

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

### **Capítulo primero. Aplicación.**

#### **Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

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

#### **Artículo 2. Ámbito temporal.**

El período de vigencia de este Convenio Colectivo será de tres años, desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre del año 2012, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente, prorrogándose tácitamente de año en año, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie ante la Autoridad Laboral competente con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

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

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

#### **Artículo 4. Exclusiones.**

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

#### **Artículo 5. Absorción y compensación.**

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

B) Las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud del presente Convenio, serán absorbibles concepto por concepto, excepto las que según Ley deban contemplarse en cómputo anual, hasta donde alcancen por los aumentos o



mejoras que puedan establecerse mediante disposiciones legales o pactos de carácter general.

### **Artículo 6. Vinculación a la totalidad.**

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

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

### **Artículo 7. Comisiones paritarias.**

#### **A) Comisión de interpretación del convenio colectivo.**

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

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

En caso de desacuerdo, las partes se someterán en caso de conflictos colectivos 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 (SERCLA) (BOJA nº 48 de 23496). En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, período de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) para los conflictos individuales, previsto en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005 (B.O.J.A. nº 68 de 842005),



teniendo el carácter de trámite preceptivo previo a la vía jurisdiccional, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de 6 de febrero de 2009 (B.O.J.A. nº 51 de 1632009)

## **B) Comisión de formación.**

La Comisión Paritaria de Formación estará integrada por cinco representantes del Comité de Empresa, y otros cinco representantes de la Dirección. La Comisión regirá su funcionamiento interno por un reglamento que deberá ser confeccionado y consensuado por todos los miembros integrantes de dicho Comité. El reglamento de funcionamiento interno será aprobado en el plazo de un mes a contar desde la fecha de registro del Convenio Colectivo.

Las horas necesarias para el ejercicio de las funciones de la Comisión de Formación y en el caso de los representantes designados por parte del Comité de Empresa serán con cargo al crédito horario de cada miembro, sin que dichas reuniones, en ningún caso, provoquen créditos horarios superiores a los legalmente establecidos.

Cuando esta comisión de formación sea requerida por la empresa para tratar cualquier asunto de su competencia, el tiempo necesario correrá a cargo de la empresa.

Las funciones de la Comisión de Formación serán las siguientes:

Transmitir a la Dirección de Recursos Humanos las necesidades de formación que detecten del personal afectado por este Convenio.

Proponer a la Dirección de Recursos Humanos acciones de formación, en base a las necesidades detectadas, para su inclusión en los planes de Formación de carácter anual.

Recibir información previa relativa a los planes de formación del personal afectado por el presente convenio.

Informar a los trabajadores.

Seguimiento del Plan de Formación del personal afectado por el presente convenio.

El Plan de Formación se orientará hacia los siguientes objetivos:

Adaptación del trabajador/a a los puestos de trabajo y a las posibles modificaciones de los mismos.

Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en las distintas categorías y puestos de trabajo.





Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del puesto de trabajo.

Posibles reconversiones profesionales.

Fomentar la promoción interna, ampliando los conocimientos de los trabajadores/as, de forma que les permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

### **C) Comisión de igualdad entre hombres y mujeres.**

En el plazo de un mes desde la fecha de registro del Convenio Colectivo se procederá a la constitución de la "Comisión Paritaria de Igualdad" para la aplicación efectiva del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Esta Comisión estará formada por cinco representantes del Comité de Empresa y cinco representantes de la Dirección, que con carácter general se ocupará de promover la Igualdad de Oportunidades en el centro de trabajo de Granada, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres, y que además posibilite la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades familiares, sin detrimento de la formación y promoción profesional.

Una vez conocido el diagnóstico de situación general de la empresa y el diagnóstico inicial referido del Centro de trabajo de Granada, a la Comisión de Igualdad le serán asignadas las siguientes funciones:

1. Examinar y evaluar dicho diagnóstico inicial para determinar su aplicación o mejora si fuese necesario, para llegar a un diagnóstico definitivo del Centro de trabajo de Granada atendiendo a las particularidades del mismo.
2. Concretar los objetivos o metas a conseguir como base de negociación para el desarrollo del Plan de Igualdad o de Acción Positiva, atendiendo a las particularidades concretas puestas de manifiesto en dicho Centro de trabajo, en relación a las siguientes materias:

Retribución

Acceso al empleo.

Clasificación profesional.

Promoción y formación.

Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.





En particular en relación al acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Con este objetivo se negociarán y difundirán los Códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, o acciones concretas de formación.

Cualquier otra materia que las partes determinen.

3. Determinar los objetivos a cumplir y las medidas a desarrollar que integrarán el Plan de igualdad.

4. Establecer los mecanismos de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados

5. Determinar el tiempo aproximado en el que se llevarán a cabo las actuaciones programadas

La Dirección de la empresa facilitará anualmente a la Comisión los datos de plantilla relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional, de modo que pueda seguirse su evolución desde una perspectiva de género.

La Comisión se reunirá, como mínimo, una vez cada cuatrimestre.

## **Capítulo segundo. Organización del trabajo.**

### **Artículo 8. Organización del trabajo.**

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

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

La Dirección de la empresa, según las disposiciones legales vigentes, respetará siempre los cometidos propios de la categoría profesional. Cuando por las mismas circunstancias organizativas se produzcan cambios de funciones en los puestos de trabajo que alteren las recogidas en las categorías profesionales en las que estén incluidos esos puestos, la Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa.

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

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

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se llevarán a cabo





de acuerdo con lo contenido en el artículo 41 del RD 1/1995 de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores)

### **Capítulo tercero. Del personal.**

#### **Artículo 9. Clasificación según permanencia.**

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

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

#### **Artículo 10. Clasificación general.**

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

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

#### **Artículo 11. Personal directivo.**

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

#### **Artículo 12. Personal técnico.**

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

Técnico Superior.

Técnico Medio.

Técnico Especializado.





Técnico no titulado.

Jefe de Sección

Encargado.

Oficial de Laboratorio.

Auxiliar de Laboratorio.

Delineante Especialista

Auxiliar Técnico de Oficina Técnica

**Artículo 13. Personal administrativo.**

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

**A) Categorías generales.**

Técnico de Administración

Oficial Técnico de Administración

Oficial de Administración

Especialista de Administración

Auxiliar de Administración.

Secretaria de Dirección General

Secretaria de Dirección de Departamento

Telefonista

**B) Categorías de sistemas de información.**

Responsable de área

Técnico de sistemas

Especialista de sistemas

Auxiliar de sistemas senior

Auxiliar de sistemas junior





Analista Programador

Programador Senior

Programador Júnior

**Artículo 14. Personal comercial.**

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

Promotor.

Inspector Comercial.

Preventista.

Viajante.

**Artículo 15. Personal de fábrica.**

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

**A) Fabricación.**

Jefe de Sección

Encargado de Sección

Oficial Máquina de Fábrica

Operador Máquina de Fábrica

Ayudante de Operador de Máquina

Peón

Especialista en Formación

**B) Mantenimiento y servicios auxiliares.**

Jefe de Sección

Oficial de Primera

Oficial de Segunda

Ayudante de Mantenimiento







Peón

Especialista en Formación

**C) Almacenes.**

Jefe de Sección

Encargado de Sección

Almacenero

Carretillero

Ayudante de Almacenes

Peón

Especialista en Formación

**D) Laboratorio.**

A este grupo pertenecen las siguientes categorías:

Encargado de Sección

Oficial de Laboratorio

Auxiliar de Laboratorio

Peón

Especialista en Formación

**Artículo 16. Personal subalterno.**

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

Encargado

Conductor Dirección General

Portero

Cocinero

Peón



## **Artículo 17. Clasificación de categorías.**

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

## **Artículo 18. Definición de categorías personal directivo.**

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

### **Personal técnico.**

Técnico Superior.

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

Técnico Medio.

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

Técnico Especializado/ Técnico no titulado.

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

### **Personal de fábrica.**

#### **Categorías de Fabricación.**

Jefe de Sección.

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

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

Encargado.

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

Oficial de Máquina de Fábrica.

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

Operador de Máquina de Fábrica.

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

Ayudante de Operador de Máquina de Fábrica.

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

Peón.

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

Especialista en Formación.

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

### **Categorías de Mantenimiento y Servicios Auxiliares.**



Jefe de Sección.

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

Oficial Primera de Mantenimiento y Servicios Auxiliares.

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

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

Oficial Segunda de Mantenimiento y Servicios Auxiliares.

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

Ayudante de Oficial de Mantenimiento y Servicios Auxiliares.

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

Peón.

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

Especialista en Formación.

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

### **Categorías de Almacenes.**

Jefe de Sección.

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





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

Encargado.

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

Almacenero.

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

Carretillero.

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

Ayudante de Almacén.

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

Peón.

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

Especialista en Formación.





