

GRUPO III. MERCANTILES		
Jefe de Ventas	1.384,69	21.230,50
Inspector de Ventas	1.339,66	20.541,69
Promotor-Propag Publici	1.339,94	20.545,84
Vendedor Autoventa. Viajante	1.178,66	18.072,97
GRUPO IV. OBREROS		
	<u>DIAS/euros</u>	<u>AÑOS/euros</u>
PERSONAL DE PRODUCCIÓN		
Encargado de sección	41,59	19.134,77
Oficial 1º	40,83	18.990,98
Oficial 2º	38,91	18.088,09
Ayudante	37,31	17.361,14
Almacenero	37,31	19.417,53
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS		
Oficial 1º	40,83	18.990,98
Oficial 2º	38,91	18.088,09
Conductor Repartidor	38,91	18.088,09
Peón y Personal limpieza	35,96	16.714,63

TABLAS SALARIALES 2018

GRUPO I.		
TÉCNICOS TITULADOS	<u>MESES/euros</u>	<u>AÑOS/euros</u>
De Grado Superior	1.485,05	22.778,82
De Grado Medio	1.373,61	21.068,66
Ayudante Técnico	1.200,88	18.416,87
NO TITULADOS		
Encargado General	1.335,46	20.465,57
Jefe Fabric Taller Past	1.445,57	22.167,76
Encargado Sección	1.266,65	19.421,82
Auxiliar Laboratorio	1.196,34	18.277,03
OFICINA TEC ORGANIZACIÓN		
Jefes de Primera y Segunda	1.334,22	20.241,30
Tec Org Primera y Segunda	1.209,22	18.541,57
Auxiliar de Organización	1.148,69	17.628,56
TÉCNICO PROCESO DE DATOS		
Jefe Proceso de Datos	1.374,05	21.068,67
Analista	1.334,70	20.465,57
Jefe Experto en programas ord, maq auxiliar	1.334,70	20.465,57
Auxiliares	1.311,53	19.251,42
Operador Ordenador	1.311,53	19.251,42
GRUPO II. ADMINISTRATIVOS		
Jefe Administración 1º	1.422,42	21.831,47
Jefe Administración 2º	1.368,99	20.991,22
Oficial de 1º	1.324,36	20.147,50
Oficial de 2º	1.214,77	18.622,77
Auxiliar	1.190,91	18.262,26
Aspirante 1º año	893,18	14.130,38
Aspirante 2º año	940,58	14.422,78
Aspirante 3º año	1.047,03	17.052,00
Telefonista	1.196,34	18.344,07
GRUPO III. MERCANTILES		
Jefe de Ventas	1.405,46	21.548,96
Inspector de Ventas	1.359,75	20.849,82
Promotor-Propag Publici	1.360,04	20.854,03
Vendedor Autoventa. Viajante	1.196,34	18.344,07

GRUPO IV. OBREROS		
	<u>DIAS/euros</u>	<u>AÑOS/euros</u>
PERSONAL DE PRODUCCIÓN		
Encargado de sección	42,21	19.421,79
Oficial 1º	41,44	19.275,84
Oficial 2º	39,49	18.359,41
Ayudante	37,87	17.621,56
Almacenero	37,87	19.708,80
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS		
Oficial 1º	41,44	19.275,84
Oficial 2º	39,49	18.359,41
Conductor Repartidor	39,49	18.359,41
Peón y Personal limpieza	36,50	16.965,35

NÚMERO 6.243

JUNTA DE ANDALUCÍADELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA,
INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO*Convenio Colectivo para la empresa Puleva Food, S.L.*

EDICTO

Resolución de 24 de octubre de 2017, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo para la empresa Puleva Food, S.L.,

VISTO el texto del Convenio Colectivo para la Empresa Puleva Food, S.L., (con código de convenio n.º 18001961012004), acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 19 de julio de 2017 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), 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 2/2015, de 23 de octubre, 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 Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

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

El Delegado Territorial, fdo.: Juan José Martín Arcos.

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

Las partes negociadoras del presente convenio, legitimadas a tenor de lo establecido en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, son La Dirección de la

empresa PULEVA FOOD, S.L., y la representación de los trabajadores formada por el Comité de Empresa del centro de trabajo de Granada legalmente constituido.

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 2016 hasta el 31 de diciembre del año 2018, 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 15 días de antelación a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. En el plazo de 15 días desde la denuncia del convenio, se constituirá la mesa negociadora y se establecerá un calendario de negociación continuado.

