



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PANRICO, S.L.U». EN SU CENTRO DE TRABAJO DE AVDA. ROBERTO OSBORNE 21 DE SEVILLA.

Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores que presten servicios en la empresa Panrico, S.L.U. en su centro de trabajo productivo de Avda. Roberto Osborne, 21 en Sevilla sin más excepciones que las establecidas en la Legislación vigente.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de cuatro años, estando vigente por lo tanto desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2009, y todo ello con independencia de la fecha de su publicación, en el Boletín Oficial correspondiente.

Cualquiera de las partes que han suscrito el Convenio y dentro del último mes de su vigencia, podrá solicitar la revisión del mismo, entendiéndose prorrogado tácitamente por otro plazo igual, si no se denunciase. En el supuesto de que ninguna de las partes lo denunciase, dentro del plazo previsto anteriormente, todos los conceptos económicos contemplados en el presente Convenio sin excepción, sufrirán un incremento en el I.P.C. para el conjunto nacional del año que se trate.

Si existiere denuncia por cualquiera de las partes, se mantendrá el valor normativo del presente Convenio en todo su contenido, hasta tanto se firme el que lo sustituya.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que por el Organismo laboral competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los artículos del presente Convenio, quedaría este anulado y sin aplicación, debiendo negociarse nuevamente el contenido global del Convenio.

Artículo 4. Legislación Laboral.

El presente Convenio tiene fuerza normativa y obligará, con exclusión de cualquier otro, y durante el tiempo de su vigencia, a la Empresa Panrico, S.L.U. en su centro productivo de avenida Roberto Osborne 21 de Sevilla.

A todos los efectos, y para cuanto no esté previsto en el presente Convenio, será

de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, en su totalidad, a las que anteriormente regían, por la mejora pactada, o unilateralmente concedida por la Empresa, Convenio Colectivo, decisión jurisdiccional o administrativa, costumbre o uso de la Empresa, cualquiera que fuere su naturaleza y el origen de su existencia.

Las disposiciones reglamentarias futuras que impliquen variación económica o de otra índole, en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados, en cómputo anual, en su orden normativo de referencia, superan el nivel total de lo percibido, incluidas tanto las percepciones salariales como las no salariales; es decir, todas las retribuciones que perciba el trabajador por todos los conceptos en cómputo anual.

Artículo 6. Comisión paritaria.

A los fines establecidos en el artículo 85.2.e del Real Decreto Legislativo 1/95, se constituirá una Comisión Paritaria, integrada por tres representantes de la Empresa y otros tres del Comité de Empresa. Asimismo, ambas partes podrán designar los asesores que consideren oportuno y podrán participar técnicos en representación de la Empresa y del Comité si así se considerase por cualquiera de ellas.

Esta Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes en el plazo máximo de 5 días laborables, y las cuestiones planteadas se resolverán en el plazo máximo de diez días a partir de la fecha de la petición de la reunión. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad y lo así acordado tendrá carácter vinculante. De no obtenerse acuerdo, el punto litigioso se someterá a la jurisdicción u organismo al que legalmente le corresponda su resolución.

Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

A) Vigilancia y seguimiento de lo pactado.

B) Interpretación de la aplicación de las cláusulas y contenidos del presente Convenio Colectivo.

Organización del trabajo.

Artículo 7. Organización.

La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, a fin de que se garantice tanto la producción como la calidad del producto fabricado.

Esta facultad se ejercerá con sujeción a las normas legales y respetando las disposiciones de carácter general vigentes en cada momento, y sin menoscabo de las competencias que, en esta materia, reconocen las Leyes a los representantes legales de los trabajadores. Estableciéndose el cauce que asegure la correcta participación previa del Comité de Empresa en sus competencias informativas y consultivas.

Las partes acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria que será la encargada de analizar y acordar mejoras en la organización del trabajo, que de producirse, se pondrán en marcha en la Empresa.

Artículo 8. Periodo de Prueba.

Las admisiones del personal que se efectúen, de acuerdo con las disposiciones vigentes, se considerarán provisionales durante un período de prueba que, concertado por escrito, tendrá la siguiente duración:

- 1) Técnicos titulados: Seis meses.
- 2) Técnicos no titulados, administrativos y resto de personal, salvo los no cualificados: Dos meses.
- 3) Personal no cualificado: Quince días laborables.

Una vez superado el período de prueba, su continuidad en la Empresa vendrá regulada por el contenido de su contrato de trabajo, por el presente convenio y la normativa reguladora sobre el tipo de contratación efectuado, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Artículo 9. Movilidad funcional.

La movilidad funcional solamente podrá practicarse dentro del grupo profesional.

A) Trabajos de categoría superior: Todo trabajador que realice trabajo de superior categoría, tendrá derecho al salario real de dicha categoría superior, mientras ocupe dicho puesto.

B) Trabajos de categoría inferior: La Dirección de la Empresa por perentoria e imprevisible necesidad y haciendo uso de las facultades de organización práctica del trabajo, podrá destinar al personal a realizar trabajos de categoría inferior sin merma alguna de su retribución.

Dicho destino será en todo caso de carácter transitorio, es decir, mientras dure la situación a la que se hace referencia en el párrafo anterior.

Artículo 10. Cambio de puesto de trabajo durante el embarazo.

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o lactancia a los riesgos que se determinen en la evaluación y que pudieran afectar a la salud de las trabajadoras o del feto. La mujer embarazada, en función de que la actividad que desarrolla pudiera estar expuesta a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pudieran influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, y así lo certifique el médico de la Seguridad Social o profesional médico que supervise el desarrollo del embarazo, podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo durante el embarazo o, en su caso, el periodo de lactancia, sin pérdida de ningún concepto retributivo.

Jornada, vacaciones, horario de trabajo, calendario laboral y licencias retribuidas.

Artículo 11. Jornada de trabajo.

1) La jornada de trabajo, con carácter general, se fija en 1736 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo anual de forma que, tanto al comienzo del trabajo como al finalizar la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y desempeñando las funciones propias del mismo.

a) Personal de Producción, servicios auxiliares (fábrica chocolate; sala de cremas; control de calidad y suministros) y logística.

- Duración y distribución: La jornada se desarrollará de domingo a viernes a razón de 7 horas y 45 minutos de trabajo diario efectivo y real, de forma que el trabajador se encuentre durante ese tiempo en su puesto de trabajo y desempeñando las funciones propias del mismo.

- Todos los trabajadores disfrutarán a la mitad de la misma, aproximadamente, entre la tercera y quinta hora de trabajo de un descanso de 15 minutos que, obligatoriamente, observará y que no tendrá la consideración de trabajo efectivo. Dicha pausa, en ningún caso, podrá irrogar la interrupción del proceso productivo.

- Turnos y horarios: Los trabajadores podrán estar incluidos en cualquiera de los turnos existentes en la actualidad los cuales tendrán rotación semanalmente los distintos horarios salvo para aquellas secciones en las que haya establecido un solo turno. Según necesidades productivas podrán existir distintos horarios a lo largo del año según se establece en el art. 14.

Aún cuando la jornada semanal se desarrolla de domingo a viernes, el personal destinado en cabeceras de líneas o con funciones para la puesta en marcha del

proceso productivo podrá comenzar, según necesidades productivas, su jornada el tiempo necesario en la tarde del sábado o víspera de festivo. En cualquier caso, el personal de empaquetado no comenzará antes de las 00.00 horas.

- Descanso semanal y festivo: El personal descansará viernes y sábados en semanas alternas. En cada semana, el personal que no descansa el viernes, descansará, junto con el sábado otro día no feriado de la semana.

Se considerarán laborables a todos los efectos todas las festividades locales, autonómicas y nacionales de forma que el descanso correspondiente a estos días se llevará a efecto en sus vísperas. La jornada de trabajo del día previo a la citada víspera comenzará a la misma hora que cualquier otro día productivo.

Cuando un descanso semanal coincida con descanso por festivo (sus vísperas) el trabajador tendrá derecho al disfrute de otro día compensatorio.

A todos los efectos se considerarán laborables las fiestas locales, y festivos los días 1 enero y 25 de diciembre. En caso de que alguno de los días 1 de enero o 25 de diciembre coincida con descanso se compensará con otro día de vacaciones.

El día 6 de enero será laborable a todos los efectos salvo que coincida en sábado o víspera de festivo.

En Semana Santa los días de descanso semanal será viernes y sábado.

Con independencia de lo anterior, a fin de poder atender las necesidades del mercado, se establece una jornada especial los días 1 de enero, viernes Santo y 25 de diciembre de forma que si no coincide en víspera de festivo trabajará un tercio de la plantilla generándose para el personal que trabaje el derecho al disfrute de un día compensatorio.

Al fijarse el calendario anual se indicará el personal que debe trabajar cada día verificándose que se haga de forma rotatoria para que cada año el día de jornada especial sea distinto.

b) Personal de mantenimiento:

- Duración y distribución: Atendiendo a razones históricas y técnicas que justifican mayor disponibilidad, con carácter general la jornada anual será de 1800 horas a razón de 8 horas diarias de trabajo efectivo y real, de forma que el trabajador se encuentre durante ese tiempo en su puesto de trabajo y desempeñando las funciones propias del mismo. La citada jornada se desarrollará ininterrumpidamente los siete días de la semana, indistintamente que los mismos sean o no feriados, en jornadas laborales distribuidas en seis días consecutivos de trabajo y dos días seguidos de descanso de acuerdo con el calendario laboral establecido al efecto.

Todos los trabajadores disfrutarán a mitad de la jornada aproximadamente de un descanso de 15 minutos que, obligatoriamente, observará y que no tendrá la consideración de trabajo efectivo. Dicha pausa, en ningún caso, podrá irrogar la interrupción del funcionamiento correcto de la sección.

- Turnos y horarios: Con carecer general existen tres turnos de trabajo donde se encuentra encuadrado todo el personal de forma que según, funciones encomendadas y atendiendo a necesidades organizativas, podrán ser rotatorios semanalmente o fijos. El inicio de cada turno, para el personal sujeto a rotación, se realizará de la siguiente forma:

- Primer turno: 23.00 horas correspondiendo la totalidad de esta jornada al día siguiente de su inicio.

- Segundo turno: 7.00 horas.

- Tercer turno: 15.00 horas.

- Descanso semanal y festivo: El personal descansará dos días consecutivos tras 6 de trabajo de acuerdo con el calendario laboral. Además, podrá descansar adicionalmente el día cuyo turno coincida con el primero (23.00 horas) en sábado (madrugada de viernes a sábado).

Se considerarán laborables a todos los efectos todas las festividades locales, autonómicas y nacionales de forma que el descanso correspondiente a estos días se llevará a efecto en la víspera de estos días.

Cuando un descanso semanal coincida con descanso por festivo (sus vísperas) el trabajador tendrá derecho al disfrute de otro día de mutuo acuerdo en una fecha posterior.

Respecto a la permuta de fiestas locales y trabajo en fechas especiales se estará a lo regulado en el anterior apartado a).

2) Para compensar cualquier diferencia que pudiera existir de la aplicación de la jornada anual de trabajo real y efectivo establecida en este convenio, se establece para el personal con al menos un año de antigüedad un descanso compensatorio de un día.

El disfrute del mismo se encuentra incluido de forma indivisible a los turnos de vacaciones disfrutándose, por tanto el mismo en las fechas señaladas.

3) Elección de horario: Las reducciones de jornada por guarda legal o cuidado de familiares, atendiendo a las peculiaridades del ciclo productivo a atender, no podrá suponer afección a los turnos y se habrán de someter a la valoración de las necesidades productivas del Jefe de Producción, previo informe de la comisión

paritaria, no dando lugar, por tanto, a la modificación automática de horario ni turno. De coincidir varias personas en el mismo turno, se podrá limitar el derecho de elección a fin de facilitar la organización del trabajo.

4) Permanencia en el puesto de trabajo: Todas las referencias incluidas en este convenio respecto a trabajo real y efectivo deben entenderse de forma que el trabajador, tanto al inicio como al final de su jornada, debe encontrarse en su puesto de trabajo desempeñando las funciones propias del mismo.

El personal que esté obligado a utilizar vestuario de trabajo, por facilitársele el mismo, tendrá que estar debidamente uniformado en el momento de fichar, tanto a la entrada como a la salida.

Asimismo, en los casos de trabajo a turnos y para que no se detenga la actividad, de no presentarse su sustituto, el trabajador prolongará obligatoriamente su permanencia en el puesto de trabajo por un tiempo máximo de 15 minutos hasta la llegada de este.

5) Trabajo en domingo y festivos: Dadas las peculiaridades manifiestas del sistema organizativo y productivo que obliga a considerar como laborables todos los domingos así como las festivos nacionales, autonómicos o locales se establecen sendos pluses que se percibirá por cada domingo y/o festivo efectivamente trabajado que para el año 2006 tendrán los siguientes valores indicados:

- Plus domingo: 20,54 euros.
- Plus festivo: 30,81 euros.

Estas cantidades se revisarán en años sucesivos de vigencia del Convenio conforme a lo regulado en el art. 31.

6) Situaciones especiales: El sistema general de distribución de jornada y horarios deberá entenderse sin perjuicio de contrataciones específicas de personal o pactos que pudieran contemplar una distribución distinta.

Artículo 12. Puntualidad y asistencia.

a) Puntualidad: Los trabajadores de la empresa observarán la más estricta puntualidad en sus horarios de trabajo. El fichaje de entrada y salida se realizará conforme a lo siguiente:

- Entrada: Se fichará en el intervalo de los diez minutos anteriores a la hora exacta de incorporación.
- Salida: Se fichará en el intervalo de los diez minutos posteriores a la hora de

finalización de jornada.

Sin que en ninguno de ambos casos se computen tales intervalos como jornada.

b) Asistencia: En caso de imposibilidad de asistencia por causa justificada e independientemente de su posterior acreditamiento, esta imposibilidad se comunicará a su mando inmediato, como tope dentro de la primera hora del horario establecido para cada puesto, salvo imposibilidad física razonable.

