

Dilluns, 30 d'abril de 2012

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 24 de febrer de 2012, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nutrexpa, SA (centre de Parets del Vallès) per als anys 2011-2013 (codi de conveni núm. 0805551)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nutrexpa, SA (centre de Parets del Vallès), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 21 de desembre de 2011, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nutrexpa, SA (centre de Parets del Vallès) per als anys 2011-2013 (codi de conveni núm. 0805551) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripción literal del texto original firmado por las partes.

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Nutrexpa, SA (centro de trabajo de Parets del Vallés) para los años 2011-2013.

CAPÍTULO I. NORMAS GENERALES.

Artículo 1. Ámbito territorial y personal.

1. El presente Convenio será de aplicación al Centro de trabajo que tiene NUTREXPA, SL en Parets del Valles, C-17 Km. 16,138.
2. Se aplicará a todo el personal que preste servicios en dicho centro.

Artículo 2. Ámbito temporal.

1. El Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma y terminará el 31 de diciembre del 2013.
2. Para el personal en activo en el momento de la firma sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero del 2011, salvo que expresamente se dispusiera lo contrario.

Los efectos retroactivos no serán de aplicación al personal que hubiese cesado en la empresa antes de la fecha de entrada en vigor del Convenio.

Artículo 3. Denuncia.

1. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el Convenio, mediante comunicación a la otra y a la Autoridad Laboral cursada con un mínimo de antelación de tres meses a la fecha de vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas anuales automáticas.
2. El incumplimiento del plazo de preaviso dará lugar a la prórroga del Convenio por una anualidad natural.

Artículo 4. Compensación y absorción.

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio (retributivas o de otra índole) valoradas en su conjunto anual global, compensan y sustituyen a la totalidad de las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia (norma de carácter legal o convencional; imperativo judicial; pacto de cualquier clase; contrato individual; condición más beneficiosa; usos o costumbres, o cualquier otra causa).

Dilluns, 30 d'abril de 2012

2. Las disposiciones legales futuras que supongan variación o creación de conceptos retributivos o modificaciones de cualquier otra condición de trabajo, únicamente tendrán repercusión en la Empresa si -consideradas las condiciones generales ajenas al Convenio en cómputo global anual- superasen las pactadas en éste, quedando en caso contrario absorbidas dentro del mismo.

Artículo 5. Garantía "ad personam".

1. No obstante lo pactado en el número 1 del artículo anterior se respetarán y conservarán (hasta futuras compensaciones o absorciones) las situaciones individuales que, comparadas en cómputo global anual, sean más beneficiosas que las que se establecen en este Convenio.

2. Esta garantía tiene carácter exclusivamente personal por lo que no será vinculada a puesto de trabajo, categoría profesional o cualquier otra circunstancia objetiva.

3. Las cantidades que superen por esta razón las retribuciones ordinarias de Convenio figurarán, en los recibos de salarios, bajo el concepto de "plus personal".

Artículo 6. Comisión Paritaria.

1. Para entender de cuantas cuestiones se planteen sobre la interpretación del presente Convenio se crea una comisión mixta paritaria que estará compuesta por 4 miembros en representación de la Dirección de la Empresa y 4 miembros designados por el Comité de Empresa del Centro de entre sus componentes.

2. Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las dos representaciones debiéndose fijar en la convocatoria los puntos a tratar.

3. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de cada una de las dos representaciones, quórum igualmente necesario para estar válidamente constituida la comisión.

4. De cada sesión se levantará la correspondiente acta que será firmada por todos los asistentes.

5. Será requisito para acudir a la vía contenciosa el haber sometido previamente a conocimiento de esta Comisión Paritaria la cuestión litigiosa individual o colectiva.

6. En caso de suscitarse cualquier conflicto de interpretación del convenio, prevalecerá la versión en castellano sobre la versión en catalán. Cualquier error de tipo tipográfico, como una coma, que pudiera existir en el redactado del convenio y que conllevara a una interpretación distinta entre las partes, será subsanado en base al redactado del anterior convenio.

7. De conformidad con lo establecido en los arts. 40,41,47,51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen las condiciones y los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo y la no aplicación del régimen salarial, estableciendo a tal efecto, que en caso de desacuerdo, las partes someterán la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 15 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, la discrepancia será sometida en el plazo de 7 días a proceso de mediación ante el Tribunal Laboral de Catalunya o con carácter voluntario, a arbitraje dentro del seno del mismo.

CAPÍTULO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 7. Grupos.

- Existen en la Empresa dos grupos profesionales: Producción y Administración.

- El grupo de Producción comprende a los siguientes subgrupos: Fabricación, Envasado, Paletizado, Concentrados, Control de Calidad, Mantenimiento, Aprovisionamientos y Logística.

- El grupo de Administración comprende al personal administrativo.

- Las áreas de nueva creación se incluirán, por asimilación, en uno de los dos grupos anteriormente descritos.

- En cada uno de dichos grupos, existirán las categorías y niveles necesarios en función de la mayor o menor complejidad del trabajo a realizar en los distintos puestos de trabajo.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

Artículo 8. Grupo Profesional de Producción.

Subgrupo de Control de Calidad

- Técnico de Calidad
- Analista especialista de laboratorio
- Analista de laboratorio
- Auxiliar laborante
- Auxiliar laborante inicial

Subgrupos de Fabricación, Envasado, Paletizado y Concentrados

- Oficial Fabricación polivalente
- Oficial Fabricación experto
- Oficial Fabricación
- Oficial Fabricación inicial
- Oficial Fabricación Concentrados
- Auxiliar de Producción
- Auxiliar de Producción inicial
- Reglador experto
- Reglador
- Reglador inicial
- Oficial 1ª envasado
- Oficial 2ª envasado
- Oficial 2ª envasado inicial
- Paletizador
- Paletizador inicial

Subgrupo de Aprovisionamientos y Logística

- Soporte de Gestión
- Oficial de Almacén experto
- Oficial de Almacén
- Oficial de Almacén inicial
- Auxiliar de Almacén
- Auxiliar de Almacén inicial

Subgrupo de Mantenimiento

- Técnico Analista
- Oficina Técnica
- Gestión de Compras y Almacén
- Mecánico Experto
- Electricista Experto
- Mecánico
- Electricista
- Auxiliar mecánico
- Auxiliar electricista
- Auxiliar mecánico inicial
- Auxiliar electricista inicial

Artículo 9. Grupo Profesional de Administración

Personal de Administración

- Gestión Administración
- Técnico Administración
- Auxiliar Administración
- Auxiliar Administración inicial

Dilluns, 30 d'abril de 2012

Artículo 10. Descripción de funciones.

- Las funciones propias de cada categoría profesional, son las establecidas según acta de la comisión negociadora de fecha 21 de diciembre de 2011.

- Las definiciones generales de las funciones de las categorías profesionales, sirven y son aplicables a la realidad actual del Centro de Trabajo. Cualquier puesto de trabajo de nueva creación quedará asimilado a una de las categorías existentes.

Artículo 11. Niveles retributivos.

Las categorías de los trabajadores/as afectados por este Convenio, quedan incluidas en los niveles salariales que se indican a continuación existiendo las categorías señaladas con (*) a partir de 1 de enero de 2012:

Nivel salarial 1i

- Auxiliar Administración inicial (*)
- Auxiliar laborante inicial (*)
- Auxiliar de producción inicial (*)
- Auxiliar de Almacén inicial (*)
- Auxiliar mecánico inicial (*)
- Auxiliar electricista inicial (*)

Nivel salarial 1

- Auxiliar de Producción
- Auxiliar de Almacén

Nivel salarial 2i

- Oficial 2º envasado inicial (*)

Nivel salarial 2

- Oficial fabricación inicial (*)
- Oficial 2º Envasado
- Oficial de Almacén inicial (*)

Nivel salarial 3

- Auxiliar Administración
- Oficial 1º Envasado
- Auxiliar Laborante

Nivel salarial 4

- Oficial Fabricación
- Oficial Fabricación Concentrados
- Oficial de Almacén
- Auxiliar mecánico
- Auxiliar electricista

Nivel salarial 5

- Analista de Laboratorio
- Oficial Fabricación experto
- Reglador inicial
- Paletizador inicial
- Oficial de Almacén experto

Nivel salarial 6

- Paletizador

Dilluns, 30 d'abril de 2012

Nivel salarial 7

- Analista especialista laboratorio
- Oficial Fabricación polivalente

Nivel salarial 8

- Reglador

Nivel salarial 9

- Técnico Administración
- Técnico de Calidad
- Soporte de Gestión

Nivel salarial 10

- Reglador experto

Nivel salarial 11

- Mecánico
- Electricista

Nivel salarial 12

- Mecánico experto
- Electricista experto
- Oficina Técnica

Nivel salarial 13

- Gestión Administración
- Gestión de Compras y Almacén

Nivel salarial 14

- Técnico Analista

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 12. Facultades de la Dirección de la Empresa.

1. La organización práctica y funcional del trabajo en todas y cada una de las secciones, dependencias y actividades del centro de trabajo, es facultad privativa y exclusiva de la Dirección de la Empresa que la ejercerá a través de los respectivos mandos.

2. En consecuencia, la dirección podrá adoptar y adaptar aquellos sistemas de producción, organización, mecanización y racionalización que considere más adecuados en función de las necesidades de cada momento.

3. Tendrán asimismo la consideración de facultades empresariales (a título enunciativo que no limitativo) las siguientes:

- a) La asignación de tareas y/o máquinas a cada trabajador.
- b) Exigir el cumplimiento de los rendimientos mínimos o normales.
- c) El establecimiento de los sistemas de medición de rendimientos.
- d) Establecer, modificar o suprimir sistemas de valoración de puestos de trabajo y del mérito a la actuación personal, de acuerdo con lo legalmente establecido.
- e) La movilidad del personal en función de las necesidades organizativas y de producción, sin más condicionamientos que las necesidades de trabajo y la capacidad personal para realizarlo.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

- f) Las modificaciones técnicas y operativas en las máquinas, instalaciones, utillajes, etc. así como en los métodos utilizados para su manipulación.
- g) Exigir la máxima diligencia en la ejecución de las tareas encomendadas, así como en el uso, cuidado y mantenimiento de las máquinas e instalaciones asignadas al personal.
- h) Mantener el necesario orden y disciplina en el trabajo imponiendo, en su caso, las sanciones legalmente permitidas.
- i) Establecer y exigir el estricto cumplimiento de medidas de seguridad e higiene por parte de los trabajadores, así como la utilización de los elementos de protección tanto de uso personal como de máquinas y herramientas.
- j) Determinar la práctica de los reconocimientos médicos al personal que se estimen oportunos.

Artículo 13. Polivalencia y plena ocupación.

1. Un mismo trabajador puede tener encomendadas, simultánea o sucesivamente -durante una misma jornada- funciones correspondientes a distintos puestos de trabajo de igual o distinto nivel con el fin de conseguir su plena ocupación.

En tanto dure tal situación percibirá la retribución correspondiente al puesto de trabajo de nivel más alto siempre que la prestación de trabajo en el mismo suponga un 25%, como mínimo, de la total jornada.