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 y Ejecutivo 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 declare 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 sustan-

cial, 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 23-4-96). 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 8-4-2005), 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 16-3-2009)

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

La Comisión Paritaria de Igualdad deberá velar por 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 promocionar 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.

La Comisión de Igualdad tendrá asignadas las siguientes funciones:

1. Concretar los objetivos o metas 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.

2. Determinar los objetivos a cumplir y las medidas a desarrollar que integra el Plan de igualdad.

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

4. 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 obligatoriamente, como mínimo, una vez cada cuatrimestre y el crédito horario corresponderá a cargo de cada miembro de la misma.

Así mismo la dirección de la empresa se compromete a actualizar el plan de igualdad a la nueva situación del centro de trabajo de Granada, en un plazo no superior a seis meses desde la firma del convenio.

ARTÍCULO 8.- PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS DISCREPANCIAS QUE PUEDAN SURGIR EN LOS SUPUESTOS DE NO APLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PACTADAS EN EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO.

En cumplimiento de artículo 85. 3 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo recogidas en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose al efecto el siguiente procedimiento:

En caso de desacuerdo las partes someterán sus discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, desde que le fuese planteada la discrepancia.

Si la Comisión Paritaria del Convenio no diera contestación a la solicitud en los plazos referidos, o su pronunciamiento no permitiera el acuerdo, las partes someterán su discrepancia 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) u órgano que corresponda de acuerdo con las disposiciones legales en vigor.

CAPÍTULO SEGUNDO.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 9.- 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 10.- 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.

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento.

ARTÍCULO 11.- CLASIFICACIÓN GENERAL

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

- 1.- Personal Directivo.
- 2.- Personal Técnico.
- 3.- Personal Administrativo.
- 4.- Personal de Fábrica.

ARTÍCULO 12.- PERSONAL DIRECTIVO

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

ARTÍCULO 13.- 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.

ARTÍCULO 14.- 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.

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
- Piloto de Silo.
- Carretilero
- 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.- CLASIFICACION DE CATEGORIAS

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 17.- DEFINICION DE CATEGORIAS.

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 Almacenaje, Jefe de Expediciones o Jefe de Almacenes, 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 y cámaras frigoríficas de producto terminado.

- Piloto de Silo

Es el trabajador que vigila y recibe paletas de las líneas productivas siendo responsable del enfardado y etiquetado de toda la producción para su posterior almacenaje. También es el responsable de suministrar a las rampas de expediciones, tanto manual como Agv las mercancías necesarias. Conoce todas las etapas de las líneas de almacenaje y expedición automática actuando sobre maquinaria y sistemas de control, realizando funciones a distintos niveles verticales, sobremesas transportadoras y transelevadores.

- 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, pallets, 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 conocien-

tos, 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

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, 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, 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. Pueden realizar, asimismo, otras funciones no estrictamente burocráticas como comprobar existencias, etc.

ARTÍCULO 18.- CATEGORÍAS Y NIVELES RETRIBUTIVOS

El encuadramiento de los trabajadores en un Nivel Retributivo se llevara a cabo de conformidad con la siguiente tabla, otorgándole la máxima importancia y va-

lor añadido a la permanencia ininterrumpida de un trabajador en la empresa con independencia de la modalidad contractual del trabajador.

Puesto de trabajo Jefe Sección:

NIVEL 1- desde el primer año de permanencia ininterrumpida.

Puesto de trabajo Encargado:

NIVEL 2- desde el primer año de permanencia ininterrumpida.

Puesto de trabajo Oficial Máquina Fábrica, Oficial 1ª Mantenimiento y Servicios Auxiliares, Oficial Laboratorio, Almacenero y Piloto de Silo:

NIVEL 6- durante el 1º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 5- durante el 2º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 4- durante el 3º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 3- desde el 4º año de permanencia ininterrumpida

Puesto de trabajo Operador Máquina Fábrica, Oficial 2ª Mantenimiento y Servicios Auxiliares, Auxiliar de Laboratorio y Carretillero:

NIVEL 7- durante el 1º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 6- durante el 2º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 5- durante el 3º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 4- desde el 4º año de permanencia ininterrumpida

Puesto de trabajo Ayudante Máquina Fábrica, Ayudante Mantenimiento y Servicios Auxiliares, Ayudante de Almacenes/Preparador Picking:

NIVEL 7- durante el 1º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 6- durante el 2º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 5- durante el 3º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 5- desde el 4º año de permanencia ininterrumpida

Puesto de trabajo Peón:

NIVEL 7- desde el 1º año de permanencia ininterrumpida.