Artículo 13. Vacaciones.

El período anual de vacaciones será de treinta días naturales para todas las categorías.

Para el cómputo de las vacaciones anuales se tomará como período de devengo para su disfrute, el tiempo transcurrido en alta del trabajador desde el 1 de Julio al 30 de junio del año siguiente, por lo que el personal con una permanencia en la Empresa inferior a un año, disfrutará la parte proporcional correspondiente.

El período de disfrute efectivo de las vacaciones se producirá, como máximo, en el año natural siguiente a aquel en el que se inicie el devengo, de manera que en caso de no disfrutarse dentro de ese período máximo, prescribirán las vacaciones.

En el mes de marzo de cada año se publicará el calendario de vacaciones en el que se distribuirá al personal en alguno de los siguientes turnos en los que se encuentra incluido el día compensatorio por aplicación de jornada regulado en el art. 11,3):

- 15 de junio a 15 de julio.
- 16 de julio a 15 de agosto.
- 16 de agosto a 15 de septiembre.

El número de personas adscrita a cada turno será equivalente acordándose con el Jefe de Producción dentro de cada turno las fechas idóneas de disfrute para aquellos trabajadores que no tengan derecho al periodo completo.

Para el personal de Mantenimiento, los turnos, de igual duración, se extenderán desde el 1 junio al 30 de septiembre.

El disfrute de las vacaciones será rotativo anualmente. Se podrá ajustar, al establecer el calendario anual, el número de personas adscritas a cada turno a fin de mantener un número de personas similar en cada uno de ellos.

Las vacaciones podrán fraccionarse en períodos, sin que en ningún caso uno de ellos sea inferior a quince días. Los trabajadores interesados cursarán solicitud de

vacaciones en fechas distintas a las establecidas con carácter general las cuales serán concedidas si las necesidades organizativas lo permiten.

Una vez iniciado el período de vacaciones, no se interrumpirá ni sufrirá ampliación por causa de enfermedad, accidente, licencias, permisos o cualquier otro motivo particular coincidente con el período de disfrute. Cuando por causas ajenas a la Empresa, el trabajador no pueda disfrutar de sus vacaciones, en el periodo asignado, la Empresa fijará en función de sus necesidades organizativas, un nuevo periodo vacacional dentro del año natural.

Antes de comenzar el disfrute del período de vacaciones, será obligatorio haber firmado la correspondiente papeleta, en la que se indicarán las fechas de inicio y finalización de las vacaciones.

Artículo 14. Horario de trabajo.

Los horarios de trabajo, así como los días de descanso, son los establecidos en la actualidad en la Empresa para cada colectivo y turno de trabajo de acuerdo con los que figuran en el calendario, por ello, y salvo supuestos de pacto individual, cualquier modificación sobre el calendario y horario fuera de lo contemplado en el presente convenio se estará a lo regulado en este artículo deberá ser discutida previamente con el Comité de Empresa.

Dichas modificaciones, para el personal de producción y servicios auxiliares, se referirán a aquellos periodos en los que la producción desciende de forma determinante y que indicativamente pudieran coincidir con las épocas de Navidad, Semana Santa, Ferias y verano. En tales casos, los turnos, horarios de trabajo y rotaciones de descanso tendrán la flexibilidad necesaria de acuerdo con las necesidades de producción o de organización de la Empresa. Igual criterio será de aplicación para los supuestos de incremento de la producción y, específicamente, los generados por el lanzamiento de nuevos productos y promociones o fabricación de productos para otras zonas comerciales distintas a las habituales.

De producirse cualquier modificación general, la misma será comunicada a los afectados con al menos siete días de antelación.

Este plazo en situaciones excepcionales justificadas podrá ser menor previo acuerdo con el Comité de Empresa.

No obstante lo anterior, mediante acuerdo individual podrá acordarse cambios con menos tiempo de preaviso.

Artículo 15. Cobertura de descansos y ausencias.

El personal de nueva incorporación, con independencia de la modalidad contractual que tenga concertada, podrá estar destinado a cubrir descansos y

ausencias. Para ello el horario de entrada podría no ser el mismo cada día y se adaptará al vigente de la línea y turno donde se produzca la ausencia que vaya a cubrir. En cualquier caso, se respetará los descansos mínimos entre jornadas y el sistema de descansos semanales.

Semanalmente, en la publicación de horarios de la siguiente semana se informará de la distribución de horarios para cada día de la semana siguiente.

Artículo 16. Calendario Laboral.

Al objeto de concretar lo acordado en el presente Convenio Colectivo a efectos del Calendario Laboral y, con independencia de lo establecido en los artículos anteriores, este se establecerá para cada año de acuerdo con las necesidades de organización y funcionamiento de la Empresa.

En todo caso, el calendario laboral anual se dará a conocer a los trabajadores al inicio de cada año natural.

Artículo 17. Circunstancias especiales relacionadas con la presencia del trabajador.

Con independencia de las condiciones generales establecidas en este convenio existen una serie de días especiales en las que se producirá la adaptación de turnos y horarios a fin de garantizar el óptimo funcionamiento de los procesos productivos.

- Días de cambio hora oficial invierno/verano: Los días de cambio de hora oficial invierno/verano, todo el personal que inicie su jornada antes de las horas en que se produzca el citado cambio iniciará su jornada como si el cambio se hubiese producido, es decir, una hora antes o una hora después según corresponda.
- Actividades formativas colectivas: Si fuese necesario organizar actividades formativas colectivas para todo el personal y estas pudieran coincidir con día de descanso del trabajador, este vendrá obligado a acudir compensándose el día de descanso en otro momento.

En el supuesto que la acción formativa coincidiera con un horario fuera de la jornada diaria el trabajador vendrá igualmente obligado a acudir compensándose las horas normales empleadas en otro momento. Si se diera esta circunstancia y existieran varias opciones posibles para acudir a la acción formativa, el trabajador podrá elegir entre las mismas.

Artículo 18. Prolongación de jornada para finalización de pedido.

La actividad que desarrolla esta Empresa tiene unas características muy especiales como consecuencia de fabricar un producto altamente perecedero, de

suministro diario al mercado, sin posibilidad de almacenamiento y con una demanda totalmente irregular y distinta para cada día de la semana, lo que obliga a fabricar diariamente lo que se vende al día siguiente, conociéndose el pedido definitivo el mismo día de su fabricación.

Estas circunstancias hacen necesario establecer, para garantizar la supervivencia de la Empresa, unas normas especiales de producción que permitan alcanzar el pedido.

Por ello todo el personal de producción vendrá obligado coyunturalmente a quedarse hasta el cabal cumplimiento del pedido de ventas.

Será a elección del trabajador la compensación en metálico a los precios fijados para horas extraordinarias en las tablas salariales o mediante descanso compensatorio a razón de una hora y treinta y cinco minutos por cada hora de prolongación realizada.

Los periodos de descanso compensatorio se podrán disfrutar según el sistema general de permisos o acumular de acuerdo con el siguiente artículo.

Artículo. 19. Descanso compensatorio por prolongación de jornada.

Cuenta corriente laboral de horas de prolongación de jornada:

1. Objetivo. Que las horas de trabajo que tengan que realizarse por causa de las razones referidas en el artículo anterior hasta cumplimentar adecuadamente el pedido diario de ventas por encima de las establecidas según el horario de trabajo vigente se compensen con descanso (1 hora y 35 minutos por cada hora adicional sobre la jornada ordinaria de trabajo establecida según los calendarios laborales vigentes).

2. Mecánica. Estas horas extraordinarias se compensarán mediante descansos adicionales con disfrute de los mismos, negociado de común acuerdo con el Jefe de Producción a fin de facilitar la contratación del sustituto del trabajador en situación de descanso compensatorio y por todo el tiempo de duración del mismo. (Posibilidad, por lo tanto, de que un trabajador haga según las necesidades de producción más horas de las ordinarias establecidas según su calendario y que ese exceso se compense en días de descanso contratando para esa sustitución nuevo personal con lo que se crea empleo y se atiende las puntas de producción de manera más eficiente que en la situación actual. Resultado para el trabajador: menos días de asistencia al trabajo de los establecidos en la actualidad según el calendario laboral a cambio de algunas jornadas diarias más largas que la actual ordinaria según las necesidades de producción).

Para los trabajadores que se adscriban a este sistema se establecerá una cuenta corriente laboral de horas de trabajo, con saldo deudor o acreedor según los

casos, y de manera que el descanso compensatorio pueda disfrutarse incluso antes de que se haya acreditado el derecho al mismo, viniendo obligado en este supuesto el trabajador con saldo de horas de trabajo deudor a realizar las horas adicionales que correspondan al descanso compensatorio disfrutado como prolongación de la jornada ordinaria establecida en el plazo de tres meses desde el disfrute.

Para quien elija esta modalidad, como criterio general y salvo excepciones a justificar caso por caso en base a razones organizativas y/o de fuerza mayor (horas extras estructurales) que hagan imposible la sustitución del trabajador con crédito de horas adicionales por encima de las 80 anuales, todas las horas adicionales que superen el límite referido se compensarán con tiempo de descanso según las condiciones establecidas en los apartados anteriores.

Artículo 20. Licencias y permisos.

1) El trabajador, integrado en el presente Convenio previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, y por el tiempo señalado para cada supuesto, por alguno de los siguientes motivos.

A) Tres días laborables en caso de nacimiento de un hijo, de adopción y acogimiento de menores de hasta seis años, debiendo acreditarse estos dos supuestos mediante decisión administrativa o judicial. Será de cuatro días en el caso de necesitar algún desplazamiento.

B) Tres días en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad inclusive. Será de cuatro días cuando necesite realizar algún desplazamiento para dar sepultura al fallecido.

C) Hasta tres días naturales en caso de enfermedad o accidente grave de parientes hasta segundo grado contados a partir del hecho causante.

Si la enfermedad o accidente grave afecta a esposa, padres e hijos el permiso será hasta tres días laborables realizando la elección de los días de disfrute el propio trabajador previa comunicación a la empresa.

Se considerará enfermedad o accidente grave cuando medie como mínimo 48 horas continuadas de hospitalización.

En cualquier caso, la licencia se aplicará siempre que la hospitalización efectiva coincida con la jornada de trabajo.

D) Quince días naturales, en caso de contraer matrimonio.

E) Un día por traslado del domicilio habitual.

F) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, de acuerdo con lo establecido en los apartados D) y E) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

G) Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer trabajadora por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

H) Se concederá permiso retribuido a los trabajadores por el tiempo necesario para acudir a exámenes parciales o finales, siempre y cuando se solicite con una antelación, al menos, de 72 horas a la fecha en que ha de producir su ausencia, y debiendo el trabajador justificar su asistencia a tales exámenes, así como para la renovación del D.N.I. y la obtención o renovación del carné de Manipulador.

I) Se concederá permiso retribuido, para asistir a los funerales de tíos y sobrinos del trabajador y su cónyuge.

J) Se establece permiso retribuido de un solo día en los supuestos de operaciones leves de hijos, cónyuge y padres.

K) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral de trabajo.

L) Permiso de un día para asuntos propios dentro del año natural, sin justificación, acordándose la fecha de disfrute entre el trabajador y el mando correspondiente.

2) El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, sin derecho a retribución, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) En caso de maternidad, y a solicitud de uno u otro cónyuge, para el supuesto de que ambos trabajen en la Empresa, se concederá una excedencia, previa solicitud con dos meses de antelación, máxima de 3 años y mínima de un año, para el cuidado de los hijos, con reingreso automático, en caso de solicitar la vuelta al trabajo, en el mismo o similar puesto que venía desempeñando.

B) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o disminuido físico o psíquico, cónyuge o padres que acrediten una incapacidad física o psíquica de al menos un 50% y que no desempeñen otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada con la correspondiente disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Respecto al horario de trabajo para estos supuestos se estará a lo regulado en el art. 11.3).

C) En caso de enfermedad grave de algún familiar del trabajador, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, este tendrá derecho a una licencia sin sueldo de treinta días naturales.

D) Por el tiempo indispensable para asistencia recibida por el trabajador en hospitales, clínicas, ambulatorios y consultorios de la Seguridad Social, durante la jornada de trabajo, siempre que los referidos centros no tengan establecido un horario de consulta que permita asistir fuera de la jornada de trabajo y con justificación documental en la que indique la hora de asistencia al centro sanitario.

E) Un día natural por matrimonio de hijos y hermanos.

En todos los demás casos que pudieran contemplarse, no contenidos en el presente artículo, se estará a lo preceptuado legalmente.

3) Solicitudes.

a) Los permisos particulares que supongan una jornada completa, deberán ser solicitados al Jefe inmediato, por escrito, con al menos 72 horas de antelación al inicio de su disfrute, salvo para casos de extremada urgencia justificada, sin que pueda hacer uso del permiso hasta tanto no obtenga la autorización.

Las salidas particulares, durante la jornada, que solicite el trabajador, deberá efectuarlas, por escrito, a su Jefe inmediato, con 48 horas de antelación como mínimo, excepto para casos de urgencia justificada. Una vez autorizada por este y con el visto bueno del

Departamento de Personal, el trabajador podrá proceder a abandonar el puesto de trabajo.

b) En las salidas particulares autorizadas, así como los permisos, no se abonará ningún concepto retributivo correspondiente a las horas de ausencia.

c) La Empresa podrá denegar cualquier tipo de permiso o salida que no esté suficientemente justificada.

d) Una vez concedido el permiso no se podrá anular, por parte de la Empresa, salvo caso de fuerza mayor.

4) Justificación.

Los trabajadores, favorecidos con cualquiera de las licencias y permisos contemplados en los dos artículos anteriores, tendrán la obligación de presentar los justificantes necesarios y suficientes.

En los casos en que la licencia derive de una situación de enfermedad o accidente grave con hospitalización u operaciones leves, el beneficiario de la licencia deberá

aportar justificante médico.

