

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

**CAPITULO PRIMERO**

**APLICACIÓN**

**ARTICULO 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.

**ARTICULO 2.-      ÁMBITO TEMPORAL**

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

**ARTICULO 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.

**ARTICULO 4.-      EXCLUSIONES**

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

**ARTICULO 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.

## **ARTICULO 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

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

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

## **ARTICULO 7.- COMISIONES PARITARIAS**

### **A) COMISION 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), a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

## **B) COMISION DE FORMACION.**

Esta Comisión de Formación estará compuesta por los representantes del personal y la Dirección de la empresa.

Las funciones de la Comisión de Formación serán:

- a) Ayudar a detectar las necesidades de formación de todo el personal incluido en Convenio. Estas necesidades pueden responder a las variaciones entre las funciones que se están desarrollando actualmente en cada puesto de trabajo y las se requieran por la introducción de nuevas tecnologías, por la evolución propia de cada puesto de trabajo, por las necesidades de cualificación profesional, así como las que se deriven de acciones de promoción.
- b) 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.
- c) Participar en la creación de los Planes de Formación delimitando los programas y las acciones formativas, los participantes en las acciones concretando los criterios de propuesta y selección.
- d) Delimitar el calendario de ejecución de los planes (lugar, fecha y horario) de acuerdo con la Dirección.
- e) Determinar recursos y medios necesarios para la realización de las acciones formativas (instalaciones, materiales, presupuesto estimado, medios pedagógicos, etc.).
- f) Informar a los trabajadores
- g) Seguimiento del Plan de Formación de acuerdo a los objetivos establecidos y valorar la adecuación del contenido, resultados e incidencias de su realización.

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) COMISION DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

Se acuerda la constitución de la “Comisión Paritaria de Igualdad” para la aplicación efectiva del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Esta Comisión estará formada por cinco representantes del Comité de Empresa y cinco representantes de la Dirección, que con carácter general se ocupara 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.

Esta se constituirá formalmente en el momento de entrega al Comité de Empresa por parte de la Dirección del diagnóstico general y particular del centro de trabajo de Granada.

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

1. Examinar y evaluar dicho diagnóstico inicial para determinar su aplicación o mejora si fuese necesario, para llegar a un diagnóstico definitivo del Centro de trabajo de Granada atendiendo a las particularidades del mismo.
2. Concretar los objetivos o metas a conseguir como base de negociación para el desarrollo del Plan de Igualdad o de Acción Positiva, atendiendo a las particularidades concretas puestas de manifiesto en dicho el Centro de trabajo, en relación a las siguientes materias:
  - Retribución
  - Acceso al empleo.
  - Clasificación profesional.
  - Promoción y formación.
  - Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.
  - En particular en relación al acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Con este objetivo se negociarán y difundirán los Códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, o acciones concretas de formación.
  - Cualquier otra materia que las partes determinen.
3. Determinar los objetivos a cumplir y las medidas a desarrollar que integrarán el Plan de igualdad.

4. Establecer los mecanismos de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados
5. Determinar el tiempo aproximado en el que se llevarán a cabo las actuaciones programadas

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

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

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

#### **ARTICULO 8.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

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

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

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

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

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

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se llevarán a cabo de acuerdo con lo contenido en el artículo 41 del RD 1/1995 de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores). **La empresa se compromete a que la modificación de condiciones no podrá ir en detrimento de la formación profesional, ni en perjuicio de la dignidad del trabajador.**

**No obstante, reconociendo la función y la responsabilidad de la**

representación social, la dirección planteará a dicha representación las decisiones organizativas que afecten a las condiciones laborales de los trabajadores, en el nivel que corresponda, según el ámbito y extensión de aquellas, al objeto de que, sin perjuicio de la ejecutividad de las mismas, entre ambas partes se estudien las medidas que, respetando los objetivos perseguidos por la nueva organización, permitan que esta se lleve a cabo con el máximo respeto de los derechos individuales de los trabajadores implicados.

Si de la decisión empresarial se derivan cambios en las condiciones de trabajo que implican modificación salarial, las personas afectadas por tal modificación mantendrán su nivel anual de ingresos incluidos los pluses percibidos.

Los trabajos de mantenimiento (electrónica y mecánica) realizados a maquinas e instalaciones serán realizados exclusivamente por personal de mantenimiento, solo en caso puntuales en los cuales se requiera mas personal por avería en procesos productivos de importancia y siempre que no sea posible cubrir con el personal existente, se utilizarán empresas de contratas, siendo el trabajo de estas normalmente en trabajos de nueva instalación, fontanería, pintura y exteriores.

## **CAPITULO TERCERO**

### **DEL PERSONAL**

#### **ARTICULO 9.- CLASIFICACIÓN SEGÚN PERMANENCIA**

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

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

#### **ARTICULO 10.- CLASIFICACION GENERAL**

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

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

## **ARTICULO 11.- PERSONAL DIRECTIVO**

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

## **ARTICULO 12.- PERSONAL TECNICO**

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

- Técnico Superior.
- Técnico Medio.
- Técnico Especializado.
- Técnico no titulado.
- Jefe de Sección
- Encargado.
- Oficial de Laboratorio.
- Auxiliar de Laboratorio.
- Delineante Especialista
- Auxiliar Técnico de Oficina Técnica

## **ARTICULO 13.- PERSONAL ADMINISTRATIVO**

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

### **A) CATEGORIAS GENERALES**

- Técnico de Administración
  - Oficial Técnico de Administración
  - Oficial de Administración
  - Especialista de Administración
  - Auxiliar de Administración.
  - Secretaria de Dirección General
  - Secretaria de Dirección de Departamento
  - Telefonista

### **B) CATEGORIAS DE SISTEMAS DE INFORMACION**

- Responsable de área
- Técnico de sistemas
- Especialista de sistemas
- Auxiliar de sistemas senior
- Auxiliar de sistemas junior
- Analista Programador
- Programador Senior
- Programador Júnior

## **ARTICULO 14.- PERSONAL COMERCIAL**

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

Promotor.  
Inspector Comercial.  
Preventista.  
Viajante.

## **ARTICULO 15.- PERSONAL DE FABRICA**

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

### **A) FABRICACION**

- Jefe de Sección
- Encargado de Sección
- Oficial Máquina de Fábrica
- Operador Máquina de Fábrica
- Ayudante de Operador de Máquina
- Peón
- Especialista en Formación

### **B) MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES**

- Jefe de Sección
- Oficial de Primera
- Oficial de Segunda
- Ayudante de Mantenimiento
- Peón
- Especialista en Formación

### **C) ALMACENES**

- Jefe de Sección
- Encargado de Sección
- Almacenero
- Carretillero
- Ayudante de Almacenes
- Peón
- Especialista en Formación

### **D) LABORATORIO**

A este grupo pertenecen las siguientes categorías:

- Encargado de Sección
- Oficial de Laboratorio
- Auxiliar de Laboratorio
- Peón

- Especialista en Formación

## **ARTICULO 16.- PERSONAL SUBALTERNO**

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

- Encargado
- Conductor Dirección General
- Portero
- Cocinero
- Peón

## **ARTICULO 17.- CLASIFICACIÓN DE CATEGORÍAS**

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

## **ARTICULO 18.- DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS**

### **PERSONAL DIRECTIVO**

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

### **PERSONAL TÉCNICO**

#### **- Técnico Superior**

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

#### **-Técnico Medio**

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

#### **- Técnico Especializado/ Técnico no titulado**

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

conocimientos especiales.

