

ACTA COMPLEMENTARIA AL CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE GRANADA DE PULEVA FOOD, S.L. DE VIGENCIA PARA EL AÑO 2010

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

ACUERDAN:

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo ambas partes valorarán la posibilidad de definir determinadas categorías laborales vigentes con el fin de adecuarlas a las observaciones recogidas en el Informe sobre la Auditoria de puestos de trabajo realizada por Dopp Consultores durante el primer trimestre 2007, en cumplimiento del compromiso contraído en la negociación del anterior Convenio Colectivo de vigencia 2004 a 2006, para dar claridad a algunas de las definiciones de categorías con el fin de evitar errores de interpretación que puedan desvirtuar la inclusión de los distintos puestos de trabajo en cada categoría profesional, así como su correlación con los niveles retributivos actuales.

Únicamente en el caso de que ambas partes lleguen a un acuerdo expreso sobre las mencionadas definiciones de categorías, estas se recogerán como anexo para su incorporación al Convenio junto con la relación de los puestos de trabajo incluidos en cada una de las categorías, quedando sin efecto, por tanto, cualquier acuerdo que no recoja dicha interrelación de definición de categorías – puestos de trabajo incluido en cada una de ellas.

Para el estudio acordado sobre categorías y puestos de trabajo a incluir en cada una de ellas, se nombrará una Comisión Paritaria entre la Dirección de la Empresa y los Representantes de los trabajadores.

1.- REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE COMISION DE FORMACION.

En su funcionamiento interno la Comisión de Formación se regirá por lo especificado en el siguiente reglamento que se transcribe a continuación:

Artículo 1º.- Esta Comisión de Formación se crea al amparo del artículo siete de este convenio donde quedan recogidos sus funciones y cometidos.

Artículo 2º.- La Comisión de Formación estará integrada por cinco representantes del Comité de Empresa, y otros cinco representantes de la Dirección.

Artículo 3º.- 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

Artículo 4º.- La Comisión nombrará de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario por un período anual. La función del presidente será la de convocar, presidir y moderar las reuniones. La función del Secretario será la de levantar acta de las reuniones, ser el depositario de la documentación que se genere y difundir los acuerdos entre sus componentes.

Artículo 5º.- Respecto a la toma de decisiones, se contempla un voto por cada parte (Social y Dirección), considerándose el acuerdo válido con los dos votos.

Artículo 6º.- Las reuniones serán trimestrales. Si fuese necesario, el Presidente por propia iniciativa o a propuesta de una de las partes de la Comisión, convocaría una en cualquier otro momento con carácter extraordinario. Se considerará constituida válidamente la Comisión con la presencia de, al menos, un representante por parte de la Dirección y de dos representantes por parte del personal.

Artículo 7º.- Esta Comisión nombrará, si lo considerase oportuno, a uno de sus miembros como observador durante el desarrollo de cualquier curso.

Artículo 8º.- Ninguna parte, ni miembro alguno de esta Comisión, podrá aceptar o negociar unilateralmente curso alguno. Salvo en casos puntuales en los que, por necesidad o urgencia no contemplada en el Plan de Formación, se deba realizar una acción formativa. En estos casos, se deberá informar a la Comisión a la mayor brevedad posible.

Artículo 9º.- La información al personal sobre los cursos comprenderá los siguientes extremos:

1. Tema y contenido.
2. Fechas y horarios.
3. Centro donde se imparte.
4. Personal o sección al que va dirigido.
5. Condiciones.
6. Número de plazas.
7. Otros

Artículo 10º.- Esta Comisión informará al personal de los cursos de formación y sus condiciones con una antelación mínima de 15 días hábiles.

Artículo 11º.- En las reuniones de la Comisión, se evaluarán los cursos impartidos en cuanto a su contenido, funcionamiento y resultados.

Artículo 12º.- Este estatuto queda abierto, en su articulado, a una posible

ampliación o modificación del mismo.