En el supuesto de no cumplimentar los requisitos y justificación requeridos, se perdería el derecho a la licencia, considerándose las ausencias injustificadas, con su específico tratamiento.

5) Régimen de concesión de permisos.

Los permisos que se soliciten en concepto de asuntos propios, compensación de descansos coincidentes con festivos y compensación de horas de exceso se concederán por el Jefe de Producción atendándose a las necesidades de producción y priorizándose aquellos casos que por acumulación suponga una semana completa de ausencia que permita la contratación de personal.

La compensación de descansos coincidentes con festivos y de disfrute de horas compensatorias prescribirá el 30 de abril del año siguiente a su devengo.

Condiciones económicas.

Artículo 21. Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal afecto al presente Convenio, estarán integradas por los siguientes conceptos:

- Conceptos salariales: Salario base, plus convenio, plus de nocturnidad, plus dominical y plus festivo.
- Conceptos no salariales: Suplido por gasto de transporte, suplido por limpieza y conservación del vestuario de trabajo y dietas y gastos de locomoción.

Artículo 22. Salario Base y Plus Convenio.

Los trabajadores percibirán el salario base y plus convenio especificado para cada categoría profesional en las tablas salariales que aparecen como anexo 1 y que forman parte del presente Convenio.

Artículo 23. Ayuda escolar.

Se establece una ayuda escolar por un importe de 30,81 euros que se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre de cada año a los trabajadores que tengan hijos menores de 17 años, y siempre que al 31 de agosto no hayan superado dicha edad. Esta cantidad se revisará en años sucesivos de vigencia del Convenio conforme a lo establecido en el art. 31.

Dicha ayuda escolar se entiende por hijo/hija y por una sola vez al año. En el supuesto de que el padre y la madre trabajen en la Empresa solamente tendrá derecho a la prestación uno de ellos.

Artículo 24. Pagas extraordinarias.

Se establecen tres pagas extraordinarias al año que, sin discriminación de ninguna clase, se abonarán por el importe que, para cada categoría, se fija en las tablas salariales que aparecen como anexo 1) y en proporción a los días trabajados durante el período de devengo de las mismas. Las cantidades se revisarán en años sucesivos de vigencia del Convenio conforme a lo establecido en el artículo 31.

Los días de ausencia debidos a accidente de trabajo se considerarán como efectivamente trabajados a efectos de este cómputo, así como los de enfermedad común, siempre que hayan sido acreditados fehacientemente, en ambos casos, con parte de baja emitido por facultativo de la Mutua de Accidentes de Trabajo o de la Seguridad Social respectivamente.

En cuanto al período de devengo y fecha de pago, se estará a lo siguiente:

Pagas	Periodo de devengo	Fecha de pago
Paga Extra Beneficios	1/1 al 31/12 año anterior	31 de Marzo
Paga Extra Verano	16/6 al 15/6	15 de junio
Paga Extra de Navidad	1/1 al 31/12 del mismo año	15 de Diciembre

Artículo 25. Paga de septiembre.

Se abonará una paga extraordinaria a percibir en la nómina del mes de septiembre, o la parte proporcional en el supuesto de no llevar un año de antigüedad en la empresa por el importe que se fija en las tablas salariales que aparece como anexo I. Esta cuantía se revisará en años sucesivos de vigencia del Convenio conforme a lo establecido en el artículo 31.

Los días de ausencia debidos a accidente de trabajo se considerarán como efectivamente trabajados a efectos de este cómputo, así como los de enfermedad común, siempre que hayan sido acreditados fehacientemente, en ambos casos, con parte de baja emitido por facultativo de la Mutua de Accidentes de Trabajo o de la Seguridad Social respectivamente.

Artículo 26. Plus de Nocturnidad.

El personal cuya jornada de trabajo coincida, total o parcialmente, con el período comprendido entre las 22 h. y las 6 h., percibirá un complemento de nocturnidad, por cada hora de trabajo realizada en dicho período, por el importe que, para cada categoría y antigüedad, resulte de la aplicación de la siguiente fórmula:

Í Salario Base 7

Complemento por hora nocturna = 30% Í ————— x ———— y

Artículo 27. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que de acuerdo con el art. 18 el trabajador opte por su abono, se percibirán de acuerdo con los siguientes criterios:

Cuando dichas horas las realice el trabajador en su día laborable, se abonará al precio que, para cada categoría, figura en las tablas anexas bajo el título de hora extra normal.

Para el personal de Mantenimiento que desarrolle una jornada de trabajo acorde con lo señalado en el artículo 11º, se entenderá como horas extraordinarias aquellas que superen en un cómputo anual las 1.800 horas de trabajo efectivo y real para cada trabajador.

A estos efectos se considerarán como horas de trabajo efectivo y real las horas laborables correspondientes al día de asuntos propios y el día de descanso compensatorio por aplicación de jornada anual.

El cómputo para su determinación anual se irá acumulando diariamente por cada jornada real y efectiva completada a razón de 0.40 horas por día trabajado de forma que al finalizar el año natural se pueda tener concretado su montante y en consecuencia procederse a su abono en el primer trimestre del año siguiente al de su devengo.

Para el resto del personal, tendrá la calificación de hora extraordinaria aquella hora de trabajo efectivo que sea necesario realizar, sobre la duración máxima de la jornada ordinaria pactada en este Convenio.

Cuando dichas horas las realice el trabajador en su día laborable, se abonará al precio que, para cada categoría, figura en las tablas anexas bajo el título de hora extra normal.

En el caso de que, al amparo de lo preceptuado en el Real Decreto 1.561/95, las horas extraordinarias fuese necesario realizarlas, por algún trabajador, en su jornada de descanso o en período nocturno, el importe de las mismas será el que, para cada categoría, figura en las tablas anexas bajo el título de horas extras nocturnas o en período de descanso, revisándose en años sucesivos de vigencia del Convenio conforme a lo establecido en el artículo 31.

Artículo 28. Suplido por gastos de transporte.

En concepto de suplido por gastos de transporte, se abonará a los trabajadores la cantidad de 100,06 euros por once mensualidades como plus extrasalarial. La media para el cálculo de dicho suplido será de 22 días al mes. Esta cantidad se

revisará en años sucesivos de vigencia del Convenio conforme a lo establecido en el art. 31.

Al objeto de que los trabajadores durante las vacaciones no vean mermado sus ingresos respecto de los meses normales, se establece para este periodo un complemento por importe igual a una mensualidad del suplido por gastos de transporte.

Artículo 29. Suplido por limpieza y conservación del vestuario de trabajo.

En concepto de suplido por limpieza y conservación del vestuario de trabajo, se abonará al personal que, por su trabajo habitual, tenga asignada uniformidad laboral la cantidad de 24,41 euros por once mensualidades como plus extrasalarial. La media para el cálculo de dicho suplido será de 22 días al mes. Esta cantidad se revisará en años sucesivos de vigencia del Convenio conforme a lo establecido en el art. 31.

Al objeto de que los trabajadores durante las vacaciones no vean mermado sus ingresos respecto de los meses normales, se establece para este periodo un complemento por importe igual a una mensualidad del suplido por limpieza y conservación del vestuario de trabajo.

Artículo 30. Complemento de puesto de trabajo.

El personal dedicado de manera permanente a actividades penosas, tóxicas e insalubres, percibirá el equivalente a un 20% del salario base de su categoría.

Artículo 31. Incrementos salariales.

Se establece para cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo una revisión sobre tablas anexas y demás pluses de carácter retributivo, en igual cuantía que el I.P.C. estatal previsto para cada año de vigencia, dejando a salvo las regulaciones específicas que en este Convenio Colectivo se establecen respecto de los importes de determinados conceptos retributivos.

En el supuesto de que el I.P.C. real del Estado superase el incremento salarial previsto inicialmente, aplicado a cada año, se llevará a cabo una revisión salarial en igual cuantía que el exceso que en su caso resulte, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de cada año.

Mejoras sociales.

Artículo 32. Incapacidad Temporal.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con las prestaciones económicas

de la Seguridad Social, el trabajador perciba a partir del primer día de la baja el 100% del importe de las retribuciones que figuran bajo los conceptos de Salario Base, Plus Convenio.

Este beneficio se obtendrá siempre que se den estas circunstancias:

- a) El índice de absentismo considerando la plantilla de Producción y Mantenimiento, no deberá sobrepasar el 4% de promedio mensual acumulado en los doce meses.
- b) En caso de superar dicho índice el 4% se realizará el cálculo a nivel individual, dejando de percibir los complementos establecidos en el párrafo primero de este artículo aquel trabajador que individualmente sobrepase el 5% mensual acumulado en los doce meses anteriores a la fecha de la baja.
- c) Las bajas por descanso maternal, se beneficiarán de la prestación económica expresada en el párrafo primero de este artículo, con independencia del índice de absentismo.
- d) El cálculo de los índices de absentismo se realizará mensualmente, dependiendo de la situación de cada mes el abono de los complementos más arriba establecidos.
- e) La Empresa se reserva la facultad de solicitar al personal médico cuantos reconocimientos de cualquier trabajador en situación de baja considere necesarios. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos supondrá la pérdida del complemento.
- f) La Empresa se reserva el derecho a retirar esta mejora en los casos defraude.

Los casos de enfermedad que precisen intervención quirúrgica o internamiento en clínica o sanatorio, se asimilarán en cuanto a su tratamiento a lo establecido en el párrafo primero de este artículo. Este beneficio se hace extensivo al tiempo de duración de la convalecencia en ambos supuestos.

A los efectos establecidos en el presente artículo, se excluye del cómputo del índice de absentismo el motivado por accidente laboral, licencias con retribución, huelgas legales y uso de horas sindicales.

Cualquier modificación que por Ley afecte a la prestación de la Seguridad Social por I.T, y por consiguiente a la cuantía del complemento, daría lugar a una renegociación del presente artículo.

En caso de Incapacidad Temporal (IT) derivada de accidente laboral, la Empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con las prestaciones económicas de la entidad aseguradora, el accidentado perciba desde el primer

día de la baja el 100% del importe de las retribuciones que figuran bajo los conceptos de Salario Base, Plus Convenio.

En lo referente al control médico y a la eliminación del complemento en situación de fraude, se estará a lo dispuesto en los apartados e) y f).

Artículo 33. Incentivo para la reducción de absentismo.

El elevado índice de absentismo es uno de los problemas con los que se encuentra la fábrica de Sevilla lo cual provoca unos importantes costes adicionales. Dentro de las posibles medidas tendentes a reducir al máximo los valores actuales se establece un incentivo salarial (adicional al IPC definitivo y real) de hasta el 0,5% de la masa salarial según se detalla a continuación:

2. Objetivo:

Incentivar al personal no absentista así como al que contribuya a la reducción del absentismo con el abono del objetivo colectivo e individual hasta alcanzar un índice igual o inferior al 4% de absentismo y reducir los niveles de accidentalidad.

3. Beneficiarios:

Personal en alta el primer día de trabajo después del periodo navideño de cada año que reúna los requisitos y hayan trabajado en la empresa más de 6 meses el año de devengo.

4. Periodo de devengo y forma de pago:

Se devengará por año natural y se abonará, si procede, en la nómina del mes de enero del año siguiente.

El personal que durante el año de devengo trabaje más de 6 meses y menos de 12 percibirá la parte proporcional.

5. Importe máximo del objetivo:

Hasta un máximo 0,5% de la masa salarial del año de devengo excluido a todos los efectos jefes, director y personal contratado mediante contrato de puesta a disposición.

6. Masa salarial:

La masa salarial será la retribución bruta real percibida durante el año de devengo actualizado, en su caso, con el correspondiente IPC definitivo del año de la cual se deducirían los pagos delegados, los importes por horas extraordinarias e indemnizaciones.

7. Absentismo:

A estos efectos se computará absentismo todas las bajas que se produzcan por enfermedad o por accidente así como las ausencias de cualquier tipo que no sean retribuidas excluidas las del art. 20.2. a, b y d (maternidad, guarda legal, matrimonio de hijos y hermanos).

8. Calculo índice de absentismo:

(Horas totales de ausencia /horas teóricas a trabajar en el periodo de devengo) x 100.

9. Derecho de percepción:

Tendrán derecho a percibir la prima por objetivo de absentismo quienes reuniendo los requisitos formulados en los apartados anteriores alcancen durante el año de devengo el objetivo individual previa consecución del colectivo. La bolsa obtenida por la consecución del colectivo se prorrateará entre quienes consigan el individual. Su percepción será proporcional al tiempo trabajado y a la jornada de trabajo.

Año de devengo 2006.

Al no haber podido aplicarse el sistema de objetivos, excepcionalmente se abonará a cada trabajador que haya tenido menos del 4% de absentismo en ese año y se encuentre en alta a la firma del presente convenio el 0,5% de su masa salarial individual.

Año de devengo 2007.

1. Objetivo colectivo.

Índice de absentismo	Bolsa (% del 0,5 de Masa Salarial)
> = 8%	0%
<8%	50%
<7%	75%
<6%	100%

2. Objetivo individual.

Tener un índice de absentismo individual en el año de devengo (año natural

anterior) igual o menor al 4% o menor del 6% siempre que reduzca el del año anterior.

Año de devengo 2008 y sucesivos.

1. Objetivo colectivo.

Índice de absentismo	Bolsa (% del 0,5 de Masa Salarial)
> = 6%	0%
<6%	50%
<5%	75%
<=4%	100%

2. Objetivo individual.

Tener un índice de absentismo individual en el año de devengo igual o menor al 3% o menor del 5% siempre que reduzca el del año anterior.

Personal excluido:

A todos los efectos y cálculos establecidos quedan excluidos los trabajadores con menos de seis meses de trabajo en el año de devengo, el personal con categorías de jefes y directores y los contratados de puesta a disposición.

Artículo 33. Ayudas por invalidez o fallecimiento.

Al producirse la baja del trabajador en la Empresa por causa de invalidez permanente absoluta o fallecimiento, este o sus herederos legales percibirán el importe de tres mensualidades de la remuneración total que viniere percibiendo, a la fecha de producirse el hecho causante.

