



## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA GRANADA VAPOR Y ELECTRICIDAD, S.L.**

VISTO el texto del convenio colectivo de trabajo para la empresa Granada Vapor y Electricidad, S.L., acordado entre la representación de la empresa y los trabajadores, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de esta delegación provincial.

Segundo. Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 21 de octubre de 2004.-El Delegado Provincial, fdo.: Luis M. Rubiales López.

### **CONVENIO COLECTIVO DE GRANADA VAPOR Y ELECTRICIDAD, S.L, CON VIGENCIA PARA LOS AÑOS 2004, 2005 Y 2006.**

#### **Capítulo Primero. Aplicación**

##### **Artículo 1. Ambito Territorial**

El presente convenio colectivo será de aplicación y regulará las condiciones de trabajo del centro de trabajo de " Camino de Purchil, 66 de la empresa Granada Vapor y Electricidad, S.L. (GRELVA, S.L.)

##### **Artículo 2. Ambito Temporal**

El período de vigencia de este convenio colectivo será de tres años, de 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2006, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, prorrogándose tácitamente de año en año, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie ante la Delegación de Trabajo con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

##### **Artículo 3. Ambito Funcional y Personal. Exclusiones**

Este convenio será de aplicación exclusivamente a todos los trabajadores que





presten sus servicios en dicho centro de trabajo.

Quedan excluidos de la aplicación de este convenio colectivo, el personal directivo y ejecutivo, así como todo aquel personal cuya retribución se pacte individualmente a salario global, en razón de sus especiales características.

#### **Artículo 4. 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 en 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 e 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 5. 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 6. Comisión de Interpretación del Convenio**

Para la interpretación del presente convenio colectivo, se crea una comisión integrada por dos personas, un representante de los trabajadores y un representante de la dirección, elegidos para cada tema a debatir.

La dirección y trabajadores 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. núm. 48 de 23-4-96).

## **Capítulo Segundo. Organización Del Trabajo**

### **Artículo 7. 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 y a sus representantes por la normativa vigente.

## **Capítulo Tercero del Personal**

### **Artículo 8. 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 9. 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 de producción y mantenimiento.
5. Personal subalterno.





### **Artículo 10. Personal Directivo**

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

### **Artículo 11. Personal Técnico**

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

- Técnico superior.
- Técnico medio.
- Técnico no titulado.

### **Artículo 12. Personal Administrativo**

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

- Oficial 1ª administrativo.
- Oficial 2ª administrativo.
- Auxiliar administrativo.

### **Artículo 13. Personal de `Producción y Mantenimiento**

Debido a las especiales características de la actividad de la empresa, a este grupo corresponden las siguientes categorías:

- Encargado de planta
- Oficial 1ª
- Oficial 2ª
- Oficial 3ª
- Ayudante de oficial
- Peón

### **Artículo 14. Clasificación de Categorías**

Las clasificaciones de categorías consignadas en este convenio colectivo son meramente enunciativas y no suponen la necesidad de tener personal que ostente dichas categorías, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.



## Artículo 15. Definición de Categorías

### 1. Personal directivo.

En esta categoría estarán incluidas las personas que desempeñen funciones de alta dirección, gobierno o consejo y aquellas que, en colaboración directa con la dirección, ejerzan misiones de confianza para la empresa.

### 2. Personal técnico.

#### 2.1. Técnico superior.

Son los 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, dirigen, investigan, desarrollan o colaboran en los diferentes trabajos que la Dirección les encomiende, en consonancia a sus conocimientos.

#### 2.2. Técnico medio.

Son los 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, dirigen, investigan, desarrollan o colaboran en los diferentes trabajos que la Dirección les encomiende, en consonancia a sus conocimientos.

#### 2.3. Técnico no titulado.

En esta categoría está comprendido el personal que, habiendo demostrado su preparación y reconocida su competencia, le son encomendadas funciones propias de sus conocimientos especiales.

### 3. Personal administrativo.

#### 3.1. Oficial 1ª administrativo.

Es el empleado que conoce perfectamente una rama o proceso administrativo concreto, que exigen una iniciativa e independencia determinada.

#### 3.2. Oficial 2ª administrativo.

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

#### 3.3. Auxiliar de administración.

Es el empleado 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.

Pueden realizar, asimismo, otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesar, anotar pesos, comprobar existencias, etc.

