JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO

DELEGACION PROVINCIAL DE GRANADA

Convenio colectivo Abbott Laboratories, S.A.

Edicto

Convenio: Abbott Laboratories, S.A.

Expediente: 18/01/001/2011

Fecha: 08/11/2011

Asunto: resolución de inscripción y publicación

Código de convenio número 18001311011995

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa Abbott Laboratories, S.A., acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 13 de octubre de 2011 ante esta Delegación Provincial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía,

Acuerda:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial, con la advertencia a las partes negociadoras del obligado cumplimiento de la vigente Ley de Presupuestos Generales del Estado en la ejecución del mismo.

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

Tercero. Disponer la publicación del indicado texto en el B.O.P.

Delegada, Marina Martín Jiménez.

Capítulo primero. Aplicación.

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación y regulará las condiciones de trabajo en el centro de trabajo de Camino de Purchil, número 68 de Granada, de la Empresa ABBOTT LABORATORIES, S.A.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El período de vigencia de este Convenio Colectivo será de cuatro años, de 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2014, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, prorrogándose tácitamente de año en año, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie ante la Dirección Provincial de Trabajo con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 3. Exclusiones.

Quedan excluidos de la aplicación de este Convenio Colectivo, en cuanto a los artículos de contenido económico el personal que cubre funciones de Dirección y mando así como aquellas otras definidas como básicas en la organización de la empresa.

Artículo 4. Absorción y compensación.

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

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

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio se considera como una unidad integrada por todo su articulado y tablas anexas. Caso de nulidad o inaplicabilidad de alguna de sus partes o artículos, afectará a la totalidad del Convenio.

Artículo 6. Comisión mixta paritaria para la interpretación del convenio.

Para la interpretación del presente Convenio Colectivo, se crea una comisión integrada por cinco representantes del Comité de Empresa, con el mismo porcentaje de proporcionalidad que cada grupo tenga en dicho Comité, y otros cinco representantes de la Dirección, elegidos para cada tema a debatir. Las decisiones y acuerdos se tomarán por mayoría.

La Dirección y trabajadores de la Empresa, en todos los conflictos individuales o colectivos que surjan, derivados de la aplicación o interpretación del Convenio se someterán a dicha Comisión Mixta Paritaria. 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 podrán solicitar la mediación del SERCLA (Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía), de la Administración Laboral y/o haciendo uso de las Asesorías Legales que estimen oportunas.

Capítulo segundo. Organización de trabajo.

Artículo 7. Organización del trabajo.

Sin perjuicio de que la organización del trabajo tanto técnica como práctica sea potestad de la Dirección de la Empresa, según las disposiciones legales vigentes, ésta deberá respetar en la medida de lo posible los cometidos propios del nivel profesional y las funciones de cada uno de los puestos de trabajo.

En cualquier caso, la Empresa informará de los cambios permanentes que proponga en esta materia al Comité de Empresa.

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

Cuando sea generada una posible modificación profesional fundamentada 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.

Las modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo y entre ellas las estipuladas en el art. 41 R.D.L. 1/95, 24 de marzo (E.T.), sólo podrán llevarse a efecto previo acuerdo con los trabajadores afectados, sin perjuicio de la información que corresponda a los representantes de los trabajadores, y en caso de desacuerdo, por autorización del Organismo Laboral competente.

Capítulo tercero. Del personal.

Artículo 8. Clasificación según permanencia.

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

a) Personal fijo.

b) Personal con contrato de duración determinada, según las modalidades que determinen las disposiciones legales vigentes.

Artículo 9. Clasificación general.

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

1.- Personal Directivo.

2.- Personal Técnico y Administrativo.

3.- Personal Especialista y No Cualificado.

Artículo 10. Personal directivo.

Estarán incluidos en este apartado los puestos de trabajo que implican el desempeño de funciones directivas.

Artículo 11. Personal técnico y administrativo.

Quedan incluidos en este apartado los niveles profesionales A y B del presente Convenio (Anexo 2).

Así mismo, quedan incluidos en este apartado el resto de los puestos de trabajo de naturaleza no directiva referidos en el artículo 3.

Artículo 12. Personal especialista y no cualificado.

Quedan incluidos en este apartado los niveles C, D y E del presente Convenio (anexo 2).

Artículo 13. Clasificación de niveles profesionales.

1. La clasificación profesional que a continuación se indica se realiza a través de la interpretación y aplicación de los criterios generales de las actividades básicas más representativas. En los casos de concurrir en un puesto de trabajo tareas básicas correspondiente a diferentes niveles profesionales, la clasificación se realizará en función de lo dispuesto en este Convenio Colectivo vigente en este centro de trabajo.