Artículo 34. Premio de vinculación a la Empresa.

Para aquellos trabajadores que se jubilasen anticipadamente, siempre y cuando tengan una antigüedad mínima de quince años de prestación de servicios, se establecen unos premios fijados en las siguientes cuantías:

A los 65 años: 30 días de salario real.

A los 64 años: 60 días de salario real.

A los 63 años: 252 días de salario real.

A los 62 años: 348 días de salario real.

A los 61 años: 444 días de salario real.

A los 60 años: 540 días de salario real.

Para poder causar derecho a estos premios, el trabajador deberá comunicar su decisión por escrito, fehacientemente, con una antelación mínima de seis meses. En el caso de que la antigüedad del trabajador fuese inferior a los 15 años, la indemnización se reducirá proporcionalmente al tiempo de permanencia en la empresa.

Artículo 35. Seguro colectivo de accidente.

La Empresa contratará una póliza de seguro colectivo de accidente en la que estarán incluidos todos los trabajadores en alta en la misma.

Los capitales y riesgos asegurados serán los siguientes:

=> 18.000 euros en caso de muerte derivada de accidente.

=> 30.000 euros en caso de invalidez que suponga incapacidad permanente total o absoluta, siempre que derive de accidente.

Artículo 36. Premio por matrimonio.

Tendrá derecho a percibir la cantidad de 137,38 euros por una sola vez todo trabajador con un año de antigüedad en la empresa que contraiga matrimonio o forme pareja estable inscribiéndose en el registro correspondiente como tal y acreditando la convivencia, mediante las oportunas justificaciones documentales de estas situaciones, siempre que continúe después prestando sus servicios en la empresa. Esta cantidad se revisará en años sucesivos de vigencia del Convenio conforme a lo establecido en el artículo 31.

Dicha cantidad será percibida por cada uno de los cónyuges en el supuesto en que los dos trabajen en la Empresa, no teniendo bajo ningún concepto la condición de salario.

Artículo 37. Ayuda por hijos con disminución física o psíquica.

Se establece una ayuda a favor de los trabajadores que tengan hijos disminuidos físicos o psíquicos a su cargo, que tengan al menos una minusvalía del 33% reconocida como tal por la Seguridad Social o documento legal, y estando el minusválido a cargo del trabajador, consistente en 68,70 euros mensuales por cada hijo con derecho a dicha ayuda y su actualización prevista para años sucesivos de vigencia del Convenio, conforme a lo establecido en el art. 31.

Artículo 38. Disminución de la capacidad laboral.

Será causa de extinción del contrato de trabajo la declaración de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual o la Incapacidad Permanente Absoluta.

Si en el año inmediatamente posterior a la declaración de la Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, existiese en la empresa un puesto de trabajo vacante en Servicios Auxiliares, que fuese apto para ser ocupado por el incapacitado menor de 55 años, a juicio de la Dirección, la empresa le ofrecerá un nuevo contrato con las condiciones de trabajo, horario, categoría y salario inherentes al nuevo puesto, informando al Comité de Empresa.

Se establece un período de adaptación al nuevo puesto de trabajo de 2 meses, que, en el supuesto de no ser superado, dejaría rescindido el nuevo contrato.

Derechos sindicales.

Artículo 39. Crédito sindical.

a) El Crédito horario que corresponda a cada uno de los representantes de los trabajadores de una misma Central Sindical, miembros del Comité de Empresa y Delegado Sindical, podrá acumularse anualmente aplicando la siguiente fórmula:

Número de miembros del Comité de Empresa pertenecientes a una misma Central Sindical + Delegado Sindical x 30 h./mensuales x 12 meses = Bolsa Acumulada Anual.

Esta fórmula será la aplicable mientras corresponda un Comité de Empresa de 13 miembros. Cuando por razón de disminución de plantilla o por cualquier otro motivo legal proceda una disminución del número de miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, el número de horas acumulables por cada uno disminuirá hasta las que corresponda según la escala establecida en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Cada vez que se haga uso de las horas sindicales, se preavisará a la Dirección de la Empresa, con la mayor antelación posible a la ausencia del puesto de trabajo y al menos 24 horas antes de la misma, salvo caso de extrema urgencia en que resulte imposible el citado preaviso en el que avisará al Encargado de Turno, si bien no podrá hacer uso del permiso hasta que pueda realizarse su sustitución de forma que no se detenga la producción, estando el Encargado obligado a verificar la sustitución en un plazo de tiempo prudencial.

Artículo 40. Derechos de las secciones sindicales y de los delegados sindicales.

Las Secciones Sindicales, además de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones legales de carácter general, tendrán las siguientes mejoras:

1. Todos los trabajadores afiliados a un Sindicato, podrán celebrar cuantas asambleas de afiliados consideren oportunas dentro de las instalaciones de la Empresa. Estas se celebrarán fuera de su jornada ordinaria de trabajo, salvo acuerdo entre la Sección Sindical y la Empresa, sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

La celebración de asambleas de afiliados se pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el nombre de las personas no pertenecientes a la Empresa que pudieran asistir.

2. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados a un sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición de cada Sección Sindical, un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, que deberá situarse en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

3. Cada Sección Sindical dispondrá de un local adecuado, que quedará ubicado en el centro de trabajo que por volumen de trabajadores sea el mayor de la Empresa, para desarrollar su actividad sindical y comunicarse con sus afiliados y con los trabajadores en general; manteniéndose, tanto en número como en emplazamiento, los actuales locales de las secciones sindicales y del Comité de Empresa.

El acondicionamiento y mobiliario correrán a cargo de la Empresa.

4. La Empresa, procederá a descontar mensualmente al trabajador que así lo solicite de forma expresa y por escrito, el importe de la cuota sindical que tenga establecida la Central Sindical a que esté afiliado, así como la aportación voluntaria a los gastos de la Sección Sindical.

La solicitud deberá autorizar expresamente a la Dirección de la Empresa para que pueda proceder a la deducción de las cuotas correspondientes de la nómina y, en la misma, se detallará la Central Sindical a que deberá abonarse. La Empresa ingresará por transferencia bancaria, al número de cuenta corriente que se le indique por la Central Sindical correspondiente, el importe total de las cuotas del mes correspondiente. La aportación voluntaria deberá abonarse al responsable de fianzas que designe cada Sección Sindical.

5. Los Delegados Sindicales tendrán los mismos Derechos y Competencias que las establecidas legal o convencionalmente para los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, así como tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición de los mismos y en las

mismas condiciones, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

6. Los Delegados Sindicales podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa y delegados de Personal y de los órganos internos de la Empresa en materia de Seguridad y Salud Laboral, formación y cualquier comisión de trabajo que pudiera crearse, con voz pero sin voto.

7. Los Delegados Sindicales tendrán libre acceso a los centros de trabajo sin más trámite que el de anunciar su visita con suficiente antelación al Jefe del centro de trabajo.

8. Los Delegados Sindicales deberán ser oídos por la Empresa previamente y con suficiente antelación a la adopción de medidas de carácter individual o colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular y, especialmente, en los despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo 41. Competencias del Comité de Empresa.

Además de las competencias reconocidas en la normativa legal vigente, el Comité de Empresa, tendrá las siguientes:

- Recibir mensualmente fotocopias de los boletines de cotización a la Seguridad Social (TC1 y TC2).
- Recibir copia de todas las sanciones que se puedan imponer a cualquier trabajador de la Empresa, como mínimo 1 día antes de la imposición.
- Recibir mensualmente relación nominal por I.T., accidentes de trabajo y horas utilizadas en servicios médicos o ausencias injustificadas que se den en el correspondiente mes.
- Recibir mensualmente copia nominal de las horas extraordinarias realizadas.

Régimen de personal.

Artículo 42. Selección y contratación.

Es facultad exclusiva de la Empresa la selección del personal que en cada momento requiera para cubrir sus necesidades, así como aplicar el tipo de contrato, sin limitación, que considere más adecuado, atendiendo a las posibilidades y beneficios establecidos en la legislación que sobre esta materia estén vigentes en cada momento.

La Dirección podrá someter a los candidatos a las pruebas teóricas, prácticas y/o psicotécnicas, que considere conveniente, para comprobar su grado de preparación.

Artículo 43. Cobertura de vacantes.

1. El personal de plantilla de la empresa tendrá derecho preferente a las vacantes que hayan de cubrirse y puestos de nueva creación, y de no existir candidato idóneo, una vez realizadas las pruebas a que se refieren los párrafos siguientes, la Empresa podrá recurrir a la contratación externa.

2. En los casos de promoción interna a un nuevo puesto de trabajo o a un puesto vacante de categoría superior, esta se efectuará con arreglo a las siguientes normas:

a) El nombramiento para funciones de mando recaerá sobre el personal que unilateralmente designe la Dirección de la Empresa.

b) Todos los demás ascensos se realizarán por concurso-oposición basado en méritos y pruebas con sujeción a los criterios que se establecen en los apartados 3.º y siguientes de este artículo.

3. La dirección publicará en los tablones de anuncios las normas a las que habrá de ajustarse el concurso-oposición mediante convocatoria de la que se entregará con antelación copia a la Representación de los Trabajadores y en la que consten aspectos como los siguientes:

a) Denominación y descripción resumida de las funciones del puesto de trabajo con indicación de la unidad organizativa a que pertenece.

b) Categoría del puesto de trabajo.

c) Aptitudes psicofísicas exigidas por el puesto.

d) Formación y experiencia mínimas requeridas.

e) En su caso, programa de materias sobre las que habrán que versar las pruebas técnicas y prácticas.

f) Forma, plazo y lugar de presentación de las solicitudes y Departamento a los que deberán ser dirigidas.

g) Lugar, fecha y hora de la celebración de las pruebas y composición del tribunal calificador.

h) Período de formación y adaptación requerido para la definitiva consecución de los derechos inherentes a la obtención de la categoría. En la fijación de este período serán los propios establecidos para los periodos de prueba en el artículo 8.º del presente Convenio Colectivo.

4. El tribunal calificador estará compuesto por 4 miembros, dos de ellos elegidos

por el Comité de Empresa de entre todos los R.L.T. y otros dos por la Dirección la empresa.

5. La calificación de méritos y pruebas será efectuada por el tribunal siguiendo los criterios y normas de actuación siguientes:

a) Examen médico. Se considerará eliminatorio. El Servicio Médico de Empresa emitirá dictamen de Apto o No Apto.

b) Las pruebas psicotécnicas que se considerarán así mismo eliminatorias serán realizadas y valoradas entre 0 y 100 puntos por personal técnico especializado en esta materia.

c) Las pruebas de conocimientos básicos y específicos y el examen práctico tendrán también el carácter de eliminatorio debiéndose encargar su realización a expertos de empresas con las que se colabore en la realización de los programas de formación continua, quienes así mismo valorarán sus resultados entre 0 y 100 puntos. Para poder ser declarados Aptos, los concursantes deberán obtener más de 50 puntos en cada una de las puntuaciones previstas para las pruebas psicotécnicas, examen de conocimientos básicos, examen de conocimientos específicos y examen práctico.

6. La selección definitiva para cubrir la vacante anunciada en la convocatoria del concurso-oposición se hará por acuerdo unánime del tribunal calificador. De no obtenerse acuerdo unánime, la plaza se adjudicará al candidato que haya obtenido mayor puntuación sumando las calificaciones de las pruebas referidas en los apartados b) y c) del párrafo 5.

7. En el supuesto caso de que, y a criterio del tribunal calificador, hubiera más de un candidato igualmente idóneo se escogería aquel que acreditase una antigüedad mayor.

8. De existir en la empresa puestos de trabajo vacantes de Vigilante y Ordenanza, que hayan de cubrirse, se proveerán entre el personal de la empresa, que como consecuencia de incapacidad, tengan disminuida su capacidad, siempre que fuesen aptos de ser ocupados por los mismos.

Artículo 44. Ceses.

1) El personal que se proponga cesar al servicio de la Empresa, deberá comunicarlo por escrito a esta. Dicha comunicación deberá efectuarse sin abandonar el trabajo, con los siguientes plazos de antelación a la fecha en la que haya de dejar de prestar sus servicios.

- Personal no cualificado: Quince días.

- Resto del personal: Un mes.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe de la retribución diaria por cada día de retraso en el aviso.

2) Los trabajadores que cesen por cualquier causa en la Empresa, deberán hacer entrega de las prendas de trabajo que se les haya facilitado, así como de los útiles, herramientas, etc. que les fueron asignados y la llave de su taquilla. De no hacerlo así, independientemente de la responsabilidad en que incurrieran, se les descontará sus importes en la liquidación final que se les practique.

Artículo 45. Clasificaciones profesionales y definiciones de puestos de trabajo.

La estructura profesional de los trabajadores de la Empresa estará compuesta de los siguientes Grupos Profesionales y Categorías, lo cual no supone la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, así como tampoco las categorías profesionales en que se dividen, si las necesidades de la Empresa no lo requieren.

Grupos Profesionales:

I - Técnicos.

II - Administrativos.

III - Subalternos.

IV - Obreros.

Grupo I. Técnicos. Quedan clasificados en este grupo quienes realizan trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o práctica ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Grupo II. Administrativos. Quedan clasificados en este grupo quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

Grupo III. Subalternos. Quedan clasificados en este grupo quienes desempeñan funciones para las que no se requiere más cultura que la primaria y reunir los requisitos que en cada caso se señalen.

Grupo IV. Obreros. Quedan clasificados en este grupo quienes ejecuten fundamentalmente trabajo de índole material o mecánico no comprendidos en cualquiera de los grupos anteriores.

En los anteriores grupos se comprenderán las siguientes Categorías Profesionales,

con sus correspondientes definiciones:

Técnicos:

1. Titulados.

— Técnico Titulado de Grado Superior. Es quien, en posesión de título universitario superior, desempeña en la Empresa funciones, con mando o sin él, propias de su titulación.