2. Forman parte de la labor habitual de cada trabajador no solo las tareas principales de su puesto, sino también las accesorias y complementarias del mismo, tales como la limpieza y mantenimiento de las máquinas e instalaciones, preparación de las mismas y acopio de materias primas, traslado de éstas y de la producción elaborada, etc.

Artículo 14. Cambios de puesto de trabajo.

Los cambios de puestos de trabajo podrán obedecer a las siguientes causas:

- 1. Petición del trabajador aceptada por la empresa. En este caso se le asignará al trabajador el nivel de calificación y las demás condiciones de trabajo que correspondan al nuevo puesto.
- 2. Conveniencias de organización, estándose a lo que se regula en el siguiente artículo.
- 3. Por adecuación y reciclaje del personal (Art.91).

Artículo 15. Cambios provisionales de puesto por criterios organizativos.

1. Los cambios de puesto de trabajo no tendrán otras limitaciones que el respeto a la dignidad y formación profesional del trabajador, por cuanto no se cuestiona la facultad de efectuarlos tantas veces como sea conveniente en orden a la mejor organización de la producción.

La retribución a percibir será siempre la del puesto de trabajo que se desempeñe en cada momento, sin perjuicio de las garantías y limitaciones que se detallan en los números siguientes.

- 1. Si los cambios se efectúan entre puestos del mismo nivel no estarán sujetos a ningún tipo de condicionamiento.
- 2. Cuando el cambio se produzca a un puesto de trabajo de nivel superior se percibirá un complemento hasta alcanzar la retribución pactada en este Convenio correspondiente a este puesto de superior nivel.

Los valores serán los consignados en la Tabla Salarial.

En ningún caso el trabajador que sustituye a otro podrá invocar derecho alguno a las condiciones salariales o de otro tipo que pudiese tener el trabajador sustituido.

El cambio no puede ser de duración superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, salvo los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias y excedencias, en que la situación puede prolongarse mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

Finalizada la causa que dio origen al cambio el trabajador será integrado a un puesto de trabajo de su nivel de origen.

De no producirse el reintegro consolidará el nivel superior.

- 3. Si el cambio es a puesto de nivel de calificación inferior, el trabajador conservará el salario correspondiente a su nivel de procedencia.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

Estas situaciones no podrán tener una duración superior a 50 días laborales.

Artículo 16. Cobertura de vacantes.

1. De existir una vacante la Empresa podrá cubrirla con personal externo o de la propia plantilla, teniendo en cuenta las características objetivas del puesto de trabajo y las circunstancias personales de los aspirantes al mismo.
2. Si se cubre con personal propio el cambio de puesto tendrá carácter provisional durante un período de adaptación que será pactado en cada caso, en función de las circunstancias del puesto de trabajo y de la capacidad profesional del trabajador.

En el transcurso de dicho período, la Empresa podrá reintegrar al trabajador a su antiguo puesto, sin necesidad de preaviso y justificación de causa, quedando sin efecto el cambio.

Artículo 17. Modificaciones de las condiciones de trabajo.

1. Para cualquier modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto legalmente en cada momento.
2. No se considerarán modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de las derivadas de las facultades de organización del trabajo, atribuidas a la Dirección de la Empresa y previstas en los artículos 12 y 15 de este Convenio.

Artículo 18. Interrupciones del trabajo.

1. Se entienden como tales aquellas situaciones transitorias de anomalía ajenas a la voluntad del trabajador y de la Empresa y que impiden el normal desarrollo del trabajo.
2. Son debidas a causas de fuerza mayor ajenas a la voluntad de las partes, tales como catástrofes, accidentes, falta de suministros, falta de energía, falta de materias primas, falta de trabajo, huelgas de terceros, etc.

Artículo 19. Valoración de puestos de trabajo.

1. La valoración de puestos de trabajo existentes o de futura creación se efectúa por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con técnicas y manuales generalmente admitidos. De toda nueva valoración se dará cuenta al Comité de Empresa.
2. En el supuesto de nueva creación de puestos de trabajo no incluíbles en las actuales categorías profesionales, su nivel retributivo se asimilará al más próximo en razón al contenido de las funciones del puesto.

CAPÍTULO IV. INGRESOS Y CESES.

Artículo 20. Ingresos.

1. El ingreso de nuevos trabajadores en la empresa se efectuará en cualquiera de las formas de contratación que las disposiciones legales vigentes permitan en cada momento, atendiendo a las necesidades de la empresa, y sin que exista trato preferencial u otros criterios de selección que los derivados de las cualidades personales y profesionales de los candidatos.
2. La empresa someterá a los candidatos a las pruebas teóricas y prácticas que se consideren oportunas al objeto de determinar las aptitudes de los mismo respecto a los puestos a cubrir sin que dichas pruebas tengan la consideración de relación laboral ni den derecho a retribución de ningún tipo.
3. Todo aspirante será sometido a un reconocimiento médico previo a la contratación.
4. Las nuevas contrataciones, habida cuenta de la falta de conocimiento del trabajador recién ingresado, percibirá la retribución siguiente del valor establecido con carácter general en el anexo:
 - Durante el primer semestre del primer año de contratación, el 70% del Salario.
 - Durante el segundo semestre del primer año de contratación, el 80% del Salario.
 - Durante el primer semestre del segundo año de contratación, el 90% del Salario.
 - A partir del segundo semestre del segundo año el 100% del Salario.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

Artículo 21. Período de prueba.

1. El ingreso en la empresa se efectuará sujeto a un período de prueba, cuya duración será la siguiente:
 - Puestos de niveles superiores al nivel 8: 2 meses.
 - Resto de puestos: 1 mes.
2. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin necesidad de preaviso o de justificación de causa y sin derecho a indemnización, tanto si el trabajador se halla en activo o con el contrato en suspenso por cualquier causa.
3. En los contratos especiales se estará a los períodos de prueba determinados en las normas que los regulan.

Artículo 22. Ceses.

Los contratos de trabajo se extinguirán de acuerdo con las causas previstas en las leyes y/o en los respectivos contratos.

Artículo 23. Cese por nacimiento de hijo.

1. Con objeto de poder atender a los hijos recién nacidos al trabajador (con una antigüedad en la empresa superior a los 3 años) que solicite el cese en la empresa por tal causa, se le abonará la cantidad de 6.010,12 EUR, cantidad que podrá ser objeto de mejora por acuerdo entre las partes.
2. El cese, que deberá ser solicitado dentro de los 5 meses siguientes al nacimiento, producirá la extinción definitiva del contrato de trabajo.

Artículo 24. Preaviso de cese.

1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso: Puestos de niveles superiores al nivel 8: 1 mes y para el resto de puestos: 15 días.
2. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador la cuantía equivalente al importe de su devengo diario por cada día de retraso en el aviso.
3. Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, las partes proporcionales de los conceptos devengados y no percibidos.
4. En el momento de causar baja, el trabajador devolverá a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc. que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, condicionándose a tal entrega el abono de su liquidación.
5. El trabajador que haya comunicado a la empresa su voluntad de cesar el servicio de la misma, no podrá posteriormente desistir de su decisión.

CAPÍTULO V. JORNADA, HORARIOS Y VACACIONES.

Artículo 25. Jornada.

1. La jornada anual del personal de jornada continuada será de 1.769 h. 36' de presencia, equivalentes a 1.695 h. 55' de jornada efectiva.

La diferencia entre ambas jornadas anuales corresponde a la pausa diaria de 20' para la consumición del bocadillo.

2. El tiempo de descanso (20 minutos por turno), se realizará en 3 turnos independientes, sin solape entre ellos, siempre que sea requerido por la Dirección del Centro.
3. El trabajador que por cualquier causa, preste servicios en régimen de reducción de jornada tendrá una reducción matemáticamente proporcional en el tiempo de descanso para el bocadillo.

No se tendrá derecho a la pausa para el bocadillo cuando la jornada de trabajo diaria sea de 4 horas o menor.

4. Para el personal que realiza jornada partida (y que por lo tanto no disfruta de la pausa para bocadillo) las horas de presencia lo son también de trabajo efectivo.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

5. Se continuará realizando la jornada diaria de 8 h. de presencia, 5 días a la semana, compensándose la reducción de jornada respecto al año 1.990, en la forma que se señale en el calendario laboral. (Se entenderá la jornada de lunes a viernes).

Artículo 26. Festivos.

Tendrán tal consideración los que así lo sean por determinación del calendario oficialmente aplicable.

Artículo 27. Horarios.

1. El personal de las secciones de Fabricación, Envasado, Control de Calidad y Mantenimiento; trabaja en régimen de turnos rotatorios, mañana, tarde y noche, de lunes a viernes, con arreglo a los siguientes horarios generales:

- Mañana: De 6 a 14 horas.
- Tarde: De 14 a 22 horas.
- Noche: De 22 a 6 horas.

2. Administración: De lunes a viernes, de 8:30 a 13:30 y de 15:30 a 18:30 horas.

3. Almacenes: Turno rotatorio, mañana, tarde y noche con el mismo horario general; y turno de jornada partida con el siguiente horario: de 9:00 a 13:00 y de 14:00 a 18:00 horas.

4. Mantenimiento: Su horario normal de trabajo coincidirá con los turnos antes citados, cinco días a la semana, de lunes a sábado, con descanso de un día.

El personal de esta sección podrá prestar trabajo fuera de sus horas y días habituales, al objeto de reparar o prevenir averías que pudieran dar lugar a perturbaciones en el proceso productivo.

Estos servicios serán compensados con períodos de descanso o mediante el abono de horas extraordinarias, según proceda.

5. Los empleados que se incorporen a la empresa después del 1-1-93, realizarán, cuando se les requiera para ello, jornadas de 5 días semanales de lunes a domingo con dos días ininterrumpidos de descanso, pudiendo realizar su trabajo de manera indistinta en cualquier turno de los existentes en el Centro.

6. En las secciones de fabricación y envasado existe un 4º turno que se puede cubrir con personal de carácter voluntario o de nueva contratación a partir del 1-1-93, con los horarios siguientes:

- Sábado de 6:00 a 18:00 horas.
- Domingo de 18:00 a 6:00 horas.

distribuyendo las horas que faltan hasta la realización de la jornada contratada, entre los diferentes turnos establecidos en el Centro, teniendo preferentemente 3 días seguidos festivos.

7. Al objeto de atender la problemática de la planificación de la fábrica, se podrá suprimir, total o parcialmente el turno de noche, preavisando con la máxima antelación posible y encuadrando al personal en los turnos de mañana y tarde. En el caso en que el preaviso fuera inferior a 15 días, se respetará la percepción del plus de noche para aquellas personas y periodo que estaban previstas que realizaran dicho turno.

En estos casos se intentará atender de la mejor manera posible las necesidades individuales que se susciten en cada momento.

8. La Dirección del Centro facilitará el cambio de horario o turno de trabajo al empleado que lo solicite por motivo de formación profesional o asistencia a familiares (padres o hijos). Este supuesto estará limitado a un colaborador, por turno y sección, para el Departamento de Producción. En el resto de Departamentos se acordará de forma individual.