2. Atribución específica de tareas y funciones

2.1. Nivel Profesional A

Criterios generales: Actividades que impliquen, con o sin colaboradores a su cargo, el dominio y control de los diferentes procesos operativos de una unidad funcional, aportando un conocimiento profundo de las fases de cada proceso.

Tareas y funciones:

a) Actividades que impliquen el cumplimiento y control de las normas sobre los procesos de fabricación ó acabado, con aportación de conocimientos sólidos sobre los parámetros estándar de fabricación de las diferentes líneas, la naturaleza de los productos, el nivel de calidad de los mismos, así como las cautelas que deben contemplarse en los citados procesos.

b) Actividades que consisten en coordinar tareas de oficios industriales que demanden un alto nivel de especialización y que requieren el correcto ajuste de máquinas ej., equilibrado de equipos, dando un puntual y efectivo nivel de servicio a la planta.

c) Actividades de Laboratorio que demandan un dominio pleno tanto teórico como práctico, de diferentes técnicas de análisis aplicables a la determinación de nuevos nutriente, elementos contaminantes o coadyugantes tecnológicos de una área determinada relacionados con los productos y procesos existentes.

d) Actividades que demandan el conocimiento y dominio en la aplicación de nuevas metodologías analíticas requeridas por nuevos productos o de la correcta operativa de los diferentes equipos de la Planta Piloto, con dominio de la tecnología sobre productos lácteos ó dietéticos.

e) Actividades de control y detección de desviaciones y no conformidades, con elaboración e interpretación de informes y resultados sobre análisis de productos o procesos, colaborando en las auditorías de calidad pertinentes.

f) Actividades que impliquen el cumplimiento y control de las instrucciones técnicas de Almacenes y de otros departamentos relacionados con tareas de almacén, así como, el conocimiento del flujo de productos y documentos entre los diferentes almacenes, productos terminados, materias primas y semielaborados y actividades que impliquen el conocimiento de los programas informáticos utilizados para el control de movimientos y de stocks y actividades que consistan en coordinar, priorizar y repartir las diferentes tareas en los almacenes.

g) Actividades administrativas complejas que impliquen coordinación y control de las realizadas por una unidad funcional de este carácter.

h) Actividades inherentes a tareas de traducción, taquimecanografía, y conversación en idioma extranjero que implique el dominio del mismo.

i) Cualquier otra actividad o tareas que responden a los criterios generales indicados anteriormente para este nivel.

2.2. Nivel Profesional B

Criterios generales: Funciones consistentes en trabajos de ejecución autónoma, que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportado bajo supervisión, o no, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudado por otros trabajadores.

Tareas y funciones:

a) Actividades que implican el dominio del proceso para la adecuación operativa de las máquinas o equipos informáticos que componen la línea de fabricación, con responsabilidad sobre las normas de calidad, funcionamiento, conservación, mantenimiento, limpieza e higiene.

b) Actividades que implican el control del flujo de materiales al objeto de asegurar el eficaz cumplimiento de los programas de fabricación previstos en las líneas de producción.

c) Actividades que implican el cumplimiento y control de las normas sobre procesos dentro de una unidad operacional de fabricación o acabado, con aportación de conocimientos sólidos sobre los parámetros standard de fabricación en las líneas o línea bajo su responsabilidad, la naturaleza de los productos, el nivel de calidad de los mismos, así como los controles que deben contemplarse en los citados procesos.

d) Actividades que implican la coordinación en asegurar la correcta toma de muestras para el control del proceso en línea o para su envío al laboratorio.

e) Actividades de coordinación, y, en su caso, realización de las operaciones de limpieza y mantenimiento de las máquinas o equipos bajo su responsabilidad, asegurando que su estado final permite su perfecta puesta a punto de su puesto de trabajo.

f) Actividades de oficios industriales con capacitación profesional suficiente para realizar todas y cada una de las tareas propias de un oficio industrial, programando su ejecución, con práctica total y completa de su cometido, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por éstos últimos.

g) Actividades realizadas por aquellos trabajadores, con o sin supervisión directa,

que requieren amplios conocimientos, tanto prácticos como teóricos, de los diferentes controles y análisis, así como el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos y perfecto etiquetado de los mismos, que se realizan en las áreas del laboratorio, investigación o desarrollo, incluida la operativa de los procesos de la planta piloto, con iniciativa y responsabilidad, con o sin colaboración de otros trabajadores, así como el desempeño de las labores burocráticas para el control de las tareas realizadas.

h) Trabajos de delineación que requieren dominio y experiencia consolidada en dicha área, aportando soluciones creativas a demandas dadas.

i) Actividades que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad; redacción de correspondencia comercial; cálculo de precios y escandallos; gestión de ofertas, pedidos y suministros, con responsabilidad en su tramitación completa.