— Técnico Titulado de Grado Medio. Es quien, en posesión de título universitario de grado medio desempeña en la Empresa funciones, con mando o sin él, propias de su titulación.

2. No Titulados.

— Director. Es quien con la debida titulación o con la práctica exigida para el desarrollo de sus funciones, posee unos completos conocimientos teóricos y prácticos para dirigir un Departamento y los Servicios que le hayan sido encomendados.

Estará directamente a las órdenes de la Dirección de la Empresa, pudiendo tener bajo su dirección a Jefes u otro personal.

— Jefe. Es quien, a las órdenes de la Empresa lleva, por delegación, la dirección de una determinada Sección y sabe ejecutar, plantear y preparar, todos los trabajos que en la misma se realizan.

— Encargado. Es el trabajador que, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige en una Sección el trabajo de los Oficiales, o personal de inferior categoría en aquellas Secciones en las que no existan Oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato y es responsable de la forma de ordenarse aquel y de su disciplina.

3. Proceso de datos:

— Jefe de proceso de datos. Es el técnico responsable de las actividades del proceso de datos mediante ordenador, así como del trabajo de los equipos de analistas-programadores, programadores y operadores.

Sus funciones consistirán en evaluar las necesidades de la empresa en materia de proceso de datos, proponer los objetivos a conseguir y recomendar la adquisición de los medios de hardware y software más idóneos, colaborar con los departamentos usuarios en la creación de las aplicaciones adecuadas a sus necesidades, supervisar y dirigir las actividades de análisis funcional y orgánico, programación y explotación, y representar a la empresa en las relaciones con

Centros de Cálculo externos; por último, estudiar y proponer la introducción de cambios y modificaciones en los medios empleados a tenor de la evolución tecnológica de los equipos y sistemas informáticos.

— Analista-Programador. Es el técnico en informática responsable del estudio y la puesta en aplicación de los sistemas y métodos más adecuados, en función de las posibilidades del hardware y el software de la instalación, y de las necesidades de la empresa, para el tratamiento informático de los datos en las mejores condiciones de fiabilidad y rentabilidad. Normalmente realizará funciones de análisis funcional y orgánico y a veces simultaneará análisis y programación.

— Programador. Es el técnico en informática que, a partir de la información e instrucciones detalladas por el Jefe de Proceso de datos o el Analista-Programador en su caso y atendiendo al software de base de la instalación, diseña y codifica el programa de la aplicación en el lenguaje determinado; realiza las pruebas y ensamblajes necesarios para aprovechar otros programas existentes y conseguirlos resultados previstos. Normalmente realizará funciones de programación y a veces simultaneará las de Programador y las de Operador.

— Operador. Es el especialista en informática cuya misión es introducir en la máquina los programas diseñados por el programador según el plan e instrucciones recibidas.

4. Laboratorio:

— Técnico Analista de Laboratorio. Es quien, con la titulación adecuada y la iniciativa y responsabilidad necesaria, con o sin empleados a su cargo, con un alto grado de cuidado y precisión, realiza las siguientes funciones:

Análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, calculando los correspondientes resultados; obtención de muestras; certificados de calidad; boletines de análisis; tareas de muestreo para control de calidad; elaboración de normas; informes sobre análisis y especificaciones de tipo analítico para primeras materias, producto acabado y productos intermedios; desarrollo de pruebas industriales en planta piloto y fabricación u otras similares; cuidado del buen funcionamiento de los aparatos y de su homologación; aprovisionamiento y archivo de materiales y aparatos de laboratorio, reactivos y materias primas para la elaboración de fórmulas; mantenimiento del equipo, material y célula de trabajo. Es el responsable de la aceptación de calidad del producto terminado que controla. Precisa conocimientos de manejo de aparatos sofisticados, técnica analítica y manejo de instrumentación de alta precisión y complejidad.

— Técnico Especialista de Laboratorio. Es quien, bajo la supervisión del Jefe o del Técnico Analista de Laboratorio, realiza análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación,

se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis.

— Ayudante de Laboratorio. Es quien bajo la supervisión del Jefe o de un Técnico de Laboratorio, realiza tareas de toma de muestras de materias primas o productos, mediciones de peso, dimensiones, características organolépticas, determinaciones fisicoquímicas sencillas (temperatura, humedad, densidad, pH, cloro y similares) procesando la información por medios manuales o informáticos.

Administrativos:

— Oficial de 1.ª Administrativo. Es Oficial de 1.ª el empleado que, habiendo superado la oportuna convocatoria y, por ello, con los debidos conocimientos de los procedimientos administrativos, lleva a efecto, por medios manuales, mecánicos o informáticos, con iniciativa, responsabilidad y eficacia, los cometidos administrativos que se le atribuyan, teniendo o no personal a su cargo y auxilia al superior inmediato.

— Oficial de 2.ª Administrativo. Es Oficial de 2.ª el empleado que, habiendo superado la oportuna convocatoria y, por ello, con los debidos conocimientos, efectúa por medios manuales, mecánicos o informáticos, a las órdenes de un Oficial de 1.ª o Jefe, con iniciativa restringida, responsabilidad y eficacia, tareas concretas administrativas con alto grado de especialización y cualificación; auxilia a sus superiores y puede tener a su cargo la supervisión de personal de inferior categoría.

— Auxiliar Administrativo. Es el trabajador que realiza, de forma habitual, tareas de ayuda y/o auxilio en los procesos de la Sección en la que se ubique, con un nivel de rendimiento y calidad eficaz.

Ejecuta, indistintamente, alguno de los trabajos que siguen: Mecanografía, Introducción de datos, Manejo de Ordenador, Teléfono, Archivo, Fotocopia, etc.

Subalternos:

— Vigilante. Es quien, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a los locales e instalaciones generales de la empresa, realizando funciones de custodia, control y vigilancia.

— Ordenanza. Es el trabajador que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, realiza diversas actividades, interior o exteriormente del centro de trabajo, tales como conducción de vehículos, recados, encargos, recogida y entrega de correspondencia y cualquier trabajo análogo que pueda encomendársele.

Obreros:

1.º Mantenimiento:

— Oficial de 1.ª de Mantenimiento. En la Sección de Mantenimiento, es Oficial de 1.ª el trabajador que, habiendo superado la oportuna convocatoria y, por ello, con los debidos conocimientos técnicos sobre mantenimiento industrial, mecánica, electricidad, electrónica, automatismo, hidráulica, neumática, etc., ejecuta directamente con iniciativa, responsabilidad y eficacia, las tareas de prevención y reparación necesarias en la Empresa, con alto grado de perfección, calidad y delicadeza.

Auxilia a su Encargado, pudiendo tener a su cargo personal de inferior categoría.

— Oficial de 2.ª de Mantenimiento. En la Sección de Mantenimiento, es Oficial de 2a el trabajador que, habiendo superado la oportuna convocatoria y, por ello, con los debidos conocimientos técnicos sobre mantenimiento industrial, mecánico, electricidad, electrónica, automatismo, hidráulica, neumática, etc., ejecuta directamente, con iniciativa, responsabilidad y eficacia, las tareas de prevención y reparación necesarias en la Empresa, con suficiente grado de perfección y calidad, dependiendo del Encargado u Oficial de La. Podrá tener a su cargo otro personal de categoría inferior.

— Especialista de Mantenimiento. Es el trabajador que, habiendo superado la oportuna convocatoria y, por ello, con los debidos conocimientos, habilidades y experiencia, realiza de manera efectiva y habitual, tareas de los procesos de mantenimiento, acordes con su nivel de preparación.

— Especialista «B» de Mantenimiento. Es el trabajador que, con los debidos conocimientos, habilidades y experiencia, realiza de manera efectiva y habitual, tareas de los procesos de mantenimiento, acordes con su nivel de preparación. Adquirirá esta categoría todo trabajador tras permanecer con contrato indefinido un total de cuatro años en la categoría de Ayudante.

— Ayudante de Mantenimiento. Es el trabajador que realiza de forma habitual labores que requieren esfuerzo físico y /o atención en las actividades de carga, descarga, manipulación, traslado, limpieza y almacenaje de materiales y análogos con menos de cuatro años de antigüedad en la empresa.

2.º Producción:

— Oficial de 1.ª de Producción Jefe de Línea. En la Sección de Producción es Oficial de 1.ª Jefe de Línea el trabajador que, habiendo superado la oportuna convocatoria y, por ello, con los debidos conocimientos de maquinaria, utillaje y herramental, así como de los procesos productivos (amasado, laboreo, formado, fermentación y cocción, fritura, elaboración de cremas o rellenos y coberturas, decorado, rellenado, envasado, empaquetado), lleva a efecto con iniciativa, responsabilidad y eficacia, las tareas necesarias para fabricar uno o varios tipos

de productos.

Auxilia al Encargado y tiene a su cargo a los Oficiales de 1.ª y 2.ª, Especialistas, Ayudantes, etc., necesarios para los procesos productivos.

— Oficial de 1.ª de Producción. Es Oficial de 1.ª de la Sección de Producción el trabajador que, habiendo superado la oportuna convocatoria y, por ello, con los debidos conocimientos de, al menos, tres procesos productivos, con su correspondiente maquinaria, utillaje y herramientas, ejecuta con iniciativa, responsabilidad y eficacia, las tareas propias de alguno de los procesos de producción, en el que es necesario ejercer funciones de mando.

Dependiendo de un Oficial de 1.ª Jefe de Línea o Encargado, realizará las funciones que se le encomienden y tendrá a su cargo a Oficiales de igual o inferior categoría, Especialistas, Ayudantes, etc.

— Oficial de 2.ª de Producción. Es Oficial de 2.ª de la Sección de Producción el trabajador que, habiendo superado la oportuna convocatoria y, por ello, con los debidos conocimientos de, al menos, dos procesos productivos, con su correspondiente maquinaria, utillaje y herramientas, ejecuta con iniciativa, responsabilidad y eficacia las tareas propias de alguno de ellos.

Dependiendo de un Oficial de 1.ª o categoría superior, realizará las funciones encomendadas de forma directa, sin asumir responsabilidad de mando.

— Especialista de Producción. Es el trabajador que, habiendo superado la oportuna convocatoria y, por ello, con los debidos conocimientos, habilidades y experiencia, realiza de manera efectiva y habitual, tareas de los procesos de la Sección en que se halle, acordes con su nivel de preparación.

Dado el que la ocupación laboral propia de esta categoría profesional no conlleva normalmente la totalidad de la jornada laboral, a fin de cumplimentar el mandato de trabajo efectivo al que se contrae el antecedente art. 11, durante esos lapsos de desocupación en la misma, el Especialista se empleará en las labores propias del Ayudante, sin menoscabo alguno de su retribución.

— Especialista «B» de Producción. Es quien, con el debido aprendizaje, ocupa puestos complementarios de la producción, tales como envasado, empaquetado y demás servicios complementarios de las secciones de producción. Adquirirá esta categoría todo trabajador tras permanecer con contrato indefinido un total de cuatro años en la categoría de Ayudante.

— Ayudante de Producción: Es quien, con el debido aprendizaje, ocupa puestos complementarios de la producción, tales como envasado, empaquetado, carga, descarga, manipulación, traslado de materias primas o productos, almacenaje, limpieza de instalaciones en general, de maquinaria y/o utensilios, y análogas. y

demás servicios complementarios de las secciones de producción con menos de 4 años de antigüedad en la empresa.

3.º Almacén.

— Oficial de 2.ª de Almacén. Es quien está encargado de comprobar la recepción de las «cubetas, film, materias-primas y cualquier otro elemento, que se reciba en Planta, así como, responsabilizarse de que, las muestras de todo lo recibido que tenga Control de Calidad lo reciba este con la documentación que acompaña a la misma, registrando por medios informáticos los movimientos de los mismos, cuidando del buen estado y rotación de las mercancías.

Efectuará los inventarios que se realicen, disponiendo para estas tareas y anteriores con el personal que conste a su cargo.

— Almacenero. Es quien, de acuerdo con las normas de la Empresa está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y distribuirlas en los estantes o lugares señalados, registrando por medios manuales, mecánicos o informáticos, los movimientos que se hayan producido durante la jornada, cuidando del buen estado y rotación de la mercancía.

— Especialista de Almacén. Es quien está encargado de suministrar a Producción: cubetas, film, materias-primas y cualquier elemento que necesite, recepcionar las mercancías citadas, distribuirlas en los lugares destinados para ellas cuidando del buen estado y rotación de las mismas, estando capacitado para suplir a los oficiales de 2.ª, en caso de ausencia, mientras dure esta situación.

— Especialista «B» de Almacén. Es quien está encargado de suministrar a Producción: cubetas, film, materias-primas y cualquier elemento que necesite, recepcionar las mercancías citadas, distribuirlas en los lugares destinados para ellas cuidando del buen estado y rotación de las mismas, estando capacitado para suplir a los especialistas, en caso de ausencia, mientras dure esta situación.

Adquirirá esta categoría todo trabajador tras permanecer con contrato indefinido un total de cuatro años en la categoría de Ayudante.

— Ayudante de Almacén: Es el trabajador que tiene a su cargo labores manuales o mecánicas, que requieren esfuerzo físico o atención, en las actividades de carga, descarga, manipulación, traslado y almacenaje de mercancías y análogas con menos de cuatro años de antigüedad en la empresa.

Responsabilidad en materia de limpieza e higiene:

Independientemente del cometido específico señalado para cada una de las categorías, los trabajadores que realicen tareas directamente relacionadas con materias primas, productos en elaboración o productos terminados, serán

responsables de mantener la limpieza e higiene personal y de sus puestos de trabajo, evitando la acumulación de desperdicios, mermas, papeles, etc., en su entorno y cuidando del buen uso, limpieza y conservación de las instalaciones y maquinarias con las que trabaje.