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

#### Categorías de Laboratorio

##### Encargado.

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

##### Oficial de Laboratorio.

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

##### Auxiliar de Laboratorio.

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

##### Peón.

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

##### Especialista en Formación.

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

#### **Personal administrativo.**

#### **A) Categorías del Personal Administrativo.**





Técnico de Administración.

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

Oficial Técnico de Administración.

Es el trabajador/a que dependiendo del Técnico de Administración, o del Jefe de Administración, Compras o Transportes, dirige secciones o dependencias que exijan iniciativa al afrontar decisiones y contraer responsabilidades. En algunos casos que la sección o dependencia lo exijan, podrá contar con auxiliares bajo su mando directo.

Oficial de Administración.

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

Especialista de Administración.

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

Auxiliar de Administración.

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

Secretaria/o Dirección General.

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

Secretaria/o Dirección de Departamento.

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



Telefonista.

Es el trabajador/a que se encarga de la atención y distribución tanto de las llamadas entrantes como salientes de la centralita telefónica, de la que actúa normalmente como operador/a. Igualmente llevará el control de acceso de las visitas a oficinas centrales. Como complemento a su trabajo podrá realizar funciones administrativas de carácter simple.

## **B) Categorías del personal de sistemas de información.**

Responsable de área

Es el mando intermedio que en dependencia directa de los Jefes del departamento, dirige, coordina y controla la actividad de un área y asigna y distribuye el trabajo a los Técnicos correspondientes.

Técnico de sistemas.

Es el trabajador/a que participa en todas las actividades de tipo técnico que tengan como objetivo el desarrollo, mejora y mantenimiento del hardware, software base y comunicaciones y distribuye el trabajo a los Especialistas correspondientes.

Especialista de sistemas.

Es el trabajador/a que participa en todas las actividades de tipo técnico que tengan como objetivo el mantenimiento de una rama de actividad.

Auxiliar de sistemas sénior.

Es el trabajador/a que presta tareas de ayuda al especialista de sistemas.

Auxiliar de sistemas junior.

Es el trabajador/a no fijo de plantilla que presta tareas auxiliares en el área de informática.

Analista Programador.

Es el trabajador/a que coordina y participa en todas las actividades relacionadas con el análisis, el diseño técnico e instalación de los proyectos de desarrollo y mantenimiento de sistemas.

Programador Sénior.

Es el trabajador/a que participa en todas aquellas actividades relacionadas con el diseño técnico y la programación de los proyectos de desarrollo y mantenimiento







de sistemas.

Programador Júnior.

Es el trabajador/a que participa en todas aquellas actividades relacionadas con la programación de los módulos de los proyectos de desarrollo y mantenimiento de sistemas.

### **Personal subalterno.**

#### **Categorías del Personal Subalterno.**

Encargado.

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

Conductor de Dirección General.

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

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

Portero.

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

Peón.

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

Cocinero.

Es el trabajador/a responsable de la cocina, de su estado higiénico, de la calidad y cantidad de los alimentos y de su presentación. Como misión fundamental tiene





la preparación de las comidas diarias y bocadillos para el consumo del personal. Igualmente, llevará los controles burocráticos y apuntes contables necesarios para el buen control del consumo de las materias primas y vales de comida y bocadillo. Preparará, asimismo, los refrescos y aperitivos destinados a los invitados y personal de visitas a la factoría, así como cualesquiera otros que se refieran a personal de la empresa, invitados o trabajadores/as de empresas concesionarias o con contratos de Puleva Food, S.L.

### **Artículo 19. Categorías y niveles retributivos.**

#### **Categorías / nivel 1 retributivo.**

Jefe de Sección.

#### **Categorías / nivel 2 retributivo.**

Encargado de Sección.

#### **Categorías / nivel 3 retributivo.**

Oficial Máquina de Fábrica

Oficial Primera de Mantenimiento y Servicios Auxiliares.

Almacenero

Oficial Laboratorio

Conductor de Dirección General

#### **Categorías / nivel 4 retributivo.**

Operador Máquina de Fábrica

Oficial Segunda de Mantenimiento y Servicios Auxiliares.

Carretillero

Auxiliar de Laboratorio

Portero

Cocinero

#### **Categorías / nivel 5 retributivo.**

Ayudante Operador de Máquina





Ayudante de Mantenimiento y Servicios Auxiliares

Ayudante de Almacenes

**Categorías / nivel 6 retributivo.**

Peón

**Categorías / nivel 11 retributivo.**

Técnico de Administración

Responsable de Área de Informática

Analista Programador

**Categorías / nivel 12 retributivo.**

Oficial Técnico de Administración

Técnico de Sistemas

Programador Sénior

**Categorías / nivel 13 retributivo.**

Oficial de Administración

Especialista de Sistemas

Programador junior

**Categorías / nivel 14 retributivo.**

Secretaria/o Dirección General

**Categorías / nivel 15 retributivo.**

Especialista de Administración

Auxiliar de Sistemas Sénior

**Categorías / nivel 16 retributivo.**

Secretaria/o Dirección de Departamento

**Categorías / nivel 17 retributivo.**





Auxiliar de Administración

Auxiliar de Sistemas junior

### **Artículo 20. Ingresos y ascensos.**

La Dirección podrá someter a los aspirantes a las pruebas teóricas 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.

Como norma general las vacantes y puestos de nueva creación que no sea mando intermedio, serán cubiertas por el personal fijo de plantilla, siempre que dicho personal reúna las características exigidas para el puesto y supere las pruebas teórico prácticas y psicotécnicas correspondientes.

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

Todo trabajador/a contratado temporalmente, y que se le asigne como retribución la correspondiente al nivel 6 ó 17 del presente Convenio Colectivo, permanecerá en ese nivel hasta cumplir los doce primeros meses de permanencia ininterrumpida en la empresa. Siempre que las funciones que desarrolle admitan cambio de nivel, se le aplicará la siguiente escala:

1. A los doce meses de permanencia ininterrumpida en la Empresa, se le asignará el nivel 5 ó 15, siempre que las funciones que desarrolle admitan cambio de nivel.
2. A los dieciocho meses de permanencia ininterrumpida en la empresa, se le asignará el nivel 4 ó 13, siempre que las funciones que desarrolle admitan cambio de nivel.

Las ausencias o vacantes provisionales que se produzcan por enfermedad de larga duración (más de 60 días) derivada de enfermedad común o accidente, suspensión por permiso de maternidad, excedencia o suspensiones de contrato legalmente reconocidas, entre el personal que no sea de libre designación de la Dirección, serán cubiertas entre el personal fijo de la categoría inmediata inferior, teniendo preferencia para cubrir dichas vacantes, aquellos que hayan realizado los cursos de formación voluntaria obteniendo a través de la misma, la formación





específica, para cubrir el puesto, y siempre que no exista personal de la misma categoría que pueda cubrir dicha vacante o ausencia. En dicho supuesto no será de aplicación lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 24 del presente Convenio Colectivo, en cuanto al reconocimiento o adquisición de la superior categoría trascurridos los plazos establecidos en dichos artículos.

En el intervalo de tiempo en el que se determina si la ausencia o vacante provisional es de larga duración (más de 60 días), y durante el periodo que se lleven a cabo los trámites para cubrir las vacantes definitivas, podrá cubrirse el puesto mediante empresas de trabajo temporal, en los términos pactados en el Acta Complementaria del presente Convenio Colectivo o mediante contratos de duración determinada.

Todas las vacantes que se produzcan con carácter definitivo, derivadas por jubilación, despido firme, defunción o incapacidad total o absoluta, de puestos de trabajo que no sean objeto de amortización y que no sean de libre designación de la Dirección, siempre que no exista personal de la misma categoría que reúna la formación específica para cubrir el puesto, serán cubiertas entre el personal fijo de la categoría inmediata inferior que reúna las características para el puesto, mediante:

- a) Prueba de aptitud.
- b) Antigüedad.

La antigüedad se tendrá en cuenta según el baremo siguiente:

Más de 20 años el 35%.

Entre 16 y 20 años, ambos inclusive, el 30%.

Entre 11 y 15 años, ambos inclusive, el 25%.

Entre 6 y 10 años, ambos inclusive, el 20%.

Por tiempo inferior a 6 años, el 10%.

- c) Realización de los cursos de formación voluntaria del puesto de trabajo que se pretende cubrir, será el 15% de la calificación.

El Tribunal comunicará al Comité de Empresa, Secciones Sindicales y tablones de anuncios, con dos semanas de antelación, los puestos a cubrir, fecha y lugar donde deberán presentarse las solicitudes, condiciones que se requieren para aspirar a cualquier vacante, así como el tipo de pruebas a realizar.

A igualdad de puntuaciones, tendrá preferencia el trabajador/ a de la sección, de



mayor antigüedad, mayor edad y de capacidad disminuida por accidente laboral, siempre que en este último caso, la disminución no impida desarrollar todas las funciones del puesto de trabajo solicitado, según dictamen médico de empresa.