9. Asimismo, los horarios establecidos anteriormente, podrán también ser modificados de forma individual con la conformidad de ambas partes, empresa y trabajador, y por el tiempo que las mismas acuerden, siendo válidos también, otros horarios o distribuciones de jornada distintos a los relacionados anteriormente.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

1. Tendrán tal consideración las que excedan de las horas semanales de trabajo efectivo, pactadas en el artículo 25 de este Convenio.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

2. Se entienden por horas extras estructurales las necesarias por pedidos o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, reparación de averías u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate.
3. El personal no incluido en los niveles del anexo 1 quedará excluido del cobro de horas extraordinarias tanto por la índole de su trabajo - que impone un régimen de horario aleatorio - como en razón de su superior retribución.
4. Para la retribución de las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 49 de este Convenio Colectivo.
5. Para efectuar horas extraordinarias se precisará de la conformidad por escrito del mando correspondiente.
6. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a las marcadas por la legalidad vigente, salvo lo previsto en el punto 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. Jornada en supuestos de fuerza mayor.

1. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros, averías u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.
2. Las horas no trabajadas por causa de fuerza mayor podrán ser objeto de recuperación.

Con carácter previo, el empresario deberá comunicar a los representantes de los trabajadores la causa concreta invocada para proceder a tal recuperación. Tal comunicación deberá efectuarse asimismo a la Inspección de Trabajo.

Artículo 30. Entradas y Salidas.

1. La jornada empieza y termina en el puesto de trabajo respectivo, en el que deberán hallarse los trabajadores a las horas de inicio y término de la misma. Por lo tanto el aseo personal y cambio de prendas de trabajo deberá efectuarse antes y después -respectivamente- del inicio y fin de jornada.
2. El personal viene obligado a observar los controles establecidos, fichando en todas sus entradas y salidas en los lugares que se asignen para ello.
3. Una vez dentro del local de trabajo y efectuado el fichaje, no podrá volverse a salir, aunque no sea todavía la hora exacta de inicio de la jornada.
4. Durante la misma no podrá abandonarse el puesto de trabajo sin la debida autorización, ni trasladarse a otras secciones o dependencias.
5. No podrá penetrarse dentro de las dependencias de la empresa con una antelación superior a 30 minutos de la hora fijada para iniciar la jornada ni permanecer en aquellas después de transcurridos 30 minutos del fin de esta.

Quedan exceptuadas de la anterior prohibición las actividades de representación sindical de los trabajadores y celebración de Asambleas en los términos legalmente establecidos.

Artículo 31. Reducción de jornada por cuidado de menores o disminuidos.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 32. Vacaciones.

1. El período de vacaciones anuales tendrá una duración de 30 días naturales.
2. Aquellos trabajadores que no tengan un año completo de antigüedad en la empresa, disfrutarán de la parte correspondiente al tiempo de permanencia, computándose a tal efecto el período trabajado, desde el 1 de septiembre anterior, al 31 de agosto del año de su disfrute.
3. Anualmente y en forma colectiva o individual, se determinarán los períodos concretos de disfrute de la vacación. Las necesidades de fabricación de producto para atender a la demanda de los clientes y darles el servicio que precisan, son las que marcan los períodos de realización de las vacaciones anuales, en el contexto global del Centro. En este sentido, es conveniente adecuar tal periodo a los de menor actividad de ventas, en especial de los productos de mayor contenido productivo que el Centro fábrica.

Por ello, los periodos vacacionales se distribuirán de la forma siguiente:

Dilluns, 30 d'abril de 2012

- 3 semanas seguidas a tomar preferentemente durante los meses de julio y agosto. En el supuesto de que las necesidades productivas lo hicieran aconsejable, este periodo se ampliará al del periodo estival de vacaciones escolares (aproximadamente de mitad de junio a mitad de septiembre).

- El resto de días a tomar durante los otros meses del año.

La realización de las 3 semanas seguidas de vacaciones se realizarán rotatoriamente, de forma que no se repita para un mismo colectivo idénticos periodos cada año.

Todo según un calendario propio de cada sección y turno. En este sentido se establecerán aquellos calendarios individuales, de manera que se garantice la actividad productiva continuada del Centro.

4. El trabajador que cese en la empresa percibirá la compensación en metálico de las vacaciones devengadas que tuviera pendientes de disfrutar. Si hubiera disfrutado de mayor número de días en función a no llevar un año en la empresa, se le practicará la correspondiente deducción en la liquidación por cese.

5. A efectos del cómputo del devengo de las vacaciones, se incluirán los períodos de baja por Incapacidad Temporal. No, en cambio, los posibles períodos de suspensión del contrato por cualquier otra causa, ni las ausencias injustificadas.

6. El período vacacional se abonará exclusivamente con los siguientes conceptos retributivos: Salario Convenio, Complemento Ad Personam, Plus Personal de Antigüedad Respetada, Plus personal, Desempeño equipo de trabajo y plus noche para el personal de fabricación que realiza en forma fija el turno de noche.

7. Las vacaciones que según calendario corresponda realizar durante el mes de diciembre, y que no puedan ser realizadas por motivos de enfermedad común o accidente laboral, podrán hacerse antes del 15 de febrero, acordando las fechas de disfrute con el mando correspondiente, con un límite del 3% de la plantilla operativa.

CAPÍTULO VI. LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 33. Licencias.

▪ Los trabajadores podrán gozar de permiso retribuido, en los siguientes casos:

a) Por matrimonio: 15 días naturales.

b) Por nacimiento de hijo: 3 días, de los cuales, uno deberá ser laborable.

c) Por accidente o enfermedad graves o fallecimiento del cónyuge (o persona con quien se conviva como tal) o hijos, padres, nietos, abuelos y hermanos de uno y otro cónyuge: 3 días ampliables hasta 5 en caso de obligado desplazamiento.

El trabajador deberá justificar, mediante la aportación de certificado médico, el hecho de la enfermedad y su carácter grave.

En los supuestos de ampliación del permiso, por razón de obligado desplazamiento, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Si el desplazamiento es inferior a 100 Kms. (del domicilio del trabajador al lugar donde se produce el hecho causante del permiso) no habrá lugar a ampliación del mismo.

- Si el desplazamiento es superior a 100 Kms. e inferior a 250 Kms., se ampliará en 1 día.

- Si el superior a 250 Kms. se ampliará en dos días.

d) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, el tiempo necesario.

Se entiende por tal la comparecencia personal y obligatoria del trabajador ante un organismo público. No están incluidas en este supuesto las comparecencias o gestiones que obedezcan a iniciativa propia, las que, no obstante ser preceptivas, quepa realizar por escrito o en horas ajenas a la jornada de trabajo y las que puedan desempeñarse por medio de otra persona.

e) Por traslado del domicilio habitual: 1 día.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

f) Por asistencia a consulta de los facultativos de la Seguridad Social (de cabecera y especialistas) cuando coincida con la jornada:

- 2 horas, para los trabajadores residentes en el Vallès Oriental.
- 3,5 horas para los residentes en Barcelona Capital.
- 4 horas para los residentes en Cornellà de Llobregat.

El exceso de estos límites horarios deberá ser justificado, expresamente y por escrito, por el facultativo visitado al objeto de no aplicar el descuento salarial del tiempo excedido.

Los casos de residencias en zonas distintas a las mencionadas se tratarán por analogía, sin que puedan rebasarse los máximos indicados.

Estos permisos se limitarán en el momento que los Servicios Médicos de empresa puedan asumir las funciones de los facultativos de la Seguridad Social.

g) Por enfermedad de hijos de edad concluida hasta los 14 años, tras previo acuerdo con el encargado, conociendo éste la importancia de la enfermedad y siempre que la hora de visita médica indicada en la cartilla del seguro o el justificante del médico particular, coincida con el turno de trabajo, el colaborador podrá disponer de 4 horas retribuidas de ausencia.

No existirá este límite de edad (14 años) en el caso de hijos con la condición legal de discapacitados.

Este permiso podrá concederse siempre que medie un tiempo no inferior a 24 horas y se acompañe del justificante posterior.

2. Las licencias se conceden exclusivamente para la finalidad por las que se hallan establecidas y siempre que las mismas requieran la ausencia del trabajador de su puesto de trabajo.

3. El trabajador debe acreditar documentalmente ante la empresa el hecho y demás circunstancias que den lugar al disfrute de la licencia retribuida.

4. Las licencias se solicitarán por escrito al Mando correspondiente con la máxima antelación posible.

Se exceptúan los casos de urgencia, en los que el trabajador deberá comunicar el hecho a la empresa en las primeras veinticuatro horas, sin perjuicio de su posterior justificación.

5. El número de días establecido por cada permiso, tiene el carácter de máximo, por lo que el trabajador debe reintegrarse a su puesto de trabajo tan pronto cese la circunstancia que dio origen a la concesión de la licencia.

6. Cuando se habla de días sin más especificación, se entiende que se refiere a días naturales, por lo que no se descontarán los días festivos comprendidos en cada licencia.

7. Las licencias sólo se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos que las motivan.

En consecuencia de producirse en época de vacaciones o durante una situación de suspensión del contrato, no se efectuará ningún tipo de compensación.

8. En caso que se superpongan distintas causas de licencia, se concederá únicamente aquella que tenga atribuida un mayor número de días de disfrute.

Artículo 34. Excedencias voluntarias.

1. Los trabajadores con una antigüedad mínima de un año en la empresa, podrán solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria, por un período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años.

2. La petición deberá formularse por escrito con una antelación mínima de 30 días a la fecha en que pretenda iniciarse la excedencia, puntualizando la duración de la misma.

3. El trabajador que haya permanecido en excedencia, no podrá volver a solicitar otra hasta que haya transcurrido un mínimo de 2 años desde la fecha de su reingreso en la empresa.

4. Concedida la excedencia por un plazo determinado, no será objeto de prórroga ni podrá anticiparse el reingreso, salvo acuerdo entre las partes.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

5. El número de trabajadores en excedencia voluntaria, no podrá superar el 10% de la Plantilla del Centro, salvo pacto entre la Dirección de la Empresa y el trabajador afectado.

Artículo 35. Excedencias voluntarias por matrimonio.

1. Los trabajadores que contraigan matrimonio podrán solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a tres.
2. Este derecho deberá ejercitarse por el interesado mediante escrito dirigido a la empresa, dentro del plazo comprendido entre el mes anterior a la boda y la semana siguiente a la misma.

Artículo 36. Excedencia voluntaria por nacimiento o adopción de un hijo.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o de adopción de este.
2. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia voluntaria que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.
3. Cuando el padre y la madre trabajen, en la empresa sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.
4. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 37. Reingreso de las excedencias voluntarias.

1. El trabajador que desee reingresar en la empresa transcurrido el período de excedencia, deberá solicitarlo por escrito con una antelación mínima de treinta días a la fecha de finalización de la excedencia. De no hacerlo así, perderá el derecho al reingreso.
2. Salvo lo dispuesto específicamente en el apartado 4 del artículo anterior el trabajador que haya solicitado su reingreso, conserva solo un derecho preferente a cubrir las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran.
3. El derecho de preferencia regulado en el apartado anterior, se extinguirá cuando se ofrezca una plaza adecuada al trabajador excedente y la misma sea rechazada por este y, en todo caso, cuando hayan transcurrido dos años del término de la excedencia.

Artículo 38. Excedencias por nombramiento de un cargo público.

