



CONVENIO COLECTIVO DE PULEVA FOOD, S.L., PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE GRANADA.

Capítulo primero. Aplicación.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación y regulará las condiciones de trabajo del centro de trabajo de Puleva Food, S.L., en Granada, Camino de Purchil número 66.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El período de vigencia de este Convenio Colectivo será de tres años, desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre del año 2006, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente, prorrogándose tácitamente de año en año, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie ante la Autoridad Laboral competente con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 3. Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores/as que presten sus servicios a la empresa en el Centro de Trabajo de Granada, así como a los desplazados en comisión de servicios a otros centros de trabajo de la empresa.

Artículo 4. Exclusiones.

Quedan excluidos de la aplicación de este Convenio Colectivo, el personal Directivo, Ejecutivo y el personal Comercial en razón de sus especiales características.

Artículo 5. Absorción y compensación.

A) Todas las condiciones superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuera su origen, que estén vigentes en la Empresa a la fecha de iniciarse la aplicación del presente Convenio, se compensarán con las nuevas condiciones que en el mismo se establecen. Asimismo, todas aquellas factibles de compensarse, lo serán concepto por concepto, excepto las que según Ley deban contemplarse en cómputo anual.

B) Las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud del presente Convenio, serán absorbibles concepto por concepto, excepto las que según Ley deban contemplarse en cómputo anual, hasta donde alcancen por los aumentos o mejoras que puedan establecerse mediante disposiciones legales o pactos de carácter general.



Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio se considera como una unidad integrada por todo su articulado y Tablas anexas, asumiendo las partes su cumplimiento y vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad total o parcial de alguna o algunas de las cláusulas pactadas, ambas partes negociadoras se comprometen a reunirse en el plazo de 10 días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución, a fin de determinar la trascendencia de dicha anulación sobre la totalidad, y en caso de considerarse como no sustancial, renegociar el contenido de las mismas. Si en el plazo de un mes, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes negociadoras no alcanzasen acuerdo expreso deberá ser revisado el Convenio en su totalidad, estableciéndose el calendario de renegociación de la totalidad del Convenio.

Artículo 7. Comisión paritaria de interpretación del convenio colectivo.

Para la interpretación del presente Convenio Colectivo, se crea una comisión integrada por cinco representantes del Comité de Empresa, y otros cinco representantes de la Dirección, elegidos para cada tema a debatir.

La Dirección y trabajadores/as de la Empresa, en todos los conflictos individuales o colectivos que surjan, derivados de la aplicación o interpretación del Convenio se someterán a dicha Comisión de Interpretación. La resolución de esta Comisión constituirá trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa o jurisdiccional. El plazo para esta resolución será de un máximo de cuatro días para asuntos extraordinarios y de diez días para asuntos ordinarios.

En caso de desacuerdo, las partes se acogerán al Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos establecido en el Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (B.O.J.A. nº 48 de 23-4-96).

Capítulo segundo. Organización del trabajo.

Artículo 8. Organización del trabajo.

La organización del trabajo tanto técnica como práctica corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes. Dichas facultades han de ejercitarse con respeto, en todo caso, de los derechos reconocidos a los trabajadores/as y a sus representantes por la normativa vigente.

La Dirección de la empresa, según las disposiciones legales vigentes, respetará siempre los cometidos propios de la categoría profesional. Cuando por las mismas circunstancias organizativas se produzcan cambios de funciones en los puestos



de trabajo que alteren las recogidas en las categorías profesionales en las que estén incluidos esos puestos, la Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa.

Es responsabilidad de la Empresa poner a disposición del personal todo el material necesario para el desarrollo normal del trabajo.

Cuando la empresa y los representantes del personal declaren la modificación profesional originada por motivos tecnológicos, de organización o de producción y autorizada por la Autoridad Laboral o por la legislación vigente, el personal afectado tendrá la obligación de asistir a los cursos que con este fin se convoquen, siempre que sean dentro del horario laboral.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se llevarán a cabo de acuerdo con lo contenido en el artículo 41 del RD 1/1995 de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores)

Capítulo tercero. Del personal.

Artículo 9. Clasificación según permanencia.

El personal de la Empresa se clasificará en atención a su permanencia al servicio de la misma, en la forma siguiente:

- a) Personal fijo o de plantilla
- b) Personal con contrato de duración determinada, según las modalidades que determinen las disposiciones legales vigentes.

Artículo 10. Clasificación general.

El personal de la empresa se clasificará, en atención a la función que desempeña, en los siguientes grupos:

1. Personal Directivo.
2. Personal Técnico.
3. Personal Administrativo.
4. Personal Comercial.
5. Personal de Fábrica.
6. Personal de Transporte.
7. Personal Subalterno.





Artículo 11. Personal directivo.

Estarán incluidas en esta categoría las personas que desempeñen funciones de Dirección.

Artículo 12. Personal técnico.

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

Técnico Superior.

Técnico Medio.

Técnico Especializado.

Técnico no titulado.

Jefe de Sección.

Encargado.

Oficial de Laboratorio.

Auxiliar de Laboratorio.

Delineante Especialista

Auxiliar Técnico de Oficina Técnica.

Artículo 13. Personal administrativo.

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

Técnico de Administración.

Oficial Técnico de Administración.

Oficial de Administración.

Especialista de Administración.

Auxiliar de Administración.

Secretaria de Dirección General.

Secretaria de Dirección de Departamento.

Telefonista.





Artículo 14. Personal comercial.

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

Promotor.

Inspector Comercial.

Preventista.

Viajante.

Artículo 15. Personal de fábrica.

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

A) FABRICACION.

- Jefe de Sección.

- Encargado de Sección.

- Oficial Máquina de Fábrica.

- Operador Máquina de Fábrica.

- Ayudante de Operador de Máquina.

- Peón.

- Especialista en Formación.

B) MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES.

- Jefe de Sección.

- Oficial de Primera.

- Oficial de Segunda.

- Ayudante de Mantenimiento.

- Peón.

- Especialista en Formación.

C) ALMACENES.





- Jefe de Sección.
- Encargado de Sección.
- Almacenero.
- Carretillero.
- Ayudante de Almacenes.
- Peón.
- Especialista en Formación.

D) LABORATORIO.

A este grupo pertenecen las siguientes categorías:

- Encargado de Sección.
- Oficial de Laboratorio.
- Auxiliar de Laboratorio.
- Peón.
- Especialista en Formación.

Artículo 16. Personal de transporte y distribución.

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

- Conductor grandes rutas

Artículo 17. Personal subalterno.

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

- Encargado.
- Conductor Dirección General.
- Portero.
- Cocinero.
- Peón.





Artículo 18. Clasificación de categorías.

Las clasificaciones de categorías consignadas en este Convenio Colectivo son meramente enunciativas y no suponen la necesidad de tener trabajadores/as que ostenten dichas categorías, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

Artículo 19. Definición de categorías personal directivo.

En esta categoría estarán incluidos los trabajadores/as que desempeñen funciones de alta dirección, gobierno o consejo y aquellos que, en colaboración directa con la Dirección, ejerzan misiones de confianza para la Empresa.

PERSONAL TECNICO.

- Técnico Superior.

Es el trabajador/a que teniendo conocimientos específicos y determinados, asimilables, con título o sin él, a los adquiridos en la formación universitaria o escuela técnica de grado superior, dirige, investiga, desarrolla o colabora en los diferentes trabajos que la Dirección le encomiende, en consonancia a sus conocimientos.

- Técnico Medio.

Es el trabajador/a que teniendo conocimientos específicos y determinados, asimilables, con título o sin él, a los adquiridos en la formación universitaria o escuela técnica de grado medio, dirige, investiga, desarrolla o colabora en los diferentes trabajos que la Dirección le encomiende, en consonancia a sus conocimientos.

- Técnico Especializado/ Técnico no titulado.

Es el trabajador/a que, habiendo demostrado su preparación y reconocida su competencia, le son encomendadas funciones propias de sus conocimientos especiales.

PERSONAL DE FÁBRICA.

Categorías de Fabricación.

- Jefe de Sección.

Es el mando intermedio que, con conocimientos completos, técnicos y prácticos de varios procesos productivos, a las órdenes de los Jefes de Producción, realiza, ayuda, distribuye y vigila los trabajos, siendo responsable de la forma de ejecución, disciplina del personal y de los controles de calidad, cantidad y



materias primas, así como del buen estado de conservación y vigilancia del mantenimiento de las maquinarias e instalaciones de su sección.

- Encargado.

Es el mando intermedio que, con los suficientes conocimientos técnicos y prácticos, de uno o varios procesos productivos, a las órdenes de los Jefes de Sección o Jefes de Producción, realiza, ayuda y vigila los trabajos, siendo responsable de la forma de ejecución y de su calidad, cantidad y materias primas, así como de la vigilancia del mantenimiento de las maquinarias e instalaciones.

- Oficial de Máquina de Fábrica.

Es el trabajador/a que conoce varias de las etapas del proceso productivo, actuando sobre maquinarias y sistemas de control, que debido a su complejidad e importancia, necesitan de una determinada preparación técnica y práctica, realizando los trabajos de mantenimiento preventivo y revisiones de los mismos que le encomiende el Jefe de Producción, Jefes de Sección o Encargados; así como los controles de calidad, cantidad y materias primas durante los procesos de fabricación, y en algún caso, vigila los trabajos de otros operarios.

- Operador de Máquina de Fábrica.

Es el trabajador/a que conoce el manejo y control de una o varias máquinas productivas, fundamentalmente de un mismo proceso productivo, siendo sus misiones principales el control, buen funcionamiento y limpieza de las mismas.

- Ayudante de Operador de Máquina de Fábrica Es el trabajador/a que presta misiones de ayuda en las distintas secciones, pudiendo en determinadas fases del proceso manipular maquinaria o instalaciones.

- Peón.

Es el trabajador/a no fijo de plantilla, que es contratado para realizar trabajos donde fundamentalmente es necesario el aporte de esfuerzo físico, o la presencia para controles visuales y rutinarios, así como labores auxiliares de cualquier tipo.

-Especialista en Formación.

Es el trabajador/a que sin tener una formación profesional previa, es contratado con la finalidad de proporcionarle una formación y experiencia profesional dentro de la especialidad de la industria.

Categorías de Mantenimiento y Servicios Auxiliares.

- Jefe de Sección.

Es el mando intermedio que con conocimientos completos, técnicos y prácticos, de un determinado servicio, a las órdenes del supervisor de mantenimiento, realiza, ayuda y vigila los trabajos, siendo responsable de su forma de ejecución, calidad y control de costes, así como de la disciplina y control del personal.

- Oficial Primera de Mantenimiento y Servicios Auxiliares Es el trabajador/a que, poseyendo un oficio, lo practica y aplica con alto grado de perfección, que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial esmero y delicadeza.

Estos oficios pueden ser: mecánica, electricidad, electrónica, pintura, carpintería, albañilería, etc.