j) Actividades que consisten en la tramitación de documentación inherente a exportaciones e importaciones; confección y seguimiento de programas de trabajo; así como análisis y estudio de previsiones.

k) Actividades inherentes a la operativa de unidades periféricas, dando respuesta a los mensajes del sistema operativo y de los programas, seleccionando las salidas, de acuerdo con las normas establecidas.

l) Actividades de Almacén, que impliquen la realización, comprobación y control de entrada y salida de mercancías, con utilización de los sistemas informáticos y mecánicos disponibles y con responsabilidad en los procesos de recepción y descarga de materias, despacho de pedidos, control y realización de inventarios; control de devoluciones, así como el debido orden y limpieza de las instalaciones.

m) Cualquier otra actividad o tareas que responden a los criterios generales indicados anteriormente para este nivel.

2.3. Nivel Profesional C

Criterios generales: funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión sistemática.

Tareas y funciones.

a) Actividades que implican el conocimiento de las máquinas o equipos que conforman la línea o líneas de fabricación asignadas, operando de acuerdo con los parámetros estándar de funcionamiento, teniendo en cuenta los valores determinados para el proceso de fabricación y las normas recibidas por su

superior inmediato.

b) Actividades que implican la realización, con o sin colaboradores, de la limpieza y puesta a punto de máquinas o equipos que corresponden a su puesto de trabajo.

c) Actividades que impliquen el conocimiento y la realización de la operativa de cambiar de formato y desmontaje de las máquinas y equipos habituales, así como la provisión anticipada de los materiales necesarios, vigilando la calidad exigida de cada producto.

d) Actividades que implican el adecuado conocimiento de un proceso productivo de una línea de fabricación o desarrollo, que permita asumir la responsabilidad del mismo, en ausencia coyuntural de su superior inmediato.

e) Actividades de oficios industriales que exigen aportación suficiente para la realización correcta de las mismas, con ayuda o no de otros puestos.

f) Tareas de delineación, realizadas según criterios dados, con ayuda o colaboración de personal del nivel B.

g) Labores realizadas por aquellos trabajadores que, con iniciativa y responsabilidad restringida efectúan determinados controles y análisis dentro de los laboratorios, planta piloto o fábrica.

h) Actividades de almacén que impliquen la realización y la comprobación de entradas y salidas de mercancía, bajo instrucciones específicas, recepcionado de materiales, preparando y sirviendo pedidos, con cumplimiento de albaranes y partes.

i) Actividades administrativas que impliquen:

- Llevar registros de personas o cosas, siguiendo instrucciones generales.

- Efectuar operaciones integradas por cálculos o trámites diversos, con responsabilidad sobre la correcta realización del proceso.

- Funciones de cobro y pago a domicilio

- Llevar el archivo y clasificación de documentos, con el control de entrada y salida de los mismos.

- Realización y redacción de correspondencia, que implica el despacho de la misma.

j) Cualquier otra tarea que responde a los criterios generales indicados para este nivel.

2.4. Nivel Profesional D

Criterios generales: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter general.

Tareas y funciones.

a) Actividades que implican el conocimiento en la realización de las tareas previamente determinadas según necesidades establecidas de líneas o procesos, de acuerdo a instrucciones dadas por su superior inmediato. Incluye las operativas de paletización y vigilancia de los mosaicos previstos según lo establecido en el listado de materiales, así como la responsabilidad en la observación de la correcta rotulación en todo el proceso.

b) Actividades que impliquen el aporte manual de materiales a la línea de Producción, con alimentación de las máquinas (batches, cajas, sacos, estuches, dosificadores, tapas de plástico, folletos, etc.).

c) Actividades que implican el llenado de Silos y Contenedores desde Big-Bag.

d) Tareas de limpieza y desmontaje de equipos, de acuerdo a instrucciones dadas por sus superiores.

e) Tareas propias de oficios industriales de ayuda o apoyo, con dominio y experiencia en la profesión.

f) Actividades que consisten en la correcta preparación del material de análisis de las muestras a analizar, ayuda en las tareas de análisis o procesos analíticos realizados en laboratorios o planta piloto, bajo control del superior inmediato.

g) Actividades de almacén o fábrica que implican tareas de carga, descarga, apilamiento, movimiento y distribución de materiales, utilizando fundamentalmente elementos mecánicos.

h) Actividades administrativas de carácter auxiliar que implican la cumplimentación de facturas y albaranes; tramitación de pedidos; efectuar cálculos aritméticos y archivo de documentos.

i) Cualquiera otra tarea que responda a los criterios generales indicados para este nivel.

2.5. Nivel Profesional E

Criterios generales: Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan formación

específica.