1. El trabajador que sea designado o elegido para ocupar un cargo público, incompatible con la normal prestación de servicios para la empresa, pasará a la situación de excedencia forzosa, cualquiera que sea su antigüedad, la cual le será concedida por el tiempo que dure el mandato.
2. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo y no quedará condicionado a la existencia de vacante.
3. El tiempo de excedencia forzosa se computará a efectos de antigüedad.

Artículo 39. Norma común a las excedencias.

En razón de la temporalidad de sus contratos no podrán pasar a la situación de excedencia los trabajadores cuya relación laboral con la empresa no tenga el carácter de indefinida.

Artículo 40. Licencia sin sueldo por cuidado de familiar.

1. Al objeto de poder atender el cuidado de familiares de primer grado, el trabajador tendrá derecho a una licencia sin sueldo de tres meses de duración.
2. Esta licencia podrá disfrutarse como máximo dos veces en cada año natural, debiendo mediar entre la finalización de la primera y el inicio de la segunda un plazo mínimo de tres meses.
3. Finalizada la licencia el trabajador reingresará automáticamente en la empresa.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

4. Esta licencia será compatible, en su caso, con el permiso retribuido contemplado en el artículo 33.1.c de este Convenio, así como con cualquier otra licencia que voluntariamente pudiera pactarse.

Se dispondrá de permiso no retribuido, con el objeto de acompañar al padre o madre del trabajador/a a consulta de facultativos médicos cuando la visita coincida con la jornada. El trabajador/a, deberá acreditar documentalmente dicha visita al médico.

CAPÍTULO VII. SISTEMA RETRIBUTIVO.

Artículo 41. Enumeración.

1. Los conceptos retributivos que se regulan en el presente Convenio son los siguientes:

- Salario Convenio.
- Complemento Ad Personam.
- Plus Personal de Antigüedad Respetada.
- Plus asistencia y puntualidad.
- Plus personal.
- Plus noche.
- Plus mantenimiento.
- Horas extraordinarias.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Desempeño equipo de trabajo.

2. Con el carácter de indemnización y suplidos:

- Plus de distancia.

3. La enumeración de los anteriores conceptos no significa que cada uno de los trabajadores del centro los perciba todos. Las retribuciones individualizadas vienen impuestas en razón de los siguientes determinantes: valoración del puesto de trabajo, actitud y circunstancias personales del trabajador, según se irá pormenorizando en los artículos siguientes.

Artículo 42. Salario Convenio.

El valor para cada uno de los niveles salariales, es el que se determina en la tabla salarial del anexo I del presente Convenio.

Este sistema no permite retrocesos en la escala salarial.

Artículo 43. Complemento Ad Personam.

Se trata de un complemento salarial de carácter no absorbible ni compensable bajo ningún concepto y que tendrá el mismo tratamiento de futuro que el Salario Convenio. Dicho Complemento Ad Personam, lo percibe determinados trabajadores como consecuencia del nuevo sistema de clasificación profesional establecido en el Convenio 2009-2010.

Artículo 44. Plus Personal de Antigüedad Respetada.

1. Para el personal en plantilla anterior a 31.12.95, existe el complemento "Plus Personal de Antigüedad Respetada", que se abonará, para este personal exclusivamente por trienios vencidos, siendo su importe de 34,41 EUR/mes por trienio, igual para todos los niveles y con un máximo de diez trienios.

2. El devengo se iniciará el mes del cumplimiento de cada trienio.

3. A los efectos del cómputo de antigüedad se tendrá en cuenta la fecha del último contrato, de haber existido más de uno, descontándose los períodos de suspensión de aquel salvo en los casos en que legalmente deba ser computada.

4. El personal contratado a partir de 01.01.96 no generará complemento salarial por antigüedad ni Plus Personal de Antigüedad respetada.

Artículo 45. Plus de Asistencia y Puntualidad.

1. Es un complemento de cantidad y calidad que, para determinados niveles, se detalla - en valores diarios- en el referido Anexo.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

2. Se abona por día laborable efectivamente trabajado en su totalidad, con entrada y salida puntuales.

Artículo 46. Plus personal.

1. Es un complemento personal que por razones históricas venían percibiendo determinados trabajadores en 31-12-89 sin que tuviera relación alguna con el trabajo que realizaban.

2. Tendrá el carácter de garantía personal y su valor no será objeto de incremento en el futuro.

3. A este plus se incorporaron los conceptos "Plus distancia" (que no guardaba relación alguna con el definido en el artículo 52 de este Convenio) y "Plus familiar respetado" que determinados trabajadores venían percibiendo -en valores congelados- por circunstancias igualmente históricas, así como el concepto "Incremento garantizado" regulado para 1990 en el Convenio de dicho año.

Artículo 47. Plus noche.

1. Es un complemento de puesto de trabajo que se devenga por trabajar efectivamente una o más horas en el período comprendido entre las 22 y las 6 horas.

2. Su valor es el que se pormenoriza, en expresión horaria, en el Anexo mencionado.

Artículo 48. Plus Mantenimiento.

1. Lo percibe el personal de dicha sección que en razón de sus funciones, debe trabajar en sábado.

2. Su importe en todos los niveles de calificación es de 99,31 EUR por sábado efectivamente trabajado.

3. De trabajarse jornada inferior a la normal diaria se percibiría en forma matemáticamente proporcional.

4. Tiene la consideración legal de complemento de puesto de trabajo.

5. Se garantiza la realización de un mínimo de 5 sábados para todo el personal de Mantenimiento.

Artículo 49. Horas extraordinarias.

1. Se dividen a efectos de retribuir las, en dos clases: normales y festivas.

2. Su valor unitario, para los distintos niveles de calificación, es el que se detalla en el anexo.

Artículo 50. Gratificaciones extraordinarias.

1. Se abonarán tres al año, en los meses de marzo, julio y diciembre, los días 20 de cada uno de dichos meses o el primer hábil siguiente de ser aquel festivo.

2. Su valor equivaldrá a la suma del Salario Convenio, Complemento Ad Personam, Plus Personal de Antigüedad Respetada y el Plus Personal, reconocido en el momento del abono de cada gratificación, en valores mensuales.

3. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las gratificaciones en forma proporcional al tiempo trabajado en los doce meses naturales anteriores a marzo, julio y diciembre respectivamente.

Artículo 51. Desempeño Equipo de Trabajo.

1. En sustitución de la Evaluación al Desempeño individual se ha creado una Evaluación al Desempeño por equipo de trabajo de acuerdo con el manual anexo al pacto de 12-06-95.

2. Este sistema ha entrado en vigor el 01-07-95.

3. Este concepto retributivo no repercutirá directa o indirectamente en ningún otro concepto salarial o asistencial.

4. Habida cuenta de la novedad que supone este concepto retributivo, se mantiene con carácter experimental exclusivamente, y como cláusula obligacional, por el tiempo de duración del presente Convenio.

5. Una vez efectuada cada valoración trimestral se dará cuenta al Comité de Empresa en el plazo máximo de una semana.

Artículo 52. Plus de distancia.

1. Al personal afectado por los cambios de centro de trabajo de Cornellà y de Barcelona, comprendido en las resoluciones de la Autoridad laboral de fechas 22-10-79, 11-04-80 y 17-12-81 se les seguirá abonando (en tanto

Dilluns, 30 d'abril de 2012

subsistan las circunstancias de hecho vigentes en la fecha de las resoluciones) el mayor tiempo invertido en los desplazamientos, con arreglo a las siguientes normas:

2. Al personal procedente de Cornellà se le abonará - por día efectivamente trabajado- el importe de dos horas a razón de los valores horarios, que para cada nivel de calificación se indican en el Anexo.
3. Al personal procedente de Barcelona se le abonará el importe de una hora y 30 minutos en los mismos términos indicados en el número anterior.
4. Este concepto retributivo, no tiene el carácter legal de salario sino de indemnización por los cambios de centro indicados.
5. La empresa seguirá facilitando el autobús para el transporte al trabajo del personal afectado por las resoluciones administrativas a que se refiere el artículo 52.1 de este Convenio, en tanto subsistan las circunstancias de hecho vigentes en las fechas de las mismas, y según la relación que se indica seguidamente:

Desde Cornellà:		
Baeza Mohino, Vicenta	Martínez Gómez, María	Rodríguez Ruíz, Manuela
Ceballos Rueda, M ^a Regla	Moreno Moreno, Ana M ^a	Teruel Sánchez, Jerónima
Columé Jimeno, Antonia	Moruno Márquez, Rosalía	Triguero Teruel, Inocencia
Columé Jimeno, Marina	Pérez López, Amparo	Vílchez Rodríguez, María
Fernández Ramírez, Dolores	Pérez Martínez, Antonio	
Martín del Pozo, Isabel	Rísquez Fernández, Gloria	

Desde Barcelona:		
Arroyo León, Isabel	Martínez Ríos, Josefa	Serrano Morgades, María
Casas Cobo, Antonia	Martínez Tomás, Isabel	Tejederas Jiménez, Marina
García Céspedes, Beatriz	Marzal Sanjuán, Amparo	Ureña Guadix, Juan
García Céspedes, Josefina	Pérez Méndez, Josefa	Velázquez Anguila, Carmen
Hayas Montoya, Rosario	Rodríguez Gómez, Aurora	
Martínez Ríos, Francisca	Romero Sánchez, Isaac	

Artículo 53. Normas Generales.

1. Los importes pactados se refieren - salvo que específicamente se diga otra cosa - a la jornada ordinaria. En los casos de realizarse jornada inferior a la pactada, se reducirá proporcionalmente la retribución.
2. Los importes consignados tienen la consideración de brutos, corriendo a cargo del trabajador los impuestos y cuota a la Seguridad Social que legalmente corresponda deducir.
3. El abono de las retribuciones se efectuará en doce mensualidades de 30 días vencidas todas ellas y las gratificaciones extraordinarias en sus específicas fechas de pago.
4. No obstante lo indicado en el número anterior (y por necesidades administrativas) los conceptos variables se reflejarán en recibo y se abonarán en el mes natural siguiente al que se hayan devengado.
5. El pago se efectuará mediante transferencia bancaria debiendo firmar el trabajador el duplicado del recibo.

CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Artículo 54. Principios Generales.

1. En esta materia se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales generales y particulares de aplicación.
2. Las partes firmantes se comprometen a respetar escrupulosamente las normas que regulan la seguridad en el trabajo al objeto de prevenir y evitar la producción de accidentes.
3. Por tratarse de una industria alimenticia se extremarán las medidas de higiene industriales y personales, estableciéndose expresamente las prescripciones y prohibiciones que se detallan en los dos artículos siguientes.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

4. La Dirección del Centro, que en virtud del art. 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales está facultada para designar los Equipos de Primera Intervención (bomberos, socorristas y evacuadores), atenderá las renunciaciones que por escrito presenten aquellos trabajadores designados, en virtud de su elección personal debidamente justificada.

Artículo 55. Prescripciones específicas.

