



## CONVENIO COLECTIVO DE GRANADA VAPOR Y ELECTRICIDAD, S.L., CON VIGENCIA PARA LOS AÑOS 2007, 2008 Y 2009.

### Capítulo I. Aplicación

#### Artículo 1. Ámbito territorial.

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

#### Artículo 2. Ámbito temporal.

El período de vigencia de este Convenio Colectivo será de tres años, de 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2009, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, prorrogándose tácitamente de año en año, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie ante la Delegación de Trabajo con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

#### Artículo 3. Ámbito funcional y personal. Exclusiones

Este Convenio será de aplicación exclusivamente a todos los trabajadores que presten sus servicios en dicho centro de trabajo.

Quedan excluidos de la aplicación de este Convenio Colectivo, el personal Directivo y Ejecutivo, así como todo aquel personal cuya retribución se pacte individualmente a salario global, en razón de sus especiales características.

#### Artículo 4. Absorción y compensación.

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

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

#### Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

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

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

### **Artículo 6. Comisión de interpretación del convenio.**

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

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

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

## **Capítulo II. Organización Del Trabajo**

### **Artículo 7. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo tanto técnica como práctica corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Dichas facultades han de ejercitarse con respeto, en todo caso, de los derechos reconocidos a los trabajadores y a sus representantes por la normativa vigente.

## **Capítulo III Del Personal**

### **Artículo 8. Clasificación según permanencia.**



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

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

### **Artículo 9. Clasificación general.**

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

1. Personal Directivo
2. Personal Técnico.
3. Personal Administrativo.
4. Personal de Producción y Mantenimiento.
5. Personal Subalterno.

### **Artículo 10. Personal directivo.**

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

### **Artículo 11. Personal Técnico.**

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

- Técnico Superior.
- Técnico Medio.
- Técnico no titulado.

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

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

- Oficial 1ª Administrativo.
- Oficial 2ª Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.



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

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

- Encargado de Planta
- Oficial 1ª
- Oficial 2ª
- Oficial 3ª
- Ayudante de Oficial
- Peón

### **Artículo 14. Clasificación de categorías.**

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

### **Artículo 15. Definición de categorías.**

#### 1. Personal Directivo.

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

#### 2. Personal Técnico.

##### 2.1. Técnico Superior.

Son los que teniendo conocimientos específicos y determinados, asimilables, con título o sin él, a los adquiridos en la formación universitaria o escuela técnica de grado superior, dirigen, investigan, desarrollan o colaboran en los diferentes trabajos que la Dirección les encomiende, en consonancia a sus conocimientos.

##### 2.2. Técnico Medio.

Son los que teniendo conocimientos específicos y determinados, asimilables, con título o sin él, a los adquiridos en la formación universitaria o escuela técnica de grado medio, dirigen, investigan, desarrollan o colaboran en los diferentes trabajos que la Dirección les encomiende, en consonancia a sus conocimientos.



### 2.3. Técnico no Titulado.

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

### 3. Personal Administrativo.

#### 3.1. Oficial 1ª Administrativo.

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

#### 3.2. Oficial 2ª Administrativo.

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

#### 3.3. Auxiliar de Administración.

Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza operaciones elementales administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes a él. Se incluyen en esta categoría a los taquimecanógrafos.

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

### 4. Personal de Producción y Mantenimiento.

#### 4.1. Encargado de Planta

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

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

En ausencia de Encargado de Planta, las funciones específicas de éste serán asumidas por los Jefes de Mantenimiento.

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



#### 4.2. Oficial Primera.

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

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

#### 4.3. Oficial Segunda.

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

#### 4.4. Oficial Tercera.

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

#### 4.5. Ayudante de Oficial.

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

#### 4.6. Peón.

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

### **Artículo 16. Ingresos y ascensos.**

La Dirección podrá someter a los aspirantes a las pruebas teórico-prácticas y psicotécnicas que considere convenientes, para comprobar su grado de preparación.