Puesto de trabajo Técnico de Administración:

NIVEL 15- durante el 1º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 13- durante el 2º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 12- durante el 3º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 11- desde el 4º año de permanencia ininterrumpida

Puesto de trabajo Oficial Técnico de Administración:

NIVEL 17- durante el 1º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 15- durante el 2º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 13- durante el 3º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 12- desde el 4º año de permanencia ininterrumpida

Puesto de trabajo Oficial de Administración:

NIVEL 17- durante el 1º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 15- durante el 2º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 13- durante el 3º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 13- desde el 4º año de permanencia ininterrumpida

Puesto de trabajo Especialista de Administración:

NIVEL 17- durante el 1º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 15- durante el 2º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 15- durante el 3º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 15- desde el 4º año de permanencia ininterrumpida

Puesto de trabajo Auxiliar de Administración:

NIVEL 17- desde el 1º año de permanencia ininterrumpida

ARTÍCULO 19.- INGRESOS Y ASCENSOS

La Dirección podrá someter a los aspirantes a las pruebas teórico-prácticas y psicotécnicas que considere convenientes, para comprobar su grado de preparación. Sin perjuicio de tales pruebas, el acceso a cualquier puesto de trabajo considerado como mando intermedio será de competencia exclusiva de la Dirección.

Como norma general las vacantes y puestos de nueva creación que no sea mando intermedio, serán cubiertas por el personal que al menos haya acumulado una permanencia ininterrumpida de 1 año en la empresa, 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.

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 25 del presente Convenio Colectivo, en cuanto al reconoci-

miento 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 20.- 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 INDEFINIDOS.

La empresa se compromete a realizar 20 contratos fijos, a lo largo de la vigencia del convenio.

2. 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:

Con el objeto de que el personal contratado bajo esta modalidad pueda desarrollar los conocimientos adquiridos en la formación académica universitaria o de formación profesional, durante la vigencia de este convenio, tendrán que ser encuadrados en las siguientes categorías profesionales en función de las tareas que realicen.

Oficial Máquina Fábrica.

Oficial 1ª Mantenimiento y Servicios Auxiliares.

Oficial Laboratorio.

Almacenero.

Piloto de Silo.

Técnico de Administración.

Oficial Técnico de Administración.

Oficial Administración.

Serán retribuidos con el 100% de la cuantía establecida en la Tabla Anexo I, para el nivel retributivo que le corresponda según lo establecido en el artículo 18 del presente 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 818,76 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 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.

3. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.

De manera expresa se conviene que para el supuesto previsto en el artículo 15.1.b), del Estatuto de los Trabajadores, dichos contratos podrán ser prorrogados hasta doce meses dentro de un periodo máximo de 18 meses.

ARTÍCULO 21.- CONTRATOS DE RELEVO

Durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes pactan que los trabajadores/as podrán solicitar a la Dirección de la empresa, acceder a la jubilación parcial de conformidad con lo establecido en la legislación vigente en el momento de realizar la petición, siempre que la empresa concierte un contrato de relevo con un trabajador desempleado o vinculado a la empresa por un contrato temporal.

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.
- d) Complemento Personal.

El Salario base tiene carácter fijo y será el asignado a cada categoría profesional que ostente cada trabajador/a 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.- COMPLEMENTO PERSONAL.

Este complemento integrará cualquier remuneración reconocida individualmente al/los trabajador/es, que tengan su origen en extinciones de conceptos económicos que se vinieran percibiendo (quebranto de moneda, plus de idiomas y plus de distancia), la cantidad que resulte de integración de dichos conceptos, será revisable según acuerdo individual. Desapareciendo los referidos conceptos del texto del convenio colectivo.

Asimismo dicho complemento integrará las diferencias salariales de convenios de procedencia (trabajador/es trasladados de otros centros de trabajo o empresas del Grupo) sobre las que se haya pactado individualmente su reconocimiento.