1. Utilizar las prendas de trabajo propias de cada puesto, debiendo llevarse correctamente ceñidas o abrochadas.
2. Mantener cerradas puertas y ventanas a efectos de impedir la entrada de insectos o polvo.
3. Lavarse las manos al iniciar el trabajo, después de las comidas y después de la utilización de los servicios.
4. Mantener la limpieza del respectivo puesto de trabajo.
5. Mantener tapados los recipientes que contengan materias primas o productos elaborados.
6. Mantener las tolvas y conductos cerrados salvo en el momento de su utilización.
7. Comprobar que no haya restos de insectos en el respectivo puesto de trabajo, después de las fumigaciones periódicas.

Artículo 56. Prohibiciones.

1. Fumar en los lugares en que esté así indicado.
2. Comer y beber en los puestos de trabajo.
3. Consumir bebidas alcohólicas.
4. Abandonar el puesto de trabajo, sin avisar al mando correspondiente, dejando botes de producto elaborado sin tapar.
5. Utilizar botes vacíos para usos impropios (guardar monedas, acopio de tornillos, etc.).
6. Estornudar y toser sobre los alimentos.
7. Llevar pendientes, sortijas, collares y pulseras.
8. Cualquier otra reglamentariamente establecida.

Artículo 57. Prendas de trabajo.

1. Con independencia de las obligatorias prendas de protección personal que procede utilizar en los puestos de trabajo que así lo requieran, se facilitará a determinado personal las siguientes prendas:

2. a) Personal de fábrica:

Invierno: Un pantalón, una casaca, una camiseta de abrigo, una braga de cuello y una prenda de abrigo (polar o chaleco, manteniendo la uniformidad dentro del Departamento).

Verano: Un pantalón y una casaca. Un gorro desechable diario.

b) Personal de oficina y laboratorio: Una bata blanca.

c) Al personal de mantenimiento y almacenes, se les facilita además un anorack.

d) Al personal de los niveles relacionados en el anexo 1: Un par de zapatos.

3. La renovación de las prendas se hará con la siguiente periodicidad:

a) Personal de fábrica: Se entregará un juego de prendas al inicio de cada temporada. El polar o chaleco se renovará cada tres años.

b) Las batas del personal de oficina se cambian anualmente y las del laboratorio cada seis meses.

c) El anorack tendrá una duración de tres años.

d) Los zapatos tendrán una duración de un año.

4. El trabajador será responsable de la conservación y limpieza de las prendas de trabajo recibidas.

5. Las distintas prendas del trabajo, serán del modelo que elija la empresa.

6. Son aplicación en este artículo las normas ISO 9002 del Centro de Trabajo y en especial el procedimiento PRO-002-09-00006 y sus normas de uso derivadas.

Artículo 58. Reconocimientos médicos.

1. Anualmente se practicará un reconocimiento médico preventivo al personal, que tendrá un carácter más completo para los trabajadores mayores de 50 años.

2. Sin perjuicio de que pueda ordenarse por la Dirección del Centro, en cualquier momento, los reconocimientos que se estimen oportunos cuando existan circunstancias que así lo aconsejen.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

3. De los reconocimientos practicados se extenderán dos ejemplares: uno para el trabajador y otro para el servicio médico de empresa.

Artículo 59. Comité de Seguridad e Higiene (Salud Laboral).

1. Como órgano competente en materia de seguridad e higiene existirá un Comité Paritario, cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.
- b) Conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, a fin de prevenir y/o constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas.
- c) Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la empresa, conforme a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.
- d) Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la empresa.
- e) Conocer las investigaciones realizadas por los técnicos de la empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.
- f) Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidos en la empresa con objeto de evitar unas y otras.
- g) Cuidar de que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en materia de Seguridad e Higiene y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- h) Cooperar en la realización y desarrollo de programas y campañas de Seguridad e Higiene del Trabajo en la empresa.
- i) Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la Seguridad e Higiene mediante cursillos y conferencias al personal de la empresa, bien directamente o a través de instituciones oficiales o sindicales especializadas; la colocación de carteles y avisos de seguridad y la celebración de concursos sobre temas y cuestiones relativos a dicho orden de materias.
- j) Redactar una Memoria anual sobre las actividades que hubieran realizado, de la cual, antes del primero de marzo de cada año, enviarán un ejemplar al Consejo Provincial de Seguridad e Higiene y dos a la Inspección Provincial de Trabajo.

2. El Comité se reunirá, al menos, mensualmente y siempre que lo convoque su Presidente por libre iniciativa o, a petición fundada, de tres o más de sus componentes.

En la convocatoria se fijará el orden de asuntos a tratar en la reunión.

3. De cada sesión que se celebre se levantará el acta correspondiente, una copia de la cual se entregará al Comité de Empresa y otra se remitirá a la Autoridad Laboral.

4. Cada seis meses, bajo la presidencia del Director del Centro, se reunirá el Comité de Seguridad e Higiene con los Técnicos, Médicos y Mandos Intermedios de la misma. En esta reunión se hará un examen del conjunto de los casos de accidentes y enfermedades profesionales ocurridos en el semestre anterior, así como de los datos técnicos correspondientes a unos y otras, de las medidas de prevención adoptadas, de los resultados obtenidos y, en su caso, de la asistencia prestada por los servicios sanitarios de la empresa.

Igualmente se deliberará sobre las distintas cuestiones de Seguridad e Higiene propuestas por los asistentes de la reunión, de la que se extenderá el Acta correspondiente, copia de la cual se remitirá a la Autoridad Laboral.

5. Las reuniones de los Comités de Seguridad e Higiene se celebrarán dentro de las horas de trabajo y, caso de prolongarse fuera de éstas, se abonarán sin recargo, o se compensarán en tiempo de descanso.

6. La composición del Comité será la siguiente:

Dilluns, 30 d'abril de 2012

- a) Tres miembros designados por la Dirección de la Empresa.
- b) Tres miembros designados por el Comité de Empresa.
- c) El Médico de empresa, el ATS de empresa y un Técnico de Seguridad, todos ellos con voz y sin voto.

7. Los Miembros del Comité de Seguridad e Higiene, designados por el Comité de Empresa, tendrán derecho a un permiso retribuido de hasta 24 horas laborables al año, a fin de asistir a cursillos relacionados con dicha materia.

Artículo 60. Protección a la Gestación.

Cuando lo aconseje el estado de gestación, lo informe favorablemente el Servicio Médico de Empresa, y exista posibilidad material para ello, la empresa aceptará las peticiones de cambio de puesto de trabajo solicitadas por las trabajadoras gestantes o por el Servicio Médico de Empresa.

Artículo 61. Disminución de la capacidad laboral.

El trabajador que por cualquier causa hubiere sufrido una disminución en su capacidad laboral, dejando de ser apto para el puesto que ocupa, tendrá la facultad de solicitar otro destino para el que demuestre aptitud, a lo que accederá la Empresa de existir puesto de trabajo adecuado y previo informe favorable del Servicio Médico de Empresa.

CAPÍTULO IX. ASISTENCIA SOCIAL.

Artículo 62. Enumeración.

Los conceptos que se regulan en el presente Convenio son los siguientes:

a) Ayuda escolar	e) Gratificación por matrimonio
b) Ayuda disminuidos	f) Gratificación por jubilación
c) Seguro de vida e invalidez	g) Gratificación por nacimiento
d) Complemento por Incapacidad Temporal	h) Premio de antigüedad

Artículo 63. Normas Generales.

1. Los beneficios que se establecen en el presente capítulo no tienen el carácter legal de salario.

Por tal motivo no servirán de base para la cotización a la Seguridad Social y serán objeto exclusivamente de las retenciones fiscales procedentes.

2. Estas prestaciones asistenciales no se concederán automáticamente sino que precisarán petición escrita de los presuntos beneficiarios y la acreditación documental correspondiente, abonándose a partir del momento de la petición sin que pueda darse a la misma carácter retroactivo.

Artículo 64. Ayuda escolar.

1. Los trabajadores que tengan hijos hasta los 16 años de edad podrán solicitar una ayuda mensual de 13,46 EUR por cada uno de ellos.

2. Para tener derecho a la misma se requerirá que el hijo conviva con el trabajador beneficiario.

3. La ayuda se devengará por meses naturales vencidos a partir del siguiente al del nacimiento del hijo.

4. Y se abonará hasta el mes en que el hijo cumpla los 16 años o hasta el mes en que el trabajador cause baja en la empresa, de producirse este evento antes que el cumplimiento de la antedicha edad.

5. Si ambos padres fuesen trabajadores de la empresa solamente percibirá esta ayuda uno de ellos que, salvo acuerdo en contra, será quien tenga reconocido al hijo como beneficiario de las prestaciones de la Seguridad Social.

6. La ayuda dejará de abonarse -en general- cuando se establezca de manera efectiva la gratuidad de la enseñanza.

Artículo 65. Ayuda a disminuidos.

1. Se reconocerá a los trabajadores que tengan hijos disminuidos físicos o psíquicos, que hayan sido declarados como tal por el Órgano Administrativo competente.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

2. Consistirá en el abono de la mitad del coste de la educación que reciban dichos hijos en centros homologados especiales, quienes emitirán recibo por dicha mitad a nombre de la Empresa.

3. Operarán en esta prestación de incompatibilidad prevista en el apartado 5 del Artículo anterior para el supuesto de que ambos padres fuesen trabajadores de la Empresa.

4. Esta ayuda será incompatible con la regulada en el artículo precedente y será eliminada - con carácter general- cuando la Seguridad Social asuma realmente la atención y educación de los disminuidos.

Artículo 66. Seguro de vida e invalidez.

1. La empresa contratará un seguro en favor de sus trabajadores, en activo y menores de 65 años, que cubra las siguientes contingencias y capitales:

a) Vida:

-Capital garantizado: 6.010,12 EUR.

-Garantías aseguradas:

-Fallecimiento por cualquier causa.

-Incapacidad Permanente Absoluta por cualquier causa.

-Fallecimiento por accidente (6.010,12 EUR adicional).

b) Accidente:

-Capital garantizado: una vez el salario bruto anual fijo, garantizando un mínimo de 12.020,24 EUR.

-Garantías aseguradas:

-Muerte por accidente (incluido el infarto, siempre que tenga la consideración de accidente laboral por la Seguridad Social, con un tope de 150.253,02 EUR).

-Incapacidad Permanente Absoluta (con idéntica limitación respecto al infarto).

-Incapacidad Permanente Total, para su profesión habitual.

-Incapacidad Permanente Parcial (de acuerdo con el baremo establecido).

-Gran Invalidez.

2. El seguro se materializará mediante la suscripción de una póliza usual de seguro de grupo vida, cuyas condiciones generales y particulares - que se entenderá, forman parte del presente Convenio- delimitarán los derechos de los asegurados y/o beneficiarios.

3. Para gozar del referido seguro, cada trabajador deberá solicitarlo mediante la suscripción de un Boletín de Adhesión individual.

4. La responsabilidad de la empresa queda exclusivamente limitada a la contratación del seguro y al pago de las correspondientes primas.

Artículo 67. Fallecimiento de un trabajador en activo.

En caso de fallecimiento de cualquier trabajador en activo, la empresa tendrá en cuenta la situación familiar del afectado y analizará y valorará las posibilidades de que un familiar de primer grado de consanguinidad, pueda incorporarse como empleado del Centro de Trabajo en el que prestaba servicios el trabajador fallecido.