Sin perjuicio de tales pruebas, el acceso a cualquier puesto de trabajo considerado como mando intermedio será de competencia exclusiva de la Dirección. Asimismo, será de designación de la misma los puestos de

Encargado de Planta y Oficial de 1ª por considerarlos puestos de gran responsabilidad, debido a las características especiales de la industria.

Desde el momento de su incorporación, aquellas personas que no reúnan los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo de forma satisfactoria, podrán ser contratados en período de formación y prácticas; en tal caso, la



remuneración, turnos y horarios, serán pactados en su contrato individual de trabajo durante el tiempo de formación o prácticas, de acuerdo con la Legislación vigente en cada momento.

## Capítulo IV Retribuciones

### Artículo 17. Conceptos retributivos.

El sistema de retribución de Grelva comprende los siguientes conceptos:

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

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

### Artículo 18. Complemento de actividad.

Este complemento retribuye directamente cada categoría con una cantidad fija, estando ligado a las especiales características de la actividad de la industria.

Dicho complemento sustituye a la prima de productividad al haber dejado está en el transcurso del tiempo de tener carácter variable.

En la Tabla 2 se recoge el complemento de actividad a percibir por categoría profesional.

### Artículo 19. Revisión salarial.

Para el año 2007 se aplicará un incremento salarial del 2,9% sobre las tablas vigentes y demás conceptos económicos correspondientes al año 2006. Dicho incremento responde al IPC previsto por el Gobierno para el año 2007 (el 2%) incrementado en un 0,9%. Dicho incremento se aplicará a todos los artículos económicos a excepción de la Gratificación Lineal septiembre, y surtirá efecto a partir del 1 de enero de 2007.

Para el año 2008, la revisión será el I.P.C. oficial previsto por el Gobierno para el año 2008, incrementado en un 0,9%.

Para el año 2009, la revisión será el I.P.C. oficial previsto por el Gobierno para el año 2009, incrementado en un 0,9%.

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

### Artículo 20. Cláusula de garantía salarial.



En el supuesto de que a 31 de diciembre del año 2007 el IPC real superase el 2%, se hará una revisión de las tablas salariales del año 2006, por el porcentaje resultante de la diferencia entre el IPC real y el 2%. Dicha revisión se aplicará a las tablas salariales y al resto de conceptos económicos, a excepción de la Gratificación Lineal septiembre.

En el supuesto de que a 31 de diciembre de los años 2008 y 2009, el IPC real superase al IPC oficial previsto en el artículo anterior para dichos años, se hará una revisión de las tablas salariales del año anterior, aplicando la diferencia que resulte entre ambos porcentajes. Para los años 2008 y 2009, esta revisión será aplicable a todos los conceptos económicos, a excepción de la Gratificación

Lineal septiembre.

### **Artículo 21. Antigüedad.**

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

### **Artículo 22. Pagas. La remuneración del personal**

acogido a este Convenio Colectivo, se percibirá en catorce pagas desglosadas de la siguiente manera:

- Doce pagas, una por cada mes del año, consistentes en sueldo base correspondiente a su categoría, más el complemento de actividad.

- Dos pagas extraordinarias consistentes en sueldo base, más el 50% del importe del complemento de actividad en cada una de las dos pagas, que se pagará en la nómina correspondiente al mes de junio y en la nómina del mes de noviembre, de los respectivos años de vigencia del presente Convenio.

- Gratificación lineal septiembre, a pagar de una sola vez en la nómina del mes de septiembre de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, a todo el personal fijo de plantilla acogido al mismo, en las cuantías siguientes:

Año 2007. Gratificación de 1.150 euros

Año 2008. Gratificación de 1.200 euros

Año 2009. Gratificación de 1.250 euros

### **Artículo 23. Plus de nocturnidad.**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 11 de la noche y las 7 de la mañana se considerarán nocturnas y tendrán una retribución





específica, equivalente al 37% del valor de la hora normal. (Precio hora normal x 0,37 = Plus de nocturnidad)

#### **Artículo 24. Plus de distancia.**

Para todo el personal que viva en algún pueblo de la provincia de Granada, y lo acredite mediante un certificado del censo o certificado de residencia por parte del Ayuntamiento, percibirá por ese concepto la cantidad de 22,92 euros/mes.