ARTÍCULO 25.- 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 17 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. En el supuesto previsto en el párrafo precedente, el trabajador tendrá derecho a que se le encuadre en el Nivel Retributivo que corresponda en función de la categoría profesional superior, considerándose a esos efectos asimismo el tiempo de permanencia ininterrumpida del trabajador en la categoría profesional que tuviese reconocida hasta ese momento

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, teniendo en cuenta a estos efectos a la hora de determinar dicha diferencia retributiva el tiempo de permanencia ininterrumpida del trabajador en la categoría profesional que tuviese reconocida

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 26.- REVISIÓN SALARIAL

En el año 2016 se mantendrá la retribución establecida en la tabla anexa III para el personal de fábrica y tabla anexa IV para el personal de administración.

En el año 2017, se aplicará una subida salarial del 0,8% en las tablas salariales correspondientes al año 2016.

En el año 2018, se aplicará una subida salarial del 0,8% en las tablas salariales correspondientes al año 2017.

No será objeto de revisión al alza cualquier concepto económico que no se recoja específicamente.

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.- GRATIFICACIÓN POR BENEFICIOS.

Se establece la cantidad del 1% sobre los conceptos fijos para cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo no consolidable. Para el año 2016 se realizará sobre las cuentas anuales de la división de líquidos de Lactalis Puleva. Para los años 2017 y 2018 se negociarán las condiciones de esta gratificación entre el comité de empresa y la dirección. Esta gratificación la cobrará todo trabajador con más de un año de permanencia ininterrumpida en la compañía.

ARTÍCULO 29.- DIETAS Y KILOMETRAJE

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

Media dieta, desayuno y almuerzo: 27,20 euros

Dieta completa con alojamiento: 90,64 euros

Dieta completa sin alojamiento: 45,32 euros

Kilometraje: 0,29 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 26 del presente Convenio, más el complemento personal.

- Tres pagas extraordinarias consistentes en sueldo base, más complemento de puesto, más la antigüedad correspondiente según el artículo 26 del presente Convenio, cada una a percibir los días 31 de marzo, 30 de junio y 30 de noviembre.

- Gratificación Lineal de septiembre, a pagar de una sola vez el 30 de septiembre, siendo el periodo de devengo del 1 de octubre del año anterior a 30 de septiembre del año presente. Dicha Gratificación será abo-

nada cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, a todo el personal acogido al mismo, que se encuentre en su cuarto año ininterrumpido de permanencia, y alta en la Empresa, en las cuantías siguientes:

- Año 2016: 1.471,47 euros.

- Año 2017: 1.483,24 euros.

- Año 2018: 1.495,10 euros.

El personal que llegado el 30 de septiembre se encuentre en su cuarto año de permanencia ininterrumpida en la empresa percibirá la Gratificación Lineal en función del periodo que tenga devengado.

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 tendrá una retribución específica equivalente al 32% para el año 2016, 33% para el año 2017 y 34% para el año 2018 del salario base, antigüedad, complemento de puesto, atendiendo a la siguiente fórmula.

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{Antigüedad} + \text{Comp. Puesto}) \times 15}{365 \times 8} \times 0,32^*$$

* Año 2016 (Modificable según los años).

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 cada año de vigencia del presente convenio equivalente al importe total de la hora festiva cobrada en 2015 incrementándose un 4% por cada año de vigencia del convenio colectivo, fijada y consolidada individualmente.

Para los trabajadores/as contratados a partir de enero de 2001, el plus de festividad para el año 2016, se retribuirá a cada una de las categorías y niveles retributivos, sobre la tabla fijada en Tabla Anexa VI, incrementándose la misma en un 4 % para cada año de vigencia del convenio.

ARTÍCULO 33.- PUESTA EN MARCHA

Para los trabajadores/as con contratos anteriores a enero de 2001, los trabajos desde las 04:00 horas hasta las 06:00 horas, tendrán un plus de puesta en marcha para cada año de vigencia del presente convenio equivalente al importe total de la hora de puesta en marcha cobrada en 2015 incrementándose un 4 % por cada año de vigencia del convenio colectivo, fijada y consolidada individualmente.

Para los trabajadores/as contratados a partir de enero de 2001, el plus de puesta en marcha para el año 2016, se retribuirá a cada una de las categorías y niveles retributivos, sobre la tabla fijada en Tabla Anexa VII, incrementándose la misma en un 4 % para cada año de vigencia del convenio.

ARTÍCULO 34.- TRABAJO EN SABADOS

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, con las siguientes cuantías:

- Año 2016: 30,00 euros.