Artículo 68. Complemento por Incapacidad Temporal.

1. La empresa completará las prestaciones por IT que abone la Seguridad Social hasta alcanzar la suma de los siguientes conceptos retributivos: Salario Convenio, Complemento Ad Personam, Plus Personal de Antigüedad Respetada y Plus personal, en los valores vigentes en el mes en que se produzca la baja.

2. Esta prestación complementaria se abonará en los supuestos de baja por enfermedad común, con un máximo de dos procesos al año. Si en el año natural anterior no se ha causado baja por estos motivos se complementarán hasta tres procesos. En los procesos de accidente laboral, hospitalización o maternidad no existirá tal limitación.

3. El pago de estos complementos quedará condicionado a las comprobaciones inicial y periódicas de la situación de accidente o enfermedad por parte del o de los facultativos designados por la Dirección de la Empresa, a cuyo fin el

Dilluns, 30 d'abril de 2012

trabajador deberá facilitar la constatación de su estado y comunicar a la empresa su situación de enfermedad o accidente dentro de las 24 horas siguientes al inicio de la misma, salvo imposibilidad manifiesta.

4. En caso de que el facultativo de la empresa, emitiera informe en contra de la percepción de los complementos antedichos, la empresa deberá comunicarlo previamente al Comité de Empresa.

Artículo 69. Gratificación por matrimonio.

Consistirá en el abono de 100 EUR brutos, por una sola vez, al trabajador que contraiga matrimonio.

Artículo 70. Gratificación por jubilación.

1. El personal que se jubile, entre los 55 y 63 años de edad, percibirá una gratificación por jubilación equivalente a dos mensualidades de su salario real.

2. Si la jubilación se produce cumplidos los 63 años, la gratificación será de una mensualidad de su salario real.

Artículo 71. Gratificación por nacimiento.

1. Se abonará una gratificación de 70 EUR brutos con ocasión del nacimiento de cada hijo.

2. De ser ambos padres trabajadores de la empresa se pagará una sola gratificación con el mismo criterio establecido en el artículo 64 de este Convenio para la ayuda escolar.

Artículo 72. Premio a la antigüedad.

El trabajador que cumpla 25 años de antigüedad efectiva en la empresa recibirá el obsequio de una insignia y 1.081,82 EUR brutos en metálico.

Artículo 73. Jubilación parcial.

La empresa analizará y valorará, todas aquellas peticiones de empleados interesados en jubilarse parcialmente.

CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 74. Faltas: Definición y Clasificación.

1. Se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto a los deberes generales y específicos del trabajador en la ejecución de su contrato.

2. Se han clasificado, en función a su magnitud, en leves, graves y muy graves.

Artículo 75. Faltas leves.

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

1. De una a dos faltas de puntualidad cometidas en un período de 30 días laborables continuados.

Se entiende por falta de puntualidad el fichar en el reloj de control en tiempo que rebase la hora de iniciarse la jornada de trabajo, o antes de la hora de salida, cualquiera que sea el retraso o adelanto, salvo causa justificada.

2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. Abandonar el trabajo, sin causa justificada y aviso a sus superiores, aunque sea por breve tiempo.

Si del abandono citado se derivara perjuicio para la empresa o a los compañeros de trabajo o fuese causa de accidente, esta falta será considerada como grave o muy grave, según sus consecuencias.

4. No conservar en la forma adecuada el material y la maquinaria a cargo del trabajador.

Si del descuido se derivara perjuicio para la empresa, o a los compañeros de trabajo o fuese causa de accidente, esta falta será considerada grave.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, o las variaciones personales o familiares que tengan repercusión en el derecho a la percepción de cualquier tipo de remuneración, bien sea de la empresa o de la Seguridad Social.
6. Discutir con los compañeros sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de la empresa, siempre que produzca perjuicio al proceso productivo.
7. Utilizar el teléfono sin la debida autorización.
8. Cambiar de armario en el vestuario sin permiso.
9. Tirar papeles, trapos, cáscaras, desperdicios, etc., fuera de los lugares destinados a recogerlos.
10. No comportarse con los compañeros en los actos colectivos y en el trabajo con la corrección que requiere el respeto mutuo y la buena convivencia.
11. No avisar al jefe inmediato de los defectos que advierta en la maquinaria, herramientas o material.

En el caso de que ello se derivara trastorno grave o avería, la falta será considerada como grave o muy grave.

12. Provocar la distracción de los compañeros durante el trabajo.

Artículo 76. Faltas graves.

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

1. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de 90 días habiendo mediado sanción con ocasión de la comisión de la primera.
2. De tres a cuatro faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días laborables continuados.
3. Faltar de uno a dos días al trabajo durante un período de 30 días sin causa justificada.
4. La negligencia, desidia o falta de cooperación en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización o control del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc.

Si implicara quebranto manifiesto de la disciplina, fuese pública o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando por él en los relojes de control.
7. Actuar con imprudencia o quebrantar las disposiciones sobre Higiene y Seguridad en el trabajo.

Si la conducta del trabajador implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerado como falta muy grave.

A efectos ejemplificativos se incluirán dentro de este apartado los siguientes supuestos:

- a) Poner en marcha motores o máquinas sin adoptar la precaución necesaria para que no se causen accidentes.
- b) Limpiar y engrasar máquinas, motores o transmisiones en movimiento, excepto cuando ello sea imprescindible.
- c) Reparar o cambiar piezas de maquinaria, sin que los dispositivos de seguridad estén colocados.
- d) Trabajar sin las protecciones prescritas para evitar accidentes.
- e) Sujetar correas en movimiento.
- f) Efectuar trabajos en condiciones de alta tensión, sin asegurarse de que las líneas estén desconectadas.
- g) Pasar por debajo de cargas en suspensión.
- h) Incumplir cualquier tipo de normas referentes a la Seguridad e Higiene en el trabajo.
- i) Negarse a ser reconocido por los Servicios Médicos de Empresa.

8. Realizar, sin oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas o útiles de la empresa, aún fuera de la jornada laboral.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

9. Entregarse a juegos, lectura o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo salvo los períodos reglamentarios de descanso.
10. Consumir bebidas alcohólicas o drogas durante la permanencia en los locales de la empresa. Si implicase riesgo de accidentes para sí o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerado como falta muy grave.
11. La disminución voluntaria y esporádica del rendimiento normal del trabajo en cantidad y/o calidad.
12. El quebranto o violación de secretos de reserva obligada, cuando no se produzca un grave perjuicio a la empresa.
13. Los retrasos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados.
14. Utilizar máquinas o herramientas para las que no se esté autorizado o no se hallen en perfecto estado de funcionamiento, si este hubiese sido señalado.
15. No fichar a la entrada o salida del trabajo, cuando estuviere ordenado.
16. Ausentarse del Centro de Trabajo, sin autorización escrita.
17. Realizar colectas o repartir propaganda, vender objetos o actos semejantes no autorizados dentro del recinto de la empresa, exceptuándose los lícitos actos de representación sindical.
18. Entrar en los locales prohibidos.
19. Fumar en los lugares donde estuviere prohibido.
20. Sacar paquetes, materiales o herramientas del Centro de Trabajo, sin permiso escrito de los superiores.
21. La negativa a mostrar el contenido de los paquetes al Portero o Vigilante, para su comprobación.
22. No cumplir las personas enfermas o accidentadas las prescripciones del Servicio Médico de la Empresa y/o de los médicos de la Seguridad Social.
23. Encontrarse en los locales de la empresa fuera de la jornada laboral, así como introducir en los mismos personas ajenas a la misma, sin la debida autorización.
24. La falta de aseo y limpieza personal.

Artículo 77. Faltas muy graves.

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad cometidas en un período de 30 días laborables, diez en seis meses o veinte en un año.
2. Faltar al trabajo, sin causa justificada, tres días consecutivos o más de tres días durante un período de 30 días laborables. Faltar al trabajo diez días, consecutivos o no, durante un período de trescientos días laborables.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, modificar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa, de sus clientes o proveedores.
4. Causar accidentes graves por negligencia, o imprudencia inexcusables.
5. Abandonar el trabajo (aún por corto espacio de tiempo) en puesto de responsabilidad, sin la necesaria autorización y toma de precauciones.
6. Dedicarse a actividades, a hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona que impliquen concurrencia a la empresa, sin autorización expresa de la misma.
7. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto, robo o estafa (tanto a la empresa como a sus compañeros de trabajo, clientes u otras personas), cometidas dentro de las dependencias de la empresa, o durante actos de servicio fuera de la misma.
8. Violar el secreto de correspondencia o documentos de la empresa, o revelar a terceros datos o secretos profesionales.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

9. Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto y consideración a los Jefes, compañeros, subordinados, clientes y visitantes.
10. El falsear hechos o documentos con objeto de obtener permisos, licencias o excedencias sean o no retribuidas.
11. Originar riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza.
13. Disminuir voluntaria y reiteradamente el rendimiento normal en el trabajo, en cantidad y/o calidad.
14. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realiza trabajos por cuenta propia o ajena.
15. La difusión de noticias falsas o tendenciosas, que produzcan descontento, desconfianza o desinterés en el personal o que ocasione una disminución en el rendimiento global de la empresa o de alguna de sus secciones.
16. La realización de actos que supongan acoso sexual a personas de cualquier sexo realizados dentro de los locales de la empresa.
17. Hacer correcciones o tachaduras en las fichas, vales o documentos contables, que signifiquen alteración en los emolumentos a percibir.
18. La modificación o retirada de los aparatos y dispositivos de protección.
19. Dormir durante la jornada laboral, tanto en el puesto de trabajo como fuera de él.
20. Proporcionar información falsa a la Dirección o superiores en relación con el servicio o trabajo encomendado, a menos que sea evidente la ausencia de mala fe.
21. La ocultación maliciosa de errores propios que puedan causar perjuicios en la economía, producción, maquinaria, útiles o herramientas de trabajo o a los compañeros.
22. Utilizar vehículos de la empresa, sin autorización o emplearlos para uso particular sin estar debidamente autorizado.
23. Las dimanantes de los criterios de agravación señalados en los números 5, 7 y 10 del artículo anterior.
24. La embriaguez o toxicomanía habituales.
25. La reventa a terceros de artículos adquiridos en la empresa.
26. Todas las consideradas por la ley como causa de despido disciplinario.
27. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de doce meses, habiendo mediado sanción con ocasión de la primera.

Artículo 78. Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores que incurran en faltas serán las siguientes:
 - a) Por faltas leves: Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
 - b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.
 - c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de treinta y un a sesenta días; despido.
2. Las sanciones se comunicarán simultáneamente al interesado y al Comité de Empresa. En las muy graves la comunicación será previa.

Artículo 79. Despido Disciplinario.

1. Serán causas justificatorias de despido las declaradas como tales en la Legislación Vigente.
2. En los casos de despido disciplinario si este fuere declarado improcedente por sentencia en firme de la Jurisdicción Laboral y la empresa optase por el abono de la indemnización, no podrá amortizar el puesto de trabajo, por lo que deberá proceder a contratar a un nuevo trabajador con contrato indefinido o bien reconocerle esta condición a alguno de los que presten servicio en la empresa con contrato temporal.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

Artículo 80. Cancelación de antecedentes.