Responsabilidad en materia de seguridad contra incendios:

Todos los trabajadores que ostenten categoría de Oficial o Encargado, sea cual sea el Grupo Profesional en que desempeñen su trabajo, incluirán dentro de sus funciones y responsabilidades, las relativas a seguridad contra incendios, de acuerdo con el cometido que se le asigne como miembro integrante de la «Brigada contra Incendios».

Artículo 46. Clasificación del personal por razón de su permanencia en la empresa.

- Personal Fijo.
- Personal Fijo-Discontinuo.
- Personal Interino.
- Personal Eventual.
- Personal adscrito a una obra o servicio determinado.

1) Personal Fijo:

Son aquellos trabajadores que realizan actividades que por su naturaleza de normal, permanente e indefinida en la empresa, tiene tal carácter.

2) Personal Fijo-Discontinuo:

1) Teniendo en cuenta que, por las características de esta Empresa, la demanda de productos es totalmente irregular, distinta en determinadas épocas del año, de manera que los pedidos a servir crecen en ciertos períodos y descienden de forma muy importante en otros, las necesidades de personal varían, igualmente, en similar proporción en los períodos indicados, por ello, una parte de los empleados no es necesario que preste sus servicios todos los días del año.

En virtud de lo expuesto, esta Empresa podrá contar con una plantilla de trabajadores fijos discontinuos, cuyos contratos podrán quedar suspendidos, en función de la necesidad de mano de obra, en los referidos períodos de baja producción y que, indicativamente, pudieran coincidir con las épocas de Navidad, Semana Santa, Ferias, Verano, así como cualquier otra época en la que concurren las características referidas, de tal forma que la cesación de la prestación laboral de estos trabajadores se producirá cuando sus servicios no sean necesarios.

2) Dentro de cada una de las Secciones y de las categorías profesionales que la misma comprenda, se establece:

=> La obligatoriedad de dar preferencia al trabajador fijo de trabajo discontinuo, teniendo en cuenta la antigüedad dentro de la categoría, tanto en la primera como en las sucesivas llamadas.

=> El que su llamamiento al trabajo se produzca según lo vaya imponiendo el volumen de la actividad de la Empresa lo que será determinado en todo caso, por la misma.

=> El que se confeccione el «escalafón de trabajadores fijos de trabajos discontinuos», con especificación de las diferentes Secciones y categorías profesionales empleadas en la Empresa, observando el orden y el número que corresponde a cada trabajador, por rigurosa antigüedad, dentro de cada categoría laboral, consignando, asimismo:

- Su nombre y dos apellidos.
- Su fecha de nacimiento.
- Su fecha de ingreso en la Empresa.
- Su número de orden en la última categoría profesional a la que esté adscrito.

=> El que el escalafón esté expuesto en el tablón de anuncios de la Empresa, como mínimo desde el día primero de enero de cada año natural, hasta el día 15 de dicho mes.

Durante todo ese mes de enero, los referidos trabajadores podrán reclamar, mediante escrito ante la Dirección de la Empresa, cualquier anomalía que les afecte o dañe sus legítimos derechos en el escalafón expuesto.

Contra el acuerdo denegatorio de la Empresa o contra el silencio de esta, el interesado podrá reclamar ante la Jurisdicción Laboral competente. Dicho silencio se producirá, automáticamente el día 15 de febrero siguiente, si en dicha fecha la Empresa no hubiese contestado.

=> El que, tanto para la llamada como para el cese, se establece un preaviso de cuatro días naturales, que habrá de hacerse público mediante su inserción en el tablón de anuncios de la Empresa en caso de cese y además mediante SMS, correo electrónico o telefónicamente en caso de llamada.

3) Como queda dicho, al tenerse que producir el llamamiento al trabajador por orden riguroso de antigüedad en la Categoría Laboral y Sección, los trabajadores fijos de trabajos discontinuos, dejados de llamar por no corresponderle la llamada

por su turno de antigüedad, continúan vinculados a la Empresa en su relación laboral de trabajadores fijos de trabajos discontinuos y su derecho a ser llamados cuando por tal turno les corresponda la llamada.

4) El trabajador fijo de trabajos discontinuos que no se incorpore al trabajo al ser llamado por razón de I.T. o por otra causa no imputable al mismo, conservará su derecho a reincorporarse, tan pronto sea dado de alta médica o una vez que haya desaparecido la causa que en su momento impidió su reincorporación, teniendo lugar ello cuando por su número de antigüedad le corresponda hacerlo.

5) El trabajador fijo de trabajos discontinuos que, al ser llamado en tiempo y forma, no se reincorpore al trabajo y no esté incurso en lo contemplado en los puntos 4) y 5) anteriores, se entenderá que renuncia a su derecho, quedando extinguida la relación laboral con la Empresa, por voluntad del trabajador y sin derecho a indemnización alguna.

3) Trabajadores Interinos:

Son aquellos trabajadores que se contratan por escrito para sustituir a un trabajador fijo, fijo-discontinuo, temporal o cualquier otro de alguna modalidad contractual, que tenga el derecho a reserva de puesto de trabajo.

El trabajador interino detendrá las condiciones que se estipulen contractualmente con el mismo y que no han de ser, necesariamente, las que disfrutaba el trabajador sustituido. En cualquier caso se respetarán las condiciones económicas estipuladas en el presente Convenio.

4) Personal Eventual:

Son todos aquellos trabajadores que, tal cual los define el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, son contratados para ciertos períodos de tiempo, determinados y concretos, incluso para trabajos normales y permanentes de la Empresa. Este personal, de conformidad con el E.T., y dentro de los límites temporales que establece el art. 15.1.b), se acoge expresamente a la duración indicada en el último párrafo del art. 9 del acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería, Repostería y Platos Combinados, con una duración máxima de 9 meses dentro de un periodo de 12, contados a partir del momento en el que el contrato se inicie.

5) Personal adscrito a una Obra o Servicio determinado.

Son todos aquellos trabajadores contratados para la realización de trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa.

Los trabajos o tareas que pueden cubrirse con contratos de esta naturaleza serán los siguientes:



- Trabajos para atender la fabricación de ofertas y promociones especiales de los productos (p.e. los denominados «Ofertones»).
- Trabajos para atender los pedidos derivados de la incidencia de campañas publicitarias o promocionales concretas.
- Trabajos para atender a la fabricación de cualquier pedido extraordinario e individualizado no dirigido a los canales habituales de distribución del centro de trabajo (fuera de la Comunidad Autónoma Andaluza o Badajoz).
- Cualesquiera otros trabajos en los que se den las circunstancias descritas en la definición de los mismos.

En mantenimiento, tendrá asimismo la consideración de obra o servicio determinado, las contrataciones que se efectúen con ocasión de trabajos de precampaña.

Otras disposiciones:

Artículo 47. Reconocimiento Médico.

La Empresa adquiere el compromiso expreso de gestionar con la Mutua Patronal, una revisión médica anual de todos los trabajadores, como vigilancia de la salud, de acuerdo a los riesgos del puesto de trabajo, realizada por el servicio médico de empresa o entidad médica concertada, que podrá consistir entre otras pruebas (revisiones de vista, oído, electrocardiograma y análisis de sangre y orina completos).

La empresa para una mejor vigilancia de la salud de los trabajadores gestionará aquellas actividades propias de la medicina preventiva que en el seno del Comité de Seguridad y Salud se acuerden, que podrán consistir entre otras (vacunas antigripales, antitetánicas, revisiones prostáticas, mamografías etc.)

Artículo 48. Ropa de trabajo.

Los operarios, empleados y mandos de producción, mantenimiento, almacenes y control de expediciones, recibirán las prendas que, por el tiempo y duración que se fija, seguidamente se concretan:

Producción hombres ropa blanca.

Prendas	Cantidad	Periodicidad
Pantalón	2	12 meses



Cazadora	2	12 meses
Camisa	2	12 meses
Gorra	2	12 meses
Mascarilla	2	12 meses
Chaleco acolchado	1	12 meses
Zapatos	1 par	12 meses

Personal femenino producción.

Prendas	Cantidad	Periodicidad
Pantalón	2	12 meses
Casaca	2	12 meses
Cofia	2	12 meses
Mascarilla	2	12 meses
Jersey	1	12 meses
Chaleco acolchado	1	12 meses
Zapatos	1 par	12 meses

Se proporcionara, en caso de ser necesario, ropa adecuada para las trabajadoras embarazadas.

Personal masculino ropa azul.

Prendas	Cantidad	Periodicidad
Pantalón	2	12 meses
Cazadora	2	12 meses
Camisa	2	12 meses
Gorra	2	12 meses
Chaleco acolchado	1	12 meses
Zapatos	1 par	12 meses

Encargados producción.

Prendas	Cantidad	Periodicidad
Pantalón	2	12 meses
Bata	2	12 meses
Camisa	2	12 meses
Gorra	2	12 meses
Mascarilla	2	12 meses
Zapatos	1 par	12 meses

En caso de deterioro prematuro, será sustituido el equipo por otro nuevo, siendo necesaria la entrega del usado, contándose desde esta fecha el periodo para una nueva entrega.

Al personal con trabajo habitualmente a la intemperie, se le suministrara, cada dos años, una cazadora o anorak.

Artículo 49. Anticipos.

Todos los trabajadores de la empresa podrán solicitar anticipos de hasta el 90% de su salario devengado en dicho mes. Su abono se realizará mediante transferencia los días 10 y 20 de cada mes o el día anterior en caso de ser festivos.

Para paliar necesidades urgentes que se puedan presentar a cualquier trabajador, se prevé la posibilidad, de una vez al año, de anticipar el importe íntegro de la gratificación extraordinaria más próxima en el tiempo.

Artículo 50. Adquisición de Productos.

Todos los trabajadores de la Empresa, podrán adquirir a precio especial cualquiera de los productos de la Empresa. El Comité de Empresa y la Dirección establecerán la forma, los precios y los productos de venta.

Artículo 51. Formación Continua.

Se acuerda la creación de una Comisión de Formación que tendrá carácter paritario, compuesta por el Comité y la Dirección de la Empresa con una representación de tres personas por cada parte.

La función de la Comisión será:

A) Proponer y acordar las acciones formativas del Plan de Formación Anual de Panrico, S.L.U., en función de las necesidades localizadas de las partes. Pueden responder a las variaciones entre las funciones que se están desarrollando actualmente en cada puesto de trabajo, y las que requieran por introducción de nuevas tecnologías, por la evolución propia de cada puesto de trabajo, a las necesidades de cualificación profesional, a las posibilidades de desarrollo profesional, promocional, etc.

B) Acordar los participantes en estas funciones formativas en función de las características profesionales, concretando los criterios de propuesta y selección.

C) Decidir el calendario de ejecución de cada acción formativa y el horario de realización de acuerdo con la Dirección y según las necesidades del centro.

D) Asignar los recursos necesarios para la realización de las acciones formativas: Medios pedagógicos, instalaciones, profesionales técnicos, presupuesto, material, etc.

E) Informar a todos los trabajadores del Plan de Formación de PANRICO, S.L.U.

F) Solicitar las subvenciones que posibiliten el acuerdo nacional de formación continua para financiar dicho Plan de Formación.

G) Poner en marcha el Plan de Formación.

H) Colaborar en el seguimiento y valorar la adecuación del contenido, resultados e incidencias del plan de formación. La Comisión de Formación elaborará su propio Reglamento de Funcionamiento.

Artículo 52. Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se estará dispuesto a lo establecido en la Legislación vigente.

Artículo 53. Dietas y gastos de locomoción.

Cuando por necesidades de la Empresa algún trabajador fuera enviado de forma accidental fuera de la localidad en la que habitualmente presta su trabajo, independientemente de la retribución que le corresponda, la Empresa compensará al trabajador por los gastos en los que incurra de la siguiente forma:

a) Gastos de Manutención:

El trabajador percibirá la cantidad de 37,54 euros en concepto de dieta completa para gastos de manutención, si el desplazamiento le obliga a pernoctar en municipio distinto de su lugar de trabajo habitual y fuera del que constituya su residencia.

Si por razón del desplazamiento no hubiese de pernoctar en municipio distinto al de su lugar de trabajo habitual, el trabajador percibirá la cantidad de 17,53 euros en concepto de media dieta para gastos de manutención.

b) Gastos de estancia: En los casos en que por razón del desplazamiento el trabajador hubiere de pernoctar en municipio distinto al de su lugar de trabajo habitual y fuera del que constituya su residencia, se le abonará el importe de la factura acreditativa de haber pernoctado en un hotel de hasta dos estrellas de categoría.

c) Gastos de locomoción: Cuando el desplazamiento se efectuase en vehículo facilitado por la Empresa, no se satisfará al trabajador cantidad alguna por este concepto.

Si el desplazamiento se realizase en un medio de transporte público, se abonará al trabajador el coste del mismo, previa su acreditación mediante entrega de la correspondiente factura o billete de viaje.

En los casos en que el trabajador realizase el desplazamiento en vehículo propio, se le abonará la cantidad que resulte de computar 0,24 euros por kilómetro recorrido.

Los citados importes se revisaran anualmente, durante la vigencia del Convenio,

conforme a lo establecido en el artículo 31.

Artículo 54. Permuta de Puestos de Trabajo.

La Empresa siempre que a su juicio considere que existan las cualidades y perfil idóneo, aceptará la permuta de un puesto de trabajo siempre que ello venga dado de una petición oficial entre ambos trabajadores.

Artículo 55. Prestamos.

La Empresa concederá préstamos personales, sin intereses, a todos los trabajadores que lo soliciten, de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. La cantidad de que dispondrá la Empresa para conceder préstamos laborales a los trabajadores, será de 36.000 euros constantes.
2. La cantidad máxima que se podrá solicitar y conceder por trabajador, será de 1.800 euros.
3. El plazo de amortización será de 30 pagos mensuales, con inclusión de las gratificaciones extraordinarias.
4. No se podrá pedir otro préstamo hasta transcurridos 12 meses.
5. La Empresa concederá dichos préstamos por riguroso orden de entrada de solicitudes.
6. En el caso de que algún trabajador, al que se le hubiera concedido un préstamo, causara baja en la Empresa, se le retendrá la cantidad necesaria para cubrir el importe del préstamo, al practicarle la liquidación. Si la cantidad no fuera suficiente, el interesado deberá suscribir un contrato comprometiéndose a devolver el dinero pendiente en las condiciones que se establezcan.