- Oficial Segunda de Mantenimiento y Servicios Auxiliares Es el trabajador/a conocedor de un oficio que, sin llegar a la especialización exigida a los oficiales primera, ejecuta sus funciones con suficiente eficacia y corrección. Los oficios desempeñados pueden ser de: mecánica, electricidad, electrónica, pintura, carpintería, albañilería, etc.

- Ayudante de Oficial de Mantenimiento y Servicios Auxiliares.

Es el trabajador/a que sin llegar a conocer perfectamente un oficio, presta misiones de ayuda a los distintos oficiales.

- Peón.

Es el trabajador/a no fijo de plantilla, que es contratado para realizar trabajos donde fundamentalmente es necesario el aporte de esfuerzo físico, o ayudas y controles que no requieran conocimientos técnicos específicos.

-Especialista en Formación.

Es el trabajador/a que sin tener una formación profesional previa, es contratado con la finalidad de proporcionarle una formación y experiencia profesional dentro de la especialidad de la industria.

Categorías de Almacenes.

- Jefe de Sección.

Es el mando intermedio que, a las órdenes directas del Jefe de Almacén, tiene conocimientos completos de las distintas funciones que se desarrollan en los almacenes de envases y productos, y lleva su control.

Es responsable de todo el personal de los mismos y vigila y distribuye el trabajo. Lleva, asimismo, las funciones burocráticas necesarias para el control total de los almacenes.



- Encargado.

Es el mando intermedio que, a las órdenes del Jefe de Sección, Jefe de Compras o Jefe de Mantenimiento, vigila, comprueba, cuenta las mercancías que se despachan en los muelles y las recibe de las líneas productivas, siendo responsable de las cantidades, rapidez y buena estiba de las cargas. Lleva, asimismo, funciones burocráticas necesarias para el perfecto control de los productos expedidos y almacenados, control de stock y recuento de materias primas, siendo responsable de la disciplina y el trabajo del personal bajo su mando.

- Almacenero.

Es el trabajador/a que tiene a su cargo la recepción de mercancías y despacho de productos, con las operaciones complementarias de medición, pesaje y colocación de estanterías, así como el registro en los libros correspondientes del movimiento que haya habido durante la jornada. Realiza misiones de control de devolución de envases, como la de determinadas cargas de productos; presta ayuda a las misiones burocráticas necesarias para la buena marcha de los respectivos almacenes.

- Carretillero.

Es el trabajador/a que, conociendo el manejo de las carretillas elevadoras, transporta, almacena, carga y descarga los vehículos de transporte, retira de las líneas de producción y abastece a las mismas de productos terminados, envases, palets, etc., siendo responsable de los productos y materias primas que manipula y del buen trato y entretenimiento de sus vehículos.

- Ayudante de Almacén.

Es el trabajador/a que, dentro del almacén, realiza diversas misiones, de mayor responsabilidad que las asignadas a los peones, pero que no llega a la complejidad de las realizadas por los Almaceneros.

- Peón.

Es el trabajador/a no fijo de plantilla, que es contratado para realizar trabajos donde fundamentalmente es necesario el aporte de esfuerzo físico, o la presencia para controles visuales y rutinarios.

-Especialista en Formación.

Es el trabajador/a que sin tener una formación profesional previa, es contratado con la finalidad de proporcionarle una formación y experiencia profesional dentro de la especialidad de la industria.





Categorías de Laboratorio.

- Encargado.

Es el mando intermedio que, a las órdenes directas del Jefe de Laboratorio, tiene amplios conocimientos, tanto teóricos como prácticos, de los diferentes controles y análisis que se realizan en el laboratorio, siendo de su responsabilidad la vigilancia del trabajo, su buena realización, la disciplina del personal, el orden y limpieza del laboratorio, así como las labores burocráticas para el control de los análisis realizados y de otras funciones encomendadas al laboratorio.

- Oficial de Laboratorio.

Es el trabajador/a que, a las órdenes directas del Jefe de Laboratorio o Encargado, tiene amplios conocimientos, tanto prácticos como teóricos, de los diferentes controles y análisis que se realicen en el laboratorio, ejerciendo iniciativa y poseyendo responsabilidad con o sin otros auxiliares de laboratorio a sus órdenes, así como las labores burocráticas para el control de los análisis realizados.

- Auxiliar de Laboratorio.

Es el trabajador/a que, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa determinadas funciones dentro del laboratorio, ayudando a los oficiales en sus funciones, o sustituyéndolos de forma provisional en descansos y vacaciones.

- Peón.

Es el trabajador/a no fijo de plantilla, que es contratado para realizar trabajos donde fundamentalmente es necesario el aporte de esfuerzo físico, o la presencia para controles visuales y rutinarios.

- Especialista en Formación.

Es el trabajador/a que sin tener una formación profesional previa, es contratado con la finalidad de proporcionarle una formación y experiencia profesional dentro de la especialidad de la industria.

PERSONAL ADMINISTRATIVO.

Categorías del Personal Administrativo.

- Técnico de Administración.

Es el mando intermedio que, provisto o no de poderes y en dependencia directa de los Jefes de Administración, Compras o Transportes, dirige, coordina y controla la actividad de varias secciones o dependencias, a cuyo frente figuran Oficiales Técnicos de Administración, asignando y distribuyendo el trabajo de éstos.



- Oficial Técnico de Administración.

Es el trabajador/a que dependiendo del Técnico de Administración, o del Jefe de Administración, Compras o Transportes, dirige secciones o dependencias que exijan iniciativa al afrontar decisiones y contraer responsabilidades.

En algunos casos que la sección o dependencia lo exija, podrá contar con auxiliares bajo su mando directo.

- Oficial de Administración.

Es el trabajador/a que conoce perfectamente una rama o proceso administrativo concreto, que exige una iniciativa e independencia determinada, pudiendo, en algunos casos, complementar los trabajos de los oficiales técnicos administrativos.

- Especialista de Administración.

Es el trabajador/a que, bajo la dependencia de su superior, efectúa operaciones contables, transcribe libros, redacta correspondencia, organiza ficheros y archivos, con iniciativa y responsabilidad restringida.

- Auxiliar de Administración.

Es el trabajador/a que, con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza operaciones elementales administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes a él. Se incluyen en esta categoría a los taquimecanógrafos/as. Pueden realizar, asimismo, otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesar, anotar pesos, comprobar existencias, etc.

- Secretaria/o Dirección General.

Es el trabajador/a que tiene a su cargo los servicios de Secretaría de la Dirección General, ejerciendo iniciativa y poseyendo la responsabilidad y discreción inherentes del cargo. Realiza todas las funciones propias de una Secretaria/o de Dirección.

- Secretaria/o Dirección de Departamento.

Es el trabajador/a que tiene a su cargo los servicios de la Secretaría de la Dirección de Departamento, realizando las funciones propias de una Secretaria/o de Dirección.

- Telefonista.

Es el trabajador/a que se encarga de la atención y distribución tanto de las llamadas entrantes como salientes de la centralita telefónica, de la que actúa normalmente como operador/a. Igualmente llevará el control de acceso de las



visitas a oficinas centrales. Como complemento a su trabajo podrá realizar funciones administrativas de carácter simple.

PERSONAL SUBALTERNO.

Categorías del Personal Subalterno.

- Encargado.

Es el mando intermedio que, a las órdenes de la Dirección de recursos Humanos, distribuye el trabajo y atiende la disciplina del personal subalterno, cuidando de los objetos, orden y vigilancia de las distintas dependencias de las oficinas, locales industriales, puertas de acceso y recinto de la factoría. Asimismo, realiza las funciones burocráticas tendentes al control del personal a sus órdenes y a las misiones a él encomendadas.

- Conductor de Dirección General.

Es el trabajador/a que, en posesión del carnet de conducir necesario, se dedica fundamentalmente a la conducción de turismos para el traslado del personal.

Cuando la saturación de sus funciones de conductor no sea completa, se le podrá destinar a otras misiones para las que se le requiera.

- Portero.

Es el trabajador/a que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida los accesos de la fábrica, locales industriales y oficinas, controlando las entradas y salidas del personal, materias primas, productos terminados y vehículos privados, previo pesaje, recuento o inspección de éstos, realizando gestiones de custodia y vigilancia.

-Peón.

Es el trabajador/a no fijo de plantilla, que es contratado para realizar trabajos donde fundamentalmente es necesario el aporte de esfuerzo físico, o la presencia para controles visuales y rutinarios.

- Cocinero.

Es el trabajador/a responsable de la cocina, de su estado higiénico, de la calidad y cantidad de los alimentos y de su presentación. Como misión fundamental tiene la preparación de las comidas diarias y bocadillos para el consumo del personal. Igualmente, llevará los controles burocráticos y apuntes contables necesarios para el buen control del consumo de las materias primas y vales de comida y bocadillo. Preparará, asimismo, los refrescos y aperitivos destinados a los invitados y personal de visitas a la factoría, así como cualesquiera otros que se





refieran a personal de la empresa, invitados o trabajadores/as de empresas concesionarias o con contratos de Puleva Food, S.L.

TRANSPORTE Y DISTRIBUCION.

Categorías del Personal de Transporte y Distribución.

- Conductor Grandes Rutas.

Es el trabajador/a que tiene como función principal la conducción de un vehículo pesado, bien para el transporte de materias primas, bien de productos terminados o semielaborados, estando en posesión del carnet de conducir de primera, siendo responsable de la buena estiba y conservación de lo transportado, así como del buen uso, mantenimiento y estado de presencia del vehículo a él asignado. Cuando la saturación de las funciones del transporte no sea completa, se le podrá destinar a otros trabajos adecuados a su categoría en la Empresa.

Artículo 20. Categorías y niveles retributivos.

CATEGORIAS.

NIVEL 1 RETRIBUTIVO.

Jefe de Sección.

CATEGORIAS. NIVEL 2 RETRIBUTIVO.

Encargado de Sección.

CATEGORIAS. NIVEL 3 RETRIBUTIVO.

Oficial Máquina de Fábrica.

Oficial Primera de Mantenimiento y Servicios Auxiliares.

Almacenero.

Oficial Laboratorio.

Conductor de Grandes Rutas.

Conductor de Dirección General.

CATEGORIAS. NIVEL 4 RETRIBUTIVO.

Operador Máquina de Fábrica.

Oficial Segunda de Mantenimiento y Servicios Auxiliares.

Carretillero.

Auxiliar de Laboratorio.

Portero.

Cocinero.

CATEGORIAS. NIVEL 5 RETRIBUTIVO.

Ayudante Operador de Máquina.

Ayudante de Mantenimiento y Servicios Auxiliares.

Ayudante de Almacenes.

CATEGORIAS. NIVEL 6 RETRIBUTIVO.

Peón.

CATEGORIAS. NIVEL 11 RETRIBUTIVO.

Técnico de Administración

CATEGORIAS. NIVEL 12 RETRIBUTIVO.

Oficial Técnico de Administración.

CATEGORIAS. NIVEL 13 RETRIBUTIVO.

Oficial de Administración.

CATEGORIAS. NIVEL 14 RETRIBUTIVO.