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

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

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

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

Las condiciones exigidas para cada convocatoria deberán ser expuestas en el tablón de anuncios con una antelación de dos semanas, así como las pruebas a realizar.

El Tribunal deberá dictar fallo en un plazo de 15 días a partir de la fecha de terminación de las pruebas.

Sin perjuicio de lo anteriormente establecido, cuando se produzca una vacante por baja definitiva en la empresa que corresponda a un puesto de trabajo correspondiente a la categoría de Jefe de Sección o Encargado, y siempre que durante la duración de la ausencia o vacante provisional dicho puesto haya sido ocupado por un mismo trabajador/a por un período acumulativo durante más de 18 meses en un período de 24 meses consecutivos, excluido el periodo vacacional y el permiso por reducción de jornada, y dicho puesto no fuese objeto de amortización, se le reconocerá la categoría correspondiente al trabajador/a que venía desempeñando dichas funciones en el periodo establecido.

Si la baja definitiva del trabajador/a objeto de sustitución, se produjese antes de que se pudiera aplicar el cómputo de 18 meses establecido anteriormente, para que al trabajador/a se le reconozca la categoría por sustitución deberá haber realizado las funciones del puesto al menos por un período acumulativo durante más de 12 meses en un período de 18 meses consecutivos, excluido el período vacacional y el permiso por reducción de jornada.

### **Artículo 21. Contratación.**

La Dirección de la Empresa se compromete a propiciar la contratación de mujeres



en igualdad de condiciones y méritos, en aquellas secciones donde la presencia femenina sea inferior a la masculina.

## **1. Contratos formativos.**

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

### **A) Contratos en Prácticas:**

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

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

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

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

#### **\* Personal de Fabricación:**

Durante los 12 primeros meses, el nivel 5 retributivo.

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

Siguientes 6 meses, nivel 3 retributivo, si se realizan las funciones de la categoría correspondiente a dicho nivel.

#### **\* Personal Administrativo:**

##### **a) Formación Profesional:**

Durante los 12 primeros meses, nivel 17 retributivo.

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

Siguientes 6 meses, nivel 13 retributivo, si se realizan las funciones de la categoría correspondiente a dicho nivel.

##### **b) Titulados Universitarios:**





Los contratos en prácticas realizados a los titulados universitarios superiores y medios, tendrán las prorrogas y duración que la legislación vigente determine en cada momento, no siendo su nivel retributivo inferior al correspondiente al nivel 12 del Convenio Colectivo en vigor para los titulados universitarios de grado superior, y al nivel 13 del Convenio Colectivo en vigor para los titulados de grado medio, aplicándose la reducción pactada en este Convenio.

## **B) Contratos para la Formación:**

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

La retribución de dichos contratos se establece en un salario de 756 Euros brutos al mes por 15 pagas, distribuidas en 12 pagas mensuales y tres extraordinarias pagaderas en igual fecha que las del personal afectado por este Convenio, retribución que será prorrateada en función de la duración del contrato. La retribución establecida sufrirá las mismas revisiones durante la vigencia de este Convenio que las pactadas en el artículo 25.

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

Se pacta expresamente que las posibles conversiones a fijos de los contratos formativos, a su finalización o en el transcurso de su vigencia, le será de aplicación lo establecido en la Legislación vigente en lo que pueda ser de aplicación, así como los beneficios o incentivos contemplados en la Legislación correspondiente.

## **2. Contratos de relevo.**

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 la Ley 40/2007 de 4 de diciembre de medidas en materia de Seguridad Social, acceder a la jubilación parcial a partir de cumplir los 60 años y 4 meses durante el año 2010, 60 años y 6 meses en el año 2011 y 60 años y 8 meses en el año 2012, con una reducción de jornada y salario solicitada (un mínimo del 25% y un máximo del 80% para el año 2010, un máximo del 78% en el año 2011 y un máximo del 75% en el año 2012), 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 la mencionada Ley 40/2007.





La Dirección de la empresa durante la vigencia del presente convenio, se compromete a aceptar 6 jubilaciones parciales vinculadas a contratos de relevo, entre las solicitudes que realicen los trabajadores/as acogidos al presente Convenio Colectivo que reúnan las condiciones legalmente establecidas. No se entenderán incluidos dentro del cómputo anterior los contratos de relevo solicitados por el personal de libre designación de la Empresa, cuya aceptación por la Dirección de la empresa será analizada de forma individualizada, sin que pueda existir discriminación en la aceptación basada en el puesto que desempeñen los mandos intermedios.

Los trabajadores que quieran acogerse a este sistema de jubilación parcial deberán solicitarlo ante la Dirección de recursos Humanos en el mes de diciembre del año natural anterior a aquel para el que se solicite la jubilación.

### **Capítulo cuarto. Retribuciones.**

#### **Artículo 22. Conceptos retributivos.**

El sistema de retribución de PULEVA FOOD, S. L. comprende los siguientes conceptos:

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

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

#### **Artículo 23. Complemento de puesto.**

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

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

#### **Artículo 24. Trabajo de superior e inferior categoría.**

1) El trabajador/a que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a cinco meses durante un año, o siete durante dos años, y que no responda a las circunstancias contempladas en el artículo 20 del presente convenio, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación





profesional adecuada, excepto cuando coincidan las vacaciones, en el que el plazo será de un mes más.

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

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

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

5) En los supuestos de ausencias o vacantes provisionales que se produzcan por enfermedad de larga duración (más de 60 días) derivada de enfermedad común o accidente, suspensión por permiso de maternidad, excedencia o suspensiones de contrato legalmente reconocidas, entre el personal que no sea de libre designación de la Dirección, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo han motivado, sin que se otorgue el derecho a la consolidación del puesto ocupado, aunque sí a la percepción de las retribuciones correspondientes al mismo.

#### **Artículo 25. Revisión salarial.**

Para el año 2010, se aplicará un incremento de un 2 % sobre las tablas salariales vigentes y demás conceptos económicos correspondientes al año 2009. Dicho incremento surtirá efecto a partir del 1 de enero de 2010.

Para los años 2011 y 2012, la revisión será el I.P.C. oficial previsto por el Gobierno en cada uno de estos años, incrementado en un 0,50%.

Las revisiones previstas para dichos años serán aplicables a todos los conceptos económicos a excepción de la Gratificación Lineal de septiembre para el año 2010, Gratificación Fija, y cualquier otro concepto económico excluido expresamente.

#### **Artículo 26. Clausula de garantía salarial.**

En el supuesto de que a 31 de diciembre del año 2010 el IPC real superase el 2%, se hará una revisión de las tablas salariales del año 2009, por el porcentaje resultante de la diferencia entre el IPC Real y el 2%. Esta revisión será aplicable a todos los conceptos económicos, a excepción de la Gratificación Lineal de

septiembre, Gratificación Fija y cualquier otro concepto económico excluido expresamente.

En el supuesto de que a 31 de diciembre de los años 2011 y 2012, el IPC real superase al IPC oficial previsto para dichos años, se hará una revisión de las tablas salariales del año anterior, aplicando la diferencia que resulte entre ambos porcentajes. Esta revisión será aplicable a todos los conceptos económicos, a excepción de la Gratificación Fija y cualquier otro concepto económico excluido expresamente.

### **Artículo 27. Antigüedad.**

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

### **Artículo 28. Dietas y kilometraje.**

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

Media dieta, desayuno y almuerzo.....25,31 euros

Dieta completa con alojamiento .....84,37 euros

Dieta completa sin alojamiento .....42,18 euros

Kilometraje.....0,27 euros

A excepción del personal de transporte, distribución y comercial.

### **Artículo 29. Quebranto de moneda.**

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

Cobrador de plaza .....68,94 euros

Cajeros .....131,31 euros

Almacenero tienda personal..... 131,31 euros

### **Artículo 30. Pagas.**

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

\* Quince pagas desglosadas en:

Doce pagas, una por cada mes del año, consistentes en sueldo base correspondiente a su categoría, más complemento de puesto del nivel que desempeñe, más la antigüedad correspondiente según artículo 27 del presente Convenio.

Tres pagas extraordinarias consistentes en sueldo base, más complemento de puesto, más la antigüedad correspondiente según el artículo 27 del presente Convenio, cada una a percibir los días 31 de marzo, 30 de junio y 30 de noviembre.

\* Gratificación Lineal septiembre, a pagar de una sola vez el 30 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 2010: Gratificación de 1400 euros.

Año 2011 y 2012, a dicha cuantía se le aplicará la revisión salarial pactada en el presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 31. Plus de nocturnidad.**

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

$$\frac{(\text{Salario Base} + \text{Antigüedad} + \text{Complemento de Puesto}) \times 15}{365 \times 8} \times 0,37$$

### **Artículo 32. Trabajo en domingos y festivos.**

Para los trabajadores/as con contratos anteriores a enero de 2001, los trabajos en domingos y festivos, tendrán un plus de festividad para el año 2010 equivalente al importe total de la hora extraordinaria menos el 10%, fijada y consolidada individualmente, revisándose para el año 2011 y 2012, en los mismos porcentajes de revisión salarial acordados en el presente Convenio para dichos años.