## **PERSONAL DE FÁBRICA**

### **Categorías de Fabricación**

#### **- Jefe de Sección**

Es el mando intermedio que, con conocimientos completos, técnicos y prácticos de varios procesos productivos, a las órdenes de los Jefes de Producción, realiza, ayuda, distribuye y vigila los trabajos, siendo responsable de la forma de ejecución, disciplina del personal y de los controles de calidad, cantidad y materias primas, así como del buen estado de conservación y vigilancia del mantenimiento de las maquinarias e instalaciones de su sección.

#### **- Encargado**

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

#### **- Oficial de Máquina de Fábrica**

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

#### **- Operador de Máquina de Fábrica**

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

#### **- Ayudante de Operador de Máquina de Fábrica**

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

#### **- Peón**

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

### **-Especialista en Formación**

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

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

### **- Jefe de Sección**

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

### **- Oficial Primera de Mantenimiento y Servicios Auxiliares**

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

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

### **- Oficial Segunda de Mantenimiento y Servicios Auxiliares**

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

### **- Ayudante de Oficial de Mantenimiento y Servicios Auxiliares**

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

### **- Peón**

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

### **- Especialista en Formación**

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

## **Categorías de Almacenes**

### **- Jefe de Sección**

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

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

### **- Encargado**

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

### **- Almacenero**

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

### **- Carretillero**

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

### **- Ayudante de Almacén**

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

- **Peón**

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

- **Especialista en Formación**

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

**Categorías de Laboratorio**

- **Encargado**

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

- **Oficial de Laboratorio**

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

- **Auxiliar de Laboratorio**

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

- **Peón**

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

### **-Especialista en Formación**

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

## **PERSONAL ADMINISTRATIVO**

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

#### **- Técnico de Administración**

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

#### **- Oficial Técnico de Administración**

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

#### **- Oficial de Administración**

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

#### **- Especialista de Administración**

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

#### **- Auxiliar de Administración**

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

**- Secretaria/o Dirección General**

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

**- Secretaria/o Dirección de Departamento**

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

**- Telefonista**

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

**B) CATEGORÍAS DEL PERSONAL DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN**

**- Responsable de área**

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

**- Técnico de sistemas**

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

**- Especialista de sistemas**

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

**- Auxiliar de sistemas senior**

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

**- Auxiliar de sistemas junior**

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

### **- Analista Programador**

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

### **- Programador Senior**

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

### **- Programador Júnior**

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

## **PERSONAL SUBALTERNO**

### **Categorías del Personal Subalterno**

#### **- Encargado**

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

#### **- Conductor de Dirección General**

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

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

#### **- Portero**

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

#### **-Peón**

Es el trabajador/a no fijo de plantilla, que es contratado para realizar trabajos donde fundamentalmente es necesario el aporte de esfuerzo

físico, o la presencia para controles visuales y rutinarios.

**- Cocinero**

Es el trabajador/a responsable de la cocina, de su estado higiénico, de la calidad y cantidad de los alimentos y de su presentación. Como misión fundamental tiene la preparación de las comidas diarias y bocadillos para el consumo del personal. Igualmente, llevará los controles burocráticos y apuntes contables necesarios para el buen control del consumo de las materias primas y vales de comida y bocadillo. Preparará, asimismo, los refrescos y aperitivos destinados a los invitados y personal de visitas a la factoría, así como cualesquiera otros que se refieran a personal de la empresa, invitados o trabajadores/as de empresas concesionarias o con contratos de Puleva Food, S.L.

**ARTICULO 19.- CATEGORIAS Y NIVELES RETRIBUTIVOS**

**CATEGORÍAS NIVEL 1 RETRIBUTIVO**

Jefe de Sección

**CATEGORÍAS NIVEL 2 RETRIBUTIVO**

Encargado de Sección

**CATEGORÍAS NIVEL 3 RETRIBUTIVO**

Oficial Máquina de Fábrica  
Oficial Primera de Mantenimiento y Servicios Auxiliares.  
Almacenero  
Oficial Laboratorio  
Conductor de Dirección General

**CATEGORÍAS NIVEL 4 RETRIBUTIVO**

Operador Máquina de Fábrica  
Oficial Segunda de Mantenimiento y Servicios Auxiliares.  
Carretillero  
Auxiliar de Laboratorio  
Portero  
Cocinero

**CATEGORÍAS NIVEL 5 RETRIBUTIVO**

Ayudante Operador de Máquina  
Ayudante de Mantenimiento y Servicios Auxiliares  
Ayudante de Almacenes

**CATEGORÍAS NIVEL 6 RETRIBUTIVO**

Peón

**CATEGORÍAS      NIVEL 11 RETRIBUTIVO**

Técnico de Administración  
Responsable de Área de Informática  
Analista Programador

**CATEGORÍAS      NIVEL 12 RETRIBUTIVO**

Oficial Técnico de Administración  
Técnico de Sistemas  
Programador Senior

**CATEGORÍAS      NIVEL 13 RETRIBUTIVO**

Oficial de Administración  
Especialista de Sistemas  
Programador Junior

**CATEGORÍAS      NIVEL 14 RETRIBUTIVO**

Secretaria/o Dirección General

**CATEGORÍAS      NIVEL 15 RETRIBUTIVO**

Especialista de Administración  
Auxiliar de Sistemas Senior

**CATEGORÍAS      NIVEL 16 RETRIBUTIVO**

Secretaria/o Dirección de Departamento

**CATEGORÍAS      NIVEL 17 RETRIBUTIVO**

Auxiliar de Administración  
Auxiliar de Sistemas Junior

**ARTICULO 20-      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 fijo de plantilla, siempre que dicho personal reúna las características exigidas para el puesto y supere

las pruebas teórico prácticas y psicotécnicas correspondientes.