#### **Artículo 25. Trabajo en domingos y festivos.**

El trabajador que realice jornada en domingos o festivos, independientemente del descanso que disfrute entre semana tendrá un plus de festividad de 80,80 euros diarios (8 horas), prorrateándose proporcionalmente las fracciones menores de 8 horas.

#### **Artículo 26. Trabajo en sábados.**

El trabajador que realice trabajos en sábado/os, independientemente del descanso que disfrute entre semana percibirá un plus por sábado trabajado igual para todos los trabajadores, con independencia de la categoría que ostente, que se establece para el primer año de vigencia del presente Convenio en la cantidad fija de 39,92 euros /sábado trabajado. Para los años 2008 y 2009 dicho plus se verá incrementado en el mismo porcentaje que la revisión salarial pactada en este Convenio para dichos años.

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

El cobro de dicho Plus de sábado es incompatible con la remuneración de horas extraordinarias y cualquier otro plus como el de festivos. Si bien los sábados que coincidan con festivos y esté señalado turno de trabajo, se cobrará el plus de festividad en vez del plus de sábado.

### **Capítulo V Complementos Sociales Y Asistenciales**

#### **Artículo 27. Becas de estudio.**

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

a) Para estudios realizados en centros oficiales del estado y cuyos conocimientos no estén directamente vinculados a la actividad productiva de la Empresa, el 50%





de las tasas académicas correspondientes a matrícula.

b) Para los estudios realizados en centros oficiales del estado y cuyos conocimientos estén directamente vinculados a la Empresa, el 100% de las tasas correspondientes a matrícula.

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

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

La tramitación se hará por medio del Delegado de Personal, o directamente ante la Dirección de Recursos Humanos.

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

#### **Artículo 28. Ropa de trabajo.**

Se entregará a cada trabajador la ropa de trabajo necesaria, con la periodicidad y calidad suficiente, para el desarrollo seguro e higiénico del trabajo, previa devolución de la ropa usada.

#### **Artículo 29. Póliza de seguro colectivo.**

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

#### **Artículo 30. Prestamos.**

Con objeto de poder ayudar a los trabajadores/as en aquellas necesidades imprevistas y urgentes, se constituye un fondo para préstamos con montante de 6.000 euros. Como norma general, la cuantía máxima a entregar por préstamo será de 2.000 euros.

#### **Artículo 31. Premio de natalidad.**

La Empresa abonará a los trabajadores, cualquiera que sea su tipo de contratación, un premio de natalidad por importe de 76,47 euros en el año 2007, por el natalicio de cada hijo, reconociéndose igualmente la percepción de este premio en los casos de adopción.



### **Artículo 32. Ayuda escolar.**

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

-Preescolar: 42,83 euros

-E. Pr<sup>ª</sup>/E.S.O./Bachiller/F.P. y C.O.U.: 76,47 euros

-Estudios universitarios: 84,12 euros

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

### **Artículo 33. Ayuda a deficientes psíquicos y físicos.**

Los trabajadores/as que tengan cónyuge o hijos deficientes psíquicos o físicos, cuyo grado de minusvalía supere el 33% y así le sea reconocido por el organismo oficial competente, tendrán derecho a una ayuda económica en el año 2007 de 101,71 euros mensuales por cónyuge o por cada hijo que se encuentre en aquella situación, excepto cuando se encuentren internados en centros adecuados de carácter gratuito.

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

\* Que el disminuido cónyuge o hijo, no realice un trabajo remunerado ni perciba pensión o subsidio por una causa ajena a su condición física o psíquica.

\* Que exista convivencia y dependencia del disminuido a cargo del beneficiario.

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

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

### **Artículo 34. Disminuidos físicos.**

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





otra percepción que con carácter extraordinario hubiera devengado.