Los antecedentes de sanciones impuestas se cancelarán, si no se incurre en nueva falta, por el transcurso de los siguientes plazos:

- a) Faltas leves: A los seis meses.
- b) Faltas graves y muy graves: Al año.

Artículo 81. Faltas del Empresario.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 8/88 o norma legal que la sustituya o complete.

CAPÍTULO XI. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 82. Tablones de anuncios / Puntos de Información.

1. Deberá existir un tablón de anuncios que estará a disposición del Comité de Empresa para la publicación de aquellas cuestiones que este considere oportunas.

2. Igualmente deberá existir un tablón de anuncios para cada una de las Secciones Sindicales constituidas.

3. Los tablones de anuncios deberán colocarse en lugares estratégicos que permitan los mejores accesos a los mismos por parte de los trabajadores.

Artículo 83. Garantías de los miembros del Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa, tendrán las garantías descritas en el artículo 68 de la Ley 8/1980, con derecho a obtener un crédito de veinte horas mensuales que se podrán acumular entre todos los miembros del Comité de Empresa por períodos mensuales.

Artículo 84. Secciones Sindicales.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales en los términos previstos en la Ley Orgánica 11/85, de dos de agosto, de libertad sindical.

Artículo 85. Boletines de cotización (TC-1 y TC-2).

La empresa exhibirá mensualmente al Comité de Empresa los boletines de cotización modelos TC-1 y TC-2.

Artículo 86. Cuota sindical.

1. La empresa procederá a descontar mensualmente al trabajador, que así lo solicite de forma expresa y por escrito, el importe de la cuota sindical que tenga establecida la Central Sindical a que esté afiliado.

2. La solicitud deberá autorizar expresamente a la Dirección de la empresa para que pueda proceder a la deducción de las cuotas correspondientes de la nómina y en la misma se detallará la Central Sindical a la que deberá abonarse.

3. Por el importe de todas las cuotas del mes correspondiente la empresa efectuará transferencia a la cuenta que dicha Central Sindical le comunique.

CAPÍTULO XII. DISPOSICIONES VARIAS.

Artículo 87. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la Jurisdicción social declarase contrario a derecho cualquiera de los pactos del Convenio este quedará automáticamente nulo en su totalidad, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

Artículo 88. Derecho supletorio.

1. En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las normas legales y reglamentarias de carácter general.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

2. No será de aplicación en el ámbito del Convenio la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación sustituida por el presente Convenio, ni cualquier otro Convenio colectivo cualesquiera que fuesen sus ámbitos personal, funcional y territorial.

Artículo 89. Cláusula derogatoria.

Quedan derogados todos los pactos colectivos o individuales, normas o instrucciones internas, usos o costumbres que regían hasta la fecha de entrada en vigor del Convenio.

Artículo 90. Formación Profesional.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional Tripartido en materia de Formación continua de los trabajadores ocupados, de 16 de Diciembre de 1.992, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio colectivo.

Queda facultada la Comisión Mixta para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho Acuerdo.

Artículo 91. Adecuación y Reciclaje del Personal.

Para los casos de empleados con problemas como consecuencia de inadecuación se estará a lo siguiente:

1. Detectada la situación por la Dirección, y después de analizar las posibilidades de aplicación exitosa del mismo, establecer un programa de formación profesional individualizada, para que pueda ejecutar el trabajo asignado con el nivel de capacitación necesario.

2. En el caso de no adaptación a las exigencias del puesto, al empleado se le colocará en el puesto que pueda desarrollar, adecuándose la retribución a la del puesto en el que se integre en cada momento y estableciéndose un complemento personal para la diferencia.

3. Se creará una Comisión Paritaria, de cuatro miembros (dos por la Dirección y dos por el Comité de Empresa), para seguir el avance de estos casos, conocer las situaciones individuales actuando acerca de las mismas, y tomar las decisiones por mayoría, inherentes a la asignación del complemento personal, que propondrán a la Dirección del Centro. En el supuesto de que la Comisión Paritaria no alcanzase consenso en la propuesta, se añadirá a la misma el Director del Centro quién tendrá el voto de calidad.

Artículo 92. Cuadro de Catadores.

El Centro de Nutrexpa Parets, dispone de un Cuadro de Catadores escogido entre aquellos colaboradores de plantilla que reúnen las condiciones necesarias para prestar este servicio al Departamento de Control de Calidad.

El precio establecido por cada servicio de catación realizada queda fijado en 1,30 EUR.

Artículo 93. Entrega de fotocopia del texto del Convenio.

El texto del Convenio se facilitará a todos aquellos colaboradores que lo soliciten, de forma individual, a la Dirección del Centro.

CLAUSULAS ADICIONALES.

Primera: Incremento de las retribuciones para los años 2011, 2012 y 2013.

Se ha establecido un nuevo sistema de incremento de las retribuciones para cada uno de los años de vigencia del convenio, vinculando el mismo a objetivos en materia de absentismo MOD, rendimiento MOD y mermas+desvío de peso, todos ellos relativos al centro de trabajo y en base a la información SAP del sistema informático de la Compañía.

El grado de consecución y calificación por puntos, que se detalla a continuación es el que determinará el tipo de incremento que se aplicará durante cada uno de los tres años.

RATIO	OBJETIVOS 2011	PUNTOS
ABSENTISMO MOD	Igual o inferior al 8,00%	10 puntos
	Mayor que 8,00% y menor o igual al 9,00%	6 puntos
	Mayor que el 9,00% y menor o igual al 10,00%	4 puntos
	Mayor que el 10%	0 puntos

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 30 d'abril de 2012

RATIO	OBJETIVOS 2011	PUNTOS
RENDIMIENTO MOD	Mayor o igual al 105,0%	10 puntos
	Mayor o igual al 100% e inferior al 105%	6 puntos
	Mayor o igual al 95% e inferior al 100%	4 puntos
	Menor que el 95%	0 puntos
MERMAS (ROH,HALB,LEER) + DESVÍO DE PESO	Menor o igual al 1,00%	10 puntos
	Mayor al 1,00% y menor o igual al 1,10%	6 puntos
	Mayor que el 1,10% y menor o igual al 1,20%	4 puntos
	Mayor que el 1,20%	0 puntos

VALORACIÓN DE LOS OBJETIVOS

Calificación	Escala
Excelente	20 o más puntos
Bien	Entre 13 y 19 puntos
Regular	Entre 8 y 12 puntos
Mal	Menos de 8 puntos

Los objetivos para cada uno de los ratios se actualizarán cada año de vigencia del Convenio según los planes generales establecidos para el Centro de Trabajo, informando de los mismos al Comité de Empresa y siendo para el 2011, los valores del plan:

Absentismo: 9,00%
Rendimiento MOD: 100%
Mermas + desvío de peso: 1,10%

La escala de puntos reflejada en la tabla anterior determinará la calificación global obtenida (excelente, bien, regular o mal). La calificación global obtenida a final de año, fijará el tipo de incremento salarial para cada uno de los 3 años de vigencia del Convenio.

INCREMENTOS

- Si la calificación global obtenida es de EXCELENTE o BIEN, el porcentaje de incremento será del IPC real estatal establecido por el INE del año en cuestión y con carácter consolidable.
- Adicionalmente, si el resultado es EXCELENTE, se aplicarán 0,5 puntos adicionales al IPC real sobre los mismos conceptos que se detallarán más adelante. El importe del 0,5 adicional, se abonará por una sola vez en concepto de "gratificación especial", la cual no se consolidará.
- Si la calificación global obtenida es REGULAR, el % de incremento será el equivalente a aplicar el 75% del IPC real estatal y con carácter consolidable. El resto del IPC real estatal (25%) se abonará por una sola vez en concepto de "gratificación especial", la cual no se consolidará.
- Si la calificación global es MAL, el porcentaje de incremento será el equivalente de aplicar el 50% del IPC real estatal con carácter consolidable.

El incremento salarial de cada año, se aplicará una vez conocido el IPC real estatal y el grado de consecución de los objetivos correspondientes a dicho año, con efectos retroactivos a enero del mismo, al personal de alta en la empresa a 31 de diciembre del año en cuestión. Los atrasos que pudieran existir se abonarán en febrero del año siguiente. Si el IPC real estatal fuera negativo, se considerará cero, siendo operativo el 0,5 adicional en caso de excelente.

Por la Comisión Paritaria del Convenio, se procederá en la segunda quincena del mes de enero de cada año, a redactar la tabla de retribuciones definitiva del año anterior y provisional del año corriente, que se aplicará, por razones administrativas, a partir de la nómina del mes de febrero.

Los incrementos salariales se registrarán por la siguiente tabla que resume lo indicado anteriormente, para una mejor comprensión:

CALIFICACIÓN	Año 2011		Año 2012		Año 2013	
	Consolidable	No consolidable	Consolidable	No consolidable	Consolidable	No consolidable
Excelente	IPC real	0,5 puntos	IPC real	0,5 puntos	IPC real	0,5 puntos
Bien	IPC real	--	IPC real	--	IPC real	--

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 30 d'abril de 2012

CALIFICACIÓN	Año 2011		Año 2012		Año 2013	
	Consolidable	No consolidable	Consolidable	No consolidable	Consolidable	No consolidable
Regular	75% IPC real	25% IPC real	75% IPC real	25% IPC real	75% IPC real	25% IPC real
Mal	50% IPC real	--	50% IPC real	--	50% IPC real	--

Los conceptos salariales objeto de incremento serán los siguientes:

Salario convenio, complemento ad personam, plus personal de antigüedad respetada, plus de asistencia y puntualidad, plus noche, horas extras normales, horas extras festivas, plus mantenimiento y plus distancia.

Habida cuenta de la novedad que supone este sistema de incremento salarial, se mantiene con carácter experimental exclusivamente, y como cláusula obligacional, por el tiempo de duración del presente Convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Complemento Anual por Productividad para los años 2011, 2012 y 2013:

- En base al cumplimiento y/o mejora de los objetivos anuales de fábrica, se establece un sistema que permite retribuir en función del logro de los mismos.

- Se destinará a este Complemento el 2,4% de la suma de los conceptos Salario Convenio, Complemento ad personam, Plus Personal, Plus personal de Antigüedad respetada, Plus Asistencia y Puntualidad y Plus Distancia, que cada empleado de plantilla haya percibido en el año al que se refiere.

- Se acuerdan para el 2011 los siguientes ratios:

Núm.	Descripción	Plan 2011	Ponderaciones y objetivos	Tramos proporcionales		
				Mín.	Med.	Máx.
1	Índice de absentismo MOD (Datos SAP)	9,00%	Ponderación Objetivo	0,80% 10,00%	0,90% 9,50%	1,00% 9,00%
2	Productividad MOD (hH/Tm)	4,76	Ponderación Objetivo	0,60% 5,00	0,80% 4,76	1,00% 4,53
3	Seguridad. Índice de frecuencia	24,64	Ponderación Objetivo			0,10% 24,64
	Seguridad. Índice de incidencia	4,37	Ponderación Objetivo			0,10% 4,37
4	Cumplimiento de programa	80%	Ponderación Objetivo			0,10% 80,00%
5	Rendimiento MOD	100%	Ponderación Objetivo			0,10% 100%
TOTAL			Ponderación			2,40%

- Para los años 2012 y 2013, se actualizarán los objetivos según el nuevo plan.