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

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

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

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

Las ausencias o vacantes provisionales que se produzcan por enfermedad de larga duración (más de 60 días) derivada de enfermedad común o accidente, suspensión por permiso de maternidad, excedencia o suspensiones de contrato legalmente reconocidas, entre el personal que no sea de libre designación de la Dirección, serán cubiertas entre el personal fijo de la categoría inmediata inferior, teniendo preferencia para cubrir dichas vacantes, aquellos que hayan realizado los cursos de formación voluntaria obteniendo a través de la misma, la formación específica, para cubrir el puesto, y siempre que no exista personal de la misma categoría que pueda cubrir dicha vacante o ausencia. En dicho supuesto no será de aplicación lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores y artículo 24 del presente convenio colectivo, en cuanto al reconocimiento o adquisición de la superior categoría trascurridos los plazos establecidos en dichos artículos.

En el intervalo de tiempo en el que se determina si la ausencia o vacante provisional es de larga duración (mas de 60 días), y durante el periodo que se lleven a cabo los tramites 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, creándose un Tribunal que gestione la adjudicación de tales vacantes definitivas mediante:

- Prueba de aptitud.  
Esta prueba de aptitud será elaborada por el Tribunal creado a tal efecto.
- 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%.
- Realización de cursos de formación voluntaria del puesto de trabajo que se pretende cubrir será el 20% 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 por un período acumulativo durante más de 18 meses en un período de 24 meses consecutivos, excluido el período vacacional y el permiso por reducción de jornada, y dicho puesto no fuese objeto de amortización, se le reconocerá la categoría correspondiente al trabajador que venía desempeñando dichas funciones en el período establecido.

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

## **ARTÍCULO 21.- CONTRATACIÓN**

La Dirección de la Empresa se compromete a propiciar la contratación de mujeres en igualdad de condiciones y méritos, en aquellas secciones donde la presencia femenina sea inferior a la masculina.

Durante la vigencia del presente Convenio la Dirección de la Empresa se compromete a pasar a fijos, al personal con contrato de relevo existente en la empresa y cinco contratos por circunstancias de producción.

### **1. CONTRATOS FORMATIVOS.**

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

#### **A) Contratos en Prácticas:**

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

Primer año: 70% sobre el salario del nivel que le corresponda.  
Segundo año: 80% sobre el salario del nivel que le corresponda.

A los trabajadores/as que sean contratados bajo la modalidad de contratos en prácticas, les será de aplicación el siguiente sistema de ascensos y niveles

retributivos, con aplicación de la categoría que les corresponda en cada caso:

- Personal de Fabricación:
  - Durante los 12 primeros meses, el nivel 5 retributivo.
  - Siguiendo 6 meses, nivel 4 retributivo, si se realizan las funciones de la categoría correspondiente a dicho nivel.
  - Siguiendo 6 meses, nivel 3 retributivo, si se realizan las funciones de la categoría correspondiente a dicho nivel.
  
- Personal Administrativo:
  - a) Formación Profesional:
    - Durante los 12 primeros meses, nivel 17 retributivo.
    - Siguiendo 6 meses, nivel 15 retributivo, si se realizan las funciones de la categoría correspondiente a dicho nivel.
    - Siguiendo 6 meses, nivel 13 retributivo, si se realizan las funciones de la categoría correspondiente a dicho nivel.

b) Titulados Universitarios:

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

**B) Contratos para la Formación:**

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

La retribución de dichos contratos se establece en un salario de 700 Euros brutos al mes por 15 pagas, distribuidas en 12 pagas mensuales y tres extraordinarias pagaderas en igual fecha que las del personal afectado por este Convenio, retribución que será prorrateada en función de la duración del contrato. La retribución establecida sufrirá las mismas revisiones durante la vigencia de este Convenio que las pactadas en el artículo 25.

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

Se pacta expresamente que las posibles conversiones a fijos de los contratos formativos, a su finalización o en el transcurso de su vigencia, le será

de aplicación lo establecido en la Ley 63/1997 de 26 de Diciembre, modificada por el Artículo Primero de la Ley 12/2001, de 9 de Julio, Real Decreto 488/1998 de 27 de Marzo y Orden 14 de Julio de 1998, en lo que pueda ser de aplicación, así como los beneficios o incentivos contemplados en la Ley 62/2003, de 30 de Diciembre, en la Ley 30/2005, de 30 de Diciembre, y (Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo, 9-V-06), Ley 43/2006 de 29 de Diciembre, así como cualquier otra normativa que se publique con posterioridad a la firma de éste Convenio y que afecte directamente a dichos contratos.

Asimismo, los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III de la Orden de 21 de julio de 2005 (BOJA nº 146 de 28 de julio ) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/2005 de 14 de Junio (BOJA nº 122 de 24 de Junio).

## **CONTRATOS DE RELEVO 60 AÑOS**

Durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes pactan que los trabajadores/as podrán solicitar a la Dirección de la empresa, de conformidad con lo establecido en el R.D 1131/2002, acceder a la jubilación parcial al cumplir los 60 años con una reducción de jornada y salario solicitada (un mínimo del 50 % y un máximo del 85%), siempre que la empresa concierte un contrato de relevo con un trabajador desempleado o vinculado a la empresa **en el centro de trabajo de Puleva Food en Granada en camino de purchil 66, sin perjuicio que se puedan realizar contratos de relevo de otros centros de la empresa en el citado centro de trabajo**, por un contrato temporal, de conformidad con lo establecido en el mencionado R.D. 1131/2002.

**La Dirección de la empresa y los trabajadores de este centro acuerdan que durante la vigencia del presente convenio y mientras dure el periodo de crisis y alto desempleo, se acogerán a este contrato de relevo todos los trabajadores en situación legal de hacerlo o en su defecto a la jubilación anticipada art 42 de este convenio.**

**El trabajador relevista tendrá los mismos derechos que el personal fijo a efectos económicos, sociales e indemnizatorios.**

## **CAPITULO CUARTO**

### **RETRIBUCIONES**

#### **ARTICULO 22.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**

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

- a) Salario Base.
- b) Antigüedad.

c) Complemento de Puesto.

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

**ARTICULO 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.

**ARTICULO 24.- TRABAJO DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA**

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

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

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

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

5) En lo 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.

## **ARTICULO 25.- REVISIÓN SALARIAL**

Para el año 2010 se aplicará un incremento del 5,0% sobre las tablas salariales vigentes y demás conceptos económicos correspondientes al año 2009. Dicho incremento surtirá efecto a partir del 1 de enero de 2010.

La revisión prevista para dicho año será aplicable a todos los conceptos económicos a excepción de la Gratificación Lineal de Septiembre, Gratificación Fija, y cualquier otro concepto económico excluido expresamente.

## **ARTICULO 26.- CLAUSULA DE GARANTIA SALARIAL**

En el supuesto de que a 31 de Diciembre del año 2010 el IPC real superase el 2%, se hará una revisión de las tablas salariales del año 2009, por el porcentaje resultante de la diferencia entre el IPC real y 2 el %. Dicha revisión se aplicará a las tablas salariales y al resto de conceptos económicos, a excepción de la Gratificación Lineal de Septiembre y de la Gratificación Fija y cualquier otro concepto económico excluido expresamente.