Artículo 56. Forma de Pago.

Las retribuciones se harán efectivas por meses, mediante recibo oficial de salarios, firmado por el trabajador, en el que incluirán todos los días con derecho a haber. La entrega del mismo se efectuará en el Centro de Trabajo y dentro de la jornada laboral.

El pago mensual se efectuará, al menos tres días antes de final de mes, de acuerdo con la siguiente sistemática:

— Por transferencia bancaria, a través de la entidad de crédito que el trabajador designe, en el caso de los trabajadores fijos, fijos discontinuos y temporales de larga duración.

— Mediante talón nominativo para el resto del personal.

Artículo 57. Igualdad de Derechos.

Ambas partes manifiestan el firme deseo de mantener el principio de igualdad entre trabajadores masculinos y femeninos, eliminando cuantos elementos y condiciones pudieran resultar discriminatorias y adquiriendo ambas partes el compromiso de que cualquier criterio que pueda tenerse en cuenta para la clasificación o valoración profesional está exento de cualquier aspecto o valoración que pudiera resultar discriminatorio entre ambos sexos.

Artículo 58. Sanidad y limpieza.

Los productos fabricados por la Empresa van destinados al consumo humano. Por ello, la Empresa y sus trabajadores asumen la máxima responsabilidad, para que los mismos lleguen al consumidor en perfectas condiciones higiénicas. Estas condiciones únicamente se cumplirán, si todos los procesos de producción y almacenaje ofrecen las máximas garantías de sanidad y limpieza.

Por tanto, todo el personal que se encuentre dentro del recinto de producción, almacenaje de materias primas y expedición de productos terminados, deberá responsabilizarse en observar las siguientes normas:

- a) Llevar el cabello totalmente cubierto con medios adecuados.
- b) No introducir en el recinto de producción, almacenaje o distribución, animales, objetos o útiles personales, tales como bebidas, comidas, bolsas, paquetes, etc., exceptuándose los de trabajo, expresamente autorizados para la tarea.

Para las bebidas alcohólicas, excluida la cerveza, la prohibición se extiende a todo el recinto de la Empresa.

- c) No fumar, comer, beber, ni masticar chicle.
- d) Mantener su aseo personal y vestuario laboral en perfectas condiciones de limpieza.
- e) Los Mandos quedan autorizados y, por tanto, se responsabilizarán de hacer cumplir dichas normas dentro de su Sección.

Artículo 59. Régimen de salubridad.

- a) El personal de presencia, intervención y manipulación en el suministro de materias primas, elaboración de los productos y su envasado, deberá cumplir con las condiciones siguientes:

1. Poseer el carné de manipuladores o documento acreditativo de tener en

trámite su expedición, después de haber cumplido los requisitos que se exijan para su expedición. Este carné deberá estar actualizado, por lo que el trabajador se responsabilizará de su renovación en los plazos oportunos.

2. Mantener la higiene en su aseo personal y utilizar en estado de limpieza adecuado la indumentaria y los utensilios propios de la actividad que desempeña, que serán de uso exclusivo para el trabajo.

3. Lavarse las manos, con agua caliente y jabón o detergente adecuados, tantas veces como lo requieran las condiciones del trabajo y siempre antes de incorporarse a su puesto, después de una ausencia o haber realizado actividades ajenas a su cometido específico.

4. En los casos en que exista lesión cutánea y el trabajador esté en contacto directa o indirectamente con los alimentos, comunicarlo al Servicio de Prevención de la Empresa para que le facilite la protección adecuada, en el caso de considerarse necesaria.

5. Cumplir estrictamente con el contenido del Reglamento e Manipuladores de Alimentos, según el Real Decreto 202/2000, de 11 de febrero.

6. Mantener la limpieza del puesto de trabajo, evitando la acumulación de desperdicios, mermas, papeles, etc., en su entorno.

7. Dadas las características especiales de esta Empresa, los ascensos de categoría no serán motivo para dejar de efectuar las tareas propias de limpieza del puesto de trabajo, maquinaria, utensilios, etc.

8. Queda prohibido el uso, en el puesto de trabajo de corbata, pañuelos de cuello, bufandas, pulseras, cadenas, collares, anillos y todo tipo de objetos sobresalientes o colgantes.

9. La Empresa se compromete a mantener en estado de limpieza las instalaciones y en especial las que se refieren a: aseos, vestuarios y comedor de personal, contando, además del servicio a ello dedicado, con la obligada colaboración de todo el personal.

b) El Servicio de Prevención de la Empresa estará facultado para realizar por sí o por la entidad o institución que al efecto designe, los reconocimientos médicos oportunos para preservar la salud de los empleados a cuya verificación queda vinculada, con carácter obligatorio, la totalidad de la plantilla de los trabajadores.

Artículo 60. Registros y controles.

1) Registros Dentro del Centro de Trabajo.

Los registros que sean preciso realizar para la protección del patrimonio de la Empresa y trabajadores en taquillas y efectos particulares del trabajador, en el interior del centro, se harán respetando las garantías establecidas en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores.

2) Control Entradas y Salidas.

La Empresa, en las entradas y salidas de sus instalaciones, controlará e inspeccionará, efectuando los registros que estime oportunos, tanto los vehículos, equipajes o bultos, como a las personas, sean o no empleadas de la entidad, observando en ese quehacer el respeto debido a la dignidad de la persona.

Régimen disciplinario.

Artículo 58. Faltas.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinan en este Convenio y las que se establecen en las disposiciones legales aplicables.

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto a los deberes generales o específicos del trabajador en la ejecución de su contrato.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia, reincidencia e intención, en leve, grave o muy grave.

1) Faltas Leves:

a) Cinco faltas de puntualidad; en el transcurso de tres meses o si el total de retrasos en ese mismo periodo totalizan más de 30 minutos, con un mínimo de tres faltas de puntualidad, sin causa que lo justifique en ambos supuestos.

b) Una falta de asistencia al trabajo en el transcurso de tres meses, sin causa que lo justifique.

c) No notificar, con carácter previo, la ausencia, o no acreditarla dentro de las 48 horas siguientes a la inasistencia justificada.

d) No comunicar a la Empresa los cambios experimentados en cuanto a residencia, domicilio, familia, etc., dentro de los diez días siguientes a haberse producido.

e) No realizar el fichaje a la entrada o salida de la Empresa.

f) La falta de aseo o limpieza, en la persona, en la vestimenta o en el lugar de trabajo.

g) El no uso o utilización incorrecta de las prendas de trabajo, tales como no cubrir, totalmente, el cabello con el gorro, el no abrocharse o abotonarse las prendas y cualquier otra análoga.

h) Encontrarse en los locales de la Empresa, fuera de la jornada laboral, sin causa que lo justifique.

2) Faltas Graves:

a) La reincidencia en comisión de falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, en el plazo de seis meses.

b) Dos faltas de asistencia injustificada al trabajo u 8 de puntualidad en el plazo de seis meses contados a partir de la comisión de la primera falta.

c) No cursar, en el plazo de tres días siguientes a su emisión, el correspondiente parte de baja por I.T.

d) La imprudencia en la realización del trabajo que implique riesgo de daño o perjuicio para las personas o las cosas.

e) Comer, beber, fumar o masticar chicle en los lugares expresamente prohibidos, así como comer cualquiera de los productos de la Empresa.

f) Desentenderse de forma ocasional de su trabajo en el transcurso de la jornada laboral.

g) Introducir personas ajenas en el recinto de la Empresa sin la debida autorización.

h) La negativa a facilitar, cuando fuera requerido para ello, el parte de su trabajo, conforme lo autoriza el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, i) Cualquier otra falta de característica análoga a las señaladas.

3) Faltas Muy Graves:

a) La reincidencia en comisión de falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, en el plazo de un año.

b) Tres faltas repetidas e injustificadas de asistencia en seis meses.

c) Diez faltas de puntualidad injustificadas en el transcurso de seis meses naturales, contados a partir de la comisión de la primera falta.

d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

e) Las amenazas, ofensas verbales o físicas al empresario, compañeros de trabajo,

familiares y demás personas.

f) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o habitual.

h) La embriaguez habitual o consumo de drogas, si repercute negativamente en el trabajo.

i) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto, robo, apropiación indebida o estafa (tanto a la Empresa como al resto de trabajadores, clientes, proveedores u otras personas), cometidos dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio fuera de la misma.

j) Cualquier otro incumplimiento grave y culpable de los deberes y obligaciones establecidos en el presente convenio y disposiciones legales aplicables.

Artículo 59. Sanciones.

1) Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en el Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral y en el presente Convenio Colectivo.

2) Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo sueldo hasta un día.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a seis meses y/o despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio del derecho de acudir a los tribunales competentes, cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Disposiciones adicionales.

Disposición Adicional Primera.

Ambas partes se adhieren al acuerdo Interprofesional del Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Disposición Adicional Segunda.

Entrada en vigor y efecto retroactivo: El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma. No obstante lo anterior, se abonarán con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2006, los conceptos retributivos actualizados que se contemplaban en el Convenio Colectivo vigente hasta el 31 de diciembre de 2005.

En cualquier caso, los importes que aparecen en el articulado de este convenio así como en sus tablas salariales son valores definitivos del año 2006 una vez revisados los importes al IPC real de ese año.

Disposición Adicional Tercera.

Durante el periodo de vigencia de este convenio la Empresa se compromete al mantenimiento de las instalaciones en Sevilla así como el incremento de los volúmenes de producción y la potenciación de nuevos productos, todo ello sin perjuicio de que se activen cuantas acciones convengan para adaptar dicha producción a las necesidades comerciales. En este sentido no se articularán medidas colectivas sin previa negociación con la representación social.

Disposición Adicional Cuarta.

El trabajador con contrato indefinido a fecha 30 de enero de 2007, tenga reconocido un importe en cualquier cuantía en concepto de antigüedad, consolida el mismo y este pasa a constituir un Complemento Salarial «ad personam» de carácter no absorbible ni compensable. Dicho complemento salarial se fija para evitar los posibles perjuicios económicos actuales o futuros que se pudieran ocasionar con la eliminación de los devengos por antigüedad a aquellos trabajadores que lo tengan reconocido.

La eliminación de los futuros devengos por antigüedad se indemnizará incorporando al nuevo complemento «ad personam» los importes equivalentes a los que en razón de las expectativas de derechos del trabajador hubiera percibido (en el momento en que dicha expectativa se hubiese materializado) sin que estos puedan superar los que le hubiesen correspondido por permanecer 30 años ininterrumpidos en la empresa y formando parte de las distintas percepciones de las que la extinta antigüedad se computaba (pagas extraordinarias, nocturnidad, complemento enfermedad o accidente).

A estos efectos se acompaña anexo II en el que se reflejan los trabajadores que tienen derecho al mismo así como su valor unitario.

Disposición Adicional Quinta.

Se constituirá una comisión paritaria que acometerá la valoración objetiva de puestos de trabajo conforme a los manuales aplicados en el Grupo Panrico. Estos



manuales serán tenidos en cuenta por la Dirección de la Empresa a la hora de adoptar las decisiones organizativas, reclasificación profesional y /o reciclaje de personal.

Disposición Adicional Sexta.

Las partes se comprometen a iniciar las gestiones necesarias tendentes a la consecución de un convenio colectivo único aplicables a todas las plantas del Grupo en España a fin de homogeneizar las condiciones laborales y económicas de las mismas.

Disposición Adicional Séptima.

Ambas partes podrán adherirse a los acuerdos que en un futuro puedan alcanzarse entre la dirección del Grupo Panrico y las Secciones Sindicales de CC. OO y UGT respecto de la constitución en su caso del Comité Intercentros del Grupo.

Disposición Adicional Octava.

Se crea a partir del año 2007 la nueva categoría de especialista B para la que una vez conocido el IPC definitivo del año 2007 se establecerán los valores salariales de la misma a fin de que el importe bruto año (que incluirán los conceptos salariales de salario base, plus convenio, suplido transporte, suplido vestuario y pagas extraordinarias) tenga un valor equivalente para ese año de 14.000 euros.