Secretaria/o Dirección General.

CATEGORIAS. NIVEL 15 RETRIBUTIVO.

Especialista de Administración.

CATEGORIAS. NIVEL 16 RETRIBUTIVO.

Secretaria/o Dirección de Departamento.

CATEGORIAS. NIVEL 17 RETRIBUTIVO.

Auxiliar de Administración.

Artículo 21. Ingresos y ascensos.

La Dirección podrá someter a los aspirantes a las pruebas teórico-prácticas y psicotécnicas que considere convenientes, para comprobar su grado de preparación. Sin perjuicio de tales pruebas, el acceso a cualquier puesto de trabajo considerado como mando intermedio será de competencia exclusiva de la Dirección.

Desde el momento de su incorporación, aquellas personas que no reúnan los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo de forma satisfactoria, podrán ser contratados en período de formación y prácticas; en tal caso, la remuneración, turnos y horarios, serán pactados en su contrato individual de trabajo durante el tiempo de formación o prácticas, de acuerdo con la Legislación vigente en cada momento.

Todo trabajador/a contratado temporalmente, y que se le asigne como retribución la correspondiente al nivel 6 del actual Convenio Colectivo, permanecerá en ese nivel hasta cumplir los seis primeros meses. A partir de los seis primeros meses, y siempre que las funciones que desarrolle admitan cambio de nivel, se le aplicará la siguiente escala:

A los seis meses de permanencia ininterrumpida en la Empresa, se le asignará automáticamente el nivel 5.

A los doce meses de permanencia ininterrumpida en la empresa, se le asignará automáticamente el nivel 4.

Las vacantes que se produzcan entre el personal que no sea de libre elección de la Dirección, serán cubiertas entre el personal fijo de la categoría inmediata inferior, mediante:

a) Prueba de aptitud.

b) Antigüedad.

La antigüedad se tendrá en cuenta según el baremo siguiente:

| | |
|------------------------------|--------------------------|
| Más de 20 años | el 35%. |
| Entre 16 y 20 años | ambos inclusive, el 30%. |
| Entre 11 y 15 años | ambos inclusive, el 25% |
| Entre 6 y 10 años | ambos inclusive, el 20%. |
| Por tiempo inferior a 6 años | el 10% |

El Tribunal comunicará al Comité de Empresa, secciones sindicales y tablones de anuncios, con dos semanas de antelación, los puestos a cubrir, fecha y lugar donde deberán presentarse las solicitudes, condiciones que se requieren para



aspirar a cualquier vacante, así como el tipo de pruebas a realizar.

A igualdad de puntuaciones, tendrá preferencia el trabajador/a de la sección, de mayor antigüedad, mayor edad y de capacidad disminuida por accidente laboral, siempre que en este último caso, la disminución no impida desarrollar todas las funciones del puesto de trabajo solicitado, según dictamen médico.

Cuando se demuestre fehacientemente que ningún aspirante supere las pruebas de aptitud, la Dirección podrá designar aquellos puestos a cubrir entre personal ajeno a la empresa, siempre que supere igualmente dichas pruebas de aptitud.

En cualquier caso, se informará a los trabajadores/as de los resultados de dichas pruebas en el tablón de anuncios o directamente al interesado.

Las pruebas de aptitud serán juzgadas por un Tribunal que estará compuesto por cuatro miembros; la Dirección designará dos representantes en este Tribunal y el Comité de Empresa otros dos, entre sus miembros o entre los trabajadores/as de la sección respectiva de igual o superior categoría a la vacante a cubrir.

El Tribunal determinará para cada caso, las pruebas que hayan de realizarse, así como las condiciones de la convocatoria.

Las condiciones exigidas para cada convocatoria deberán ser expuestas en el tablón de anuncios con una antelación de dos semanas, así como las pruebas a realizar. El Tribunal deberá dictar fallo en un plazo de 15 días a partir de la fecha de terminación de las pruebas.

Artículo 22. Contratación.

La Dirección de la Empresa se compromete a propiciar la contratación de mujeres en igualdad de condiciones y méritos, en aquellas secciones donde la presencia femenina sea inferior a la masculina.

Durante la vigencia del presente Convenio, y como medida para el fomento del empleo, así como para la reducción de las horas extraordinarias, la Dirección de la Empresa llevará a cabo el siguiente plan de contratación:

1. CONTRATOS FIJOS.

La disminución de contratos de circunstancias de la producción, pasando a indefinidos en el año 2004 un número de 15, a la firma del presente Convenio Colectivo, 5 en el año 2005, y 5 en el año 2006, y dentro de las Aéreas de Producción, Operaciones y Almacenes, y/o Área de Mantenimiento y Servicios Auxiliares.

2. CONTRATOS FORMATIVOS.

Durante la vigencia del presente Convenio la Dirección de la Empresa podrá llevar a cabo, de acuerdo con la legislación vigente, Contratos Formativos bajo sus dos modalidades:

A) Contratos en Prácticas:

Los trabajadores/as que se contraten bajo esta modalidad durante la vigencia de este Convenio, tendrán la retribución que conforme a los niveles retributivos se contemplan seguidamente:

Primer año: 70% sobre el salario del nivel que le corresponda.

Segundo año: 80% sobre el salario del nivel que le corresponda.

A los trabajadores/as que sean contratados bajo la modalidad de contratos en prácticas, les será de aplicación el siguiente sistema de ascensos y niveles retributivos, con aplicación de la categoría que les corresponda en cada caso:

* Personal de Fabricación:

-Durante los 6 primeros meses, el nivel 5 retributivo.

-Sigüientes 6 meses, nivel 4 retributivo, si se realizan las funciones de la categoría correspondiente a dicho nivel.

- Al año, nivel 3 retributivo, si se realizan las funciones de la categoría correspondiente a dicho nivel.

* Personal Administrativo:

a) Formación Profesional:

-Durante los 6 primeros meses, nivel 17 retributivo.

-Sigüientes 6 meses, nivel 15 retributivo, si se realizan las funciones de la categoría correspondiente a dicho nivel.

-Al año, nivel 13 retributivo, si se realizan las funciones de la categoría correspondiente a dicho nivel.

b) Titulados Universitarios:

Los contratos en prácticas realizados a los titulados universitarios superiores y medios, tendrán las prorrogas y duración que la legislación vigente determine en cada momento, no siendo su nivel retributivo inferior al correspondiente al nivel 13 del convenio colectivo en vigor, aplicándose la reducción pactada en este Convenio.



B) Contratos para la Formación:

La Dirección de la Empresa podrá contratar a trabajadores/as que reúnan los requisitos para esta modalidad de contratación hasta los límites que, en función de la plantilla, determine la legislación vigente durante la vigencia del presente Convenio, y siempre que las personas aptas para el contrato formativo hayan adquirido la formación teórica exigida que la empresa les impartirá a través de los cursos de Formación Ocupacional, de acuerdo con los planes establecidos por la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía.

La retribución de dichos contratos se establece en un salario de 600 Euros brutos al mes por 15 pagas, distribuidas en 12 pagas mensuales y tres extraordinarias pagaderas en igual fecha que las del personal afectado por este Convenio, retribución que será prorrateada en función de la duración del contrato. La retribución establecida sufrirá las mismas revisiones durante la vigencia de este Convenio que las pactadas en el artículo 26.

La categoría que ostentarán será la de Especialista en Formación, durante toda la duración del periodo formativo.

Se pacta expresamente que las posibles conversiones a fijos de los contratos formativos, a su finalización o en el transcurso de su vigencia, le será de aplicación lo establecido en la Ley 63/1997 de 26 de diciembre, modificada por el Artículo Primero de la Ley 12/2001, de 9 de julio, Real Decreto 488/1998 de 27 de marzo y Orden 14 de julio de 1998, en lo que pueda ser de aplicación, así como los beneficios o incentivos contemplados en la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, así como cualquier otra normativa que se publique con posterioridad a la firma de éste Convenio y que afecte directamente a dichos contratos.

Capítulo cuarto. Retribuciones.

Artículo 23. Conceptos retributivos.

El sistema de retribución de Puleva Food, S.L., comprende los siguientes conceptos:

- a) Salario Base.
- b) Antigüedad.
- c) Complemento de Puesto.

El Salario base tiene carácter fijo y será el asignado a cada categoría profesional que ostente cada trabajador/a según Tabla Anexa I.

Artículo 24. Complemento de puesto.

Teniendo en cuenta la organización del trabajo, y dependiendo de la valoración del puesto desarrollado, se retribuye directamente cada puesto de trabajo con una cantidad fija que se denomina complemento de puesto según Tabla Anexa II.

El Complemento de puesto se corresponde con los niveles de valoración que figuran en las tablas anexas, que se percibirá durante el período en que el trabajador/a desempeñe puestos del mismo nivel.

Artículo 25. Trabajo de superior e inferior categoría.

1) El trabajador/a que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a cinco meses durante un año, o siete durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada, excepto cuando coincidan las vacaciones, en el que el plazo será de un mes más.

2) Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité, puede reclamar ante la Jurisdicción competente.

3) Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4) Si por necesidades perentorias o imprescindibles de la actividad productiva, la Dirección precisara destinar un trabajador/a a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por un plazo de quince días como máximo, con carácter general, excepto por vacaciones que el plazo podrá ser hasta de treinta días, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores/as.

Artículo 26. Revisión salarial.

Para el año 2004 se aplicará un incremento salarial del 3% sobre las tablas vigente y demás conceptos económicos correspondientes al año 2003. Dicho incremento se aplicará a todos los artículos económicos, y surtirá efecto a partir del 1 de enero de 2004.

Para el año 2005, la revisión será el I.P.C. oficial previsto por el Gobierno para el año 2005, incrementado en un 1%.

Para el año 2006, la revisión será el I.P.C. oficial previsto por el Gobierno para el año 2006, incrementado en un 1%.

Las revisiones previstas para ambos años serán aplicables a todos los conceptos económicos a excepción de la Gratificación Lineal de septiembre y Gratificación

Fija.

Artículo 27. Clausula de garantía salarial.

En el supuesto de que a 31 de diciembre del año 2004 el IPC real superase el 2%, se hará una revisión de las tablas salariales del año 2003, por el porcentaje resultante de la diferencia entre el IPC real y 2%. Dicha revisión se aplicará a las tablas salariales y al resto de conceptos económicos, a excepción de la Gratificación Lineal de septiembre y de la Gratificación Fija.

En el supuesto de que a 31 de diciembre de los años 2005 y 2006, el IPC real superase al IPC oficial previsto en el artículo anterior para dichos años, se hará una revisión de las tablas salariales del año anterior, aplicando la diferencia que resulte entre ambos porcentajes. Para los años 2005 y 2006, esta revisión será aplicable a todos los conceptos económicos, a excepción de la Gratificación Lineal de septiembre y Gratificación Fija.

Artículo 28. Antigüedad.

A todo trabajador/a que tenga la condición de fijo se le reconocerá los derechos de antigüedad, (trienios al 3 por ciento del salario base que figura en la Tabla Anexa I), dentro de los límites legalmente vigentes.