## **ARTÍCULO 27.- ANTIGÜEDAD**

A todo trabajador/a que tenga la condición de fijo se le reconocerá los derechos de antigüedad, (bienios al 2 por ciento del salario base, que figura en la **Tabla Anexa I**), dentro de los límites legalmente vigentes.

## **ARTICULO 28.- 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 .....	26,06 Euros
Dieta completa con alojamiento .....	86,85 Euros
Dieta completa sin alojamiento .....	43,43 Euros
Kilometraje .....	0,27 Euros

A excepción del personal de transporte, distribución y comercial.

## **ARTICULO 29.- QUEBRANTO DE MONEDA**

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

Cobrador de plaza .....	70,96 Euros
Cajeros .....	135,17 Euros
Almacenero tienda personal.....	135,17 Euros

## **ARTICULO 30.- PAGAS**

La remuneración de los trabajadores/as acogidos a este Convenio

Colectivo, se percibirá de la siguiente manera:

- Quince pagas desglosadas en:
  - Doce pagas, una por cada mes del año, consistentes en sueldo base correspondiente a su categoría, más complemento de puesto del nivel que desempeñe, más la antigüedad correspondiente según artículo 27 del presente Convenio.
  - Tres pagas extraordinarias consistentes en sueldo base, más complemento de puesto, más la antigüedad correspondiente según el artículo 27 del presente Convenio, cada una a percibir los días 31 de Marzo, 30 de Junio y 30 de Noviembre.
- Gratificación Lineal Septiembre, a pagar de una sola vez el 31 de Septiembre de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, a todo el personal fijo de plantilla o con contrato de relevo, acogido al mismo, en las cuantías siguientes:
  - Año 2010 Gratificación de 1.500 Euros.

#### **ARTICULO 31.- PLUS DE NOCTURNIDAD**

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana se considerarán nocturnas y tendrán una retribución específica equivalente al 40% del salario base, antigüedad, complemento de puesto, salvo para aquellos trabajadores/as en cuyo contrato se haya establecido la naturaleza nocturna de su actividad, atendiendo a la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Salario Base} + \text{Antigüedad} + \text{Complemento de Puesto}) \times 15}{365 \times 8} \times 0,40$$

#### **ARTICULO 32.- TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS**

Para los trabajadores/as con contratos anteriores a Enero de 2001, los trabajos en domingos y festivos, tendrán un plus de festividad para el año 2010 equivalente al importe total de la hora extraordinaria menos el 10%, fijada y consolidada individualmente.

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

#### **ARTICULO 33.- TRABAJO EN SÁBADOS**

El trabajador/a que realice trabajos en sábado/s, independientemente del descanso que disfrute entre semana, percibirá un plus por sábado trabajado,

igual para todos los trabajadores/as, con independencia de la categoría que ostenten, que se establece para el año de vigencia del presente Convenio en la cantidad fija de **70,0 Euros/sábado trabajado para el año 2010.**

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.

#### **ARTICULO 34.- PLUS DE TRANSPORTE**

Para todo trabajador/a que por motivo de la puesta en marcha de la factoría inicie sus tareas en el turno de las 4 de la mañana, se establece, para el año 2010, un plus de transporte de 50 Euros por día de trabajo en ese horario, al no existir autobús que realice el recorrido a la factoría.

Para el trabajador/a que por el mismo motivo venga a las 5 de la mañana, se establece, para el año 2010, un plus de transporte de 25 Euros.

#### **ARTICULO 35.- PLUS DE IDIOMAS**

Los trabajadores/as a los que se les requiera contractualmente para su puesto de trabajo, el conocimiento fluido de un idioma extranjero, quedando documentado con la correspondiente prueba, percibirán en el año **2010**, por dicho concepto la cantidad de **81,11 Euros/mes.**

#### **ARTICULO 36.- PLUS DE DISTANCIA**

El trabajador/a que viva en algún pueblo de la provincia de Granada, y lo acredite mediante un certificado del censo o certificado de residencia por parte del Ayuntamiento, percibirá por este concepto en el año **2010 la cantidad de 50,0 Euros/mes.**

#### **ARTICULO 37.- GRATIFICACIÓN FIJA.**

La gratificación fija se mantendrá en las cuantías y trabajadores/as que las vienen disfrutando, teniendo el carácter de no absorbible ni revisable.

### **CAPITULO QUINTO**

#### **COMPLEMENTOS SOCIALES Y ASISTENCIALES**

#### **ARTICULO 38.- BECAS DE ESTUDIO**

A fin de estimular al máximo la formación académica de los

trabajadores/as fijos de plantilla, como medio principal para conseguir una mayor promoción, se establecen dos tipos de becas:

- a) Para estudios realizados en Centros Oficiales del Estado y cuyos conocimientos no estén directamente vinculados a la actividad productiva de la Empresa, el 50% de las tasas académicas correspondientes a matrícula.
- b) Para los estudios realizados en centros oficiales del Estado y cuyos conocimientos estén directamente vinculados a la Empresa, el 100% de las tasas correspondientes a matrícula.

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

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

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

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

#### **ARTICULO 39.- ROPA DE TRABAJO**

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

#### **ARTICULO 40.- PÓLIZA DE SEGURO COLECTIVO**

Con el fin de contribuir a la seguridad de los trabajadores/as y la de sus familiares, se renueva en su totalidad la póliza de seguro colectivo actualmente vigente, por un importe de **36.855,78 Euros**.

Para aquellos trabajadores/as que, en razón de su trabajo habitual utilizan vehículos de la Empresa o propios al servicio de la misma, se renueva en su totalidad la póliza de seguro de accidentes actualmente vigente, por un importe de **39.855,78 Euros**.

#### **ARTICULO 41.- PRODUCTOS DE LA EMPRESA**

El trabajador/a en activo en la Empresa podrá adquirir los productos de PULEVA en los lugares designados al efecto al precio de venta de concesionario

vigente en cada momento **incluidas promociones a estos concesionarios, menos un descuento del 25%**, a excepción de los productos infantiles y de aquellos que no sean fabricados por Puleva Food, S.L.

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

#### **ARTICULO 42.- INDEMNIZACIÓN POR JUBILACIÓN**

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

a) Por jubilación anticipada:

- Tres anualidades si se produce a los 60 años.
- Dos anualidades y media si se produce a los 61 años.
- Dos anualidades si se produce a los 62 años.
- Una anualidad si se produce a los 63 años.
- Media anualidad si se produce a los 64 años.

Se entiende por anualidad la totalidad del sueldo base, antigüedad, complemento de puesto, gratificación lineal de septiembre y promedio del año de sábados, festivos y nocturnidades realizadas en dicho período.