Para los trabajadores/as contratados a partir de enero de 2001, el plus de festividad para el año 2010 se retribuirá a cada una de las categorías y niveles retributivos, sobre el precio de la hora extraordinaria fijada en Tabla Anexa V menos el 10%, revisándose para el año 2011 y 2012, en los mismos porcentajes



de revisión salarial acordados en el presente Convenio para dichos años.

### **Artículo 33. Trabajo en sábados.**

El trabajador/a que realice trabajos en sábado/s, independientemente del descanso que disfrute entre semana, percibirá un plus por sábado trabajado igual para todos los trabajadores/as, con independencia de la categoría que ostenten, que se establece para el primer año de vigencia del presente Convenio en la cantidad fija de 46,41 euros/sábado trabajado para el año 2010, revisándose para el año 2011 y 2012, en los mismos porcentajes de revisión salarial acordados en el presente Convenio para dichos años.

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

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

### **Artículo 34. Plus de transporte.**

Para todo trabajador/a que por motivo de la puesta en marcha de la factoría inicie sus tareas en el turno de las 4 de la mañana, se establece, para el año 2010, un plus de transporte de 21,19 euros por día de trabajo en ese horario, al no existir autobús que realice el recorrido a la factoría.

Para el trabajador/a que por el mismo motivo venga a las 5 de la mañana, se establece, para el año 2010, un plus de transporte de 10,60 euros.

### **Artículo 35. Plus de idiomas.**

Los trabajadores/as a los que se les requiera contractualmente para su puesto de trabajo, el conocimiento fluido de un idioma extranjero, quedando documentado con la correspondiente prueba, percibirán en el año 2010, por dicho concepto la cantidad de 78,79 Euros/mes.

### **Artículo 36. Plus de distancia.**

El trabajador/a que viva en algún pueblo de la provincia de Granada, y lo acredite mediante un certificado del censo o certificado de residencia por parte del Ayuntamiento, percibirá por este concepto en el año 2010 la cantidad de 25,29 Euros/mes.

### **Artículo 37. Gratificación fija.**

La gratificación fija se mantendrá en las cuantías y trabajadores/as que las vienen



disfrutando, teniendo el carácter de no absorbible ni revisable.

## **Capítulo quinto. Complementos sociales y asistenciales.**

### **Artículo 38. Becas de estudio.**

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

a) Para estudios realizados en Centros Oficiales del Estado y cuyos conocimientos no estén directamente vinculados a la actividad productiva de la Empresa, el 50% de las tasas académicas correspondientes a matrícula.

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

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

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

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

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

### **Artículo 39. Ropa de trabajo.**

Se entregará a cada trabajador/a la ropa de trabajo necesaria, con la periodicidad y calidad suficiente, para el desarrollo seguro e higiénico del trabajo, previa devolución de la ropa usada. La calidad de las prendas será fijada de acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud Laboral. En los casos de mujeres embarazadas, se les facilitará la ropa adecuada a su estado.

### **Artículo 40. Póliza de seguro colectivo.**

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



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

#### **Artículo 41. Productos de la empresa.**

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

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

#### **Artículo 42. Indemnización por jubilación.**

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

a) Por jubilación anticipada:

Tres anualidades si se produce a los 60 años.

Dos anualidades y media si se produce a los 61 años.

Dos anualidades si se produce a los 62 años.

Una anualidad si se produce a los 63 años.

Media anualidad si se produce a los 64 años.

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

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

c) Por jubilación a los 65 años:

La Empresa abonará 44,64 Euros por año de servicio.

### **Artículo 43. 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 90.000 euros. Como norma general, la cuantía máxima a entregar por préstamo será de 3.000 euros. Se informará al Comité del saldo existente y del número de préstamos concedidos. La solicitud de los préstamos se realizará directamente ante el Departamento de recursos Humanos.

### **Artículo 44. Premio de natalidad.**

La Empresa abonará a los trabajadores/as, cualquiera que sea su tipo de contratación, un premio de natalidad por importe de 84,37 euros en el año 2010, por el natalicio de cada hijo, reconociéndose igualmente la percepción de este premio en los casos de adopción o acogimiento.

### **Artículo 45. Ayuda escolar.**

Se establece una ayuda por cada hijo en edad escolar, con las siguientes cuantías, en el año 2010, extendiéndose dicha ayuda a los supuestos de acogimiento, previa correspondiente justificación:

Guardería (de 0 a 3 años).....33,09 euros

Educación Infantil (a partir de 3 años)..... 47,25 euros

E.Pr.º/ E.S.O./Bachiller/F.P. ....84,37 euros

Estudios universitarios..... 92,79 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 46. 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 2010 de 112,20 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 47. Disminuidos físicos.**

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

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

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

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

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

#### **Artículo 48. 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, antigüedad y complemento de puesto, más todos los conceptos cotizables por Contingencias Comunes referentes al mes anterior a la baja.

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

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

4) En cualquier caso, la Dirección establece como preceptivo el informe del Médico de Empresa, para el cobro de cualquiera de los complementos 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 49. Privación carnet de conducir.**

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

#### **Artículo 50. Anticipos mensuales.**

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



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

### **Artículo 51. 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.

a) Para los trabajadores/as acogidos a régimen de turnos (Fabricación, Mantenimiento y Servicios Auxiliares, Laboratorio, Almacenes, Servicios Generales, etc.), se incluirán los 11 días de reducción de jornada dentro del plan anual de vacaciones de cada trabajador para su disfrute en la programación quincenal dentro del mes que le corresponda, aplicándose a dichos días los previsto para vacaciones en el art. 55 del presente Convenio Colectivo.

b) Para el personal administrativo, los 11 días de permiso por asuntos propios por reducción de jornada anual, se distribuirán de la siguiente forma, 7 días de reducción de jornada o asuntos propios para disfrute individual, empleándose los 4 días restantes en la aplicación del periodo de jornada intensiva de 1 de junio a 30 de septiembre y para reducir la jornada de invierno.

El personal administrativo acogido a reducciones de jornada o con contratos a tiempo parcial, con horario fijo, o a turnos de 8 horas ininterrumpidas durante todo el año, equivalentes a 40 horas semanales, no verán afectados sus días de reducción de jornada..

Los días de permiso de asuntos propios de disfrute individual no podrán acumularse para su disfrute en aquellas semanas del año que tengan dos o más festivos, salvo en aquellos departamentos en los que pudieran disfrutarse dichos descansos, previo pacto expreso con los respectivos mandos.

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

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

Sobre su distribución en cuanto a turnos y horarios se establece lo siguiente:

Los turnos de trabajo para el personal acogido a régimen de turnos (Fabricación, Mantenimiento y Servicios Auxiliares, Laboratorio, Almacenes, Servicios Generales, etc.) serán de ocho horas diarias y 40 horas semanales, distribuidas de la siguiente forma: de 22 a 6 horas, de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas. de 7,30 a



15,30 horas.

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

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

El horario general de trabajo del Personal Administrativo será el siguiente:

### **Horario de invierno.**

De lunes a jueves de 8,30 h. a 14,30 h. y de 15,30 h. a 18,10 h. Total jornada diaria 8 horas y 40 minutos, con una hora para comida.

Viernes de 8 h. a 15 h., no prestándose este día el servicio de comedor a medio día. Total jornada diaria 7 horas. Es obligatoria una jornada mínima los viernes de 6 horas, la diferencia de una hora con la jornada total prevista, se compensará previamente en la misma semana de lunes a jueves, prolongando la jornada dichos días en módulos de 15 minutos como mínimo. Quien opte por esta reducción en viernes deberá de comunicarlo al responsable del departamento en los dos primeros días de la semana.

El horario de comedor será de lunes a jueves de 14:30 a 15:30

### **Horario de verano.**

Durante el período comprendido entre el día 1 de junio al 30 de septiembre, el horario será de 8 h. a 15,15 h, de lunes a viernes. Total jornada diaria 7 horas y 15 minutos.

### **Horario reducido.**

Los lunes, martes y miércoles de Semana Santa y Semana de Corpus, el horario será de 8 h. a 15 h. En el período de Navidad tres días de 8 h. a 15 h. a acordar con la Dirección de la empresa, no prestándose el servicio de comedor a medio día en los horarios de jornada continua. Total jornada diaria 7 horas.

Sin perjuicio del horario general para el personal administrativo anteriormente establecido y con el fin de contribuir a la conciliación de la vida laboral y familiar, se flexibiliza el horario general de entrada y salida, fijándose un horario de concurrencia obligatoria para cada horario de los indicados en los apartados





anteriores. Se deberá cumplir con carácter obligatorio la jornada total diaria recogida para los distintos horarios, no pudiendo comenzar la jornada laboral antes de las 7,45 de la mañana, ni finalizar antes de la 17,35 de la tarde y sin que genere derecho al descanso entre jornada.