Artículo 29. Dietas y kilometraje.

Aquellos trabajadores/as que, por motivos laborales, tengan que viajar se registrarán por las normas internas de la Empresa vigentes en cada momento, siendo sus cuantías las siguientes:

| | |
|----------------------------------|-------------|
| Media dieta, desayuno y almuerzo | 20,30 euros |
| Dieta completa con alojamiento | 67,67 euros |
| Dieta completa sin alojamiento | 33,83 euros |
| Kilometraje | 0,21 euros |

A excepción del personal de transporte, distribución y comercial.

Artículo 30. Quebranto de moneda.

Los cajeros de cobros y pagos y cobradores percibirán en concepto de quebranto de moneda las siguientes cantidades:

| | |
|----------------------------|--------------|
| Cobrador de plaza | 55,29 euros |
| Cajeros | 105,32 euros |
| Almacenero tienda personal | 105,32 euros |

Artículo 31. Pagas.

La remuneración de los trabajadores/as acogidos a este Convenio Colectivo, se percibirá de la siguiente manera:

Quince pagas desglosadas en:

- Doce pagas, una por cada mes del año, consistentes en sueldo base correspondiente a su categoría, más complemento de puesto del nivel que desempeñe, más la antigüedad correspondiente según artículo 29 del presente Convenio.
- Tres pagas extraordinarias consistentes en sueldo base, más complemento de puesto, más la antigüedad correspondiente según el artículo 29 del presente Convenio, cada una a percibir los días 31 de marzo, 20 de julio y 20 de diciembre.

Gratificación Lineal septiembre, a pagar de una sola vez el día 15 de septiembre de cada uno de los años de vigencia del presente convenio, a todo el personal fijo de plantilla acogido al mismo, en las cuantías siguientes:

| | |
|----------|------------------------------|
| Año 2004 | Gratificación de 1.000 euros |
| Año 2005 | Gratificación de 1.000 euros |
| Año 2006 | Gratificación de 1.100 euros |

Artículo 32. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana se considerarán nocturnas y tendrán una retribución específica equivalente al 37% del salario base, antigüedad, complemento de puesto, salvo para aquellos trabajadores/as en cuyo contrato se haya establecido la naturaleza nocturna de su actividad, atendiendo a la siguiente fórmula:

(Salario Base+Antigüedad+Complemento de Puesto) x 15

----- x 0,37

365 x 8

Artículo 33. Trabajo en domingos y festivos.

Para los trabajadores/as con contratos anteriores a enero de 2001, los trabajos en domingos y festivos, tendrán un plus de festividad para el año 2004 equivalente al importe total de la hora extraordinaria menos el 10%, fijada y consolidada individualmente, revisándose para el año 2005 y 2006, en los mismos porcentajes de revisión salarial acordados en el presente Convenio para dichos años.



Para los trabajadores/as contratados a partir de enero de 2001, el plus de festividad para el año 2004 se retribuirá a cada una de las categorías y niveles retributivos, sobre el precio de la hora extraordinaria fijada en Tabla Anexa III menos el 10%, revisándose para el año 2005 y 2006, en los mismos porcentajes de revisión salarial acordados en el presente Convenio para dichos años.

Artículo 34. Trabajo en sábados.

El trabajador/a que realice trabajos en sábado/s, independientemente del descanso que disfrute entre semana, percibirá un plus por sábado trabajado igual para todos los trabajadores/as, con independencia de la categoría que ostenten, que se establece para el primer año de vigencia del presente Convenio en la cantidad fija de 37,22 euros/sábado trabajado para el año 2004, revisándose para el año 2005 y 2006, en los mismos porcentajes de revisión salarial acordados en el presente Convenio para dichos años.

Teniendo en cuenta que dicho plus corresponde a una jornada normal de 8 horas de trabajo en sábado y que los turnos de trabajo cubren las veinticuatro horas del día, el importe de dicho plus se prorrateará en aquellos turnos que confluyan horas correspondientes al día del sábado.

El cobro de dicho Plus de sábado es incompatible con la remuneración de horas extraordinarias.

Artículo 35. Plus de transporte.

Para todo trabajador/a que por motivo de la puesta en marcha de la factoría inicie sus tareas en el turno de las 4 de la mañana, se establece, para el año 2004, un plus de transporte de 17,00 euros por día de trabajo en ese horario, al no existir autobús que realice el recorrido a la factoría.

Para el trabajador/a que por el mismo motivo venga a las 5 de la mañana, se establece, para el año 2004, un plus de transporte de 8,50 euros.

Artículo 36. Plus de idiomas.

Los trabajadores/as a los que se les requiera contractualmente para su puesto de trabajo, el conocimiento fluido de un idioma extranjero, quedando documentado con la correspondiente prueba, percibirán en el año 2004, por dicho concepto la cantidad de 63,20 euros/mes.

Artículo 37. Plus de distancia.

El trabajador/a que viva en algún pueblo de la provincia de Granada, y lo acredite mediante un certificado del censo o certificado de residencia por parte del Ayuntamiento, percibirá por este concepto en el año 2004 la cantidad de 20,28



euros/mes.

Artículo 38. Gratificación fija.

La gratificación fija se mantendrá en las cuantías y trabajadores/as que las vienen disfrutando, teniendo el carácter de no absorbible ni revisable.

Capítulo quinto. Complementos sociales y asistenciales.

Artículo 39. Becas de estudio.

A fin de estimular al máximo la formación académica de los trabajadores/as fijos de plantilla, como medio principal para conseguir una mayor promoción, se establecen dos tipos de becas:

- a) Para estudios realizados en centros oficiales del Estado y cuyos conocimientos no estén directamente vinculados a la actividad productiva de la Empresa, el 50% de las tasas académicas correspondientes a matrícula.
- b) Para los estudios realizados en centros oficiales del Estado y cuyos conocimientos estén directamente vinculados a la Empresa, el 100% de las tasas correspondientes a matrícula.

Los trabajadores/as acogidos a contrato de duración determinada que soliciten la beca referente a los estudios reseñados en el apartado b) de este artículo, podrán solicitarlo, quedando la aprobación de la beca a criterio de la Dirección.

El importe de las becas se hará efectivo en el mes de octubre de cada año, previa justificación de haber realizado la matrícula. La Dirección podrá exigir la comprobación del aprovechamiento seguido en los estudios, pudiendo retirar la beca de no alcanzarse los niveles suficientes.

La tramitación se hará por medio del Comité de Empresa, o directamente ante la Dirección de recursos Humanos.

Quedan excluidos de ambos tipo de Becas anteriormente contempladas, los Master y estudios de postgrado y doctorados.

Artículo 40. Ropa de trabajo.

Se entregará a cada trabajador/a la ropa de trabajo necesaria, con la periodicidad y calidad suficiente, para el desarrollo seguro e higiénico del trabajo, previa devolución de la ropa usada. La calidad de las prendas será fijada de acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

En los casos de mujeres embarazadas, se les facilitará la ropa adecuada a su estado.

Artículo 41. Póliza de seguro colectivo.

Con el fin de contribuir a la seguridad de los trabajadores/as y la de sus familiares, se renueva en su totalidad la póliza de seguro colectivo actualmente vigente, por un importe de 12.020,24 euros.

Para aquellos trabajadores/as que, en razón de su trabajo habitual utilizan vehículos de la Empresa o propios al servicio de la misma, se renueva en su totalidad la póliza de seguro de accidentes actualmente vigente, por un importe de 15.025,30 euros.

Artículo 42. Productos de la empresa.

El trabajador/a en activo en la Empresa podrá adquirir los productos de Puleva en los lugares designados al efecto al precio de venta de concesionario vigente en cada momento, menos un descuento del 15%, a excepción de los productos infantiles y de aquellos que no sean fabricados por Puleva Food, S.L.

Las variaciones de precio serán comunicadas al personal en el tablón de anuncios, con anterioridad a su puesta en vigor.

Artículo 43. Indemnización por jubilación.

Los trabajadores/as afectados por este Convenio, con antigüedad al menos de 10 años de permanencia en la Empresa, y en concepto de indemnización al cesar definitivamente por jubilación anticipada con carácter voluntario, o a la edad de 65 años, percibirán las siguientes cantidades:

a) Por jubilación anticipada:

| | |
|-------------------------|-----------------------------|
| Tres anualidades | si se produce a los 60 años |
| Dos anualidades y media | si se produce a los 61 años |
| Dos anualidades | si se produce a los 62 años |
| Una anualidad | si se produce a los 63 años |
| Media anualidad | si se produce a los 64 años |

Se entiende por anualidad la totalidad del sueldo base, antigüedad, complemento de puesto, con exclusión de cualquier otra percepción que con carácter extraordinario hubiera devengado en dicho período.

Podrán acogerse un máximo de cinco trabajadores/as, atendiéndose las solicitudes por orden de antigüedad en la Empresa, del solicitante. Para surtir dichos efectos, las peticiones deberán presentarse ante la Dirección el mes de diciembre del año natural anterior a aquel en que se solicite la jubilación.

Por jubilación a los 65 años:



La Empresa abonará 35,81 euros por año de servicio.

Artículo 44. Prestamos.

Con objeto de poder ayudar a los trabajadores/as en aquellas necesidades imprevistas y urgentes, se constituye un fondo para préstamos con montante de 60.000 euros. Como norma general, la cuantía máxima a entregar por préstamo será de 1.803,04 euros. Se informará al Comité del saldo existente y del número de préstamos concedidos.

Artículo 45. Premio de natalidad.

La Empresa abonará a los trabajadores/as, cualquiera que sea su tipo de contratación, un premio de natalidad por importe de 67,67 euros en el año 2004, por el natalicio de cada hijo, reconociéndose igualmente la percepción de este premio en los casos de adopción o acogimiento.

Artículo 46. Ayuda escolar.

Se establece una ayuda por cada hijo en edad escolar, con las siguientes cuantías, en el año 2004, extendiéndose dicha ayuda a los supuestos de acogimiento, previa correspondiente justificación:

| | |
|--|-------------|
| Educación Infantil (a partir de 3 años)..... | 37,90 euros |
| E.Pr. ^º / E.S.O./Bachiller/F.P | 67,67 euros |
| Estudios universitarios | 74,43 euros |

Estas ayudas se cobrarán en el mes de octubre, previa presentación del justificante de matrícula, y se perderán cuando se repita más de una vez el mismo curso.

Artículo 47. Ayuda a deficientes psíquicos y físicos.

Los trabajadores/as que tengan cónyuge o hijos deficientes psíquicos o físicos, cuyo grado de minusvalía supere el 33% y así le sea reconocido por el organismo oficial competente, tendrán derecho a una ayuda económica en el año 2004 de 89,99 euros mensuales por cónyuge o por cada hijo que se encuentre en aquella situación, excepto cuando se encuentren internados en centros adecuados de carácter gratuito.