2º.- PROGRAMACIÓN DE TURNOS.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, teniendo en cuenta las características de la Industria Láctea, y la necesidad de conseguir una mayor polivalencia funcional de los trabajadores de las distintas secciones, para cubrir las posibles incidencias que afecten a los turnos programados, se procederá en las secciones de Fabricación, Mantenimiento y Servicios Auxiliares, Laboratorio y Almacenes, los turnos deberán ser programados con al menos un mes de antelación, una vez publicados estos no podrán ser alterados. Las incidencias que durante el mes pudieran surgir por necesidades de producción o por ausencias de trabajadores serán cubiertas por orden de lista rotatorio de tal forma que el trabajador que cubra la incidencia pasara al último lugar de tal lista.

3º.- SISTEMA DE VACACIONES.

Las vacaciones deberán distribuirse a lo largo del año, planificándose para cada trabajador por periodos de quincenas mensuales naturales (del 1 al 15 y del 16 al 30 en cada mes), con el fin de que no se superpongan los periodos de disfrute de vacaciones por el colectivo de trabajadores/as, de tal forma que en cada quincena mensual solo se computará los días laborables. La programación quincenal vacacional de cada trabajador/a incluirá los días de reducción de jornada, quedando los días laborables no programados en las quincenas de cada trabajador/a para su disfrute fuera de programación, previo acuerdo individual con sus mandos. De tal forma, cada trabajador/a de fábrica deberá de disfrutar junto con los 26 días de vacaciones, mas los 11 días de reducción de jornada, 37 días laborables al año.

El sistema de rotación de vacaciones tendrá los siguientes criterios:

Se establecerán grupos de seis personas, el numero de grupos estará condicionado según el numero de trabajadores de la sección, tanto para los oficiales como para los operadores con el fin de poder facilitar el buen funcionamiento y organización del trabajo en la sección a la vez de facilitar que todos los trabajadores puedan irse en el periodo estival al menos una quincena. Dichos grupos estarán ordenados del 1 al 6.

El criterio de elección de quincenas será el siguiente:

El trabajador de cada uno de los grupos con el numero de orden 1º elegirá una primera quincena, entre las 24 del año natural, y así el resto de trabajadores por el numero de orden establecido hasta el 6º.

El trabajador de cada uno de los grupos con el numero de orden 6º será el primero en elegir la segunda quincena entre las 24 dentro del año natural siempre que no se haya completado el numero de grupos de trabajadores por quincena,

continuando la elección del resto de trabajadores siguiendo el orden descendente del 6º al 1º con el mismo criterio.

El trabajador de cada uno de los turnos con el número de orden 4º será el primero para elegir la tercera quincena entre las 24 dentro del año natural siempre que no se haya completado del número de grupos de trabajadores por quincena, continuando la elección del resto de trabajadores siguiendo el orden alternativo descendente y ascendente es decir, 3º,5º,2º,6º,1º.

El trabajador que en 2009 ocupara el puesto número 6 pasará a ocupar el puesto número 1 en 2010 y así en orden descendente.

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.

4º.- EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL

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

La empresa no podrá tener contratados más trabajadores por ETT que eventuales por circunstancias de producción.

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

5º.- PERSONAL FUERA DE CONVENIO

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

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

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

6º.- PRODUCTOS DE INFANTILES

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

Asimismo, la Dirección de la empresa obsequiará a los trabajadores/as que sean madres o padres durante el año 2010 con un vale regalo para canjear por un lote-muestra de productos de nutrición infantil marca PULEVA.

7º.- PLAN DE PENSIONES.

La empresa se compromete a la contratación de un plan de pensiones para el personal fijo o de plantilla del centro de trabajo de Granada.

8º.- HORARIO OFICIAL DE AUTOBÚS

Invierno

De lunes a jueves:

Llegada a factoría a las 8:30 h.

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

Viernes:

Llegada a factoría a las 8,00 h.

Salida una vez recogido el turno de las 15,00 horas.

Verano:

Llegada a factoría las 8 h.

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