### **Horario de concurrencia obligatoria.**

#### **Horario de Invierno:**

De 10,00 h. a 14,00 h.

De 16,00 h. a 17,35 h.

#### **Horario de Verano:**

De 10,00 h. a 14,00 h.

Considerándose en todos los casos el cómputo de una hora de comida para el horario de invierno.

Con el mismo carácter excepcional, el personal de Administración, finalizará su jornada los días 24 y 31 de diciembre a los 14,30 h

El horario administrativo anteriormente fijado supone la aplicación de 4 días, de los 11 días de reducción de jornada previstos en el presente convenio colectivo, manteniéndose los 7 días de reducción de jornada para su disfrute individual.

### **Horarios especiales de administración.**

Debido a las especiales características de la actividad de la empresa además del horario general anteriormente recogido, se contemplan horarios específicos para determinados departamento o áreas:

#### **Oficina de pedidos y transporte.**

Los horarios de trabajo del personal afecto a la oficina de pedidos y transportes será el mismo que el establecido para el personal administrativo, con la salvedad de, que la aplicación de la flexibilidad horaria estará condicionada a que siempre quede cubierto el horario administrativo general establecido.

Podrá establecerse el horario de 14 a 22 horas, en contrato de trabajo individual.

Para cubrir las fiestas locales y de carácter autonómico, se establecerá turnos rotatorios.

Los días de descanso que correspondan a fiestas locales y autonómicas trabajadas, así como los días de descanso por reducción de jornada, se





disfrutarán mediante pacto individual con el responsable de ambos departamentos.

### **Oficina de liquidaciones.**

Los horarios de trabajo especiales del personal afecto a la oficina de liquidaciones serán de 5,00 h a 13,00 h, y de 10,00 h a 18,00 h de lunes a viernes durante todo el año. En este horario queda excluida la aplicación de la flexibilidad horaria anteriormente establecida.

Se mantiene a los trabajadores que realicen los anteriores turnos especiales, los pluses que vienen percibiendo, dejándolos de percibir si dichos horarios especiales dejaran de realizarlos.

### **Sistemas de información.**

El horario de trabajo para el personal afecto a Sistemas de Información, será, con carácter general, el mismo que el establecido para el personal administrativo, pudiendo establecerse, según las necesidades los siguientes horarios especiales:

De 6 a 14, de 8 a 16, de 14 a 22, de 22 a 6, y de 16 a 24 de lunes a viernes.

De 8 a 17,22 de lunes a jueves con una hora para comida y de 8 a 14,30 los viernes en horario de invierno.

Se excluye para dichos horarios la aplicación de la flexibilidad horaria establecida con carácter general.

Con carácter excepcional, y únicamente para el personal de Sistemas de Información que realice efectivamente los horarios que seguidamente se especifican, percibirán los pluses que se determinan:

\* El horario de trabajo de 16 a 24 devengará el plus de nocturnidad que proporcionalmente corresponda, abonándose igualmente el plus de transporte previsto en el presente Convenio Colectivo de 20,16 euros por día efectivamente trabajado.

\* El horario de trabajo de 8 a 16 devengará un plus de transporte de 5,04 euros por día efectivamente trabajado.

Si la Dirección de la empresa, por razones debidamente acreditadas como consecuencia de nuevas necesidades en el Grupo Ebro Puleva, necesitara implantar la jornada de sábado en el Departamento de Sistemas de Información, se iniciará un periodo de consultas con el Comité de Empresa y por un periodo máximo de quince días naturales. Transcurrido dicho plazo sin que las partes hubiesen alcanzado acuerdo, se someterán al Arbitraje obligatorio del Sistema



Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, siendo en consecuencia su laudo de obligado cumplimiento.

La implantación de la jornada en sábado devengará el plus de sábado previsto en el presente Convenio.

#### **Artículo 52. Descanso en jornada continuada.**

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

#### **Artículo 53. Descanso semanal.**

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

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

El descanso o los descansos que correspondan a festivo/s trabajado/s, en función de las necesidades de producción, podrán acumularse para su disfrute dentro del periodo máximo de 30 días naturales.

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

#### **Artículo 54. Horas extraordinarias.**

Las horas extraordinarias pueden ser por:

- . Fuerza mayor.
- . No estructurales.
- . Estructurales.

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

- . Pedidos imprevistos



- . Averías en máquinas y procesos que interrumpan la producción.
- . Ausencias imprevistas.
- . Prolongaciones de jornada que eviten la pérdida o deterioro de materia prima.
- . Períodos punta de producción.
- . Otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad.

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

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

Para el resto de los trabajadores/as, el valor de la hora extraordinaria, de acuerdo con su nivel retributivo, será el reflejado en la Tabla Anexa V.

#### **Artículo 55. Vacaciones.**

Todo trabajador/a disfrutará de unas vacaciones retribuidas de veintidós días laborables, computándose a efectos económicos en cuanto a liquidaciones finiquitas de vacaciones no disfrutadas y cotización Seguridad Social de treinta días naturales.

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

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

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de riesgo por: embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

Este calendario deberá observar en relación con el personal de fábrica, que las vacaciones deberán distribuirse a lo largo del año, de forma que en ningún







momento podrán disfrutar de vacaciones más de una doceava parte de los trabajadores/as de cada una de las secciones de fábrica, planificándose para cada trabajador por periodos de quincenas mensuales naturales (del 1 al 15 y del 16 al 30 en cada mes), con el fin de que no se superpongan los periodos de disfrute de vacaciones por el colectivo de trabajadores/as, de tal forma que en cada quincena mensual solo se computará los días laborables.

La programación quincenal vacacional de cada trabajador/a incluirá los días de reducción de jornada, quedando los días laborables no programados en las quincenas de cada trabajador/a para su disfrute fuera de programación, previo acuerdo individual con sus mandos.

De tal forma, cada trabajador/a de fábrica deberá de disfrutar junto con los 22 días de vacaciones, mas los 11 días de reducción de jornada, 33 días laborables al año.

El referido sistema de programación no afectará a aquellas secciones de fábrica que de forma tradicional tienen pactados los turnos de vacaciones y de reducción de jornada, salvo que se presenten problemas en el establecimiento de dichos planes específicos, en cuyo caso se aplicará el sistema general vacacional anteriormente establecido.

Como norma general los días laborables de vacaciones y de reducción de jornada no disfrutados como consecuencia de la programación por quincenas naturales mensuales, no podrán acumularse en su totalidad en un solo periodo para su disfrute.

Las quincenas correspondientes a vacaciones y días de reducción de jornada, tendrán carácter rotatorio con el fin de que cada trabajador/a de año en año pueda disfrutarlas correlativamente en los diferentes turnos que se establezcan, procurando que la mayoría de los trabajadores/as disfruten de una quincena en periodo estival.

En contrapartida los trabajadores/as que tomen sus vacaciones o sus días de reducción de jornada en los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre y diciembre, se les abonará el plus fijado para el año 2010 de 440,79 euros, aplicándose a dicha cantidad para los años 2011 y 2012 el porcentaje de revisión salarial pactado en el presente Convenio para los referidos años. Dicho plus estará referido a 33 días laborables (22 días de vacaciones y 11 días de reducción de jornada) percibiéndose proporcionalmente en función de los días laborables correspondientes a las quincenas programadas y disfrutadas fuera del período estival, así como a los días laborables que se disfruten fuera de dicho período.

Con el fin que aquellos trabajadores/as que disfruten sus tres periodos quincenales fuera del periodo estival percibirán en concepto de compensación la



cantidad de 153 euros, no revisable.

Dicho plus de vacaciones será igualmente aplicado, al personal de administración teniendo en cuenta el cómputo de 22 días laborables de vacaciones, aplicándose también dicho plus proporcionalmente prorrateado sobre los 7 días de reducción jornada siempre y cuando no se disfrute ningún periodo de descanso (22 días laborables de vacaciones y 7 días de reducción de jornada) en el período estival (1 de junio a 30 septiembre).

Se aplicará el plus de vacaciones en los mismos términos anteriores, pero con la consideración de 11 días de reducción de jornada o la parte proporcional y con las particularidades que correspondan, al personal administrativo acogido a reducciones de jornada o con contratos a tiempo parcial, con horario fijo, o a turnos de 8 horas ininterrumpidas durante todo el año, equivalentes a 40 horas semanales.

Igualmente dicho plus de vacaciones y con las especificaciones referidas a personal de fábrica o de administración, será aplicado al personal con contrato de relevo temporal con duración superior a un año, y al personal con contratos en prácticas con duración igualmente superior a un año, aplicándose a dicho plus, en este último caso, las reducciones establecidas para este tipo de contrato. Quedando excluido el personal eventual y el personal no acogido a este Convenio, por ser su retribución pactada de forma global.