Dicha ayuda se condiciona a la existencia de los siguientes supuestos:

Que el disminuido cónyuge o hijo, no realice un trabajo remunerado ni perciba pensión o subsidio por una causa ajena a su condición física o psíquica. Que exista convivencia y dependencia del disminuido a cargo del beneficiario.



Para ser efectiva esta ayuda al trabajador/a deberá presentar el certificado acreditativo del grado de minusvalía emitido por el organismo competente y se ajustará en cuanto a su duración a los plazos que indique el propio certificado.

En el supuesto de que ambos cónyuges pertenecieran a la plantilla de la empresa, percibirá esta ayuda uno de ellos a su elección.

Artículo 48. Disminuidos físicos.

a) Los trabajadores/as que a partir de este convenio sean declarados por resolución firme en situación de Invalidez Permanente Parcial, cualquiera que sea su causa, tendrán derecho a elegir entre continuar prestando sus servicios en la Empresa, aceptando la reclasificación profesional correspondiente si ésta fuese necesaria, obligándose la Empresa a darle un puesto de trabajo de acuerdo con la capacidad disminuida, o causar baja definitiva percibiendo en concepto de indemnización el importe de dos anualidades de sus haberes, comprensivas del salario base y antigüedad, complemento de puesto y pluses de nocturnidad y domingos y festivos, excluyendo cualquier otra percepción que con carácter extraordinario hubiera devengado.

Se tomará como base los dos últimos años desde la fecha en que cesara en la Incapacidad Temporal.

b) Los trabajadores/as que sean declarados en situación de Invalidez Permanente Total causarán baja definitiva y como indemnización percibirán igualmente dos anualidades con los criterios reseñados en el párrafo anterior.

La Empresa sólo abonará dos indemnizaciones al año, correspondientes a Invalidez Permanente Parcial y otras dos a Invalidez Permanente Total, no siendo acumulables las indemnizaciones que no se hubiesen abonado.

No se incluyen en este artículo los afectados de Invalidez Absoluta ni Gran Invalidez.

Artículo 49. Complemento por incapacidad temporal.

A partir del cuarto día de ocurrir la baja en los casos de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará el cien por cien de la retribución pactada en Convenio hasta el decimoquinto día, a partir del decimosexto día complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el total de la retribución pactada en este Convenio, corriendo a cargo del trabajador los tres primeros días de baja.

En la primera o única baja que se produzca en cada año natural, la Empresa complementará las prestaciones desde el primer día, siempre que se acredite con el correspondiente justificante oficial de baja médica.



En la enfermedad común igualmente abonará el cien por cien de la retribución pactada en Convenio en caso de hospitalización, siempre que ésta se produzca dentro de los tres primeros días de ocurrir la baja.

Se entenderá por retribución pactada a estos efectos, salario base, antigüedad y complemento de puesto, más todos los conceptos cotizables por Contingencias Comunes referentes al mes anterior a la baja.

2) En caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo, el complemento hasta el cien por cien de la total retribución del trabajador/a se abonará desde el primer día de la baja, entendiéndose a estos efectos por retribución, salario base, antigüedad y complemento de puesto, más todos los conceptos cotizables para accidentes de trabajo y enfermedad profesional, prorrateados anualmente.

3) En caso de accidente no laboral, previo informe del Médico de Empresa, se abonará igualmente el complemento desde el primer día.

4) En cualquier caso, la Dirección podrá establecer como preceptivo el informe del Médico de Empresa, para el cobro de cualesquiera de las prestaciones a que se refiere el presente artículo.

5) En el supuesto de que durante la jornada laboral se presentasen problemas de salud al trabajador/a, y ello conlleve la necesidad de abandonar el puesto de trabajo, ya sea por dictamen del Servicio Médico de Empresa, o por tener que asistir a los Servicios de Urgencia cuando no estén presentes los miembros del Servicio Médico de Empresa, siempre previo permiso del responsable de la Sección, y su posterior justificación de asistencia a dicho Servicio, no se procederá a descontar las horas de ausencia en su puesto de trabajo. En caso de que persista dicha situación al día siguiente, será necesaria la presentación de la baja médica correspondiente.

Artículo 50. Privación carnet de conducir.

La privación del carnet de conducir o su rebaja, por sí mismo, no llevará a comportar en ningún caso la resolución de la relación laboral, salvo causas justas de despido.

Artículo 51. Anticipos mensuales

La solicitud de anticipo a cuenta de nómina se realizará del 5 al 20 de cada mes ambos inclusive, y de una sola vez; en cuantía según las necesidades de cada persona y no superando el 90% de los devengos mensuales.

Capítulo sexto. Jornada, horas extraordinarias, descansos y vacaciones.

Artículo 52. Jornada de trabajo.



Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se producirá una reducción anual de la jornada de trabajo, distribuida de la siguiente forma:

| | |
|----------|---|
| Año 2004 | 1.763 horas máximas de trabajo efectivas al año |
| Año 2005 | 1.747 horas máximas de trabajo efectivas al año |
| Año 2006 | 1.739 horas máximas de trabajo efectivas al año |

Dichas reducciones de jornada equivalen a 8 días de reducción de jornada anual para el año 2004, 10 para el año 2005, y 11 para el año 2006.

Para los trabajadores/as acogidos a régimen de turnos (Fabricación, Mantenimiento y Servicios Auxiliares, Laboratorio, Almacenes, Servicios Generales, etc.) y junto con el plan anual de vacaciones, se aprobará por la Dirección de la Empresa y Comité de Empresa la ubicación en el calendario anual de cada trabajador/a, los días de descanso anual por reducción de jornada, de la siguiente forma:

- Año 2004: 5 días a calendario anual y 3 días, considerados de asuntos propios, pactándose con sus mandos la fecha de su disfrute.

- Año 2005: 10 días a calendario anual.

- Año 2006: 10 días a calendario anual y 1 día considerado de asuntos propios, pactándose con sus mandos la fecha de su disfrute.

No podrán disfrutarse dichos descansos en las semanas del año que tengan uno o más festivos, ni en el periodo comprendido entre el 18 de diciembre y 7 de enero de cada año, ni durante el periodo de 16 de junio a 15 de septiembre, salvo en aquellas secciones que pudieran disfrutarse dichos descansos en este último periodo, por no afectarles las puntas de producción, que coinciden con el periodo estival. Disfrutándose en todos los casos como días de descanso por jornadas de ocho horas laborables completas.

Aquellos trabajadores/as que no tengan planificado su periodo vacacional total o parcialmente en los meses estivales, tendrán preferencia para que en el momento de la elaboración del plan de descansos anteriormente referenciado, se les establezcan en dicho periodo (16 de junio a 15 de septiembre) los días de descanso anuales recogidos en el presente Convenio Colectivo.

Si por aplicación de lo anteriormente establecido, a algún trabajador/a, no se le hubiese planificado total o parcialmente el disfrute de sus vacaciones ni de sus días de descanso por reducción de jornada, en el periodo de 16 de junio al 15 de septiembre, percibirá una compensación económica equivalente al plus de vacaciones prorrateado por el número de días de descanso que se disfruten fuera del periodo estival.



Cualquier variación que en el transcurso de su aplicación pudiera producirse en el plan de vacaciones o en el plan de descansos, se verá afectada por lo anteriormente establecido.

Para el personal administrativo, y durante cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, se considerarán como días de permiso por asuntos propios por reducción de jornada anual, 8 días durante los años 2004 y 2005, y 9 días en el año 2006, aplicándose los restantes días de reducción de jornada previstos en el presente Convenio, a la ampliación para los años 2005 y 2006 del periodo de jornada intensiva desde el 1 de junio.

Los representantes de los trabajadores deberán comunicar a la Dirección de recursos Humanos, en el mes de diciembre del año anterior, aquellos días de asuntos propios que los trabajadores administrativos quieran disfrutar colectivamente, no pudiendo pactarse colectivamente más de un día a la semana de permiso por asuntos propios. Los días de permiso de asuntos propios de disfrute individual no podrán acumularse para su disfrute en aquellas semanas del año que tengan dos o más festivos, salvo en aquellos departamentos en los que pudieran disfrutarse dichos descansos, previo pacto expreso con los respectivos mandos.

Para el personal afecto a la Oficina de Pedidos, Transporte y Liquidaciones, los días de descanso se tomarán según pactos individuales.

La jornada de trabajo semanal será la legalmente establecida, de 40 horas semanales, sin perjuicio de las variaciones en su distribución para la adaptación de los distintos horarios.

Sobre su distribución en cuanto a turnos y horarios se establece lo siguiente: Los turnos de trabajo serán de ocho horas diarias y 40 horas semanales, distribuidas de la siguiente forma: de 22 a 6 horas, de 6 a 14 horas, de 7,30 a 15,30 horas, de 14 a 22 horas.

El horario de trabajo del personal administrativo será el siguiente:

-De lunes a jueves, de 9 a 14,30 h. y de 15,30 a 19,04 h o de 8,30 h. a 14,30 h. y de 15,30 h. a 18,34 h.

-Viernes, de 9 h. a 15,04 h. o de 8,30 h. a 14,34 h., no prestándose este día el servicio de comedor a medio día.

-Durante el período comprendido entre el día 1 de junio al 15 de septiembre, el horario será de 8 h. a 15,04 h, de lunes a viernes.

-Los lunes, martes y miércoles de Semana Santa y Semana de Corpus, el horario será de 9 h. a 15,04 h. o de 8,30 h. a 14,34 h. En el período de Navidad tres días



de 9 h. a 15,04 h. o de 8,30 h. a 14,34 h. a acordar con la Dirección de la empresa, no prestándose el servicio de comedor a medio día en los horarios de jornada continua.

Dicho horario administrativo resulta de compensar la jornada total real durante los tres años de vigencia del presente Convenio, en relación a la jornada real total a realizar por fábrica.

La opción de acogimiento a uno u otro horario deberá hacerse por escrito ante la Dirección de recursos Humanos en el mes de diciembre de cada año de la vigencia de este Convenio.

El horario de trabajo del personal afecto a la oficina de pedidos y transportes será el mismo que el establecido para el personal administrativo. Podrá establecerse el horario de 14 a 22 horas, en contrato de trabajo individual.

El horario de trabajo del personal afecto a la oficina de liquidaciones será de 6 a 14 horas de lunes a viernes; de 8 a 14 y de 16 a 18 horas de lunes a viernes; de 6 a 11 horas los sábados; de 10 a 17 horas de lunes a viernes y de 10 a 15 horas los sábados.

El horario de trabajo para el personal afecto a Informática será, con carácter general, el mismo que el establecido para el personal administrativo, pudiendo establecerse según las necesidades los siguientes horarios: de 6 a 14 h; de 14 a 22 h; de 7,30 a 15,30 h; y de 10,30 a 19,58 h, con una hora para comida, de lunes a jueves, y los viernes de 10,30 a 17,58 h con una hora para comida, en jornada de invierno. Exclusivamente para el periodo comprendido entre el 1 de junio al 15 de septiembre, el horario será de 8 a 15,04 h; de 9 a 13 h y de 15 a 18,04 h; y de 9 a 18,04 h con una hora para comida. Este horario responde igualmente al criterio anteriormente expuesto.