Tareas y funciones.

a) Operaciones sencillas de procesos de fabricación que consisten en alimentar las cadenas productivas y aquellos otros que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.

b) Actividades manuales de empaquetado, envasado y/o acondicionado, así como de recogida y apilamiento de los envases elaborados en la cadena productiva.

c) Operaciones que consisten en carga, transporte, apilamiento y descarga manual o con ayuda de elementos mecánicos de manejo sencillo.

d) Tareas auxiliares de oficios industriales bajo control directo del superior inmediato.

e) Operaciones en laboratorios o planta piloto que impliquen la realización de tareas elementales, entendiendo como tal las que no requieren adiestramiento ni conocimientos específicos.

f) Cualquier otra tarea con un alto grado de dependencia que requiera la aportación preferente de esfuerzo físico o atención sin necesidad de formación específica, que demanda el cumplimiento de un periodo de adaptación.

Artículo 14. Trabajo de superior e inferior nivel profesional.

1. El trabajador que realice funciones de nivel superior al que corresponda con respecto al que tuviera reconocido, por un período superior a cinco meses durante un año, o siete meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa el ajuste de nivel profesional adecuado. 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 nivel profesional superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el nivel asignado y la función que efectivamente realice. En el caso de que sean desempeñadas funciones inherentes al cargo de supervisor, la retribución será la correspondiente al nivel A, con un 10% de incremento.

4. Si por necesidades perentorias o imprescindibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar un trabajador a tareas correspondientes a un nivel inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por un plazo de quince días como máximo, con

carácter general, excepto por vacaciones que el plazo podrá ser hasta 30 días, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su nivel profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 15. Ingresos y ascensos.

La Dirección podrá someter a los candidatos a las pruebas de selección que considere convenientes, para comprobar su grado de adecuación al puesto de trabajo.

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.

Toda persona contratada temporalmente y que se le asigne como retribución la correspondiente al nivel E del actual Convenio Colectivo, permanecerá en ese nivel hasta cumplir los doce primeros meses. A partir de dicho período y siempre que haya superado su periodo de entrenamiento y que, asimismo, las funciones que desempeña admitan un cambio de nivel, se le promocionará al nivel D.

Las vacantes que se produzcan que no sean de libre elección de la Dirección, serán cubiertas entre el personal fijo del nivel inmediato inferior, mediante:

a) Prueba de aptitud.

b) Antigüedad.

La antigüedad se tendrá en cuenta según el baremo siguiente:

- Más de 20 años, el 30%.

- Más de 15 y hasta 20 años, el 25%.

- Más de 10 y hasta 15 años, el 20%.

- Entre 5 y hasta 10 años, el 15%.

- Por tiempo inferior a 5 años, el 5%.

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

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

En cualquier caso, se informará a los trabajadores 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 tres miembros; Un Presidente, que será designado por el Director de recursos Humanos; un Vocal designado por el Director del Departamento afectado; un Vocal del Comité de Empresa, designado por el mismo, de igual o superior nivel profesional del personal a examinar.

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.

Capítulo cuarto. Retribuciones.

Artículo 16. Conceptos retributivos.

El sistema de retribución de ABBOTT LABORATORIES, S.A. (Planta de Granada) comprende los siguientes conceptos:

a) Salario base.

b) Antigüedad

c) Complementos Retributivos.

Artículo 17. Antigüedad.

Todos los empleados de Abbott incluidos en el ámbito de contenido económico del convenio colectivo vigente, (con exclusión, por tanto, de los referidos en el art. 3 del mismo), devengarán un complemento de antigüedad consistente en trienios al 3% del salario base que figura en la tabla número 2 del anexo número 1 del

referido convenio según la antigüedad consolidada, independientemente de la fecha de su ingreso en la empresa.

Se establece un tope de 11 trienios, es decir, un tope para dicho complemento de 33% del salario base como máximo.

Artículo 18. Complemento retributivos.

Teniendo en cuenta la organización del trabajo, la retribución relativa a cantidad y calidad de trabajo se denomina complemento del puesto de trabajo.

Artículo 19. Dietas y kilometraje.

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

Media dieta (desayuno y almuerzo o cena): 20,14 euros.

Dieta completa (sin alojamiento): 33,26 euros.

Kilometraje: 0,31 euros.

Alojamiento: Hotel de tres estrellas, con gastos a justificar.

Artículo 20. Pagas.

La remuneración del personal acogido a este Convenio Colectivo, se percibirá en quince pagas desglosadas de la siguiente manera:

* Doce pagas, una por cada mes del año, consistentes en Sueldo Base y Complemento de Puesto de Trabajo correspondientes a su nivel y la Antigüedad que corresponda según lo indicado en el artículo 17 del presente Convenio.