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

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

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

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

El cálculo de los promedios anteriormente referidos, se llevará a cabo teniendo en cuenta los pluses percibidos en los tres meses naturales anteriores multiplicados por 33 días laborables, con el fin que todos los días laborables que se disfruten se encuentren remunerados con el promedio.

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

## **Capítulo séptimo. Permisos, excedencias y suspensión de contrato.**

### **Artículo 56. 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 prolongará un día más.

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

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

d) 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.

e) 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.

f) 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.

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

h) 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.

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

j) Permisos por aplicación reducción de jornada con las especificaciones contenidas en el artículo 51 del presente Convenio: 11 días de permiso retribuido en los años 2010, 2011 y 2012 para los trabajadores/as acogidos a régimen de

turnos (Fabricación, Mantenimiento y Servicios Auxiliares, Laboratorio, Almacenes, Servicios Generales, etc.), y 7 días en los años 2010, 2011 y 2012 para el personal administrativo.

Para el personal administrativo el disfrute de 2 de estos 7 días podrá realizarse de forma fraccionada, en dos fracciones de 4 horas, siempre y cuando sean preavisados con tiempo y pactados con los respectivos mandos.

k) 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.

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

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

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

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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada contemplados en 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 57. 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 octavo. Aplicación de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.**

#### **Artículo 58. Suspensión de contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia, adopción o acogimiento y paternidad.**

El contrato de trabajo podrá suspenderse, entre otras causas, por causa de maternidad, adopción y acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, 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.

La empresa complementará las prestaciones económicas por maternidad de la Seguridad Social hasta el total de la retribución pactada en este Convenio, en los mismos términos establecidos en el artículo 48 del vigente Convenio Colectivo sobre prestaciones en supuestos de Incapacidad Temporal.

#### **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 definitiva, 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) riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural.**

Cuando las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, o en período de lactancia y así lo certificasen los servicios médicos, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.



Si dicho cambio de puesto no pudiera efectuarse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo (Artículo 45 del E.T.), durante el período necesario para la protección de la seguridad de la trabajadora, de su salud y de la del feto, mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo compatible con su estado, aquel en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, o el lactante cumpla los nueve meses de edad.

En el supuesto en que sea necesario suspender el contrato de trabajo por causa de riesgo durante el embarazo o la lactancia, la prestación por suspensión consistirá en el 100% de la Base reguladora derivada de contingencias profesionales.

#### **Apartado d) 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.

#### **Artículo 59. Ausencia justificada del puesto de trabajo.**



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

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

### **Artículo 60. Reducción de jornada.**

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.

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 de la reducción de jornadas contempladas en 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.

En los supuestos y en aquellas secciones en las que el personal esté sujeto al régimen de turnos, y la solicitud del disfrute del derecho por parte del trabajador/a implicase la exención o fijación de un determinado turno u horario, dicha asignación estará condicionada a las implicaciones que con respecto al resto de trabajadores de la sección produzca. Así la solicitud de fijación de turno fijo o exención de uno de ellos, tendrá un carácter excepcional y deberá de





justificarse. Podrá limitarse la asignación o exención de turno cuando dos o más trabajadores de la misma sección tengan derecho a la concreción.

### **Artículo 61. Suspensión voluntaria del contrato de trabajo.**

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

El trabajador también podrá solicitar la suspensión voluntaria del contrato con reserva del puesto de trabajo, por enfermedad grave del recién nacido debidamente justificado de forma mensual, y por un periodo que no podrá ser superior a tres meses, sin derecho a retribución y causando baja en la Seguridad Social.

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

### **Artículo 62. Extinción del contrato de trabajo.**

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

Será nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

A) El despido de las trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

B) El despido de las trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión por maternidad, y la de los trabajadores que hayan solicitado el permiso de lactancia, el permiso de dos horas en los supuestos de nacimiento de hijos/as prematuros, o que por cualquier causa hayan de permanecer hospitalizados a continuación del parto, y reducción de jornada por guarda legal de menor de ocho 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, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia para cuidado de hijo o por cuidado de 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 la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

C) El despido de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en los apartados anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

### **Artículo 63. Aplicación efectiva del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**

Las partes firmantes del vigente Convenio Colectivo se comprometen en relación al principio de Igualdad

Efectiva entre mujeres y hombres, a:

1. Empezar una política de fomento de Igualdad de Oportunidades, promoviendo la aplicación efectiva de principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, así como especialmente al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, etnia, orientación sexual o modalidad de contratación.
3. Desarrollar lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, así como la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como todas las modificaciones posteriores y desarrollos reglamentarios que se establezcan, favoreciendo los permisos de maternidad y paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a los condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad entre hombres y mujeres.



Así, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo ambas partes negociadoras (Comisión de Igualdad entre Hombres y Mujeres) se comprometen a la negociación del llamado "Plan de Igualdad", de conformidad con lo establecido en el Capítulo II del Título IV de la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El Plan de Igualdad se considera al conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como a la eliminación de cualquier tipo de discriminación.

Dado que este Plan de Igualdad debe estar ajustado a la realidad de la empresa, y dado que Puleva Food, S.L tiene distintos Centros de Trabajo con Convenios Colectivos independientes, la Dirección de la empresa una vez finalizada la negociación del presente Convenio Colectivo, establecerá la Política General de la compañía en materia de Igualdad Efectiva, fijando los criterios y objetivos generales a alcanzar a nivel de empresa. Una vez finalizada esta fase, se realizará un diagnóstico de situación general de la empresa, y particular de cada uno de los centros de trabajo, dado las diferencias existentes entre los mismos. En este sentido, y dado que se ha de realizar con carácter general de empresa, la Dirección garantiza la transparencia en el establecimiento de la política general de la Compañía, así como en la fijación de criterios, elaboración, y resultado de los mismos a la representación legal de los trabajadores.

Una vez conocido el diagnóstico de situación general de la empresa y el diagnóstico inicial referido del Centro de trabajo de Granada, se procederá a examinar y evaluar dicho diagnóstico inicial para determinar su aplicación o mejora si fuese necesario, para llegar a un diagnóstico definitivo del Centro de trabajo de Granada atendiendo a las particularidades del mismo. Se concretará los objetivos o metas a conseguir como base de negociación para el desarrollo del Plan de Igualdad o de Acción Positiva, atendiendo a las particularidades concretas puestas de manifiesto en dicho el Centro de trabajo, y en relación a las siguientes materias:

Retribución.

Acceso al empleo.

Clasificación profesional.

Promoción y formación.

Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.

En particular en relación al acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Con este objetivo se negociarán y difundirán los Códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, o acciones concretas de formación.





Cualquier otra materia que las partes determinen.

Igualmente se establecerán mecanismos de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados para el centro de trabajo, planificándose el tiempo aproximado en que se llevarán a cabo las actuaciones programadas.

La Dirección de la empresa se compromete a que en el plazo de un año realizaría la entrega del diagnóstico general y el diagnóstico inicial referido al centro de trabajo de Granada a la Comisión de Igualdad, que se constituirá formalmente en ese mismo momento, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 del presente Convenio Colectivo.

## **Capítulo noveno. Seguridad y salud.**

### **Artículo 64. Participación en materia de seguridad y salud.**

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

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

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

### **Artículo 65. Composición del comité.**

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

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

Las competencias del Comité de Seguridad y Salud serán las establecidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre) y demás legislación vigente sobre la materia.





El Comité de Seguridad y Salud se compondrá de ocho miembros, de los cuales serán cuatro Delegados/as de Prevención, elegidos entre los representantes de los trabajadores/as miembros del Comité de empresa y otros cuatro por parte de la Dirección de la empresa.

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

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

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

#### **Artículo 66. 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 planificación de la actividad preventiva 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. Esta planificación se realizará 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 67. Medidas de emergencia.**

La Dirección de la empresa teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la misma, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los



trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, la Dirección deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

### **Artículo 68. Actuaciones en materia de medio ambiente.**

Dos de los Delegados de Prevención asumirán competencias relativas a medio ambiente, comprometiéndose la Dirección a otorgar los medios y la información necesaria para el correcto ejercicio de sus funciones. Se le proporcionará la formación necesaria en materia de medio ambiente, que será considerado al igual que al relativo a seguridad y salud laboral, como tiempo efectivo de trabajo.

La Dirección de la empresa pondrá en marcha planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y del agua, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes, por otros orientados a la producción limpia.

### **Artículo 69. Evaluación de riesgos.**

Para lograr proporcionar una protección adecuada a los trabajadores es preciso el diseño e implantación de una acción preventiva en el centros de trabajo y en la empresa, encaminadas principalmente a evitar los riesgos, o bien a reducirlos o controlarlos, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias tanto en la corrección de la situación existente como en la evaluación técnica y organizativa de la empresa.