- Año 2017: 37,00 euros.

- Año 2018: 42,00 euros.

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 35.- 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, un plus de transporte de 22,77 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, un plus de transporte de 11,39 Euros.

ARTÍCULO 36.- 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 37.- 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 38.- 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 de vida actualmente vigente, por un importe de 12.020,24 Euros.

Asimismo la empresa mantendrá la concertación del seguro colectivo de accidentes a favor de los trabajadores afectados por este convenio en los términos recogidos en el Convenio Colectivo Estatal del sector de las Industrias Lácteas y sus derivados.

La cobertura de dicho seguro de accidentes de carácter general y no solamente laboral será:

- Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: 20.000euros.
- Gastos de sepelio: 2.200 euros.
- Garantía de asistencia, en los términos que se recogen en el anexo I de dicho Convenio Colectivo Estatal del sector de las Industrias Lácteas y sus derivados.

ARTÍCULO 39.- INDEMNIZACIÓN POR JUBILACIÓN

Los trabajadores afectados por este convenio, con antigüedad de al menos 10 años de permanencia en la empresa, y en concepto de indemnización al cesar definitivamente con jubilación anticipada con carácter voluntario o a la edad legal de jubilación ordinaria percibirá las siguientes cantidades:

a) Por jubilación anticipada:

- * Una anualidad y media si se produce a los 63 años.
- * Una anualidad si se produce a los 64 años.

b) Jubilación ordinaria a la edad legal:

- La empresa abonará 47,97 euros por año de servicio.

ARTÍCULO 40.- PREMIO DE NATALIDAD

La Empresa abonará a los trabajadores/as cualquiera que sea su tipo de contratación, un premio de natalidad por importe de 90,64 Euros, por el natalicio de cada hijo, reconociéndose igualmente la percepción de este premio en los casos de adopción o acogimiento.

ARTÍCULO 41.- AYUDA ESCOLAR

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

- Guardería (de 0 a 3 años): 35,55 Euros
- Educación Infantil (a partir de 3 años): 50,77 Euros
- E.Pr.^º/ E.S.O./Bachiller/F.P.: 90,74 Euros
- Estudios universitarios: 99,70 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 42.- AYUDA A DISCAPACITADOS PSÍQUICOS Y FÍSICOS

Los trabajadores/as que tengan cónyuge o hijos discapacitados psíquicos o físicos, cuyo grado de minusvalía iguale o supere el 33% y así le sea reconocido por el organismo oficial competente, tendrán derecho a una ayuda económica de 121,51 Euros para 2016, 122.49 euros para 2017 y de 123.47euros para 2018 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 discapacitado 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 discapacitado 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.

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

ARTÍCULO 43.- DISCAPACITADOS 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, comprendiendo, 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 44.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

1) Cuando el trabajador se halle en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, tendrá derecho mientras permanezca de alta en la empresa y por un periodo máximo de 12 meses, a percibir el 100% de la retribución pactada en este 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, siempre que el índice de absentismo anual global de la fábrica sea inferior al 3,5% en cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo.

En el cómputo de los índices de absentismo anual global de la fábrica no se tendrán en cuenta las bajas por maternidad ni las horas sindicales, y se continuarán manteniendo el resto de los conceptos: enfermedad (profesional o común), accidentes de trabajo, licencias, y resto de las ausencias remuneradas o no.

En el supuesto de que se superen los porcentajes de absentismo anual global indicados, la empresa complementará la diferencia hasta llegar al porcentaje indicado, atendiendo a las circunstancias individuales de cada trabajador.

Todo ello en función de la siguiente tabla:

Primera ausencia en el periodo de 12 meses inmediatamente anterior a la baja por I.T.

Periodo: % de abono

Del 1er al 3er día: 98% de la retribución pactada

Del 4º al 20º día: 98% de la retribución pactada

Del 21º día al 365º día: 100% de la retribución pactada

Menos de 3 días de ausencia en el periodo de 9 meses inmediatamente anterior a la baja por I.T.

Periodo: % de abono

Del 1er al 3er día: 65% de la retribución pactada

Del 4º al 20º día: 90% de la retribución pactada

Del 21º día al 365º día: 100% de la retribución pactada

3 días o más de ausencia en el periodo de 9 meses inmediatamente anterior a la baja por I.T.