* Tres pagas extraordinarias consistentes en Sueldo Base, más Complemento de Puesto de Trabajo más la Antigüedad que corresponda según lo indicado en el artículo 17 del presente Convenio. Dichas pagas se percibirán los días 25 de julio, 25 de septiembre y 25 de diciembre y se cobrarán completas en los casos de antigüedad igual o superior a un año.

El devengo de las pagas extraordinarias se realizará con arreglo a los siguientes criterios:

a) Paga extra de julio: del 1 de agosto al 31 de julio.

b) Paga extra de septiembre: del 1 de octubre al 30 de septiembre.

c) Paga extra de diciembre: del 1 de enero al 31 de diciembre.

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

Artículo 21. Plus de nocturnidad.

En los trabajos comprendidos entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, tendrán un Plus de Nocturnidad que es el asignado al nivel profesional que ostenta cada trabajador según tabla número 5 del anexo 1. Salvo aquellos trabajadores en cuyo contrato se haya establecido la naturaleza nocturna de su actividad.

Artículo 22. Trabajo en sábados, domingos o festivos.

Los trabajos realizados en sábado tendrán un Plus de Sábado que es el asignado al nivel profesional que ostenta cada trabajador según tabla número 4 del anexo 1.

Los trabajos realizados en Domingos o Festivos tendrán un Plus de Domingos o Festivos que es el asignado al nivel profesional que ostenta cada trabajador según tabla número 4 del anexo 1.

Artículo 23. Plus de transporte.

Para todo el personal que por motivo de la puesta en marcha de la planta inicie sus tareas antes de las 6 de la mañana, se establece un plus de transporte con un importe de 22,39 euros, por día de trabajo en ese horario.

Capítulo quinto. Complementos sociales y asistenciales.

Artículo 24. Becas de estudio.

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

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

Los trabajadores acogidos a contratos de duración determinada que soliciten la beca referente a los estudios reseñados en el apartados 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 realizará a través del departamento de Recursos Humanos.

Artículo 25. Ropa de trabajo.

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

Artículo 26. Póliza de seguro colectivo.

Con el fin de contribuir a la seguridad del personal y la de sus familiares, se constituye una póliza de seguro colectivo por un importe de 12.020,24 euros, que cubre la contingencia de muerte e incapacidad laboral para la profesión habitual. Así como en caso de muerte 1.502,53 euros, para gasto de sepelio.

Artículo 27. Productos y comedor de la empresa.

El personal de la Empresa podrá adquirir los productos de nutrición en los lugares designados al efecto, al precio de venta laboratorio vigente en cada momento.

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

Artículo 28. Indemnización por jubilación.

Los trabajadores 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 tope determinada por la legislación vigente, percibirán las siguientes cantidades:

a) Por jubilación anticipada:

- Tres anualidades si se produce a los 60 años.

- Dos anualidades y medio 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, Complemento de puesto de trabajo y Antigüedad realmente percibidos en el último año natural, con exclusión de cualquier otra percepción que, con carácter extraordinario, se hubiera devengado en dicho período.

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

b) Por jubilación a la edad tope vigente: La Empresa abonará 30,05 euros por año de servicio, no computándose a estos efectos los años posteriores a dicha edad.

Artículo 29. Prestamos.

Con objeto de poder ayudar al personal en aquellas necesidades imprevistas y urgentes, se constituye un fondo para préstamos con montante de 75.000 euros y se informará al Comité del saldo existente y del número de préstamos concedidos.

Artículo 30. Premio de natalidad.

La Empresa abonará a los trabajadores, cualquiera que sea su tipo de contratación, un premio de natalidad por importe de 93,39 euros por cada natalicio de hijo o adopción.

Artículo 31. Ayuda escolar.

Se establece una ayuda anual de 150 euros por cada hijo en edad escolar, desde Guardería hasta segundo de bachiller.

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 32. Ayuda a discapacitados psíquicos.

Los trabajadores que tengan hijos Discapacitados psíquicos que perciban por tal concepto prestación de la Seguridad Social, tendrán derecho a una ayuda económica de 140,18 euros mensuales, por cada hijo que se encuentre en aquella situación, excepto cuando se encuentren internados en centros adecuados de carácter gratuito.

Artículo 33. Incapacidad.

a) Los trabajadores que a partir de este convenio sean declarados por resolución

firme en situación de Incapacidad Permanente Parcial, cualquiera que sea su causa, tendrán derecho a elegir entre continuar prestando sus servicios en la Empresa, aceptando la reclasificación profesional correspondiente, obligándose la Empresa a darle un puesto de trabajo de acuerdo con la capacidad disminuida, o causar baja definitiva percibiendo en concepto de indemnización el importe de dos anualidades de sus haberes, comprensivas del Salario Base, Complemento de puesto de trabajo, Antigüedad y pluses de Nocturnidad y de 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 que sean declarados en situación de Incapacidad Permanente Total causarán baja definitiva y como indemnización percibirán igualmente dos anualidades con los criterios reseñados en el párrafo anterior.