#### 4. Personal de producción y mantenimiento.

##### 4.1. Encargado de planta

Ostenta esta categoría aquel trabajador que a criterio de sus mandos, ha demostrado sus altos conocimientos teóricos y prácticos, así como por su experiencia profesional, que le llevan a que se le encomienden trabajos de especial responsabilidad, incluyendo la supervisión de las tareas realizadas por otros trabajadores de inferior categoría (oficiales, auxiliares y peones).

Supervisa y valida los partes de trabajo emitidos por los oficiales, tanto de mantenimiento preventivo como correctivo, analizando las necesidades de intervención así como de los materiales que sean necesarios para dicha intervención.

En ausencia de encargado de planta, las funciones específicas de éste serán asumidas por los jefes de mantenimiento.

El acceso a esta categoría será por designación exclusiva de la dirección.

##### 4.2. Oficial primera.

Son aquellos trabajadores que, poseyendo un oficio, lo practican y aplican con alto grado de perfección, que no sólo les permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial esmero y delicadeza.

Debido a las especiales características de la industria el acceso a esta categoría será por designación exclusiva de la dirección.

##### 4.3. Oficial segunda.

Integran dicha categoría aquellos trabajadores conocedores de un oficio que, sin llegar a la especialización exigida a los oficiales primera, ejecutan sus funciones con suficiente eficacia y corrección.

##### 4.4. Oficial tercera.

Integran esta categoría aquellos trabajadores que ejecutan tareas con un alto grado de dependencia, claramente establecidas con instrucciones específicas. Requiere una escasa formación o conocimientos muy elementales.

##### 4.5. Ayudante de oficial.



Son aquellos trabajadores que sin llegar a conocer perfectamente un oficio, prestan misiones de ayuda a los distintos oficiales.

#### 4.6. Peón.

Son aquellos operarios que son contratados para realizar trabajos auxiliares y de ayudas y controles que no requieran conocimientos técnicos específicos.

### **Artículo 16. 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. Asimismo, será de designación de la misma los puestos de encargado de planta y oficial de 1ª por considerarlos puestos de gran responsabilidad, debido a las características especiales de la industria.

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.

## **Capítulo Cuarto. Retribuciones**

### **Artículo 17. Conceptos Retributivos**

El sistema de retribución de GRELVA comprende los siguientes

conceptos:

- a) Salario base.
- b) Complementos retributivos.

El salario base tiene carácter fijo y será el asignado a cada categoría profesional que ostente cada trabajador según tabla núm. 1.

### **Artículo 18. Prima de Productividad**

Se establece una prima de productividad en base a conseguir los objetivos establecidos en cada momento para la producción óptima de energía eléctrica de GRELVA.

El sistema del cálculo de dicha prima está basado en la venta de energía eléctrica,

que produce sus instalaciones, y atendiendo a los objetivos generales de la planta, por tanto podrá sufrir modificaciones en tanto varíen las condiciones actuales, ya sea desde el punto de vista legal como técnico. Dicha venta se produce a precio variable, en función de las horas del día, que se dividen a efectos de pago del kW en:

a) Horas punta, 6 horas diarias de lunes a viernes. Durante este período, el kW producido y vendido, obtiene el máximo precio.

b) Horas llanas, 10 horas diarias de lunes a viernes. Durante este período se obtiene el precio medio de venta del kW.

c) Horas valle, 8 horas diarias de lunes a viernes y las 24 horas en sábados, domingos y festivos donde el precio de venta del kW es el mínimo.

Para la base del cálculo se considerará una potencia de 10.300 kW/motor lo que supone un total 30.900 kW.

Cálculo del rendimiento y de sus recorridos:

- Rendimiento teórico:

\* 10 horas (llanas) + 6 horas (punta) = 16 horas diarias

\* 16 horas/días x nº de días efectivos/mes = nº horas totales/mes

\* nº días efectivos, serán aquellos que contabilicen horas puntas y llana respecto a la zona 4 (Andalucía), mes a mes.

\* nº horas totales/mes x 30.900 kW = nº kW.h./mes

- Prima máxima (100%) = 97% de nº kW.h./mes

- Prima mínima (0%) = 93% de nº kW.h./mes

Para rendimientos comprendidos entre el 93% y el 97% se calculará la prima de forma proporcional al rendimiento obtenido.

A efectos de prima si algún grupo quedara fuera de servicio por causa de fuerza mayor, el cálculo de la prima será en base a los grupos en servicio. Como fuerza mayor se considerará toda rotura de bloque, avería del cigüeñal y alternador, siempre que dichas averías no sean imputables a intervenciones incorrectas del personal de GRELVA. En la tabla 2 se recoge la prima máxima a percibir por categoría profesional, que servirá de referencia para su cálculo dependiendo de los rendimientos anteriormente establecidos.