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

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

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

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

### **Artículo 35. Complemento por incapacidad temporal.**

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

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

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

Se entenderá por retribución pactada a estos efectos, salario base así como todos los conceptos cotizables por Contingencias Comunes referentes al mes anterior a la baja.

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

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





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

5) En el supuesto de que durante la jornada laboral se presentasen problemas de salud al trabajador/a, y ello conlleve la necesidad de abandonar el puesto de trabajo, ya sea por dictamen del Servicio Médico de Empresa, o por tener que asistir a los Servicios de Urgencia cuando no estén presentes los miembros del Servicio Médico de Empresa, siempre previo permiso del responsable de la Sección, y su posterior justificación de asistencia a dicho

Servicio, no se procederá a descontar las horas de ausencia en su puesto de trabajo. En caso de que persista dicha situación al día siguiente, será necesaria la presentación de la baja médica correspondiente.

### **Artículo 36. Anticipos mensuales.**

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

## **Capítulo Vi Jornada, Horas Extraordinarias, Descansos Y Vacaciones**

### **Artículo 37. Jornada de trabajo.**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la jornada máxima anual de trabajo será de 1739 horas.

Manteniéndose para los tres años de vigencia los 11 días de permiso por reducción de jornada establecidos en el Convenio Colectivo anterior.

La Dirección de la Empresa y el Delegado de Personal, una vez aprobado el plan anual de vacaciones, elaborarán un plan para los días de descanso anual por reducción de jornada de cada trabajador.

No podrán disfrutarse dichos descansos en el período comprendido entre el 18 y 31 de diciembre de cada año, ni durante el período de 16 de junio a 15 de septiembre.

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

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

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





de los distintos horarios.

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

de 7 horas a 15 horas

de 15 horas a 23 horas

de 23 horas a 7 horas

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

En los supuestos de jornada continuada, el descanso será de 30 minutos que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

### **Artículo 38. Horas extraordinarias.**

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

Las horas extraordinarias pueden ser por:

- Fuerza mayor.
- No estructurales.
- Estructurales.

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

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

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





### **Artículo 39. Vacaciones.**

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

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

La confección de este calendario se hará por la Dirección y el Delegado de Personal, será de obligado cumplimiento para todo el personal.

Durante el disfrute de las vacaciones anuales se percibirá el promedio de lo cobrado en los tres meses anteriores por los conceptos de plus de nocturnidad, plus de festividad y plus de sábado, devengados en jornadas ordinarias de trabajo, quedando excluidos los que se perciban como consecuencia de la realización de horas extraordinarias.

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

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

En contrapartida los trabajadores que tomen sus vacaciones en los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, primera quincena de junio, segunda quincena de septiembre, octubre, noviembre y diciembre, se les abonará un plus que para el año 2007 se fija en 399,60 euros/mes.

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

Dicho plus de vacaciones será igualmente aplicado y en las mismas condiciones al personal de Administración, quedando excluido el personal eventual y el personal no acogido a este Convenio, por ser su retribución pactada de forma global.

## **Capítulo VII Permisos Y Excedencias**

### **Artículo 40. Permisos.**

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que expresamente se establece.

En los supuestos de sucesos imprevistos que den lugar a permisos retribuidos, si el hecho causante se produjese durante la jornada de trabajo, y el trabajador





abandonara su puesto de trabajo habiendo transcurrido más de la mitad de la misma, no se computará ese día como el de inicio del disfrute del permiso.

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

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

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

Para los casos de nacimiento de hijos/as prematuros, o que por cualquier causa hayan de permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre o la madre tendrán derecho a ausentarse por un máximo de dos horas, hasta que el menor cumpla los 9 meses, siempre que permanezca hospitalizado, comunicando la concreción horaria previamente a la Dirección de recursos Humanos. No se entenderán comprendidos aquellos supuestos en los que la causante de la hospitalización sea la madre.

En los supuestos de hospitalización de un hijo menor de tres meses, los trabajadores tendrán derecho a ausentarse por un máximo de dos horas de permiso, que deberá disfrutarse al inicio o final de la jornada, comunicándolo previamente a la Dirección de recursos Humanos.