No se incluyen en este artículo los afectados de Incapacidad Absoluta ni Gran Invalidez. La Empresa sólo abonará dos indemnizaciones al año correspondientes a Incapacidad Permanente Parcial y otras dos a Incapacidad Permanente Total, en caso de que se produjesen, no siendo acumulables las indemnizaciones que no se hubiesen abonado. El criterio a seguir será por orden de fecha de resolución donde se declare la situación de Incapacidad.

Artículo 34. Complemento por incapacidad temporal.

1) Desde el primer día de ocurrir la baja en los casos de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa completará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el total de la retribución pactada en este Convenio.

2) Asimismo en los casos de enfermedad profesional o accidente de trabajo, el complemento se abonará desde el primer día de baja, debiéndose completar con el mismo hasta el cien por cien del total de la retribución del trabajador; incluidos todos los conceptos cotizables para accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

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

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

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

Artículo 35. Jornada de trabajo.

1. La jornada de trabajo máxima anual será de 1778 horas efectivas, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en computo anual.

Los turnos de trabajo serán de 8 horas diarias, distribuidas de la siguiente forma: de 22 a 6 horas; de 6 a 14 horas; de 7h a 15 h.; de 14h a 22 h.

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

2. Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en este artículo.

3. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo doce horas. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por necesidades acreditadas y acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo

4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo. En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

5. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

6. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo.

7. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de dos días ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá el sábado o, en su caso, el lunes y el día completo del domingo. Cada mes todo trabajador disfrutará de un sábado y un domingo o en su defecto domingo y lunes consecutivo de descanso como mínimo.”

8. La Empresa y el Trabajador, de mutuo acuerdo, podrán pactar la distribución irregular de los descansos.

Artículo 36. Horas extraordinarias.

Quedan totalmente prohibidas las horas extraordinarias salvo en los supuestos de fuerza mayor o de ineludible necesidad.

Las horas extraordinarias pueden ser por:

- Fuerza mayor.

- Estructurales.

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

* Pedidos imprevistos.

* Iniciación y finalización del proceso productivo y/o de I+D.

* Averías en máquinas y procesos que interrumpan la producción y/o actividad de I+D.

* Ausencias imprevistas.

* Prolongaciones de jornada que eviten la pérdida o deterioro de materia prima.

* Períodos punta de producción.

* Cambios de turno.

* Otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad.

Las horas que de acuerdo con la legislación vigente tendrían la consideración de extraordinarias, podrán ser compensadas, previo acuerdo entre Empresa y trabajador, con descanso equivalente a la proporción siguiente:

1 hora extraordinaria = 1,5 horas de descanso.

El cómputo acumulado de los días de descanso será trimestral. La fracción, si la hubiere, se redondeará a unidad por exceso.

Las horas extraordinarias se abonarán con arreglo Tabla nº 5 del anexo 1.

Artículo 37. Vacaciones.

Todo el personal disfrutará de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales al año, equivalentes a 22 días laborables.

El trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la

parte proporcional de vacaciones correspondientes al número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Una vez publicado el calendario de festivos del año siguiente en el BOE, la dirección se reunirá con los representantes de los trabajadores para escuchar sus propuestas acerca del calendario de vacaciones, siendo responsabilidad de la dirección la definitiva confección del mismo; este calendario será de obligado cumplimiento para todo el personal. Uno de los períodos vacacionales se disfrutará dentro de la temporada que transcurre entre el 15 de junio y 15 de septiembre y siempre coincidiendo con el inicio y final de quincena, y no será inferior a 15 días naturales.

En lo referente a Pluses de Sábados, Domingos y Festivos y Plus de Nocturnidad, durante el disfrute de vacaciones anuales retribuidas, se percibirán los siguientes conceptos:

Plus de nocturnidad: Aquellas personas que presten sus servicios adscritos, de manera habitual, a secciones o puestos de trabajo 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 período 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 de Sábados, Domingos o Festivos trabajados:

Aquellas personas que presten sus servicios adscritos, de manera habitual, a secciones o puestos de trabajo en los que normalmente en los turnos semanales se trabaje en Sábados, Domingos o Festivos, percibirán el promedio de lo cobrado en concepto de Pluses por Sábados, Domingos o Festivos trabajados durante los tres meses anteriores al período de disfrute de vacaciones en jornada ordinaria de trabajo.

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

Capítulo séptimo. Permisos y excedencias.

Artículo 38. Permisos.

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

- 15 días naturales en caso de matrimonio.

- 3 días naturales por defunción del cónyuge o enfermedad grave.