## **Artículo 19. Revisión Salarial**



Para el año 2004 se aplicará un incremento salarial del 3% sobre las tablas vigentes y demás conceptos económicos correspondientes al año 2003. Dicho incremento responde al IPC previsto por el Gobierno para el año 2004 (el 2%) incrementado en un 1%. 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 septiembre.

### **Artículo 20. Cláusula 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 el 2%. Dicha revisión se aplicará a las tablas salariales y al resto de conceptos económicos, a excepción de la gratificación lineal septiembre.

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 septiembre.

### **Artículo 21. Antigüedad**

La antigüedad como complemento retributivo se considerará absorbida en los conceptos retributivos pactados y que se recogen en las tablas salariales, anexos 1 y 2, por lo que no se percibirá como concepto independiente.

### **Artículo 22. Pagas**

La remuneración del personal acogido a este convenio colectivo, se percibirá en catorce pagas desglosadas de la siguiente manera:

- Doce pagas, una por cada mes del año, consistentes en sueldo base correspondiente a su categoría, más la prima de productividad obtenida en las jornadas de presencia real en su puesto de trabajo.
- Dos pagas extraordinarias consistentes en sueldo base, a percibir los días 20 de



julio y 20 de diciembre, de los respectivos años de vigencia del presente convenio.

- 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 23. Plus de Nocturnidad**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 11 de la noche y las 7 de la mañana se considerarán nocturnas y tendrán una retribución específica, equivalente al 37% del valor de la hora normal.

(Precio hora normal x 0,37 = Plus de nocturnidad)

### **Artículo 24. Plus de Distancia**

Para todo el personal 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 ese concepto la cantidad de 20,28 euros/ mes.

### **Artículo 25. Trabajo en Domingos y Festivos**

El trabajador que realice jornada en domingos o festivos, independientemente del descanso que disfrute entre semana tendrá un plus de festividad de 71,47 euros diarios (8 horas), prorrateándose proporcionalmente las fracciones menores de 8 horas.

### **Artículo 26. Trabajo en Sábados**

El trabajador que realice trabajos en sábado/os, independientemente del descanso que disfrute entre semana percibirá un plus por sábado trabajado igual para todos los trabajadores, con independencia de la categoría que ostente, que se establece para el primer año de vigencia del presente convenio en la cantidad fija de 35,35 euros/sábado trabajado. Para los años 2005 y 2006 dicho plus se verá incrementado en el mismo porcentaje que la revisión salarial pactada en este 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 y cualquier otro plus como el de festivos. Si bien los sábados que coincidan con festivos y esté señalado turno de trabajo, se cobrará el plus de festividad en vez del plus de sábado.

## **Capítulo Quinto. Complementos Sociales Y Asistenciales**

### **Artículo 27. Becas de Estudio**

A fin de estimular al máximo la formación académica de los trabajadores 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 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 delegado de personal, o directamente ante la dirección de Recursos Humanos. Quedan excluidos de ambos tipos de becas anteriormente contempladas, los master y estudios de postgrado y doctorados.

### **Artículo 28. Ropa de Trabajo**

Se entregará a cada trabajador 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.

### **Artículo 29. Póliza de Seguro Colectivo**

Con el fin de contribuir a la seguridad del personal y la de sus familiares, se renueva en su totalidad la póliza de seguro colectivo actualmente vigente, por un importe de 2.000.000 pesetas (12.020,24 euros), que cubrirá muerte e invalidez



absoluta del trabajador.

### **Artículo 30. 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 6.000 euros.

Como norma general, la cuantía máxima a entregar por préstamo será de 1.803,04 euros.

### **Artículo 31. Premio de Natalidad**

La empresa abonará a los trabajadores, 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.

### **Artículo 32. Ayuda Escolar**

Se establece una ayuda por cada hijo en edad escolar, con las siguientes cuantías:

- Preescolar: 37,90 euros.
- E.Prª/E.S.O./Bachiller/F.P. y C.O.U.: 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 33. 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 34. Disminuidos Físicos**

a) Los trabajadores 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, 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, prima 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.

La empresa solo abonará una sola indemnización al año por este concepto.

#### **Artículo 35. 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 así como 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 más todos los conceptos cotizables para accidentes de trabajo y enfermedad profesional, prorrateados anualmente.

3) 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.