La evaluación de riesgos debe hacerse en todos y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo existentes o previstas, y los trabajadores que bien por edad, por sus características personales o por su estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a las condiciones de trabajo.

En la evaluación se tienen en cuenta los siguientes factores:

La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías a la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.



El cambio en las condiciones de trabajo.

La incorporación de nuevos/as trabajadores/as cuyas características personales o estado biológico conocido los hagan especialmente sensibles a las condiciones del puesto.

El riesgo o riesgos existentes.

La relación de personas afectadas.

### **Artículo 70. Formación en materia de seguridad y salud.**

La Dirección de la empresa está obligada a facilitar una formación teórica y práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, o cuando cambie las condiciones de trabajo y tenga que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros, ya sea con servicios propios o ajenos. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo, o con cargo a esta, siempre que sea posible.

La empresa establecerá planes de formación preventivos, de manera que se asegure que la formación recibida sea:

Teórica y práctica.

Suficiente y adecuada.

Específica: centrada en el puesto de trabajo.

Inicial (en el momento de la contratación) y continua, adaptada a los cambios en las condiciones de trabajo y en la evaluación de los riesgos.

Impartida dentro de la jornada de trabajo o con cargo a esta, siempre que sea posible.

Gratuita para el/la trabajador/a.

Impartida por personal cualificado, ya sea propio o ajeno a la empresa.

### **Artículo 71. Protección de trabajadores/as especialmente sensibles.**

La Dirección de la empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.





A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

#### **A. Protección de personas con discapacidad.**

La empresa garantizará el acceso al empleo de los/as mismos/as, mediante el establecimiento, o más bien la observancia, de los porcentajes respecto del total de la plantilla, que por Ley han de ser cubiertos por trabajadores/as con discapacidad, o bien acudiendo a las medidas alternativas.

#### **B. Protección de la Maternidad.**

1. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o el feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Dirección de la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulten necesarios, la no realización de trabajo nocturno.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La Dirección deberá determinar, previa consulta con los delegados de prevención la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevara a acabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Este cambio de puesto de trabajo vendrá siempre determinado por el empresario como deber y obligación inherente a su naturaleza.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser



destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación al periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas en función de la entidad con la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, en informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo.

#### **Artículo 72. Elementos de protección.**

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

#### **Artículo 73. Obligaciones de los trabajadores, en materia de prevención de riesgos laborales.**

Los trabajadores, deberá velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Así, los trabajadores/as con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Empresa, deberán:

Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias, productos, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrolle su actividad.

Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.



No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en que ésta tenga lugar.

Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Dirección de la Empresa con el fin de proteger su seguridad y salud así como la de sus compañeros de trabajo.

Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de sus compañeros.

Mantener limpio y ordenado su puesto de trabajo, depositar y ubicar los equipos y materiales en los lugares asignados al efecto.

Comunicar cualquier estado, de carácter permanente o transitorio, que merme su capacidad de desarrollar las tareas o para tomar decisiones con el nivel de seguridad requerido.

#### **Artículo 74. Reconocimientos médicos.**

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

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

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

Además de los reconocimientos actuales, la Dirección de la empresa facilitará, según criterio médico, revisión músculo-esqueléticos para quienes realicen su trabajo en carretillas.

La empresa facilitará a los trabajadores/as del centro de trabajo de Granada que lo demande, la posibilidad de reconocimiento ginecológico y prueba analítica urológica (PSA). Será necesario para la realización de la misma la previa solicitud y autorización del Servicio Médico de Empresa.



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

### **Capítulo decimo. Comité de empresa.**

#### **Artículo 75. Gastos funcionamiento de los comités.**

La Empresa pondrá anualmente a disposición del Comité de Empresa de Granada, la cantidad de 2.000,00 Euros para sus gastos de funcionamiento. Este fondo no podrá ser destinado a otros cometidos que a los meramente específicos del Comité.

#### **Artículo 76. 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 77. Inviolabilidad de la persona del trabajador/a.**

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

### **Capítulo decimo primero. Acción sindical, derechos y funciones de los sindicatos.**

#### **Artículo 78. Derechos y funciones de los sindicatos.**

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

Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en el Estatuto de su Sindicato.

Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de su trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

Recibir la información que le remita su Sindicato.

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará de las nóminas de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical



correspondiente.

El trabajador/a interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenecen, la cuantía de la cuota, así como la cuenta bancaria o Caja de

Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Dirección de la Empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación en contrario.

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

### **Artículo 79. Horas sindicales.**

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

Así mismo, mensualmente se deberán justificar y liquidar la acumulación de horas sindicales entre los distintos miembros.

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

### **Artículo 80. Delegados sindicales.**

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

Representar y defender los intereses de su Sindicato y de los afiliados al mismo en el Centro de Trabajo en el ámbito sindical.

Servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la Empresa en el ámbito correspondiente.

Recibir la misma información y documentación que la Dirección de la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa.

Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y Comité de Seguridad y Salud Laboral (con voz pero sin voto).

Ser oídos por la Dirección previamente a la adopción de medidas de carácter



colectivo que afecten a los afiliados a su Sindicato y especialmente en las sanciones y despidos de éstos últimos.

Se acuerda, con carácter excepcional y con vigencia únicamente para los años 2.010, 2011 y 2012, la acumulación anual de horas sindicales necesarias de los distintos miembros del Comité de Empresa en los Delegados Sindicales, con el fin de que pueda/n quedar relevado/s del trabajo durante dicho periodo, sin perjuicio de su remuneración.

## **Capítulo decimo segundo. Disposiciones varias.**

### **Artículo 81. Formación.**

La Dirección de la Empresa fomentará la formación continua de todos los trabajadores/as, para lo cual elaborará los planes de formación con carácter anual.

Los planes relacionados con los trabajadores/as afectados por este Convenio serán presentados al Comité de Empresa del centro de trabajo de Granada, con la suficiente antelación para su conocimiento, propuestas, ampliación y consecuentemente su debate con la Dirección antes de su implantación.

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

#### **A) En la organización de los cursos se tendrán en cuenta los siguientes criterios:**

\* Formación obligatoria.

Es la que se deriva, según criterio de la Dirección, de la adaptación al puesto de trabajo por cambios tecnológicos del proceso productivo, o por acciones destinadas a la mejora de la seguridad y evitación de riesgos en el trabajo. Esta formación deberá impartirse dentro del horario laboral. Cuando no fuera posible, con el plus de formación que será de carácter único para todo el personal, siendo su cuantía de 16,32 euros por hora de formación.

La asistencia a dichos cursos será de carácter obligatorio dado que su impartición busca un doble objetivo: el primero de conocimiento teórico práctico, higiénico y de control calidad, en el manejo de maquinaria e instalaciones, y segundo el conocimiento por parte del trabajador/ a de los riesgos laborales a los que pueda estar sometido y su protección ante los mismos.

En el caso de que una acción formativa le impida al trabajador/a comer en su domicilio éste realizará la comida en el comedor de la empresa, sin cargo alguno.

La asistencia a los cursos de formación de carácter obligatorio será requisito





indispensable para optar a puestos de mando intermedio o directivos en la empresa, y muy especialmente a los cursos dirigidos a los ámbitos de seguridad y salud en el trabajo, todo ellos de acuerdo con la potestad que asiste a la Dirección de designación de puestos de mandos intermedios, técnicos y personal de confianza.

\* Formación voluntaria.

Cualquier otra que no estuviese comprendida en el supuesto anterior, y que se convoca con carácter voluntario y que contribuye al desarrollo de las capacidades individuales, en el seno de la empresa o fuera de ella.

En este caso la empresa solo abonará el importe de la comida en las mismas condiciones que en el punto anterior.

No abonándose cantidad alguna por la asistencia al curso.