- 3 días naturales por nacimiento de hijo, salvo que terminen en festivo prolongándose a un día más.

- 3 días naturales por defunción o enfermedad grave de hijos, padres, padres políticos, nietos, abuelos, abuelos políticos, hermanos, hermanos políticos, (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad).

Cuando por tales motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días naturales.

1 día natural por matrimonio de hijos.

1 día natural por traslado de domicilio.

Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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 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, 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.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Artículo 39. 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. Con respecto a la excedencia voluntaria, se aplicará lo regulado en el Estatuto

de los Trabajadores.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, podrá poner fin al que venían disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

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

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

Artículo 40. Comité técnico de salud laboral.

Las competencias del Comité Técnico de Salud laboral serán las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre de 1995 y demás legislación vigente sobre la materia, salvo los artículos pactados en Convenio sobre esta materia que no podrán ser modificados por dicho Comité.

La composición del Comité de Seguridad y Salud será:

- Tres Delegados de Prevención, elegidos por el Comité de Empresa, uno de los cuales deberá ser de entre sus miembros.

- El Empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de prevención.

Capítulo noveno. Comité de empresa.

Artículo 41. Gastos funcionamiento del comité.

La Empresa pondrá anualmente a disposición del Comité de Empresa, la cantidad de 750,00 euros para sus gastos de funcionamiento. Esta cantidad podrá ser actualizada por la Dirección si razones de gastos comprensivos así lo justifican, hasta un límite razonable. Este fondo no podrá ser destinado a otros cometidos que a los meramente específicos del Comité.

Artículo 42. 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 43. Inviolabilidad de la persona del trabajador.

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

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

Artículo 44. Derechos y funciones de los sindicatos.

En aplicación de la L.O.L.S., los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en 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 les remita su Sindicato.

Artículo 45. 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 afiliados a su Sindicato o al grupo correspondiente, a fin de que la Dirección pueda organizar el trabajo con toda normalidad.

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

Artículo 46. 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 Salud Laboral (con voz pero sin voto).

- Ser oídos por la Dirección previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los afiliados a su Sindicato y especialmente en las sanciones y despidos de éstos últimos.

Capítulo decimo primero. Disposiciones varias.

Artículo 47.

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.

Artículo 48. Revisión Salarial.

Para el primer año de vigencia del convenio colectivo, año 2011, a los conceptos retributivos vigentes en el año 2010 se les aplicara un incremento del IPC real del año 2011 más 1%, en todos los conceptos. Aplicable desde el 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2011. Se abonará en febrero de 2012.

Para el segundo año de vigencia, año 2012: incremento del IPC real del año 2011 más 0,75%, en todos los conceptos de los importes resultantes del año 2011, siendo el incremento como mínimo del 1,5% y como máximo del 5%. Aplicable desde el 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2012. Se abonará a partir de febrero de 2012, con carácter retroactivo a enero de 2012.

Para el tercer año de vigencia, año 2013: incremento del IPC real del año 2012 más 0,75%, en todos los conceptos de los importes resultantes del año 2012, siendo el incremento como mínimo del 1,5% y como máximo del 5%. Aplicable desde el 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2013. Se abonará a partir de febrero de 2013, con carácter retroactivo a enero de 2013.

Para el cuarto año de vigencia, año 2014: incremento del IPC real del año 2013 más 0,75%, en todos los conceptos de los importes resultantes del año 2013, siendo el incremento como mínimo del 1,5% y como máximo del 5%. Aplicable desde el 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2014. Se abonará a partir de febrero de 2014, con carácter retroactivo a enero de 2014.

Artículo 49. Cláusula de Garantía Salarial.

Al no conocerse a la fecha el IPC real del 2011, se acuerda abonar los atrasos por el incremento correspondiente al año 2011 en la nómina de febrero de 2012, una vez conocido el importe del IPC real del año 2011.

Artículo 50. Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Abbott Granada está comprometida con la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Por ello, cumplirá con toda la legislación que le sea de aplicación en esta materia.

Anexo I

Tablas de retribuciones

Tabla numero 1

Retribución integra anual 2010

Nivel	Sueldo Base	Complemento Puesto	Total
A	14.751,22 euros	13.061,25 euros	27.812,47 euros
B	13.616,55 euros	11.460,20 euros	25.076,75 euros
C	12.671,24 euros	10.645,75 euros	23.317,00 euros
D	12.103,61 euros	9.648,92 euros	21.752,53 euros
E	11.347,23 euros	8.645,72 euros	19.992,96 euros

Tabla numero 2

Salario base 2010

Nivel	Salario Base Mensual	Salario Base Anual
A	983,41 euros	14.751,22 euros
B	907,77 euros	13.616,55 euros
C	844,76 euros	12.671,24 euros
D	806,91 euros	12.103,61 euros
E	756,49 euros	11.347,23 euros