4) 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 36. 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 37. 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 en el año 2004, 10 para el año 2005 y 11 para el año 2006.

La dirección de la empresa y el delegado de personal, una vez aprobado el plan anual de vacaciones, elaborarán un plan para los días de descanso anual por reducción de jornada de cada trabajador.

No podrán disfrutarse dichos descansos en el período comprendido entre el 18 de



diciembre y 7 de enero de cada año, ni durante el período de 16 de junio a 15 de septiembre.

Disfrutándose en todos los casos como días de descanso por jornadas de ocho horas laborables completas.

A efectos de los cálculos de precio de horas, importe de pluses, etc., en los que pudiera computar la jornada anual, ésta será de 1.827 horas/año.

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.

Los turnos de trabajo de producción y mantenimiento serán de ocho horas diarias de lunes a domingo ambos inclusive, distribuidas de la siguiente forma:

- de 7 horas a 15 horas
- de 15 horas a 23 horas
- de 23 horas a 7 horas

El horario del personal administrativo será de 9 a 13:30 y 14:30 a 18 horas, de lunes a viernes.

En los supuestos de jornada continuada, el descanso será de 15 minutos que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

### **Artículo 38. Horas Extraordinarias**

Las horas que de acuerdo con la legislación vigente tendrían 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.

Las horas extraordinarias pueden ser por:

- Fuerza mayor.
- No estructurales.
- Estructurales.

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

- Iniciación y finalización del proceso productivo





- Averías en máquinas y procesos que interrumpan la producción.
- Ausencias imprevistas
- Períodos punta de producción.
- Cambios de turno
- Otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad.

El precio de la hora extraordinaria será el reflejado en la tabla anexa nº 4.

### **Artículo 39. Vacaciones**

Todo el personal disfrutará de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales al año.

El trabajador 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 delegado de personal, será de obligado cumplimiento para todo el personal.

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

Las vacaciones tendrán carácter rotatorio con el fin de que cada trabajador de año en año pueda disfrutarlas correlativamente en los diferentes turnos que se establezcan.

En contrapartida los trabajadores 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 a 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, quedando excluido el personal eventual y el personal no acogido a este convenio, por ser su retribución pactada de forma global.

## **Capítulo Séptimo. Permisos Y Excedencias**

### **Artículo 40. Permisos**





El trabajador, 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.

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 horari previamente a la dirección de Recursos Humanos. No se entenderán comprendidos aquellos supuestos en los que la causante de la hospitalización sea la madre.

c) 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.

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



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

f) 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).

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

h) Permisos por aplicación reducción de jornada con las especificaciones contenidas en el artículo 37 del presente convenio: 8 días de descanso retribuidos para el año 2004, 10 días de descanso retribuido para el año 2005 y 11 días de descanso retribuido para el año 2006.

i) 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.

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

k) 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.

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

m) 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.

n) 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.

o) 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 41. Excedencias**

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y 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 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 si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia 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 periodo de excedencia de duración no superior a un año los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, 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 y mujeres. No obstante si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo causante la dirección de la empresa podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, 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 que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador 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.

## **Capítulo Octavo. Seguridad y Salud**

### **Artículo 42. 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 del delegado de prevención 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 43. 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 44. 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. El delegado/s 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 45. 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.

## **Capítulo Noveno**

### **Artículo 46. 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 47. Inviolabilidad de la Persona del Trabajador**

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador en sus taquillas, cuando sea necesario para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores 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 y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores.

## **Capítulo Decimo. Acción Sindical, Derechos y Funciones de los Sindicatos**

### **Artículo 46. Derechos y Funciones de los Sindicatos**

En aplicación de la L.O.L.S., los trabajadores 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.

### **Artículo 47. Horas Sindicales**

El delegado de personal pactará con la dirección el sistema de acumulación de horas y la distribución de las horas sindicales que le corresponda, 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.

## **Capítulo Decimoprimer. Disposiciones Varias**

### **Artículo 48.**



En todos los puntos no regulados en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y normas concordantes.