Este permiso podrá disfrutarse por un máximo de 90 días, debiendo ser debidamente justificado de forma mensual.

c) 3 días por defunción, accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, pareja de hecho legalmente inscrita, hijos (se contemplarán los supuestos de acogimiento), padres, padres políticos, nietos, abuelos, abuelos políticos, hermanos, hermanos políticos, (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad).

Cada hecho causante debidamente justificado motivará el permiso correspondiente, no entendiéndose como hecho causante diferente a la intervención quirúrgica el ingreso que se efectúe para la realización de la misma.

En caso de hospitalización, los días de permiso podrán tomarse mientras dure la hospitalización del familiar, debiendo aportar el certificado acreditativo de





permanencia de la situación de hospitalización, teniéndose en cuenta que una vez dada el alta hospitalaria finaliza el derecho de utilización de dicho permiso, tanto no se haya utilizado como se haya utilizado parcialmente.

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

d) 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, o pareja de hecho legalmente inscrita, hijos, (se contemplarán los supuestos de acogimiento), padres, padres políticos, nietos, abuelos, abuelos políticos, hermanos, hermanos políticos, (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad).

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

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

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

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

h) Permisos por aplicación reducción de jornada con las especificaciones contenidas en el artículo 37 del presente Convenio: 11 días de permiso retribuido en los años 2007, 2008 y 2009.

i) Se facilitará el tiempo necesario para la realización de exámenes siempre que se cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional. En ningún caso podrá disfrutarse de este permiso más de tres veces al año.

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

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

l) En el supuesto de que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño





del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

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

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

ñ) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir éste derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad, o a disfrutar de un permiso de trece días consecutivos laborables inmediatamente posteriores a su incorporación tras la baja maternal, y previa petición de la trabajadora. Este mismo permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

o) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

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

#### **Artículo 41. Excedencias**

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la





asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

3. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales a contar desde la fecha de nacimiento, o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa de éste.

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

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

Se establece un periodo mínimo de dos meses de disfrute fraccionado de las excedencias contempladas en este apartado. Los periodos fraccionados no podrán ser superiores a tres en el cómputo de la duración máxima de cada excedencia, computando dicha duración máxima desde el día de inicio de disfrute del primer periodo.

El disfrute fraccionado se debe solicitar con anterioridad al inicio de disfrute del primer periodo. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección, especialmente con ocasión de su reincorporación. Asimismo tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los doce primeros meses efectivos de





excedencia, computándose este periodo desde el primer día de inicio de la misma. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

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

## **Capítulo VIII Aplicación De La Igualdad Efectiva Entre Hombres Y Mujeres**

### **Artículo 42. Suspensión de contrato por maternidad, adopción o acogimiento y paternidad.**

El contrato de trabajo podrá suspenderse, entre otras causas, por causa de maternidad, adopción y acogimiento, y paternidad.

Apartado A) Maternidad.

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

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de





forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido como suspensión del contrato por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

Apartado B) adopción y acogimiento.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración ni sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa

o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma



simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en la legislación vigente para los supuestos de suspensión de contrato.

#### Apartado C) Paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con lo establecido en el apartado B), el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Asimismo, esta suspensión se podrá disfrutar a jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con la Empresa, en los términos que reglamentariamente se determinen. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido cedido por la madre al inicio de la suspensión por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, regulado en el Artículo dedicado a permisos, y que consiste en un permiso retribuido de tres





días naturales, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El trabajador deberá comunicar por escrito al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho, antes de su disfrute.

## **Capítulo IX Seguridad Y Salud**

### **Artículo 43. Participación en materia de seguridad y salud.**

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

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

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

### **Artículo 44. Actuaciones en materia de seguridad y salud.**

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

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

En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir



los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia, y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación del personal que sea necesario.