Con carácter excepcional y en consideración a las fiestas Navideñas, el horario correspondiente al turno de tarde del personal de fábrica de los días 24 y 31 de diciembre se reducirá, finalizando la jornada a las 19 horas, así como la jornada de los días 25 de diciembre y 1 de enero comenzará a las 8 horas de la mañana.

Asimismo, y con el mismo carácter excepcional, el personal de Administración, finalizará su jornada los días 24 y 31 de diciembre a las 15 h, o a las 14,30 h., para los trabajadores/as acogidos al horario de las 8,30 h.

La incorporación al trabajo en cualquier día de la semana, que se produzca antes del turno de las 6 a las 14 horas, se considerarán de puesta en marcha o de lanzamiento de la actividad, retribuyéndose bajo tal concepto al mismo precio que la hora extraordinaria.

Artículo 53. Descanso en jornada continuada.



En los supuestos de jornada continuada para el personal acogido al régimen de turnos, se establece un tiempo de descanso de treinta minutos, que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 54. Descanso semanal.

El descanso semanal se tomará el domingo. La dirección podrá designar el descanso entre semana, programándolo por semanas naturales completas.

Cuando el trabajo se programe para sábado y domingo, el descanso entre semana se tomará en dos días consecutivos. Cada mes, todo trabajador/a disfrutará de un sábado y domingo, o en caso necesario, domingo y lunes consecutivos de descanso, como mínimo.

El descanso o los descansos que correspondan a festivo/s trabajado/s, en función de las necesidades de producción, podrán acumularse para su disfrute dentro del periodo máximo de cuatro semanas.

Se establece como norma general la rotatividad en turnos. La Dirección de la Empresa procurará un trato de igualdad en el disfrute de los descansos y pluses entre todos los trabajadores con las mismas funciones y cualificación en cada una de las secciones, sin perjuicio de las alteraciones que se puedan producir por incidencias o necesidades de producción.

Artículo 55. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias pueden ser por:

- Fuerza mayor.
- No estructurales.
- Estructurales.

Las horas extraordinarias que se consideran estructurales, se realizan por los siguientes conceptos:

- Pedidos imprevistos
- Averías en máquinas y procesos que interrumpan la producción.
- Ausencias imprevistas.
- Prolongaciones de jornada que eviten la pérdida o deterioro de materia prima.
- Períodos punta de producción.





- Otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad.

Las horas que de acuerdo con la legislación vigente tengan la consideración de extraordinarias, podrán ser compensadas con horas normales por jornadas completas siendo esta compensación de acuerdo con la legislación vigente, siempre que haya acuerdo entre la Dirección y el trabajador/a.

En los supuestos en que no sea posible la compensación, su remuneración para los trabajadores/as con contratos anteriores al año 2001, será una cantidad fijada y calculada conforme al valor de la hora extraordinaria realmente percibida que con carácter individual se hubiese cobrado a 31 de diciembre de 2000, incrementada en el porcentaje de revisión salarial acordado en el presente Convenio para el año 2004, revisándose para los años 2005 y 2006, en los mismos porcentajes de revisión salarial acordados en el presente Convenio para dichos años.

Con el fin de conseguir una reducción real de las horas extraordinarias, a partir de la firma del presente Convenio, la Dirección Industrial y la Dirección de recursos Humanos de la empresa se reunirán trimestralmente con el Comité de Empresa.

Para los trabajadores/as que ingresen en la empresa a partir de la entrada en vigor de este Convenio, el valor de la hora extraordinaria, de acuerdo con su nivel retributivo, será el reflejado en la Tabla Anexa III.

Artículo 56. Vacaciones.

Todo trabajador/a disfrutará de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales al año.

El trabajador/a que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondientes al número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

La confección de este calendario se hará por la Dirección y el Comité de Empresa y será de obligado cumplimiento para todo el personal.

Cuando el permiso de maternidad/paternidad coincida con el periodo de vacaciones establecido para el trabajador/ a afectado, se garantizará su disfrute en un momento distinto al del permiso de maternidad/paternidad.

Dicho calendario deberá observar en relación con el personal de fábrica, que las vacaciones deberán distribuirse a lo largo del año de forma que en ningún momento podrán disfrutar de vacaciones más de una doceava parte de los trabajadores/as de cada una de la Secciones de fábrica. Las vacaciones tendrán carácter rotatorio con el fin de que cada trabajador/a de año en año pueda disfrutarlas correlativamente en los diferentes turnos que se establezcan. En



contrapartida los trabajadores/as que tomen sus vacaciones en los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, primera quincena de junio, segunda quincena de septiembre, octubre, noviembre y diciembre, se les abonará un plus que para el año 2004 se fija en 353, 54 euros.

En caso de disfrute vacacional en períodos inferiores al mes dentro de los señalados, se aplicará dicho plus proporcionalmente.

Dicho plus de vacaciones será igualmente aplicado y en las mismas condiciones al personal de administración y a personal con contratos en prácticas con duración superior a un año, aplicándose en este último caso las reducciones establecidas para este tipo de contrato, quedando excluido el personal eventual y el personal no acogido a este Convenio, por ser su retribución pactada de forma global.

En lo referente a los pluses por sábados, domingos o festivos y plus de nocturnidad, durante el disfrute de vacaciones anuales retribuidas, se percibirán los siguientes conceptos:

- Plus de nocturnidad. Los trabajadores/as que presten sus servicios adscritos, de manera habitual, a secciones o puestos en los que esté implantado el turno de noche, o de manera habitual se trabaje algunas horas de las comprendidas entre las diez de la noche y las seis de la mañana, percibirán el promedio de lo cobrado en concepto de plus de nocturnidad durante los tres meses anteriores al periodo de disfrute de vacaciones en jornada ordinaria de trabajo.

Se entiende que quedan excluidos los pluses de nocturnidad que pudieran percibirse como consecuencia de la realización de horas extraordinarias.

- Plus por sábados, domingos o festivos trabajados y compensación por sábados trabajados. Los trabajadores/as que presten sus servicios adscritos, de manera habitual, a secciones o puestos en los que normalmente en los turnos semanales se trabaje en sábados, domingos y festivos, percibirán el promedio de lo cobrado en concepto de plus por sábados, domingos o festivos trabajados y compensación por sábados trabajados, durante los tres meses anteriores al periodo de disfrute de vacaciones en jornadas ordinarias de trabajo.

Como norma general, no corresponderá percibir durante el disfrute de las vacaciones anuales cualquier otra percepción cobrada de manera esporádica.

Capítulo séptimo. Permisos, excedencias y suspensión de contrato.

Artículo 57. Permisos.

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:



a) 15 días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a.

Este permiso se podrá disfrutar en dos periodos, parte en las fechas inmediatamente anteriores a la fecha señalada para la celebración y el resto de los días inmediatamente posteriores a la misma. Se podrá sumar, cuando sea posible dicho permiso por matrimonio al periodo de vacaciones siempre que coincida de forma inmediata con dicho acontecimiento. Con carácter excepcional el periodo de vacaciones establecido se podrá trasladar a otro periodo, total o parcialmente, cuando coincida con el derecho de disfrute de dicho permiso por matrimonio y no se haya podido tener en cuenta en el momento de la elaboración del plan anual de vacaciones.

b) 3 días por nacimiento de hijo, salvo que termine en festivo que se prolongaría un día más.

c) Para los casos de nacimiento de hijos/as prematuros, o que por cualquier causa hayan de permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre o la madre tendrán derecho a ausentarse por un máximo de dos horas, hasta que el menor cumpla los 9 meses, siempre que permanezca hospitalizado, comunicando la concreción horaria previamente a la Dirección de recursos Humanos.

No se entenderán comprendidos aquellos supuestos en los que la causante de la hospitalización sea la madre.

d) 3 días por defunción, accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, hijos (se contemplarán los supuestos de acogimiento), padres, padres políticos, nietos, abuelos, abuelos políticos, hermanos, hermanos políticos, (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad). Cada hecho causante debidamente justificado motivará el permiso correspondiente, no entendiéndose como hecho causante diferente a la intervención quirúrgica el ingreso que se efectúe para la realización de la misma.

En caso de hospitalización, los días de permiso podrán tomarse mientras dure la hospitalización del familiar, debiendo aportar el certificado acreditativo de permanencia de la situación de hospitalización, teniéndose en cuenta que una vez dada el alta hospitalaria finaliza el derecho de utilización de dicho permiso, tanto no se haya utilizado como se haya utilizado parcialmente.

Cuando por tales motivos, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de Granada, el plazo será de cinco días.

e) 1 día por intervención quirúrgica sin hospitalización del cónyuge o hijos.

f) 1 día por fallecimiento de tíos o sobrinos (hasta el tercer grado colateral de consanguinidad o afinidad).



g) 1 día por matrimonio de hijos del trabajador/a (este permiso se podrá disfrutar el mismo día del hecho causante si fuera día de trabajo o el día inmediatamente anterior o consecutivo posterior).

h) 1 día por traslado de domicilio del trabajador/a.

i) Permisos por aplicación reducción de jornada con las especificaciones contenidas en el artículo 52 del presente Convenio: 8 días de descanso retribuidos en el año 2004, 10 días de descanso retribuidos en el año 2005 y 11 días de descanso retribuidos en el año 2006.

j) Por el tiempo indispensable, para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica si la hubiere.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

k) Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores/as en los términos establecidos legal o convencionalmente.

l) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

m) 1 día de permiso para la realización de trámites administrativos de adopción nacional, internacional o acogimiento.

n) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir éste derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad, o a disfrutar de un permiso de trece días consecutivos laborables

inmediatamente posteriores a su incorporación tras la baja maternal, y previa



petición de la trabajadora. Este mismo permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

o) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o minusválido, físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada contemplados en los apartados n) y o) de este artículo, corresponderá al trabajador/a dentro de la jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la Dirección de recursos Humanos con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 58. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador/a con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando 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 de éste.





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

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante la Dirección de la empresa 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/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección, especialmente con ocasión de su reincorporación. 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.

4. Asimismo, podrán solicitar su paso a situación de excedencia forzosa en la empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador/a excedente voluntario, solicitando su reingreso con 15 días de antelación, si no hubiera vacante de su categoría o similar, tendrá derecho a reingresar en la vacante que exista, o en la primera que se produzca de cualquier categoría en las condiciones de trabajo retributivas y demás propias de la vacante que ocupe, con derecho igualmente a ocupar la primera vacante de su categoría o similar que se produzca.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 59. Suspensión de contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogimiento.

En el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple, en dos semanas por cada hijo a partir del segundo.



El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una

parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En el caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Cuando las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, o en período de lactancia y así lo certificasen los servicios médicos, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. Si dicho cambio de puesto no pudiera efectuarse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo (Artículo 45 del E.T.), durante el período necesario para la protección



de la seguridad de la trabajadora, de su salud y de la del feto, mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo compatible con su estado.