Periodo: % de abono

Del 1er al 3er día: 45% de la retribución pactada

Del 4º al 20º día: 85% de la retribución pactada

Del 21º día al 365º día: 100% de la retribución pactada

El concepto ausencia engloba: baja médica (accidente laboral o no y enfermedad común o profesional) y ausencias sin justificar.

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.

En el mes de enero del siguiente año, y tras verificarse los porcentajes indicados para cada año de absentismo anual global de la fábrica, en los términos indicados en el párrafo primero, se abonarán en su caso, con carácter retroactivo las diferencias hasta llegar al 100% de la retribución pactada.

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 45.- 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 46.- 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. Se procurara realizar el pago con un máximo de cinco días una vez solicitado.

CAPÍTULO SEXTO.- JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS, DESCANSOS Y VACACIONES

ARTÍCULO 47.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada máxima de trabajo en cómputo anual para el año 2016, 2017 y 2018 será de 1.754 horas.

a) Para los trabajadores/as acogidos a régimen de turnos (Fabricación, Mantenimiento y Servicios Auxiliares, Laboratorio, Almacenes, Servicios Generales, etc.), se incluirán 10 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 lo previsto para vacaciones en el art. 52 del presente Convenio Colectivo.

b) Para el personal administrativo, los días de permiso por asuntos propios por reducción de jornada anual se distribuirán de la siguiente forma:

De los 10 días correspondientes, 6 días se utilizarán 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.

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, 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, siendo de carácter no recuperable la supresión del turno de noche, 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.

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 las 14:30 h.

ARTÍCULO.- 48.- JORNADA IRREGULAR.

Dentro del computo de la jornada anual establecida para el año 2017 y 2018, la empresa dispondrá para la distribución irregular de la jornada, 40 horas anuales, en jornadas de 8 horas que podrán ser distribuidas libremente a lo largo del año, a fin de adaptarse a las necesidades de la producción. En el caso que la producción real para el segundo semestre del año superase en un 10% la real del primer semestre se aumentara para el año en cuestión hasta 72 horas de jornada irregular.

Cuando las necesidades de producción requieran programaciones semanales superiores a la jornada semanal ordinaria de cuarenta horas, se podrá acudir a la utilización de esta jornada irregular anteriormente recogida. No se podrá utilizar esta jornada irregular en las semanas que concurren días festivos de lunes a viernes si se programa turno de trabajo para la sección en dicho festivo.

Si una vez programado y publicado, el turno semanal con jornada irregular, y resultara que no es necesaria dicha programación irregular, dicho día se descontara del computo total de la jornada irregular a los trabajadores afectados, sin devengo de ningún tipo de remuneración por dicho día. La empresa procurara una utilización rotativa e igualitaria entre los mismos trabajadores del taller en cuestión.

No se podrá disponer de esta distribución irregular de la jornada, en domingos o festivos, y no se podrán disponer de más de dos sábados al mes para su acumulación.

Las horas derivadas de la aplicación del tratamiento anteriormente reflejado, se descansarán en jornadas completas, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador y a razón de un día de descanso por día trabajado. Si pasara el año y el trabajador no ha podido disfrutar de los días de descanso acumulados este podrá solicitar el pago de los mismos al precio de la hora extraordinaria.

Los trabajadores/as que tengan reducción de jornada por guarda legal, así como asignación de turno fijo por cualquier otra causa, podrán excluirse, a petición propia, del sistema de distribución de jornada irregular, sin que pueda afectar al cumplimiento de la jornada anual establecida.

Si se detectara un incumplimiento de alguno de los anteriores puntos por parte de la dirección en la utilización de la jornada irregular anteriormente redactados, el comité de empresa podrá convocar la comisión de interpretación del convenio colectivo para el estudio del caso.

ARTÍCULO.- 49.- 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 50.- 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 51.- 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 por jornadas completas siendo esta compensación de acuerdo con la legislación vigente, siempre que haya acuerdo entre la Dirección y el trabajador.

En los supuestos en que no sea posible la compensación, su remuneración será:

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.

Para el resto de los trabajadores/as, el valor de la hora extraordinaria, de acuerdo con su nivel retributivo, se recoge en las Tablas del Anexo V.

ARTÍCULO 52.- 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 periodo 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 durante la vigencia del convenio junto con los 22 días de vacaciones, más los 10 días de reducción de jornada, 32 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, 1º junio, 2º septiembre, octubre, noviembre y diciembre, se les abonará el plus fijado de 236,80 Euros.