Tabla numero 3

Complemento puesto 2010

Nivel	Complemento Puesto Mensual	Complemento Puesto Anual
A	870,76 euros	13.061,25 euros
B	764,01 euros	11.460,20 euros
C	709,71 euros	10.645,75 euros
D	643,26 euros	9.648,92 euros
E	576,39 euros	8.645,72 euros

Tabla numero 4

Plus de sábados Año 2010

Nivel	Importe por hora trabajada
A	15,51 euros
B	14,17 euros
C	13,15 euros
D	12,14 euros
E	11,13 euros

Plus de domingos o festivos Año 2010

Nivel	Importe por hora trabajada
A	18,32 euros
B	16,73 euros
C	15,53 euros
D	14,33 euros
E	13,15 euros

Tabla numero 5

Plus de nocturnidad Año 2010

Nivel	Importe por hora trabajada
A	3,65 euros

B	3,53 euros
C	3,11 euros
D	2,58 euros
E	2,38 euros

Importe horas extras Año 2010

Nivel	Importe por hora trabajada
A	21,92 euros
B	20,00 euros
C	18,58 euros
D	17,16 euros
E	15,72 euros

Anexo II

Clasificación de puestos de trabajo

Dentro de los niveles profesionales

Puestos de trabajo pertenecientes a nivel A

Oficial Especial de Fábrica

Oficial Especial de Mantenimiento

Oficial Especial de Laboratorios

Oficial Especial de Desarrollo

Oficial Especial de Almacenes

Oficial Técnico de Administración

Secretaria de Dirección

Puestos de trabajo pertenecientes a nivel B

Oficial de línea de Fábrica

Oficial de Línea de Sala de Control

Oficial de Línea de Premixes

Oficial de Línea de Hidrólisis

Oficial de Línea de Rodillos

Oficial de Línea de Usos Múltiples

Oficial de Línea de Secado

Oficial de Línea de Envasado

Oficial de Mantenimiento

Oficial Mecánico

Oficial Electricista

Oficial Electrónico

Oficial Servicios Auxiliares

Oficial Almacén de Repuestos

Oficial de laboratorio

Oficial Microbiología

Oficial Físico-Química

Oficial Control de Procesos

Oficial Investigación

Oficial de Desarrollo

Oficial de Almacén

Oficial de Administración

Puestos de trabajo pertenecientes a nivel C

Ayudante de Oficial de Línea de Fábrica

Ayudante de Oficial Máquina Fábrica de Sala de Control

Ayudante de Oficial Máquina Fábrica Premixes

Ayudante de Oficial Máquina Fábrica de Hidrólisis

Ayudante de Oficial Máquina Fábrica de Rodillos

Ayudante de Oficial Máquina Fábrica de Usos Múltiples

Ayudante de Oficial Máquina Fábrica de Secado

Ayudante de Oficial Máquina Fábrica de Envasado

Ayudante de Mantenimiento y Servicios Auxiliares

Ayudante de Oficial Mecánico

Ayudante de Oficial Eléctrico

Ayudante de Oficial Electrónico

Ayudante de Oficial Servicios Auxiliares

Ayudante de Oficial Almacén de Repuestos

Ayudante de Oficial de Laboratorio

Ayudante de Oficial de Laboratorio de Microbiología

Ayudante de Oficial de Laboratorio de Físico-Química

Ayudante de Oficial de Laboratorio de Control de Procesos

Ayudante de Oficial de Laboratorio de Investigación

Ayudante oficial de Desarrollo

Almacenero

Secretario de Departamento

Especialista de Administración

Puestos de trabajo pertenecientes a nivel D

Operador de Máquina de Fábrica

Operador Máquina de Fábrica de Sala de Control

Operador Máquina de Fábrica de Premixes

Operador Máquina de Fábrica de Hidrólisis

Operador Máquina de Fábrica de Rodillos

Operador Máquina de Fábrica de Usos Múltiples

Operador Máquina de Fábrica de Secado

Operador Máquina de Fábrica de Envasado

Auxiliar de Mantenimiento y Servicios Auxiliares

Auxiliar Mecánico

Auxiliar Eléctrico

Auxiliar Electrónico

Auxiliar de Servicios Auxiliares

Auxiliar de Almacén de Repuestos

Auxiliar de Laboratorio

Auxiliar de Laboratorio de Microbiología

Auxiliar de Laboratorio de Físico-Química

Auxiliar de Laboratorio de Control de Procesos

Auxiliar de Laboratorio de Investigación

Auxiliar de Desarrollo

Carretillero

Auxiliar de Administración

Puestos de trabajo pertenecientes a nivel E

Peón