En el supuesto en que sea necesario suspender el contrato de trabajo por causa de riesgo durante el embarazo o la lactancia, se ampliará la prestación por suspensión establecida en la Ley, del 75% al 100% de la Base de cotización.

Artículo 60. Suspensión voluntaria del contrato de trabajo.

El trabajador podrá solicitar la suspensión voluntaria del contrato con reserva del puesto de trabajo, siempre que exista causa justificada, y por un periodo que no podrá ser inferior ni superior a quince días consecutivos al año, sin derecho a retribución y causando baja en la Seguridad Social.

Con el fin de que el trabajador no se vea perjudicado por su baja en la Seguridad Social, éste podrá optar por suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social por el periodo de Suspensión voluntaria, si reúne los requisitos legales para ello, o solicitar expresamente que la empresa siga cotizando por él en la Seguridad Social, y que dicho importe le sean descontados una vez reincorporado el trabajador a su puesto de trabajo, en las nóminas correspondientes a los tres meses siguientes al de su reincorporación, o de la liquidación finiquita si se produjera su baja definitiva en la empresa dentro de dicho periodo de tres meses

Artículo 61. Extinción del contrato de trabajo.

No se computará a efectos del Artículo 52 del Estatuto de los trabajadores, como falta de asistencia las ausencias por maternidad, riesgo durante el embarazo, parto o lactancia, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

Será nulo el despido de las trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

Igualmente será despido nulo el de las trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión.

Lo establecido en los dos párrafos anteriores será de aplicación, salvo que se demuestre la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo.

Capítulo octavo. Seguridad y salud.

Artículo 62. Participación en materia de seguridad y salud.



1. El trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los Comités de Seguridad y Salud en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. El derecho de participación mencionado, se ejercerá en el ámbito de la empresa, en su centro de trabajo afectado por el presente Convenio, al amparo y con sujeción a los criterios establecidos en el Artículo 34 de la citada Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Artículo 63. Actuaciones en materia de seguridad y salud

1. La Empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de Seguridad y Salud en su centro de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores/as en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias, de los trabajadores/as que contrate, o, cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgo para el propio trabajador/a o para sus compañeros o terceros.

2. La formulación de la política de Seguridad y Salud en el centro de trabajo partirá del análisis estadístico o causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de los riesgos y de los agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención utilizados hasta el momento. Dicha política de Seguridad y Salud se planificará anualmente.

En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia, y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación del personal que sea necesario.

Artículo 64. Composición del comité.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité de Seguridad y Salud participará activamente en los planes y programas de formación, evaluación de riesgos y promoción y difusión de las





condiciones de Seguridad e Higiene.

Las competencias del Comité de Seguridad y Salud serán las establecidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre) y demás legislación vigente sobre la materia. El Comité de Seguridad y Salud se compondrá de seis miembros, de los cuales serán tres Delegados/as de Prevención, elegidos entre los representantes de los trabajadores/as miembros del Comité de empresa y otros tres por parte de la Dirección de la empresa.

El Comité de Seguridad y Salud regirá su funcionamiento interno por un reglamento que deberá ser confeccionado y consensado por todos los miembros integrantes de dicho Comité. El Comité de Seguridad y Salud podrá contar con asesores en sus reuniones.

Los Delegados/as de Prevención dispondrán de un crédito horario de 8 horas mensuales para labores propias en materia de prevención, además del crédito horario que ostenten como miembros del Comité de Empresa.

Dicho crédito horario no será acumulable entre los Delegados/as de Prevención y su utilización deberá preavisarse el viernes a efectos de no interferir en la programación de los turnos de trabajo.

Artículo 65. Elementos de protección.

Los trabajadores/as tendrán derecho a los elementos de protección individual y colectiva, que determinen las normas de Salud Laboral y Seguridad. Los Delegados/as de Prevención podrán proponer en el ejercicio de sus funciones, la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección, que precisen por la naturaleza de los trabajos a efectuar en cada caso.

Artículo 66. Reconocimientos médicos.

La Empresa vendrá obligada a establecer lo necesario para que todos sus trabajadores/as tengan como mínimo un reconocimiento médico al año, que irá en función del puesto de trabajo que desarrolle. Sus resultados deberán ser facilitados a los interesados, a su requerimiento.

El Comité de Seguridad y Salud es el responsable del seguimiento de los reconocimientos médicos.

Asimismo, el Comité de Seguridad y Salud solicitará de la Empresa la realización de reconocimientos médicos de vista y oído para aquellos trabajadores/as que realicen su función en lugares cuya incidencia ambiental así lo requiera.

El Comité de Seguridad y Salud elaborará un estudio de salud laboral del centro de trabajo, para lo que podrá solicitar los asesoramientos oportunos, de acuerdo



con la Dirección.

Capítulo noveno. Comité de empresa.

Artículo 67. Gastos funcionamiento de los comités.

La Empresa pondrá anualmente a disposición del Comité de Empresa de Granada, la cantidad de 1.803,04 Euros para sus gastos de funcionamiento. Este fondo no podrá ser destinado a otros cometidos que a los meramente específicos del Comité.

Artículo 68. Derechos sindicales.

Serán los recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a excepción del apartado c) del Artículo 68, en el que el plazo se amplía a tres años.

Artículo 69. Inviolabilidad de la persona del trabajador/a.

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador/a en sus taquillas, cuando sea necesario para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores/as de la Empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador/a y se contará con la asistencia de dos representantes legales de los trabajadores/as.

Capítulo decimo. Acción sindical, derechos y funciones de Los sindicatos.

Artículo 70. Derechos y funciones de los sindicatos.

En aplicación de la L.O.L.S., los trabajadores/as afiliados a un Sindicato podrán en el ámbito de la Empresa o Centro de Trabajo:

- Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en el Estatuto de su Sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de su trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- Recibir la información que le remita su Sindicato.
- A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará de las nóminas de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador/a interesado en la realización de tal operación, remitirá a la

Dirección de la Empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenecen, la cuantía de la cuota, así como la cuenta bancaria o Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación en contrario.

La Dirección de la Empresa entregará mensualmente copia de la transferencia y relación nominal de cotizantes a las respectivas Secciones Sindicales legalmente constituidas en el seno de la Empresa.

Artículo 71. Horas sindicales.

Trimestralmente el Sindicato o grupos que formen el Comité de Empresa pactarán con la Dirección el sistema de acumulación de horas y la distribución de las mismas entre los miembros del Comité de Empresa y Delegados/as Sindicales pertenecientes al mismo Sindicato o al grupo correspondiente, a fin de que la Dirección pueda organizar el trabajo con toda normalidad.

La acumulación de horas se hará dentro de los máximos legales establecidos.

Artículo 72. Delegados sindicales.

Los Delegados Sindicales tendrán la garantía y derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, en la L.O.L.S. y con carácter singular las siguientes:

- Representar y defender los intereses de su Sindicato y de los afiliados al mismo en el Centro de Trabajo en el ámbito sindical.
- Servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la Empresa en el ámbito correspondiente.
- Recibir la misma información y documentación que la Dirección de la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa.
- Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y Comité de Seguridad y Salud Laboral (con voz pero sin voto).
- Ser oídos por la Dirección previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los afiliados a su Sindicato y especialmente en las sanciones y despidos de éstos últimos.

Capítulo decimo primero. Disposiciones varias.

Artículo 73. Formación.

La Dirección de la empresa elaborará los planes de formación con carácter anual.



Los planes relacionados con los trabajadores/as afectados por este Convenio serán presentados a los Comités de Empresa o Delegado de Personal de cada centro de trabajo con la suficiente antelación para su conocimiento y debate antes de su aplicación.

Es responsabilidad de la empresa la financiación de los planes de formación bien con medios propios o ajenos, así como su organización e impartición.

Los planes específicos de formación, cuando respondan a una modificación profesional originada por motivos tecnológicos, de organización o de producción, autorizada por la Autoridad Laboral o por la Legislación vigente, los trabajadores/as afectados tendrán la obligación de asistir a los cursos que con este fin se convoquen.

En ambos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se computará como trabajo efectivo.

La Dirección de la empresa orientará su plan de formación con carácter general hacia los siguientes objetivos:

1. Adaptación del trabajador/a a los puestos de trabajo y a las posibles modificaciones de los mismos.
2. Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en las distintas categorías y puestos de trabajo.
3. Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del puesto de trabajo.
4. Posibles reconversiones profesionales.
5. Fomentar la promoción interna, ampliando los conocimientos de los trabajadores/as, de forma que les permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

Artículo 74. Comité intercentros.

El Comité de empresa de Granada manifiesta su voluntad de constituir en el futuro un Comité Intercentros de Puleva Food, S.L., siempre que los distintos Comités de Empresa de los demás centros de trabajo de Puleva Food, S.L., manifiesten su voluntad de constituirlo en sus respectivos Convenios. Dicho Comité no podrá constituirse hasta que transcurra la vigencia del presente Convenio, pudiéndose acordar a partir de ese momento con la Dirección tanto su constitución, composición y competencias.





Artículo 75. Transporte y distribución.

Para transporte y distribución las condiciones que regirán el año 2004, 2005 y 2006, se incrementarán en el porcentaje correspondiente al nivel retributivo que cada persona tenga asignado en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio.

Artículo 76. Faltas y sanciones.

En materia de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el Convenio Nacional de Industrias Lácteas vigente en el momento que sea necesaria su aplicación.

Artículo 77. Aplicación supletoria.

En todos los puntos no regulados en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Estatal de Industrias Lácteas y normas concordantes.