Con el fin de que aquellos trabajadores/as que disfruten sus tres periodos quincenales fuera del periodo estival percibirán en concepto de compensación 76,50 Euros.

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 6 días de reducción jornada.

Se aplicará el plus de vacaciones en los mismos términos anteriores, pero con la consideración de 10 días de reducción de jornada, con las particularidades que correspondan, al personal administrativo acogido a reducciones de jornada o con contrato 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 duración superior a un año. Quedando excluido 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, divididos y multiplicados por días naturales con un máximo de 45 días naturales de vacaciones y reducción de jornada.

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 53.- PERMISOS

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

En los supuestos de sucesos imprevistos que den lugar a permisos retribuidos, si el hecho causante se produjese durante la jornada de trabajo, y el trabajador abandonara su puesto de trabajo habiendo transcurrido más de la mitad de la misma, no se computará ese día como el de inicio del disfrute del permiso.

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

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

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

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 má-

ximo 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.

Se entenderá el ingreso por parto de hijas o nueras por hospitalización.

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) Permiso por aplicación de reducción de jornada con las especificaciones contenidas en el art. 47 del presente convenio: 10 días de permiso retribuido y 6 días para el personal administrativo.

Para el personal administrativo el disfrute de 2 de estos 6, 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 laborales 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 laborales 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.

o) Permiso retribuido de dos días anuales acumulables hasta un máximo de seis días para acudir a urgencia médica hospitalaria de cónyuge, pareja de hecho legalmente inscrita, hijos, padres y padres políticos.

ARTÍCULO 54.- 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, solicitará su reingreso con 15 días de antelación, si no hubiera vacante de su categoría, tendrá derecho a reingresar en la vacante que exista de categoría similar o inferior, 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 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 55.- 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.

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 44 del vigente Convenio Colectivo sobre prestaciones en supuestos de Incapacidad Temporal.

B) ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto pre adoptivo 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 múltiple 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 múltiple.

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.

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 sa-

lud 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.

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 el tiempo establecido legalmente, ampliable 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 56.- 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 dividirse 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 per-

miso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

ARTÍCULO 57.- REDUCCIÓN DE JORNADA.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 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 jornada contemplada 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 a 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 justificarse. Podrá limitarse la asignación o exención de turno cuando dos o más trabajadores de la misma sección tengan derecho a la concreción.

ARTÍCULO 58.- 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 de quince o treinta 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.

Si la suspensión voluntaria es de quince días podrá 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 59.- 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 doce 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 60.- 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 reglamentarias 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 las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad entre hombres y mujeres.

CAPÍTULO NOVENO.- SEGURIDAD Y SALUD

ARTÍCULO 61.- 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 62.- 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 se regirá por el reglamento interno en vigencia. 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 63.- 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 64.- 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 65.- 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 66.- 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 67.- 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 68.- 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 cabo 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 69.- 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 70.- 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 71.- 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 demanden, 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 DÉCIMO.- COMITÉ DE EMPRESA

ARTÍCULO 72.- 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 73.- 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 74.- INVOLABILIDAD DE LA PERSONA DEL TRABAJADOR/A

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador/a 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 DÉCIMO PRIMERO.- ACCION SINDICAL, DERECHOS Y FUNCIONES DE LOS SINDICATOS**ARTÍCULO 75.- 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 76.- 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 77.- 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, 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 DÉCIMO SEGUNDO.- DISPOSICIONES VARIAS**ARTÍCULO 78.- 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 17,53 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 obligatoria le impida al trabajador/a comer en su domicilio éste realizará la comida en el comedor de la empresa, sin cargo alguno, abonándose dicha hora al valor de la hora de formación anteriormente fijada.

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.

ARTÍCULO 79.- COMITÉ INTERCENTROS.

El Comité de empresa de Granada manifiesta su voluntad de constituir en el futuro un Comité intercentros de Puleva Food SL., siempre que los distintos Comités de empresa de los demás centros de trabajo de Puleva Food SL, 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 80.- 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 81.- 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.

ARTÍCULO 82.- PRÉSTAMOS.

Con objeto de poder ayudar a los trabajadores/trabajadoras en aquellas necesidades imprevistas y urgentes, la empresa se compromete a tener concertado un convenio con alguna entidad bancaria.