**TABLA Nº 1. SALARIO BASE 2004**

Categorías	Mensual euros	Anual euros
Encargado de planta	1.580,69	22.129,72
Oficial 1ª	1.422,63	19.916,79
Oficial 2ª	1.241,97	17.387,56
Oficial 3ª	1.072,61	15.016,52
Ayudante oficial	774,54	10.843,58
Oficial 1ª Admón.	1.304,07	18.256,97
Oficial 2ª Admón.	1.185, 52	16.597,34
Auxiliar administrativo	774,54	10.843,58
Peón	632,28	8.851,93

**TABLA Nº 2. PRIMA 2004**

Categorías	Mensual euros	Anual euros
Encargado de planta	191,83	2.301,96
Oficial 1ª	191,83	2.301,96
Oficial 2ª	95,91	1.150,94
Oficial 3ª	95,91	1.150,94
Ayudante oficial	0	0
Oficial 1ª Admón.	0	0
Oficial 2ª Admón	0	0
Auxiliar administrativo	0	0
Peón	0	0

**TABLA Nº 3. TOTAL AÑO**

Categorías euros	S. Base	Prima euros	Anualidad euros
Encargado de planta	1.580,69	191,83	24.431,69
Oficial 1ª	1.422,63	191,83	22.218,75
Oficial 2ª	1.241,97	95,91	18.538,50
Oficial 3ª	1.072,61	95,91	16.167,46
Ayudante oficial	774,54	0	10.843,58
Oficial 1ª Admón	1.304,07	0	18.256,97



Oficial 2ª Admón.	1.185,52	0	16.597,34
Auxiliar Administrativo	774,54	0	10.843,58
Peón	632,28	0	8.851,93

**TABLA Nº 4. TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2004.**

Categorías	Precio euros
Encargado de planta	18,80
Oficial 1ª	16,72
Oficial 2ª	14,59
Oficial 3ª	12,60
Ayudante oficial	9,10
Oficial 1ª Admón.	15,51
Oficial 2ª Admón.	14,10
Auxiliar administrativo	9,21
Peón	7,43

ACTA COMPLEMENTARIA AL CONVENIO COLECTIVO DE GRANADA VAPOR Y ELECTRICIDAD, S.L., PARA LOS AÑOS 2004, 2005 Y 2006.

1º Durante la vigencia del presente convenio colectivo, los trabajadores pertenecientes a la plantilla fija de Granada Vapor y Electricidad, S.L. (GRELVA) afectados por la aplicación del convenio, si se produjesen circunstancias que afectasen a la relación laboral en virtud de la aplicación de los artículos 51 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores por una disminución total o parcial de la actividad industrial, tendrán derecho a incorporarse en la plantilla del centro de trabajo de Puleva Food, S.L., en Granada, Camino de Purchil, 66, en las condiciones del convenio colectivo vigente en dicho centro de trabajo, renunciando a cualquier condición favorable que le fuera de aplicación hasta la fecha de su incorporación a la plantilla de Puleva Food, S.L.

Este derecho no podrá ser ejercitado por dichos trabajadores en los supuestos de compraventa de la sociedad o de fusión.

Si, por el supuesto anterior, se produjese la incorporación a Puleva Food, S.L., a los trabajadores se les reconocerá la antigüedad desde la fecha del alta en Granada Vapor y Electricidad, S.L., abonándoseles por este concepto, desde el momento de su incorporación, la cantidad que estipule el Convenio de Puleva



Food, S.L., vigente en esa fecha.

Si se produjesen las circunstancias que diesen lugar a que los trabajadores de GRELVA ejercitasen su derecho a la incorporación a Puleva Food, S.L., su incorporación se realizará a las categorías y niveles equivalentes estableciéndose:

Grelva, S.L.	Puleva Food, S.L.
Encargado de planta	Encargado
Oficial 1ª	Oficial Máquina de Fábrica (Nivel 3)
	Oficial 1ª de Mantenimiento y Servicios
	Auxiliares (Nivel 3)
Oficial 2ª	Operador Máquina de Fábrica (Nivel 4)
	Oficial 2ª de Mantenimiento y Servicios Auxiliares (Nivel 4)
Oficial 3ª	Ayudante Operador Máquina de Fábrica
	Ayudante de Mantenimiento y Servicios
	Auxiliares (Nivel 5)

2ª Cuando se programen trabajos para el turno de tarde en los días 24 y 31 de diciembre, por las horas trabajadas desde las 21 horas hasta las 23 horas, se percibirá un plus de 92,85 euros, prorrateándose proporcionalmente las fracciones menores de ese tiempo.

3ª La incorporación al trabajo el primer día después del disfrute de las vacaciones se hará siempre en el turno de tarde.

En prueba de conformidad y aceptación con lo acordado en la presente acta, firman ambas partes.

El Representante de los Trabajadores, el Representante de la Empresa, fdo.:  
Antonio Baena Valenzuela; Mª Angeles Martín Jiménez.