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

a) Por jubilación a los 65 años:

**Una mensualidad de salario base, por cada quinquenio de antigüedad en la empresa. Para percibir esta cantidad, el trabajador ha de tener una antigüedad mínima de 10 años.**

#### **ARTICULO 43.- PRESTAMOS**

Con objeto de poder ayudar a los trabajadores/as en aquellas necesidades imprevistas y urgentes, se constituye un fondo para préstamos con montante de **120.000 Euros**. Como norma general, la cuantía máxima a entregar por préstamo será de 3.000 Euros. Se informará al Comité del saldo existente y del número de préstamos concedidos. La solicitud de los préstamos se realizará directamente ante el Departamento de Recursos Humanos.

#### **ARTÍCULO 44.- PREMIO DE NATALIDAD**

**La Empresa abonará a los trabajadores/as, cualquiera que sea su tipo de**

contratación, un premio de natalidad por importe de 100 Euros en el año 2010, por el natalicio de cada hijo, reconociéndose igualmente la percepción de este premio en los casos de adopción o acogimiento.

#### **ARTICULO 45.- AYUDA ESCOLAR**

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

- Guardería ( de 0 a 3 años) ..... 150,00 Euros
- Educación Infantil (a partir de 3 años)..... 150,00 Euros
- E.Pr.<sup>º</sup>/ E.S.O./Bachiller/F.P..... 150,00 Euros
- Estudios universitarios..... 150,00 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.

#### **ARTICULO 46.- AYUDA A DEFICIENTES PSÍQUICOS Y FÍSICOS**

Los trabajadores/as que tengan cónyuge o hijos deficientes psíquicos o físicos, cuyo grado de minusvalía **sea igual o supere** el 33% y así le sea reconocido por el organismo oficial competente, tendrán derecho a una ayuda económica en el año **2010 de 125,00 Euros** mensuales por cónyuge o por cada hijo que se encuentre en aquella situación, excepto cuando se encuentren internados en centros adecuados de carácter gratuito.

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

- Que el disminuido cónyuge o hijo, no realice un trabajo remunerado ni perciba pensión o subsidio por una causa ajena a su condición física o psíquica.
- Que exista convivencia y dependencia del disminuido a cargo del beneficiario.
- Para ser efectiva esta ayuda al trabajador/a, deberá presentar el certificado acreditativo del grado de minusvalía emitido por el organismo competente y se ajustará en cuanto a su duración a los plazos que indique el propio certificado.
- En el supuesto de que ambos cónyuges pertenecieran a la plantilla de la empresa, percibirá esta ayuda uno de ellos a su elección.

#### **ARTICULO 47.- DISMINUIDOS FÍSICOS**

a) Los trabajadores/as que a partir de este Convenio sean declarados por resolución firme en situación de Invalidez Permanente Parcial, cualquiera que sea su causa, tendrán derecho a elegir entre continuar prestando sus servicios en la Empresa, aceptando la reclasificación profesional correspondiente si ésta fuese necesaria, obligándose la Empresa a darle un puesto de trabajo de acuerdo con la capacidad disminuida, o causar baja definitiva percibiendo en concepto de

indemnización el importe de tres anualidades de sus haberes, comprensivas del salario base y antigüedad, complemento de puesto y pluses de nocturnidad, domingos y festivos, sábados y gratificación lineal de septiembre, 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 tres anualidades con los criterios reseñados en el párrafo anterior.

La Empresa sólo abonará tres indemnizaciones al año, correspondientes a Invalidez Permanente Parcial y otras tres 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

#### **ARTICULO 48.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL**

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

En el supuesto que el trabajador no halla causado baja por enfermedad común o una baja inferior a 15 días, este disfrutara de tres días mas de vacaciones en el año 2011.

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

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

Se entenderá por retribución pactada a estos efectos, salario base, antigüedad y complemento de puesto, más todos los conceptos cotizables por Contingencias Comunes referentes al mes anterior a la baja.

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

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

4) En 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.

#### **ARTICULO 49.- PRIVACIÓN CARNET DE CONDUCIR**

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

#### **ARTICULO 50.- ANTICIPOS MENSUALES**

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

### **CAPITULO SEXTO**

#### **JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS, DESCANSOS Y VACACIONES**

#### **ARTÍCULO 51.- JORNADA DE TRABAJO**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la jornada máxima anual de trabajo será de 1731 horas. La reducción de jornada para el año 2010 será de 12 días.

- a) Para los trabajadores/as acogidos a régimen de turnos (Fabricación, Mantenimiento y Servicios Auxiliares, Laboratorio, Almacenes, Servicios Generales, etc.), en el año 2010 se aplicará en cuanto a los días de reducción de jornada lo previsto en el convenio anterior para el año 2009. Para los años 2010 de vigencia del presente Convenio, se incluirán los 12 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. 55 del presente Convenio Colectivo.
- b) Para el personal de administración, el año 2010 de vigencia del presente Convenio, tendrán 12 días de permiso por asuntos propios,

por reducción de jornada anual.

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.

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

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

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

Los turnos de trabajo para el personal acogido a régimen de turnos (Fabricación, Mantenimiento y Servicios Auxiliares, Laboratorio, Almacenes, Servicios Generales, etc.) serán de ocho horas diarias y 40 horas semanales, distribuidas de la siguiente forma: de 22 a 6 horas, de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas y de 7,30 a 15,30 horas,

Se establecerá la cantidad de 1 euro diario a todo trabajador acogido a dicho régimen de turnos.

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, el turno de noche de ambos días se considerara como trabajado, así como la jornada de los días 25 de Diciembre y 1 de Enero no se establecerá turno de trabajo en ninguna de las secciones de fabrica y administración.

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

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

#### HORARIO DE INVIERNO Y DE VERANO

El horario de administración será de jornada intensiva todo el año de 7.30 h a 15.30 h.

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.

#### HORARIO DE CONCURRENCIA OBLIGATORIA:

.De 10 h a 14 h

Con el mismo carácter excepcional, el personal de Administración, finalizará su jornada los días 24 y 31 de Diciembre a las 14,30 horas.

#### OFICINA DE PEDIDOS Y TRANSPORTE

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

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

#### OFICINA DE LIQUIDACIONES.

Los horarios de trabajo especiales del personal afecto a la oficina de liquidaciones serán de 5,00 h a 13,00 h, y de 10,00 h a 18,00 h de lunes a viernes durante todo el año.

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

#### SISTEMAS DE INFORMACION

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

- De 6 a 14, de 8 a 16, de 14 a 22, de 22 a 6, y de 16 a 24 de lunes a viernes.
- De 8 a 17,22 de lunes a jueves con una hora para comida y de 8 a 14,30 los viernes en horario de invierno.

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

Con carácter excepcional, y únicamente para el personal de Sistemas de

Información que realice efectivamente los horarios que seguidamente se especifican, percibirán los pluses que se determinan:

- El horario de trabajo de 16 a 24 devengará el plus de nocturnidad que proporcionalmente corresponda, abonándose igualmente el plus de transporte previsto en el presente Convenio Colectivo de 19,21 euros por día efectivamente trabajado.
- El horario de trabajo de 8 a 16 devengará un plus de transporte de 4,80 por día efectivamente trabajado.