TABLA ANEXO I

TABLA DE SUELDO BASE AÑO 2016

NIVEL	Salario Base	
	Mensual	Anual
01	1.217,45	18.261,78
02	1.144,10	17.161,56
03	1.056,11	15.841,58
04	982,76	14.741,36
05	880,08	3.201,21
06	828,74	2.431,14

07	777,40	11.661,07
11	1.361,09	20.416,37
12	1.193,77	17.906,58
13	1.069,88	16.048,17
15	986,15	14.792,32
17	847,19	12.707,79

TABLA ANEXO II

TABLA DE COMPLEMENTO DE PUESTO AÑO 2016

NIVEL	Complemento	
	Puesto Mensual	Puesto Anual
01	862,93	12.943,89
02	760,12	11.401,83
03	657,97	9.869,54
04	609,19	9.137,90
05	481,65	7.224,71
06	370,23	5.553,46
07	258,81	3.882,21
11	822,93	12.343,88
12	686,49	10.297,36
13	570,40	8.555,94
15	484,86	7.272,91
17	348,23	5.223,42

TABLA ANEXO III

TABLA DE FABRICACIÓN AÑO 2016

NIVEL	Salario	Complemento	TOTAL ANUAL
	Base Mensual	Puesto Mensual	
01	1.217,45	862,93	31.205,67
02	1.144,10	760,12	28.563,39
03	1.056,11	657,97	25.711,13
04	982,76	609,19	23.879,26
05	880,08	481,65	20.425,93
06	828,74	370,23	17.984,60
07	777,40	258,81	15.543,28

TABLA ANEXO IV

TABLA DE ADMINISTRACIÓN AÑO 2016

NIVEL	Salario	Complemento	TOTAL ANUAL
	Base Mensual	Puesto Mensual	
11	1.361,09	822,93	32.760,25
12	1.193,77	686,49	28.203,94
13	1.069,88	570,40	24.604,11
15	986,15	484,86	22.065,22
17	847,19	348,23	17.931,21

TABLA ANEXO V

Precio de la Hora extra personal de nuevo ingreso en 2016

Nivel	Euros
01	21,38
02	19,54
03	17,56
04	16,32
05	13,97

06 12,27
07 10,58

11 22,62
12 19,47
13 16,96
15 15,21
17 12,33

NÚMERO 6.245

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA,
INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

Convenio Colectivo del Sector del Campo

EDICTO

Resolución de 7 de noviembre de 2017, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector del Campo,

VISTO el texto del Convenio Colectivo del Sector del Campo, (con código de convenio nº 18000065011982), acordado entre la representación de empresarios y trabajadores, presentado el día 4 de julio de 2017 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), 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 2/2015, de 23 de octubre, 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 Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

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

El Delegado Territorial, fdo.: Juan José Martín Arcos.

CONVENIO PROVINCIAL DEL CAMPO. GRANADA 2016 a 2018**Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL**

Este convenio será de aplicación a la totalidad de las empresas agrarias, ganaderas y forestales, en todo el territorio de la provincia de Granada.

Artículo 2.- ÁMBITO PERSONAL

Se registrarán por este convenio todos los trabajadores que actualmente o durante su vigencia presten sus servicios en las empresas agrarias, ganaderas o forestales. Como norma general se registrará por este convenio el personal de oficios al servicio único de la empresa agraria, tales como mecánicos, conductores de vehículos, vareadores y recogedores de aceituna con y sin medios mecánicos, guarnicioneros y otros similares.

Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL

La duración del presente convenio será de tres años, dando comienzo su vigencia el día primero de enero de 2016 y finalizará el 31 de diciembre de 2018 al margen de la fecha en la que se publique en el "Boletín Oficial de la provincia". Los atrasos se liquidarán y tendrán efectos en el mes que se paguen a cada trabajador.

TABLA ANEXO VI

Precio de la Hora festiva para el personal de nuevo ingreso en 2016

<u>Nivel</u>	<u>Euros</u>
01	20,02
02	18,29
03	16,44
04	15,28
05	13,07
06	11,48
07	9,90

11	21,17
12	18,22
13	15,88
15	14,23
17	11,54

TABLA ANEXO VII

Precio de la Hora de Puesta en marcha para personal de nuevo ingreso en 2016

<u>Nivel</u>	<u>Euros</u>
01	22,24
02	20,32
03	18,27
04	16,97
05	14,52
06	12,76
07	11,00

11	23,53
12	20,25
13	17,64
15	15,81
17	12,82