ANEXO I

TABLA DE SUELDO BASE. AÑO 2004

| NIVEL | Salario Base Mensual | | Salario Base Anual | |
|-------|----------------------|----------|--------------------|-----------|
| | Ptas. | Euros | Ptas. | Euros |
| 01 | 153.080 | 920,03 | 2.296.207 | 13.800,47 |
| 02 | 143.858 | 864,60 | 2.157.869 | 12.969,03 |
| 03 | 132.791 | 798,10 | 1.991.869 | 11.971,53 |
| 04 | 123.572 | 742,67 | 1.853.578 | 11.140,08 |
| 05 | 110.661 | 665,08 | 1.659.917 | 9.976,19 |
| 06 | 97.749 | 587,49 | 1.466.240 | 8.812,30 |
| 11 | 171.141 | 1.028,58 | 2.567.108 | 15.428,70 |
| 12 | 150.103 | 902,14 | 2.251.538 | 13.532,04 |
| 13 | 134.525 | 808,51 | 2.017.877 | 12.127,64 |
| 14 | 123.998 | 745,24 | 1.859.964 | 11.178,59 |
| 15 | 123.998 | 745,24 | 1.859.964 | 11.178,59 |
| 16 | 112.794 | 677,90 | 1.691.911 | 10.168,57 |
| 17 | 106.525 | 640,22 | 1.597.872 | 9.603,31 |

ANEXO II

TABLA DE COMPLEMENTO DE PUESTO. AÑO 2004

| NIVEL | Complemento Puesto Mensual | | Complemento Puesto Anual | |
|-------|----------------------------|--------|--------------------------|----------|
| | Ptas. | Euros | Ptas. | Euros |
| 01 | 108.503 | 652,12 | 1.627.539 | 9.781,73 |
| 02 | 95.576 | 574,43 | 1.433.637 | 8.616,39 |



| | | | | |
|----|---------|--------|-----------|----------|
| 03 | 82.731 | 497,23 | 1.240.971 | 7.458,44 |
| 04 | 76.599 | 460,37 | 1.148.986 | 6.905,53 |
| 05 | 60.561 | 363,98 | 908.410 | 5.459,73 |
| 06 | 32.544 | 195,59 | 488.164 | 2.933,80 |
| 11 | 103.473 | 621,89 | 1.552.096 | 9.328,30 |
| 12 | 86.319 | 518,78 | 1.294.785 | 7.781,74 |
| 13 | 71.720 | 431,05 | 1.075.806 | 6.465,74 |
| 14 | 79.041 | 475,04 | 1.185.616 | 7.125,67 |
| 15 | 60.965 | 366,41 | 914.475 | 5.496,15 |
| 16 | 74.382 | 447,04 | 1.115.725 | 6.705,61 |
| 17 | 43.786 | 263,16 | 656.795 | 3.947,35 |

TABLA DE FABRICACION. AÑO 2004

| NIVEL | Salario Base Mensual | | Complemento Puesto Mensual | | TOTAL ANUAL | |
|-------|----------------------|--------|----------------------------|--------|-------------|-----------|
| | Ptas. | Euros | Ptas. | Euros | Ptas. | Euros |
| 01 | 153.080 | 920,03 | 108.503 | 652,12 | 3.923.746 | 23.582,20 |
| 02 | 143.858 | 864,60 | 95.576 | 574,43 | 3.591.506 | 21.585,42 |
| 03 | 132.791 | 798,10 | 82.731 | 497,23 | 3.232.840 | 19.429,96 |
| 04 | 123.572 | 742,67 | 76.599 | 460,37 | 3.002.564 | 18.045,61 |
| 05 | 110.661 | 665,08 | 60.561 | 363,98 | 2.568.327 | 15.435,92 |
| 06 | 97.749 | 587,49 | 32.544 | 195,59 | 1.954.404 | 11.746,10 |

TABLA DE ADMINISTRACION. AÑO 2004

| NIVEL | Salario Base Mensual | | Complemento Puesto Mensual | | TOTAL ANUAL | |
|-------|----------------------|----------|----------------------------|--------|-------------|-----------|
| | Ptas. | Euros | Ptas. | Euros | Ptas. | Euros |
| 11 | 171.141 | 1.028,58 | 103.473 | 621,89 | 4.119.204 | 24.757,00 |
| 12 | 150.103 | 902,14 | 86.319 | 518,78 | 3.546.323 | 21.313,79 |
| 13 | 134.525 | 808,51 | 71.720 | 431,05 | 3.093.683 | 18.593,39 |
| 14 | 123.998 | 745,24 | 79.041 | 475,04 | 3.045.581 | 18.304,26 |
| 15 | 123.998 | 745,24 | 60.965 | 366,41 | 2.774.439 | 16.674,74 |
| 16 | 112.794 | 677,90 | 74.382 | 447,04 | 2.807.636 | 16.874,18 |
| 17 | 106.525 | 640,22 | 43.786 | 263,16 | 2.254.667 | 13.550,66 |

ANEXO III

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2004

| NIVEL | PRECIO | |
|-------|---------|-------|
| | Pesetas | Euros |
| 01 | 3.100 | 18,62 |
| 02 | 2.832 | 17,02 |
| 03 | 2.546 | 15,30 |
| 04 | 2.364 | 14,21 |
| 05 | 2.022 | 12,16 |
| 06 | 1.534 | 9,21 |
| 11 | 3.278 | 19,70 |
| 12 | 2.822 | 16,95 |
| 13 | 2.458 | 14,77 |
| 14 | 2.426 | 14,58 |
| 15 | 2.203 | 13,24 |
| 16 | 2.230 | 13,41 |
| 17 | 1.786 | 10,74 |

CONTRATOS EN PRACTICAS

| NIVEL | 80% PRECIO | | NIVEL | 70% PRECIO | |
|-------|------------|-------|-------|------------|-------|
| | Pesetas | Euros | | Pesetas | Euros |
| 03 | 2.037 | 12,24 | 03 | 1.782 | 10,72 |
| 04 | 1.891 | 11,37 | 04 | 1.655 | 9,95 |
| 05 | 1.618 | 9,72 | 05 | 1.416 | 8,51 |

Por paralización 36,40 euros (6.057 ptas) por día completo o la parte que



corresponda:

- 10,79 euros (1.795 Ptas.) por almuerzo, 10,79 euros (1.795 ptas.) por cena y 14,83 euros (2.467 ptas.) por noche y desayuno.

PRIMA MENSUAL (KMS).

La prima por kilómetro realizado es de 4,05 céntimos (7 ptas.).

PRIMA MENSUAL (TONELADAS).

La prima por tonelada transportada es de 35,61 céntimos (59 ptas.).

- El cálculo de la prima en vacaciones, se hará en función de la quincena o mes anterior trabajado.

PRIMA DE FESTIVOS (Sin descanso semanal).

1. SALIDA SABADO, para descargar en lunes: 109,08 euros (18.149 ptas.)

2. SALIDA DOMINGOS, para descargar en lunes: 84,87 euros (14.122 ptas.)

3. SALIDA SABADO, para descargar en sábado: 84,87 euros (14.122 ptas.)

PRIMA OBJETIVO (KMS/AÑO).

| Kms./Año | Ptas./Año | Euros/Año |
|----------|-----------|-----------|
| 105.000 | 64.171 | 385,68 |
| 107.500 | 75.429 | 453,34 |
| 110.000 | 86.688 | 521,00 |
| 112.500 | 97.946 | 588,66 |
| 115.000 | 112.753 | 656,33 |
| 117.500 | 120.462 | 723,99 |
| 120.000 | 131.720 | 791,65 |

VARIOS.

| | |
|--|---------------------------|
| Más de una descarga en destino | 9,05 euros (1.506 Ptas.) |
| Más de una carga en destino | 9,05 euros (1.506 Ptas.) |
| Retorno cargado de papel en Madrid | 10,79 euros (1.795 Ptas.) |
| Descarga de camión grande | 19,76 euros (3.287 Ptas.) |
| Descarga con rebaje de palets | 23,70 euros (3.944 Ptas.) |
| Descarga camión pequeño | 9,88 euros (1.645 Ptas.) |
| Viajes cercanías (extrarradio Granada) por viaje | 3,83 euros (637 Ptas.) |

Acta complementaria al convenio colectivo del centro de trabajo de granada de Puleva Food, S.L., de vigencia para los años 2004, 2005 y 2006.

La Dirección de la empresa y la Parte Social con el fin de que queden recogidos determinados puntos que no deben ser incorporados al articulado del Convenio por su carácter específico, pero que son consecuencia de la negociación y aprobación del mismo,

Acuerdan.

1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACION.

Las partes firmantes del vigente Convenio Colectivo se comprometen a:

1. Promover el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, etnia, orientación sexual o modalidad de contratación.
3. Desarrollar lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, sobre Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como, sus modificaciones posteriores, favoreciendo los permisos de maternidad y paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad entre hombres y mujeres.

2. VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO.

Durante el último semestre del año 2006, la Dirección encargará la realización por una Entidad externa especializada, una Auditoria de los puestos de trabajo del centro de trabajo de Granada, a fin de verificar la adecuación de dichos puestos dentro de las categorías profesionales y niveles retributivos existentes en el presente Convenio Colectivo.

El informe resultante de dicha Auditoria, será analizado y evaluado por ambas partes negociadoras, con el objeto de valorar las consecuencias de su aplicación durante la negociación del Convenio Colectivo que suceda al presente.

Ambas partes negociadoras se comprometen a guardar la confidencialidad a lo largo de todo el proceso, a fin de que no se cree un clima de falsas expectativas. La Auditoria se realizará respetando las Categorías Profesionales y Niveles Retributivos existentes, esto es, partiendo del actual sistema de clasificación



Profesional y Niveles retributivos.

Esta Auditoria no supondrá un corrimiento generalizado de niveles, ni la derogación del actual sistema de clasificación profesional y niveles retributivos, así como tampoco podrá suponer un coste económico no asumible para la Dirección.

3º. ACUMULACION ANUAL DE HORAS SINDICALES.

Se acuerda, con carácter excepcional y con vigencia únicamente para los años 2004, 2005 y 2006, la acumulación anual de horas sindicales necesarias de los distintos miembros del Comité de Empresa en los Delegados Sindicales, con el fin de que pueda/n quedar relevado/s del trabajo durante dicho periodo, sin perjuicio de su remuneración.

4º. EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL.

En relación con las E.T.T., la Dirección de la Empresa podrá acudir a la contratación de personal a través de dichas empresas, cuando exista necesidad de personal por situaciones puntuales, no pudiendo exceder la duración de dichos contratos más de quince días consecutivos en relación con el mismo trabajador y/o para el mismo puesto de trabajo. Dicho plazo podrá ampliarse en casos excepcionales previo acuerdo de la Dirección con el Comité de Empresa.

Las programaciones ordinarias de producción incluidos sábados, domingos y festivos, no se realizarán con empresas de trabajo temporal.

5º. PERSONAL FUERA DE CONVENIO.

Todo el personal excluido del Convenio Colectivo por encontrarse su remuneración pactada individualmente a salario global incluida la antigüedad, se verá beneficiado de lo pactado en Convenio Colectivo en cuanto a los Complementos sociales y asistenciales recogidos en el Capítulo Quinto del Convenio.

Asimismo, su remuneración global no podrá ser inferior a la que le correspondería según categoría y funciones, si se le aplicase el Convenio Colectivo vigente.

De igual manera, se garantiza a dicho personal una revisión salarial igual a la que con carácter general se pacte para el personal afectado por el Convenio Colectivo y durante la vigencia del mismo.

6º. Reconocimientos médicos voluntarios específicos.

La empresa facilitará a los trabajadores del centro de trabajo de Granada que lo demanden, la posibilidad de reconocimiento ginecológico y prueba analítica





urológica (PSA).

Será necesario para la realización de la misma la previa solicitud y autorización del Servicio Médico de Empresa.

7º. Productos de la empresa.

Una vez que se aprueben las tarifas de los productos infantiles, se comunicará las reducciones a aplicar sobre las tarifas a distribuidores, para la fijación del precio de venta en la tienda del personal.

8º. Prestación por maternidad.

La empresa complementará las prestaciones económicas por maternidad de la Seguridad Social hasta el total de la retribución pactada en este Convenio, en los mismos términos establecidos en el artículo 49 del vigente Convenio Colectivo sobre prestaciones en supuestos de Incapacidad Temporal.