#### **Artículo 45. Elementos de protección.**

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

#### **Artículo 46. Reconocimientos Médicos.**

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

### **Capítulo X**

#### **Artículo 47. Derechos Sindicales**

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

#### **Artículo 48. Inviolabilidad de la persona del trabajador.**

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

### **Capítulo XI Acción Sindical, Derechos Y Funciones De Los Sindicatos**

#### **Artículo 49. Derechos y funciones de los sindicatos.**

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

- Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en el Estatuto de su Sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de su trabajo y sin perturbar la





actividad normal de la Empresa.

- Recibir la información que le remita su Sindicato.

### **Artículo 50. Horas sindicales.**

El Delegado de personal pactará con la Dirección el sistema de acumulación de horas y la distribución de las horas sindicales que le corresponda, a fin de que la Dirección pueda organizar el trabajo con toda normalidad.

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

## **Capítulo XII Disposiciones Varias**

### **Artículo 51. Contratos de relevo 60 años.**

Durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes pactan que los trabajadores/as podrán solicitar a la Dirección de la empresa, de conformidad con lo establecido en el R.D 1131/2002, acceder a la jubilación parcial al cumplir los 60 años con una reducción de jornada y salario solicitada (un mínimo del 50% y un máximo del 85%), siempre que la empresa concierte un contrato de relevo con un trabajador desempleado o vinculado a la empresa por un contrato temporal, de conformidad con lo establecido en el mencionado R.D. 1131/2002.

La Dirección de la empresa durante la vigencia del presente Convenio, se compromete a aceptar, al menos, una jubilación parcial vinculada a contratos de relevo, entre las solicitudes que realicen los trabajadores/as acogidos al presente Convenio que reúnan las condiciones legalmente establecidas. Los trabajadores/as que quieran acogerse a este sistema de jubilación parcial deberán de solicitarlo a la Dirección de recursos Humanos en el mes de diciembre del año natural anterior a aquel en el que se deba de hacer efectiva la jubilación.

### **Artículo 52. Aplicación supletoria**

En todos los puntos no regulados en el presente Convenio

Colectivo se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores; Ley 39/1999 de 5 de noviembre de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para La Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y normas concordantes.



**TABLA Nº 1**  
**SALARIO BASE 2007**

<u>CATEGORIAS</u>	<u>MENSUAL</u> euros	<u>ANUAL</u> euros
Encargado de Planta	1.786,57	25.011,98
Oficial 1ª	1.607,91	22.510,74
Oficial 2ª	1.403,72	19.652,08
Oficial 3ª	1.212,31	16.972,34
Ayudante Oficial	875,42	12.255,88
Oficial 1ª Administración	1.473,91	20.634,74
Oficial 2ª Administración	1.339,93	18.759,02
Auxiliar Administración	875,42	12.255,88
Peón	714,63	10.004,82

**TABLA Nº 2**  
**COMPLEMENTO DE ACTIVIDAD 2007**

<u>CATEGORIAS</u>	<u>MENSUAL</u> euros	<u>ANUAL</u> euros
Encargado de Planta	216,81	2.818,53
Oficial 1ª	216,81	2.818,53



Oficial 2ª	108,40	1.409,20
Oficial 3ª	108,40	1.409,20
Ayudante Oficial	0,00	0,00
Oficial 1ª Administración	0,00	0,00
Oficial 2ª Administración	0,00	0,00
Auxiliar Administración	0,00	0,00
Peón	0,00	0,00

TABLA Nº 3  
TOTAL AÑO

<u>CATEGORIAS</u>	<u>COMPLEMEN.</u>		
	<u>S. BASE</u>	<u>ACTIVIDAD</u>	<u>ANUALIDAD</u>
	<u>euros</u>	<u>euros</u>	<u>euros</u>
Encargado de Planta	1.786,57	216,81	27.830,51
Oficial 1ª	1.607,91	216,81	25.329,27
Oficial 2ª	1.403,72	108,40	21.061,28
Oficial 3ª	1.212,31	108,40	18.381,54
Ayudante Oficial	875,42	0,00	12.255,88
Oficial 1ª Administración	1.473,91	0,00	20.634,74
Oficial 2ª Administración	1.339,93	0,00	18.759,02
Auxiliar Administración	875,42	0,00	12.255,88
Peón	714,63	0,00	10.004,82