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

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

#### **ARTICULO 52.- DESCANSO EN JORNADA CONTINUADA**

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

#### **ARTICULO 53.- DESCANSO SEMANAL**

El descanso semanal se tomará el **sábado y domingo**.

En la secciones que por su especial actividad(Mantenimiento, Servicios Auxiliares, Elaboración, Usos Múltiples, Laboratorio, Recepción y Fermentados) 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 dos sábados y domingos, 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 **dará** 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.

## **ARTICULO 54.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Las horas extraordinarias pueden ser por:

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

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

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

Las horas que de acuerdo con la legislación vigente tengan la consideración de extraordinarias, podrán ser compensadas con horas normales a razón de cuatro horas extras, por una jornada completa de descanso, siempre que haya acuerdo entre la Dirección y el trabajador/a.

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

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

## **ARTÍCULO 55.- VACACIONES**

Todo trabajador/a disfrutará de unas vacaciones retribuidas de treinta y cuatro días laborables en el año 2010, computándose a efectos económicos en cuanto a liquidaciones finiquitas de vacaciones no disfrutadas y cotización Seguridad Social de treinta días naturales.

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

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

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, o una

incapacidad temporal, accidente de trabajo o enfermedad profesional, se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

Dicho calendario deberá observar en relación con el personal de fábrica, que 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, de tal forma que en cada quincena mensual solo se computará los días laborables. La programación quincenal vacacional de cada trabajador incluirá los días de reducción de jornada, quedando los días laborables no programados en las quincenas de cada trabajador para su disfrute fuera de programación, previo acuerdo individual con sus mandos. De tal forma, cada trabajador, deberá de disfrutar junto con los 22 días de vacaciones, mas los 12 días de reducción de jornada, de 34 días laborables al año.

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 laborales 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, estableciéndose que todos los trabajadores disfrutarán al menos de una quincena estival. En contrapartida los trabajadores/as que tomen sus vacaciones o sus días de reducción de jornada fuera del periodo estival (del 16 de Junio al 15 de Septiembre), se les abonará un plus que para el año 2010 se fija en 500 euros. Dicho plus estará referido a 34 días laborables (22 días de vacaciones y 12 días de reducción de jornada) percibiéndose proporcionalmente en función de los días laborables correspondientes a las quincenas programadas y disfrutadas fuera del período estival, así como a los días laborables que se disfruten fuera de dicho período.

Con el fin que aquellos trabajadores/as que disfruten sus tres periodos quincenales fuera del periodo estival durante el año 2010, percibirán en concepto de compensación la cantidad de 165 euros, no revisable.

Al personal de administración teniendo en cuenta el cómputo de 22 días laborables de vacaciones, aplicándose también dicho plus proporcionalmente prorrateado sobre los 12 días de reducción jornada siempre y cuando no se disfrute ningún periodo de descanso (22 días laborables de vacaciones y 12 días de reducción de jornada) en el período estival (16 de junio a 15 Septiembre).

Se aplicará el plus de vacaciones en los mismos términos anteriores, pero con la consideración de 12 días de reducción de jornada y con las particularidades que correspondan, al personal administrativo acogido a reducciones de jornada o con contratos a tiempo parcial, con horario fijo, o a turnos de 8 horas ininterrumpidas durante todo el año, equivalentes a 40 horas semanales.

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

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

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

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

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

El cálculo de los promedios anteriormente referidos, se llevará a cabo teniendo en cuenta los pluses percibidos en los tres meses naturales anteriores multiplicados por 34 días laborables, con el fin que todos los días laborables que se disfruten se encuentren remunerados con el promedio.

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

## **CAPITULO SEPTIMO**

### **PERMISOS, EXCEDENCIAS Y SUSPENSION DE CONTRATO**

#### **ARTÍCULO 56.- PERMISOS**

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

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

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

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

- b) 3 días por nacimiento de hijo, salvo que termine en festivo que se 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 máximo de 90 días, debiendo ser debidamente justificado de forma

mensual.

- e) 3 días por defunción, accidente, enfermedad grave u hospitalización de hijos (se contemplarán los supuestos de acogimiento), padres, padres políticos, nietos, abuelos, abuelos políticos, hermanos, hermanos políticos, (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad).

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

En caso de hospitalización, los días de permiso podrán tomarse mientras dure la hospitalización del familiar, debiendo aportar el certificado acreditativo de permanencia de la situación de hospitalización, teniéndose en cuenta que una vez dada el alta hospitalaria finaliza el derecho de utilización de dicho permiso, tanto no se haya utilizado como se haya utilizado parcialmente.

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

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

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

- g) 1 día por fallecimiento de tíos o sobrinos (hasta el tercer grado colateral de consanguinidad o afinidad).
- h) 1 día por matrimonio de hijos del trabajador/a. Este permiso se podrá disfrutar el mismo día del hecho causante si fuera día de trabajo o el día inmediatamente anterior o consecutivo posterior.
- i) 1 día por traslado de domicilio del trabajador/a.
- j) Permisos por aplicación reducción de jornada con las especificaciones contenidas en el artículo 51 del presente Convenio: 11 días de permiso retribuido en los años 2007, 2008 y 2009 para los trabajadores/as acogidos a régimen de turnos (Fabricación, Mantenimiento y Servicios Auxiliares, Laboratorio, Almacenes, Servicios Generales, etc. ), y 9 días en el año 2007 y 7

días en los años 2008 y 2009 para el personal administrativo.

- k) Se facilitará el tiempo necesario para la realización de exámenes siempre que se cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional. En ningún caso podrá disfrutarse de este permiso más de tres veces al año.
- l) Por el tiempo indispensable, para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica si la hubiere.

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

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

- m) Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores/as en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- n) 1 día de permiso para la realización de trámites administrativos de adopción nacional, internacional o acogimiento o **por nacimiento de nieto**
- o) **Los trabajadores/as por lactancia por un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en 2 fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad, o a disfrutar de un permiso 17 días consecutivos laborables inmediatamente posteriores a su incorporación tras la baja maternal, y previa petición de la trabajadora. Este mismo permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del periodo 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 a la fecha en que se reincorporara a su jornada ordinaria.**

- p) Por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica propia o hasta primer grado de consanguinidad, urgencias, especialistas y etc. Para su abono será requisito necesario presentar el parte, justificante o certificado expedido firmado por el médico.
- q) 5 días por defunción, accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho legalmente inscrita.