Anexo Retributivo y Compensatorio I. Tablas Salariales de Convenio 2006

Categorías	Salario base	Plus convenio	Total mes	Pagas extras	Paga sepre.	H. Extraordinarias	
						normal	noc/desc.
Grupo I: Técnico:							
Director	1.067,41	478,22	1.545,63	1.611,97	292,88	16,10	16,76
Jefe	970,68	454,03	1.424,71	1.472,82	292,88	14,66	15,24
Encargado	882,72	431,99	1.314,71	1.352,06	292,88	13,30	13,85
Titulado Superior	882,72	431,99	1.314,71	1.352,06	292,88	13,30	13,85
Titulado Medio	802,74	411,97	1.214,71	1.237,04	292,88	12,09	12,60
Jefe De Proceso De Datos	970,68	454,03	1.424,71	1.472,82	292,88	14,66	15,24
Analista-Programador	802,74	411,97	1.214,71	1.237,04	292,88	12,09	12,60
Programador	763,06	365,86	1.128,92	1.158,78	292,88	11,48	11,96
Operador	618,43	301,03	919,46	967,19	292,88	9,43	9,81
Tec. Analista Laboratorio	763,06	365,86	1.128,92	1.158,78	292,88	11,48	11,96
Tec. Especialista Laboratorio	675,38	319,00	994,38	1.034,10	292,88	10,11	10,55
Auxiliar De Laboratorio	437,78	274,69	712,47	616,40	292,88	7,31	7,60



Categorías	Salario base	Plus convenio	Total mes	Pagas extras	Paga sepre.	H. Extraordinarias	
						normal	noc/desc.
Grupo II: Administrativos:							
Oficial 1.ª Administrativo	802,74	411,97	1.214,71	1.237,04	292,88	12,09	12,60
Oficial 2.ª Administrativo	763,06	365,86	1.128,92	1.158,78	292,88	11,48	11,96
Auxiliar Administrativo	618,43	301,03	919,46	967,19	292,88	9,43	9,81
Grupo III: Subalternos:							
Vigilante	675,38	319,00	994,38	1.034,10	292,88	10,11	10,55
Ordenanza	675,38	319,00	994,38	1.034,10	292,88	10,11	10,55
Grupo IV: Obreros:							
Oficial 1.ª Mantenimiento	802,74	411,97	1.214,71	1.237,04	292,88	12,09	12,60
Oficial 2.ª Mantenimiento	763,06	365,86	1.128,92	1.158,78	292,88	11,48	11,96
Especialista de Mantenimiento	675,38	319,00	994,38	1.034,10	292,88	10,11	10,55
Auxiliar de Mantenimiento	437,78	274,69	712,47	616,40	292,88	7,31	7,60
Oficial 1.ª Produc. (Jefe de Línea)	802,74	411,97	1.214,71	1.237,04	292,88	12,09	12,60
Oficial 1.ª Producción	763,06	365,86	1.128,92	1.158,78	292,88	11,48	11,96
Oficial 2.ª Producción	723,67	319,45	1.043,12	1.080,50	292,88	10,88	11,31
Especialista Producción	675,38	319,00	994,38	1.034,10	292,88	10,11	10,55
Auxiliar de Producción	437,78	274,69	712,47	616,40	292,88	7,31	7,60
Oficial 2.ª Almacén	763,06	365,86	1.128,92	1.158,78	292,88	11,48	11,96
Almacenero	675,38	319,00	994,38	1.034,10	292,88	10,11	10,55
Especialista de Almacén	675,38	319,00	994,38	1.034,10	292,88	10,11	10,55
Auxiliar de Almacén	437,78	274,69	712,47	616,40	292,88	7,31	7,60

Anexo II

Complemento salarial "ad personam" a fecha 30 de enero de 2007

Nombre	Importe
ADORNA BADIA JOAQUIN	198,50
ALCOCER CARDONA FRANCISCO J.	79,40
ALONSO CHACON MANUEL	269,94
ALVAREZ CHAVES FRANCISCO MANUE	44,99
ANTUNEZ MARTINEZ FRANCISCO	269,94
ARAUZ AGUILERA MANUEL	39,70
ARTIGAS GORDILLO JAVIER	198,50
AYALA MONGE JOSE ANTONIO	277,90
AZNAR RODRIGUEZ JOSE MANUEL	212,95
BECERRA VIEDMA JUAN CARLOS	277,90
BIZCOCHO DIEGUEZ MIGUEL	238,20
BIZCOCHO SALAS JOAQUIN	314,93
BLANCO CASADO JOSE LUIS	198,50
BLANCO ROMERO MANUEL	314,93
BORREGO ACOSTA FERNANDO	212,95
BORRERO OROZCO CARMELO	170,36
CABALLERO GISBERT JOSE LUIS	255,54
CABALLERO LOPEZ FRANCISCO	255,54
CABELLO RODRIGUEZ PEDRO LUIS	198,50
CALDERON PIZARRO ANTONIO	198,50
CAMPILLO VILLA MANUEL	212,95
CAMPOS BERMUDEZ ANTONIO	170,36
CAMPOS RECIO EDUARDO	198,50
CAMUÑEZ SANCHEZ RICARDO	238,20
CANCHADO GONZALEZ FRANCISCO J	198,50
CANO GUERRERO FRANCISCO	238,20
CARABIAS CARABIAS FRANCISCO A.	212,95
CARMONA GAVIRA ANTONIO	277,90
CARMONA MORALES FRANCISCO	269,94
CARRERA SANCHEZ FRANCISCO	314,93
CENTENO ASTUDILLO SANTOS	89,98
CEREZO PLAZA JOSE LUIS	269,94
CERREJON ANTUÑANO JOSE	238,20
CHAVEZ SERRANO MANUEL	212,95
CHECA CALDERON EPIFANIO	238,20
CHIMENO MARTIN SEBASTIAN	198,50
CIFUENTES MALDONADO JOAQUIN	260,60
CONDE SANCHEZ MANUEL	238,20
CORDERO MANGADA FRANCISCO J.	79,40
COY SANCHEZ ANTONIO	238,20
CRUZ LLAMAS RAFAEL	317,60
DE LA MAYA GUIASOLA JOSE P.	238,20



Nombre	Importe
DE LOS SANTOS MEGIAS JESUS	269,94
DELGADO DE LOS SANTOS ALBERTO	212,95
DELGADO LEAL BENITO	269,94
DELGADO PEREZ LUIS MANUEL	277,90
DELGADO SANCHEZ FCO. JAVIER	198,50
DIAZ CENTENO JUAN M	212,95
DIAZ FRANCO ANTONIO	236,75
DIAZ PEREA ANTONIO	314,93
DIAZ PEREZ JOSE MARIA	141,95
DIGGES LA TOUCHE NAVARRO M.CARMEN	222,66
DOMINGUEZ CARMONA MIGUEL	255,54
DOMINGUEZ DOMINGUEZ JOSE	238,20
DOMINGUEZ GARCIA ANTONIO	198,50
DOMINGUEZ LAZARO JOSE ANTONIO	212,95
DOMINGUEZ PEREA ROSARIO	397,00
DOMINGUEZ ROMERO FRANCISCO M	158,80
DOMINGUEZ VILLEGAS JOSE CARMELO	44,99
DUQUE SANCHEZ MIGUEL	198,50
FERNANDEZ CARRILLO JOSE	134,97
FERNANDEZ DE LA TORRE FRANCISCO	238,20
FERNANDEZ DIAZ MANUEL	224,95
FERNANDEZ GARCIA JOSE LUIS	317,60
FERNANDEZ GONZALEZ FCO. JOSE	238,20
FERNANDEZ JIMENEZ ALBERTO A.	79,40
FERNANDEZ JIMENEZ JUAN	238,20
FERNANDEZ LOPEZ MARIA DOLORES	224,95
FERRER DEL CERRO JOAQUIN	238,20
FLORIDO NIETO JUAN	255,54
FORERO ROMERO MIGUEL ANGEL	198,50
GAMERO VAZQUEZ FCO BERNARDO	198,50
GARCIA ALVAREZ EUGENIO	158,80
GARCIA FERNANDEZ MIGUEL ANGEL	102,45
GARCIA GONZALEZ RAFAEL	224,95
GARCIA RODRIGUEZ RAFAEL	158,80
GOMEZ BENJUMEA JOSE MIGUEL	224,95
GOMEZ CORBACHO JOSE LUIS	238,20
GOMEZ ROJAS JOSE	277,90
GOMEZ SUAREZ MANUEL	317,60
GONZALEZ ESTEBAN FRANCISCO JO	198,50
GONZALEZ GOMEZ MANUEL	277,90
GONZALEZ HERRERA ALEJANDRO	331,45
GONZALEZ RETAMINO RAFAEL	277,90
GONZALEZ RIVAS ANTONIO MANUEL	198,50
GONZALEZ SANCHEZ ANTONIO	238,20
GRANADO VERA ANGEL ANTONIO	158,80
GUTIERREZ BELCHIZ DIEGO	238,20
HERNANDEZ CORDERO FRANCISCO	238,20
HERNANDEZ HERNANDEZ MANUEL	238,20
HERRERA MEDINA ANTONIO	224,95
HIDALGO RODRIGUEZ GABRIEL	44,99
HOLGADO CABEZA JUAN	269,94
HUESCA MONTILLA MIGUEL	198,50
IGLESIAS CLAVIJO MANUEL	238,20
JIMENEZ BERMEJO JOSE ANTONIO	224,95
JIMENEZ DOÑA ANTONIO	238,20
JIMENEZ MATEOS ANDRES MANUEL	156,36
LARA GONZALEZ ANTONIO	198,50
LEON-SOTELO ROMERO MIGUEL	317,60
LIMA CASTILLA ORLANDO CARMELO	284,10
LLORET BAEZA JOSE	269,94
LOBO GARCIA ANTONIO LUIS	314,93
LOPEZ GONZALEZ RAMON	298,13
LOPEZ QUEVEDO JUAN DE LA CRUZ	212,95
LOPEZ RUIZ JOSE FRANCISCO	298,13
LOPEZ SEDEÑO JUAN RAMON	277,90
LUQUE GARCIA FRANCISCO	521,20
LUQUE GUTIERREZ ALFONSO	39,70
MADROÑAL RAEZ JOSE	238,20
MANUEL GONZALEZ FRANCISCO	238,20
MANUEL PEREZ FERNANDO	255,54
MARTIN DIAZ JOSE ANTONIO	79,40
MARTIN MARTIN JOSE MARIA	314,93



Nombre	Importe
MARTIN MORENO RAFAEL	331,45
MARTINEZ SOTO SERGIO-	255,54
MARTOS GOMEZ JOSE FRANCISCO	284,10
MATITO MELGAR JOSE ANTONIO	238,20
MATITO NIETO JOAQUIN	255,54
MESA GARRIDO PEDRO	198,50
MESA ROMERO PEDRO	359,92
MEZZO DURAN JOSE MARIA -	94,70
MOLINA CABALLERO MANUEL	298,13
MONTAÑEZ DOMINGUEZ JOSE MANUEL	198,50
MONTERO GOMEZ MATIAS	127,77
MONTOYA MOLINA JULIO	198,50
MORAN TRUJILLANO FRANCISCO J.	238,20
MORATO MORENO CONCEPCION	397,00
MORENAS GONZALEZ ANTONIO	277,90
MORENO GARCIA MIGUEL	198,50
MORILLO ALZA JOSE ANTONIO	198,50
MOYANO RODRIGUEZ GERARDO	238,20
MUÑOZ ESPINO EDUARDO	277,90
MUÑOZ NUEVO ROSA MARIA	255,54
NAVARRO CERRATO RAFAEL	39,70
NAVARRO GONZALEZ FELIPE LUIS-	52,93
NAVAS ESTEBAN RAFAEL	212,95
NIÑO MORALES FERNANDO JOSE	212,95
NOTTINGHAM ROS PEDRO LUIS	198,50
NUÑEZ CASTEJON JOSE ANTONIO	198,50
NUÑEZ LOPEZ FRANCISCO JAVIER	238,20
NUÑEZ LOZANO FRANCISCO JAVIER	255,54
NUÑEZ SUAREZ GABRIEL	170,36
OLIVA CARVAJAL JOSE	224,95
OLIVER COBO, JOSE LUIS	236,75
OROZCO RODRIGUEZ ENCARNACION	314,93
ORTAS GARCIA JOSE MANUEL	314,93
PACHECO BOHORQUEZ ANTONIO	212,95
PALOMO ORTIZ ANTONIO	198,50
PAREDES CHAVEZ, PEDRO	39,70
PARRA BORREGO RAMON	473,50
PEREA ARIZA JUAN	198,50
PEREA GARCIA JOSE MARIA	39,70
PEREZ BAENA MANUEL	198,50
PEREZ GUTIERREZ FRANCISCO JAVIER	364,84
PEREZ MARTINEZ ANTONIO	212,95
PEREZ OLLER FRANCISCO	198,50
PEREZ RODRIGUEZ RAMON	314,93
PULIDO VELA PEDRO	198,50
QUILES FORERO GREGORIO	198,50
RAMIREZ PRIETO EMILIO	298,13
REINA LOPEZ JUAN	198,50
RINO CANTERO MANUEL	198,50
RIOS CABALLERO EUSEBIA	238,18
RIOS GARCIA MIGUEL	277,90
RODRIGUEZ CASTILLO JOSE A.	298,13
RODRIGUEZ PORTELA JOSE ANTONIO	277,90
RODRIGUEZ RODRIGUEZ JUAN-	85,18
ROJAS SANABRIA FCO. JAVIER	331,45
ROMERO ESTEBAN VIRTUDES	357,30
ROMERO RAMOS GRACIA	397,00
ROMERO RODRIGUEZ SERVANDO	119,10
RUBIO GONZALEZ ENRIQUE	317,60
RUEDA PALACIOS MIGUEL ANGEL	238,20
RUIZ MORENO FERNANDO	277,90
SANCHEZ CRUZ JUAN ANTONIO	198,50
SANCHEZ LOZANO DIEGO	277,90
SANCHEZ MONTERO JUAN ANTONIO	298,13
SANCHEZ SALADO AURELIO	238,20
SANCHEZ TOSTADO FRANCISCO JAVIER	79,40
SANCHEZ VALLADARES FRANCISCO	277,90
SANTAMARIA MIFSUT JOSE ANGEL	142,05
SANTIAGO ROMAN FRANCISCO	238,20
SEGOVIA ALONSO GUILLERMO	238,20
SIANES GONZALEZ JOSE MANUEL	212,95
SORIA RODRIGUEZ MANUEL	198,50



<i>Nombre</i>	<i>Importe</i>
SUAREZ DURAN MANUEL	238,20
SUAREZ LOPEZ FRANCISCO JOSE	416,96
SUAREZ SANCHEZ FRANCISCO	277,90
TEXEIRA FRANCISCO JOAQUIN	298,13
TORRES GARCIA JOSE LUIS	198,50
TRONCOSO MONTERO JOSE	198,50
VACA REINA MANUEL	378,80
VALVERDE CABOT DAVID	79,40
VARELA PEÑA JOSE	277,90
VARGAS PEREZ REYES	298,13
VARGAS SANCHEZ AGUSTIN	314,93
VAZQUEZ BEJARANO AGUSTIN	521,20
VAZQUEZ HATO JUAN FRANCISCO	198,50
VENEGAS RAMIREZ JOSE MANUEL	198,50
VERGARA PRIETO ESPERANZA	277,90
VIDAL MORENO MANUEL	416,96