TABLA Nº 4  
TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2007

<u>CATEGORIAS</u>	<u>PRECIO</u>
	<u>euros</u>
Encargado de Planta	21,25
Oficial 1ª	18,90
Oficial 2ª	16,49
Oficial 3ª	14,24
Ayudante Oficial	10,29
Oficial 1ª Administración	17,53
Oficial 2ª Administración	15,94
Auxiliar Administración	10,41
Peón	8,40

ACTA COMPLEMENTARIA AL CONVENIO COLECTIVO DE GRANADA VAPOR Y ELECTRICIDAD, S.L. PARA LOS AÑOS 2007, 2008 Y 2009.

1º. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los trabajadores

pertenecientes a la plantilla fija d Granada Vapor y Electricidad, S.L. (GRELVA) afectados por la aplicación del Convenio, si se produjesen circunstancias que afectasen a la relación laboral en virtud de la aplicación de los artículos 51 y 52 c) del Estatuto de los trabajadores por una disminución total o parcial de la actividad industrial, tendrán derecho a incorporarse en la plantilla del centro de trabajo de Puleva Food, S.L., en Granada, Camino de Purchil, 66, en las condiciones del Convenio Colectivo vigente he dicho centro de trabajo, renunciando a cualquier condición favorable que le fuera de aplicación hasta la fecha de su incorporación a la plantilla de Puleva Food, S.L. Este derecho no podrá ser ejercitado por dichos trabajadores en los supuestos de compraventa de la sociedad o de fusión.

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

Dado que a partir del presente Convenio la Prima de Productividad desaparece sustituyéndose por el Complemento de Actividad, que como su nombre indica, responde a las especiales características de la actividad de Granada Vapor y Electricidad, S.L., por lo que este dejará de percibirse en el momento que se deje de pertenecer a dicha empresa, pasando el trabajador/es a percibir los complementos correspondientes a la categoría y funciones del puesto que vaya a desempeñar en Puleva Food, S.L.

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

GRELVA, S.L.	PULEVA FOOD, S.L.
Encargado de Planta=	Encargado
Oficial 1ª =	Oficial Máquina de Fábrica (Nivel 3) Oficial 1ª de Mantenimiento y Servicios Auxiliares(Nivel 3)
Oficial 2ª =	Operador Máquina de Fábrica (Nivel 4) Oficial 2ª de Mantenimiento y Servicios Auxiliares(Nivel 4)
Oficial 3ª =	Ayudante Operador Máquina de Fábrica Ayudante de Mantenimiento y Servicios Auxiliares(Nivel 5)

2ª. Cuando se programen trabajos para el turno de tarde en los días 24 y 31 de diciembre, por las horas trabajadas desde las 21 horas hasta las 23 horas, se percibirá un plus de 100 euros, prorrateándose proporcionalmente las fracciones menores de ese tiempo.

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

4ª. Durante la vigencia del presente Convenio y mientras las circunstancias de la



actividad lo permitan, los turnos de trabajo se programarán mensualmente, publicándose los correspondientes a cada mes con una semana de antelación.

5ª. Los turnos publicados solo podrán alterarse por causas justificadas. Los cambios de turnos individuales entre trabajadores se permitirán siempre que respondan a causas justificadas y entre trabajadores de la misma especialidad y previa autorización de sus mandos. Con carácter general no se permitirán los cambios de turnos que no sean preavisados con antelación. Dichos cambios no podrán modificar sustancialmente los turnos mensualmente publicados.

6ª. Teniendo en cuenta la conciliación de la vida familiar y laboral, y con carácter excepcional, podrán coincidir dos trabajadores en el periodo comprendido del 1 al 7 de enero y en la semana de Semana Santa, en el disfrute de días de reducción de jornada.

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

Por la representación de los trabajadores, fdo.: Pedro Moleón Morales; Por la representación de la empresa, fdo.: Edmundo Rodríguez Unzurrunzaga y Mª del Carmen Basterra Ayesa.