## **ARTÍCULO 57.- EXCEDENCIAS**

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

3. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, 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, **no superior a tres 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 **2 primeros años** efectivos de excedencia, computándose este periodo desde el primer día de la mismo incluido. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

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

## **CAPITULO OCTAVO**

### **APLICACIÓN DE LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

#### **ARTÍCULO 58.- SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR MATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, LACTANCIA, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO Y PATERNIDAD.**

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

#### **APARTADO A) MATERNIDAD**

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de **18 semanas**, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple, en dos semanas por cada hijo a partir del segundo. 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 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 descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

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

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

## **APARTADO B) ADOPCION 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 múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

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

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

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

### **APARTADO C) RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O DURANTE LA LACTANCIA NATURAL.**

Cuando las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, o en período de lactancia y así lo certificasen los servicios médicos, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. Si dicho cambio de puesto no pudiera efectuarse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo (Artículo 45 del E.T.), durante el período necesario para la protección de la seguridad de la trabajadora, de su salud y de la del feto, mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo compatible con su estado, aquel en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, o el lactante cumpla los nueve meses de edad.

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

profesionales.

#### **APARTADO D) PATERNIDAD**

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con lo establecido en el apartado B), el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante **15 días** ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Asimismo, esta suspensión se podrá disfrutar a jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con la Empresa, en los términos que reglamentariamente se determinen. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido cedido por la madre al inicio de la suspensión por maternidad.

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

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, regulado en el Artículo dedicado a permisos, y que consiste en un permiso retribuido de tres días naturales, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

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

#### **ARTÍCULO 59.- AUSENCIA JUSTIFICADA DEL PUESTO DE TRABAJO.**

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

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de **12 meses**, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir éste derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad, o a disfrutar de un permiso de trece días consecutivos laborables inmediatamente posteriores a su incorporación tras la baja maternal, y previa petición de la trabajadora con la debida antelación. Éste mismo permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

#### **ARTÍCULO 60.- REDUCCION 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 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.

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 tenga derecho a la concreción.

#### **ARTÍCULO 61.- SUSPENSION VOLUNTARIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

El trabajador podrá solicitar la suspensión voluntaria del contrato con reserva del puesto de trabajo, siempre que exista causa justificada, y por un periodo que no podrá ser inferior ni superior a **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, o solicitar expresamente que la empresa siga cotizando por él en la Seguridad Social, y que dicho importe le sean descontados una vez

reincorporado el trabajador a su puesto de trabajo, en las nóminas correspondientes a los tres meses siguientes al de su reincorporación, o de la liquidación finiquita si se produjera su baja definitiva en la empresa dentro de dicho periodo de tres meses

## **ARTICULO 62.- EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO**

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

Será nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

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

B) El despido de las trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión por maternidad, y la de los trabajadores que hayan solicitado el permiso de lactancia, el permiso de dos horas en los supuestos de nacimiento de hijos/as prematuros, o que por cualquier causa hayan de permanecer hospitalizados a continuación del parto, y reducción de jornada por guarda legal de menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia para cuidado de hijo o por cuidado de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

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

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

## **ARTÍCULO 63.- APLICACIÓN EFECTIVA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.**

Las partes firmantes del vigente Convenio Colectivo se comprometen en

relación al principio de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, a:

1.- Empezar una política de fomento de Igualdad de Oportunidades, promoviendo la aplicación efectiva de principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, así como especialmente al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2.- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, etnia, orientación sexual o modalidad de contratación.

3.- Desarrollar lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre, sobre Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como la LO 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como todas las modificaciones posteriores y desarrollos 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.

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

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

Una vez conocido el diagnóstico de situación general de la empresa y el diagnóstico inicial referido del Centro de trabajo de Granada, que la Dirección de la empresa se compromete a entregar a la Comisión de Igualdad regulada en el artículo 7 de este articulado, en el plazo de **3 meses** desde la firma del presente Convenio Colectivo, se procederá a examinar y evaluar dicho diagnóstico inicial para determinar su aplicación o mejora si fuese necesario, para llegar a un diagnóstico definitivo del Centro de trabajo de Granada atendiendo a las

particularidades del mismo. Se concretará los objetivos o metas a conseguir como base de negociación para el desarrollo del Plan de Igualdad o de Acción Positiva, atendiendo a las particularidades concretas puestas de manifiesto en dicho el Centro de trabajo, y en relación a las siguientes materias:

- Retribución
- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Promoción y formación.
- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.
- En particular en relación al acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Con este objetivo se negociarán y difundirán los Códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, o acciones concretas de formación.
- Cualquier otra materia que las partes determinen.

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

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

## **CAPITULO NOVENO**

### **SEGURIDAD Y SALUD**

#### **ARTICULO 64.- PARTICIPACION 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.

## **ARTICULO 65.- ACTUACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD**

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

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

En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia, y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación del personal que sea necesario.

### **MEDIDAS DE EMERGENCIA**

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, el empresario 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.

### **MEDIO AMBIENTE**

- En los centros de trabajo de más de 100 trabajadores se creara la

figura del delegado/a de Medio Ambiente. Para el resto de las empresas, establecer que los/as delegados/as de prevención asumirán competencias relativas al medio ambiente, siendo reconocidos como delegados/as, también, en esta materia.

- Poner 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.
- Proporcionar a los delegados/as de prevención y medio ambiente los medios y la información necesaria para el correcto ejercicio de sus funciones.
- El tiempo dedicado a la formación en materia de medio ambiente será considerado, al igual al relativo a seguridad y salud laboral, como tiempo efectivo de trabajo.

## **ARTÍCULO 66.- 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.** Este comité podrá contar con asesores en sus reuniones.

Los Delegados/as de Prevención dispondrán de un crédito horario de **16** horas mensuales para labores propias en materia de prevención, además del crédito horario que ostenten como miembros del Comité de Empresa. Dicho *crédito horario 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.*

## **COMPETENCIAS DEL COMITÉ**

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.
- Así mismo conocer la documentación en temas de prevención de las contratadas y subcontratadas que realicen los trabajos en la empresa.
- Identificar el déficit y necesidades a partir de un diagnóstico de situación.
- Concretar los objetivos generales y específicos.
- Elaborar programas de actuación y seguimiento.
- Participar en los planes de prevención, en la evaluación de los riesgos y su actualización, por cambios tecnológicos, nuevos procesos productivos, riesgos específicos.

#### **ARTÍCULO 67.- ELEMENTOS DE PROTECCION.**

El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

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 68.- 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 previsible, 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 69.- RECONOCIMIENTOS MEDICOS Y VIGILANCIA DE LA SALUD.**

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuaran, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el

estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevaran a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia que se refiere al apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitara al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin el consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Si tras la vigilancia de la salud a algún trabajador se le detectase algún problema de inadecuación del puesto, tendrá derecho a que se estudie en el Comité de Seguridad y Salud, o, en su caso entre la Empresa y los delegados de prevención, la adaptación del puesto de trabajo, o el cambio a otro puesto de trabajo compatible.

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.

