda	1.110,20	15.542,79	15,25	17,37
Delineante de primera	1.153,33	16.146,62	15,93	18,11
Técnico de organización	1.105,91	15.482,78	15,84	17,72
Jefe de organización	1.264,88	17.708,38	18,25	20,33
Maestro encargado	1.264,88	17.708,38	18,25	20,33
Titulado grado medio	1.264,88	17.708,38	18,25	20,33
Titulado grado superior	1.716,68	24.033,52	24,42	27,50

## **ADMINISTRACIÓ LOCAL**

### **CONSELLS COMARCALS**

#### **2011/12210 – CONSELL COMARCAL DE L'ALT CAMP**

##### *Anunci*

El Ple del Consell Comarcal de l'Alt Camp, en la sessió de 28 de setembre de 2011, ha acordat aprovar definitivament la dissolució Patronat Comarcal de Turisme de l'Alt Camp.

Els efectes de la dissolució del Patronat Comarcal de Turisme de l'Alt Camp seran referits a 31 de desembre de 2011, data en què es realitzà tant el tancament i la liquidació del pressupost de l'ens com la formació i aprovació del compte general referits a l'exercici 2011, que seran els utilitzats en la integració i traspàs d'actius i passius al Consell Comarcal de l'Alt Camp.

La qual cosa es fa pública per a general coneixement, tot fent avinent que contra la present resolució, que posa fi a la via administrativa, és procedent interposar recurs de reposició davant el mateix òrgan que l'ha dictat, en el termini d'un mes a comptar des del dia següent a la publicació d'aquest edicte.

Contra la desestimació expressa del recurs de reposició, en el seu cas, o bé directament contra l'aprovació definitiva, és procedent interposar recurs contenciós administratiu davant la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, en el termini de dos mesos a comptar des del dia següent de la seva notificació.

En el cas que la desestimació del recurs de reposició es produís per silenci administratiu el termini per a la interposició del recurs contenciós administratiu serà de sis mesos a comptar des de l'endemà del dia en què el referit recurs de reposició s'entengui desestimat.

Valls, 7 d'octubre de 2011. – El president, *Joan Josep Raventós Coral*.

#### **2011/12214 – CONSELL COMARCAL DE L'ALT CAMP**

##### *Anunci*

sobre la creació d'un registre comarcal

El Ple del Consell Comarcal de l'Alt Camp, en la sessió ordinària de 28 de setembre de 2011, va aprovar inicialment la creació del registre comarcal d'instal·lacions destinades a activitats amb infants i joves del Consell Comarcal de l'Alt Camp, el Reglament regulador d'aquest registre i els models de comunicació prèvia i declaració responsable a presentar pels interessats.

Se sotmet a informació pública durant un termini de trenta dies, a comptar des del dia següent de l'última publicació d'aquest anunci al BOP de Tarragona o al DOGC, perquè es puguin formular les reclamacions i al·legacions que es considerin adients.

L'expedient es podrà consultar al Servei de Joventut del Consell Comarcal de l'Alt Camp (C. Mossèn Martí, 3, de Valls) de 9 a 14 hores, de dilluns a divendres.

Valls, 30 de setembre de 2011. – El president, *Joan Josep Raventós Coral*.

#### **2011/12215 – CONSELL COMARCAL DE L'ALT CAMP**

##### *Anunci*

Mitjançant acord del Ple del Consell Comarcal de l'Alt Camp, en la sessió ordinària de 28 de setembre de 2011, es van aprovar les tarifes de l'Alberg de Joventut Pere el Gran de Santes Creus i el calendari d'obertura i de temporada corresponent a l'any 2011.

Valls, 5 d'octubre de 2011. – El president, *Joan Josep Raventós Coral*.

#### **2011/12216 – CONSELL COMARCAL DE L'ALT CAMP**

##### *Anunci*

La Junta Comarcal de Govern Consell Comarcal de l'Alt Camp, en la sessió de 5 d'octubre de 2011, ha adoptat l'acord següent:

1. Modificar el preu públic per a la utilització del servei tarifad de transport escolar.

2. Establir que les tarifes de la utilització del servei interurbà i urbà de transport escolar organitzat pel Consell Comarcal amb vehicles d'empreses del sector, seran les següents:

a) Quan es tracti d'alumnes sense germans que utilitzin el servei tarifad de transport: 177,00 euros/curs/alumne (a raó d'1,00 euros/dia/alumne).