### **Artículo 82. Comité intercentros.**

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

### **Artículo 83. Faltas y sanciones.**

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

En todo caso y como norma general, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a contar desde la fecha en que la Dirección de la Empresa tuviera conocimiento de los hechos y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### **Artículo 84. Aplicación supletoria.**

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

## **Tabla anexo I**

### **Tabla de sueldo base año 2010**

<b>Nivel</b>	<b>Salario Base Mensual</b>	<b>Salario Base Anual</b>
01	1.147,08	17.206,20
02	1.077,97	16.169,52
03	995,06	14.925,85
04	925,95	13.889,22
05	829,21	12.438,11
06	732,47	10.986,99
11	1.282,41	19.236,19
12	1.124,76	16.871,47
13	1.008,03	15.120,49
14	929,15	13.937,23
15	929,15	13.937,23
16	845,20	12.677,96
17	798,21	11.973,21

**Tabla anexo II**

**Tabla de complemento de puesto año 2010**

<b>Nivel</b>	<b>Complemento Puesto Mensual</b>	<b>Complemento Puesto Anual</b>
01	813,04	12.195,66
02	716,18	10.742,74
03	619,93	9.299,02
04	573,98	8.609,67
05	453,81	6.807,08
06	243,85	3.657,80
11	775,36	11.630,33
12	646,81	9.702,11
13	537,42	8.061,36
14	592,28	8.884,13
15	456,83	6.852,49
16	557,36	8.360,42
17	328,10	4.921,47

**Tabla anexo III**

**Tabla de fabricación año 2010**

<b>Nivel</b>	<b>Salario Base Mensual</b>	<b>Complemento Puesto Mensual</b>	<b>TOTAL ANUAL</b>
01	1.147,08	813,04	29.401,80
02	1.077,97	716,18	26.912,26
03	995,06	619,93	24.224,87
04	925,95	573,98	22.498,90
05	829,21	453,81	19.245,19
06	732,47	243,85	14.644,79

**Tabla anexo IV**

**Tabla de administración año 2010**

<b>Nivel</b>	<b>Salario Base Mensual</b>	<b>Complemento Puesto Mensual</b>	<b>TOTAL ANUAL</b>
11	1.282,41	775,36	30.866,52
12	1.124,76	646,81	26.573,59
13	1.008,03	537,42	23.181,85
14	929,15	592,28	22.821,37
15	929,15	456,83	20.789,73
16	845,20	557,36	21.038,38
17	798,21	328,10	16.894,68

**Tabla anexo V****Precio de la Hora extra personal de nuevo ingreso en 2010**

<b>Nivel</b>	<b>Euros</b>
01	23,22
02	21,22
03	19,07
04	17,72
05	15,16
06	11,48
07	9,44
11	24,57
12	21,14
13	18,42
14	18,18
15	16,51
16	16,72
17	13,39

**Contratos en prácticas**

<b>Nivel</b>	<b>80% Euros</b>	<b>Nivel</b>	<b>70% Euros</b>
03	15,26	03	13,36
04	14,18	04	12,40
05	12,12	05	10,62

**ACTA COMPLEMENTARIA AL CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE GRANADA DE PULEVA FOOD, S.L. DE VIGENCIA PARA LOS AÑOS 2010, 2011 y 2012.**

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



## **Acuerdan:**

### **1º. Empresa de trabajo temporal.**

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

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

### **2º. Personal fuera de convenio.**

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

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

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

### **3º. Productos de infantiles.**

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

Asimismo, la Dirección de la empresa obsequiará a los trabajadores/as que sean madres o padres con un vale regalo para canjear por un lote muestra de productos de nutrición infantil marca PULEVA.

### **4º. Programación de turnos.**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, teniendo en cuenta las características de la Industria Láctea, y la necesidad de conseguir una mayor polivalencia funcional de los trabajadores de las distintas secciones, para cubrir las posibles incidencias que afecten a los turnos programados, se procederá en las secciones de Fabricación, Mantenimiento y Servicios Auxiliares, Laboratorio y





Almacenes, a la programación de los turnos con al menos tres semanas de antelación.

A la firma del presente convenio la Dirección publicará los turnos para tres semanas, dos semanas confirmadas y una prevista. Los viernes de cada semana se confirmarán los turnos de la semana prevista anterior, por si se hubieran producido incidencias que supusieran modificaciones individuales o generales del turno planificado, publicándose igualmente una nueva semana más.

Los turnos previstos podrán verse afectados de forma general o individual por causas justificadas de producción, o debido a ausencias al trabajo no previstas de algún trabajador, atendiendo a criterios rotativos para la cobertura de las incidencias que puedan producirse.

La publicación de los turnos no supondrá, en el caso de no realizarlos, el derecho al cobro de los pluses vinculados a los turnos publicados y no realizados.

Cuando durante la vigencia de los turnos publicados se produzcan ausencias, los trabajadores que la causen, perderán la vigencia de sus turnos programados y publicados. De igual forma la incorporación de los trabajadores por igual motivo en el transcurso de las semanas ya programadas y publicadas, no implicará derecho al retorno al turno programado y publicado, programándose su turno de forma individual, hasta que se le incluya en la siguiente programación y publicación semanal general, sin perjuicio, de que en algunos casos, las circunstancias del momento en que se produzca su incorporación permitan el poder incorporarlo a los turnos programados y publicados cuando se produjo la ausencia.

Con carácter general, las posibles variaciones por intereses particulares, en los turnos y descansos programados y publicados, se realizarán voluntariamente entre compañeros, de la misma categoría profesional, secciones y funciones, previo aviso y autorización del encargado o jefe de sección.

La Dirección de la empresa se compromete a finalizar durante el año 2010 los procesos de formación voluntaria iniciada durante la vigencia del convenio anterior.

Igualmente los trabajadores que voluntariamente deseen promocionarse recibirán la formación necesaria de aquellos puestos que no sean de libre designación de la Dirección. En ambos supuestos será necesario haber superado el perfil profesional que para cada puesto exige la Dirección. La adquisición de la formación en un determinado puesto no determinará la asignación inmediata al puesto para el que se ha formado, sino que requerirá que se produzca una vacante o ausencia.

Se establece como norma general la rotatividad en turnos programados. La Dirección de la Empresa procurará un trato de igualdad en el disfrute de los





descansos y pluses entre todos los trabajadores/as con las mismas funciones y cualificación en cada una de las secciones, sin perjuicio de las alteraciones que se puedan producir por incidencias o necesidades de producción. Con el fin de conseguir la máxima equidad en el reparto de pluses y rotación de turnos al término de cada trimestre del año 2010 se reunirá el Comité de Empresa, RRHH y Gerencia y/o Responsables de fabricación para verificar la rotatividad de los turnos, analizando las posibles variaciones o desviaciones, con el objeto de poder llevar a cabo las medidas correctoras posibles.

En aquellas secciones que en la actualidad cuentan con sistemas preestablecidos para la cobertura de las incidencias que pudieran presentarse, seguirán manteniéndose los mismos criterios aplicados hasta ahora. Para el resto de secciones las incidencias que pudieran surgir durante las dos semanas confirmadas de turnos, se solventarán teniendo en cuenta la funcionalidad del puesto a cubrir, acudiendo a los trabajadores que se encuentren en turno. Si no fuera posible, se acudirá a aquellos trabajadores que voluntariamente quieran suspender su descanso o vacaciones, atendiendo al criterio de rotatividad.

Para los sábados que por circunstancias de producción no puedan programarse y fuera necesaria su realización, se acudirá a los trabajadores que por turno les corresponda para que de forma voluntaria cubran el turno necesario, siempre que la incidencia se produzca con la antelación suficiente, aplicándose igualmente el criterio de rotatividad en el supuesto de que existan más trabajadores voluntarios de los necesarios para completar el turno.

Teniendo en cuenta que los criterios planteados por la Comisión Negociadora no difieren significativamente de los criterios de la Dirección de la empresa para la planificación de turnos, la Dirección de la empresa ha contactado con una empresa externa para establecer un Sistema de Programación de Turnos personalizado, que responda a las peculiaridades de la actividad de la empresa, tomando como referencia trabajadores/as con las mismas funciones y cualificaciones en cada una de las secciones, atendiendo a criterios objetivos, que se adapten a las diferentes casuísticas que se puedan producir. El programa que se pondrá en funcionamiento durante el año 2010 deberá adaptarse a las peculiaridades del centro de trabajo de Granada, sin que pueda suponer un incremento de plantilla ni costes adicionales al área de producción.

Una vez confeccionado dicho programa, el mismo será objeto de estudio y análisis con el Comité de empresa, RRHH y Gerencia y/o Responsables de fábrica, para determinar si los criterios objetivos tenidos en cuenta en la confección del Sistema de Programación de Turnos, se adaptan a la realidad de la empresa y contribuyen a la finalidad del mismo.

#### **5º. Bolsa de horas.**





Dado que circunstancialmente la jornada a realizar en los años 2011 y 2012 por el personal de fabricación, computada semanalmente, no se ajusta a la jornada máxima pactada en el presente convenio colectivo de 1739 horas, la Dirección de la empresa dispondrá de una bolsa de 27 horas por trabajador para el año 2011 y 11 horas por trabajador para el año 2012, cuya realización tendrá carácter voluntario, y que serán retribuidas al valor de la hora extraordinaria, teniendo la consideración de horas compensables acumulables a la jornada anual de trabajo. La compensación de horas se llevará a cabo conforme se vayan realizando dichas horas hasta su total compensación.

## **6º. Horario oficial de autobús.**

### **Invierno.**

De lunes a jueves:

Llegada a factoría a las 8:00 h.

Salida de factoría una vez recogido el turno de las 18,10 horas.

### **Viernes.**

Llegada a factoría a las 8,00 h.

Salida una vez recogido el turno de las 14,15 horas.

### **Verano.**

Llegada a factoría las 8 h.

Salida de factoría: una vez recogido el turno de las 15,30 horas.