## **ARTÍCULO 70.- EVALUACION DE RIESGOS**

Para lograr proporcionar una protección adecuada a las personas trabajadoras es preciso el diseño e implantación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas, 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 las personas trabajadoras 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 deberán tenerse 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.  
La norma de prevención recoge también la obligatoriedad de que la evaluación de riesgos este documentada, debiendo reflejarse, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar una medida de la identificación del puesto de trabajo.
- El riesgo o riesgos existentes.
- La relación de personas afectadas.

Participar en la elaboración, puesta en práctica y la evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas

con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; Los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva;

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

## **ARTICULO 71.- FORMACION**

El empresario está obligado 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.

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.
- Gratuita para el/la trabajador/a.
- Impartida por personal cualificado, ya sea propio o ajeno a la empresa.

Los miembros del comité de seguridad y los servicios de prevención recibirán una formación continua para el correcto ejercicio de sus funciones técnicos-preventivas y de representación.

La formación en materia de prevención será acreditada por la Comisión Paritaria de la seguridad y salud de forma que permita identificar a los trabajadores que la han recibido, y no duplicarla, aunque cambie de empresa siempre que ambas estén acogidas a este convenio colectivo.

## **ARTICULO 72.- PROTECCION DE TRABAJADORES/AS ESPECIALMENTE SENSIBLES**

La empresa garantizara 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, adoptara las medidas preventivas y de protección necesarias.

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

La empresa garantizara 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.

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

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere al artículo 16 de la presente Ley 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, el empresario adoptara 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 necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.
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. El empresario deberá determinar, previa consulta con los delegados de prevención la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevara a acabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. Este cambio de puesto de trabajo vendrá siempre determinado por el empresario como deber y obligación inherente a su naturaleza.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3.- Si dicho cambio 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 de el 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 73.- CONDICIONES DE TRABAJO.**

### **a) ACOSO MORAL**

Es la aptitud que consiste en el maltrato persistente, deliberado y sistemático de uno o varios miembros de una organización de superior, igual o inferior jerarquía en la empresa hacia un individuo, teniendo entre otros objetivos su anulación psicológica y social y su abandono de la organización, en deterioro de su ámbito laboral y su salud.

Las personas que se sientan acosadas moralmente deberán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores y ambos, conjuntamente, deberán recabar los datos y llevar a cabo el seguimiento adecuado para tomar las medidas oportunas con la mayor rapidez y el sigilo en el caso que requiere.

### **b) ACOSO SEXUAL**

## **CAPITULO DECIMO**

### **COMITÉ DE EMPRESA**

#### **ARTÍCULO 74.- 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 75.- 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 76.- 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.

## **CAPITULO DECIMOPRIMERO**

### **ACIÓN SINDICAL, DERECHOS Y FUNCIONES DE LOS SINDICATOS**

#### **ARTÍCULO 77.- 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 78.- 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 79.- 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 el año 2.010, 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.

## **CAPITULO DECIMOSEGUNDO**

### **DISPOSICIONES VARIAS**

#### **ARTÍCULO 80.- 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 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, será retribuida durante el año 2007 conforme al Convenio anterior, y para los años 2008 y 2007 con el plus de formación que será de carácter único para todo el personal, siendo su cuantía de 18 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 de los riesgos laborales a los que pueda estar sometido y su protección ante los mismos.

En el caso de que una acción formativa le impida al trabajador comer en su

domicilio éste realizará la comida en el comedor de la empresa, sin cargo alguno.

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

La dirección se compromete a dar un curso de puesta a punto y recordatorio de cada uno de los puestos de trabajo de este centro para que los trabajadores puedan desarrollar más eficazmente sus tareas y funciones.

- Formación voluntaria.

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

En este caso la empresa solo abonará el importe de la comida en las mismas condiciones que en el punto anterior. No abonándose cantidad alguna por la asistencia al curso.

#### **ARTÍCULO 81.- COMITÉ INTERCENTROS**

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

#### **ARTÍCULO 82.- 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 83.- APLICACIÓN SUPLETORIA**

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

-----

**TABLA ANEXO I**

**TABLA DE SUELDO BASE AÑO 2010**

<b><u>NIVEL</u></b>	<b><u>Salario Base Mensual</u></b>	<b><u>Salario Base Anual</u></b>
01	1.180,81	17.712,15
02	1.109,67	16.645,05
03	1.024,33	15.364,95
04	953,18	14.297,70
05	853,60	12.804,00
06	754,01	11.310,15
11	1.320,13	19.801,95
12	1.157,85	17.367,75
13	1.037,68	15.565,20
14	956,48	14.347,20
15	956,48	14.343,20
16	870,05	13.050,75
17	821,69	12.325,35

## TABLA ANEXO II

### TABLA DE COMPLEMENTO DE PUESTO AÑO 2010

<b>NIVEL</b>	<b><u>Complemento Puesto Mensual</u></b>	<b><u>Complemento Puesto Anual</u></b>
01	836,70	12.550,50
02	737,25	11.058,75
03	669,59	10.043,85
04	590,86	8.862,90
05	467,16	7.007,40
06	251,02	3.765,30
11	798,16	11.972,40
12	665,83	9.987,45
13	553,24	8.298,60
14	609,69	9.145,35
15	470,27	7.054,05
16	573,75	8.606,25
17	337,74	5.066,10

### TABLA ANEXO III

#### TABLA DE FABRICACION AÑO 2010

<u>NIVEL</u>	<u>Salario Base Mensual</u>	<u>Complemento Puesto Mensual</u>	<u>TOTAL ANUAL</u>
01	1.180,81	836,70	30.262,65
02	1.109,67	737,25	27.703,80
03	1.024,33	669,59	25.408,80
04	953,18	590,86	23.160,60
05	853,60	467,16	19.811,40
06	754,01	251,02	15.075,45

## TABLA ANEXO IV

### TABLA DE ADMINISTRACION AÑO 2010

<u>NIVEL</u>	<u>Salario Base Mensual</u>	<u>Complemento Puesto Mensual</u>	<u>TOTAL ANUAL</u>
11	1.320,13	798,16	31.774,35
12	1.157,85	665,83	27.355,20
13	1.037,68	553,24	23.863,80
14	956,48	609,69	23.492,55
15	956,48	470,27	21.401,25
16	870,05	573,75	21.657,00
17	821,69	337,74	17.391,45

## TABLA ANEXO V

### Precio de la Hora extra personal de nuevo ingreso en 2010

Nivel	Euros
01	23,90
02	21,84
03	19,64
04	18,23
05	15,61
06	11,82
07	9,72
11	25,28
12	21,75
13	18,96
14	18,71
15	17,00
16	17,21
17	13,79

### Contratos en practicas

80%

Nivel	Euros
03	15,70
04	14,60
05	12,47

70%

Nivel	Euros
03	13,75
04	12,77
05	10,93