- La elección de estos ratios se revisará anualmente, adaptándolos al Plan Anual del Centro. TRES de los cinco ratios, se escogerán de mutuo acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección de entre los que componen los ratios de gestión de la fábrica. Los DOS restantes, los escogerá la Dirección según los objetivos marcados para el Centro en el periodo de vigencia, asociándoles un valor de cumplimiento.

- El importe percibido tiene la consideración de retribución variable anual, siendo por tanto un incentivo por logro de objetivos del año.

- Este Complemento se abonará en la nómina del mes de febrero del año siguiente, al personal en activo a 31 de diciembre del año correspondiente.

- Este Complemento Anual se revisará al vencimiento del Convenio, estableciéndose en ese momento la conveniencia de mantenerlo o ajustarlo.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

ANEXO

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2011

Nivel	Salario Convenio (año)	Plus Asistencia y Puntualidad (día)	Plus noche (hora)	Hora extra normal (hora)	Hora extra festiva (hora)	Plus distancia (hora)	Plus Mantenimiento (Sábado)
14	33.584,32	2,73	3,84	26,25	30,01	9,70	99,31
13	32.711,67	2,73	3,84	26,25	30,01	9,70	99,31
12	32.262,07	2,73	3,84	26,25	30,01	9,70	99,31
11	30.117,65	2,73	3,57	25,32	28,94	9,70	99,31
10	29.569,34	2,73	3,43	25,32	28,94	9,70	99,31
9	28.990,23	2,73	3,43	23,44	26,86	9,70	99,31
8	28.812,50	2,73	3,43	23,44	26,86	9,70	99,31
7	28.247,54	2,73	3,29	22,40	25,61	9,70	99,31
6	27.804,59	2,73	3,29	22,40	25,61	9,70	99,31
5	27.008,32	2,73	3,39	21,59	25,61	9,70	99,31
4	26.363,73	2,73	3,17	21,59	24,67	9,62	99,31
3	26.018,73	2,73	3,06	20,94	23,95	9,62	99,31
2	24.493,19	2,73	2,84	19,39	22,19	9,54	99,31
1	20.600,00	2,73	2,52	15,45	18,54	8,40	99,31

Transcripció literal del text original signat per les parts.

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nutrexpa, SA (centre de treball de Parets del Vallès) per als anys 2011-2013

CAPÍTOL I. NORMES GENERALS.

Article 1. Àmbit territorial i personal.

1. El present Conveni serà aplicable al Centre de treball que té Nutrexpa, SL en Parets del Vallès, C-17 Km. 16,138.
2. S'aplicarà a tot el personal que presti serveis en aquest centre.

Article 2. Àmbit temporal.

1. El Conveni entrarà en vigor en la data de la seva signatura i acabarà el 31 de desembre del 2013.
2. Per al personal en actiu en el moment de la signatura els seus efectes econòmics es retrotrauràn al 1 de gener del 2011, tret que expressament es disposés el contrari.

Els efectes retroactius no seran aplicable al personal que hagués cessat en l'empresa abans de la data d'entrada en vigor del Conveni.

Article 3. Denúncia.

1. Qualsevol de les parts signatàries podrà denunciar el Conveni, mitjançant comunicació a l'altra i a l'Autoritat Laboral cursada amb un mínim d'antelació de tres mesos a la data de venciment inicial o de qualsevol de les seves pròrrogues anuals automàtiques.
2. L'incompliment del termini de preavis donarà lloc a la pròrroga del Conveni per una anualitat natural.

Article 4. Compensació i absorció.

1. Les condicions pactades en el present Conveni (retributives o d'una altra índole) valorades en el seu conjunt anual global, compensen i substitueixen a la totalitat de les existents en el moment de la seva entrada en vigor, qualsevol que sigui la seva naturalesa o l'origen de la seva existència (norma de caràcter legal o convencional; imperatiu judicial; pacte de qualsevol classe; contracte individual; condició més beneficiosa; usos o costums, o qualsevol altra causa).
2. Les disposicions legals futures que suposin variació o creació de conceptes retributius o modificacions de qualsevol altra condició de treball, únicament tindran repercussió en l'empresa si -considerades les condicions generals alienes al Conveni en còmput global anual- superessin les pactades en aquest, quedant en cas contrari absorbides dins del mateix.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

Article 5. Garantia "ad personam".

1. No obstant el pactat en el número 1 de l'article anterior es respectaran i conservaran (fins a futures compensacions o absorcions) les situacions individuals que, comparades en còmput global anual, siguin més beneficioses que les que s'estableixen en aquest Conveni.
2. Aquesta garantia té caràcter exclusivament personal pel que no serà vinculada a lloc de treball, categoria professional o qualsevol altra circumstància objectiva.
3. Les quantitats que superin per aquesta raó les retribucions ordinàries de Conveni figuraran, en els rebuts de salaris, sota el concepte de "plus personal".

Article 6. Comissió Paritària.

1. Per entendre de quantes qüestions es plantegin sobre la interpretació del present Conveni es crea una comissió mixta paritària que estarà composta per 4 membres en representació de la Direcció de l'Empresa i 4 membres designats pel Comitè d'empresa del Centre d'entre els seus components.
2. Les reunions se celebraran a petició de qualsevol de les dues representacions havent-se de fixar en la convocatòria els punts a tractar.
3. Els acords es prendran per majoria simple de cadascuna de les dues representacions, quòrum igualment necessari per estar vàlidament constituïda la comissió.
4. De cada sessió s'aixecarà la corresponent acta que serà signada per tots els assistents.
5. Serà requisit per acudir a la via contenciosa l'haver sotmès prèviament a coneixement d'aquesta Comissió Paritària la qüestió litigiosa individual o col·lectiva.
6. En cas de suscitar-se qualsevol conflicte d'interpretació del conveni, prevaldrà la versió en castellà sobre la versió en català. Qualsevol error de tipus tipogràfic, com una coma, que pogués existir en el redactat del conveni i que comportés a una interpretació diferent entre les parts, serà esmenat sobre la base del redactat de l'anterior conveni.
7. De conformitat amb l'establert en els arts. 40,41,47,51 i 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, s'estableixen les condicions i els procediments per solucionar de manera efectiva les discrepàncies en la negociació per a la modificació substancial de les condicions de treball establertes en el conveni col·lectiu i la no aplicació del règim salarial, establint a aquest efecte, que en cas de desacord, les parts sotmetran la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de 15 dies per pronunciar-se, a explicar des que la discrepància li anés plantejada. Quan aquella no aconsegui un acord, la discrepància serà sotmesa en el termini de 7 dies a procés de mediació davant el Tribunal Laboral de Catalunya o amb caràcter voluntari, a arbitratge dins del si del mateix.

CAPÍTOL II. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.

Article 7. Grups.

- Existeixen en l'empresa dos grups professionals: Producció i Administració.
- El grup de Producció comprèn als següents subgrups: Fabricació, Envasat, Paletitzat, Concentrats, Control de Qualitat, Manteniment, Aprovisionaments i Logística.
- El grup d'Administració comprèn al personal administratiu.
- Les àrees de nova creació s'inclouran, per assimilació, en un dels dos grups anteriorment descrits.
- En cadascun d'aquests grups, existiran les categories i nivells necessaris en funció de la major o menor complexitat del treball a realitzar en els diferents llocs de treball.

Article 8. Grup Professional de Producció.

Subgrup de Control de Qualitat

- Tècnic de Qualitat
- Analista especialista de laboratori

Dilluns, 30 d'abril de 2012

- Analista de laboratori
- Auxiliar laborant
- Auxiliar laborant inicial

Subgrups de Fabricació, Envasat, Paletitzat i Concentrats

- Oficial Fabricació polivalent
- Oficial Fabricació expert
- Oficial Fabricació
- Oficial Fabricació inicial
- Oficial Fabricació Concentrats
- Auxiliar de Producció
- Auxiliar de Producció inicial
- Reglador expert
- Reglador
- Reglador inicial
- Oficial 1ª envasament
- Oficial 2ª envasament
- Oficial 2ª envasament inicial
- Paletitzador
- Paletitzador inicial

Subgrup d'Aprovisionaments i Logística

- Suport de Gestió
- Oficial de Magatzem expert
- Oficial de Magatzem
- Oficial de Magatzem inicial
- Auxiliar de Magatzem
- Auxiliar de Magatzem inicial

Subgrup de Manteniment

- Tècnic Analista
- Oficina Tècnica
- Gestió de Compres i Magatzem
- Mecànic Expert
- Electricista Expert
- Mecànic
- Electricista
- Auxiliar mecànic
- Auxiliar electricista
- Auxiliar mecànic inicial
- Auxiliar electricista inicial

Article 9. Grup Professional d'Administració.

Personal d'Administració

- Gestió Administració
- Tècnic Administració
- Auxiliar Administració
- Auxiliar Administració inicial

Article 10. Descripció de funcions.

- Les funcions pròpies de cada categoria professional, són les establertes segons acta de la comissió negociadora de data 21 de desembre de 2011.

- Les definicions generals de les funcions de les categories professionals, serveixen i són aplicables a la realitat actual del Centre de Treball. Qualsevol lloc de treball de nova creació quedarà assimilat a una de les categories existents.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

Article 11. Nivells retributius.

Les categories dels treballadors/as afectats per aquest Conveni, queden incloses en els nivells salarials que s'indiquen a continuació existint les categories assenyalades amb (*) a partir d'1 de gener de 2012:

Nivell salarial 1i

- Auxiliar Administració inicial (*)
- Auxiliar laborant inicial (*)
- Auxiliar de producció inicial (*)
- Auxiliar de Magatzem inicial (*)
- Auxiliar mecànic inicial (*)
- Auxiliar electricista inicial (*)

Nivell salarial 1

- Auxiliar de Producció
- Auxiliar de Magatzem

Nivell salaria 2i

- Oficial 2ª envasament inicial (*)

Nivell salarial 2

- Oficial fabricació inicial (*)
- Oficial 2ª Envasament
- Oficial de Magatzem inicial (*)

Nivell salarial 3

- Auxiliar Administració
- Oficial 1ª Envasament
- Auxiliar Laborant

Nivell salarial 4

- Oficial Fabricació
- Oficial Fabricació Concentrats
- Oficial de Magatzem
- Auxiliar mecànic
- Auxiliar electricista

Nivell salarial 5

- Analista de Laboratori
- Oficial Fabricació expert
- Reglador inicial
- Paletitzador inicial
- Oficial de Magatzem expert

Nivell salarial 6

- Paletitzador

Nivell salarial 7

- Analista especialista laboratoreri
- Oficial Fabricació polivalent

Dilluns, 30 d'abril de 2012

Nivell salarial 8

-Reglador

Nivell salarial 9

-Tècnic Administració

-Tècnic de Qualitat

-Suport de Gestió

Nivell salarial 10

-Reglador expert

Nivell salarial 11

-Mecànic

-Electricista

Nivell salarial 12

-Mecànic expert

-Electricista expert

-Oficina Tècnica

Nivell salarial 13

-Gestió Administració

-Gestió de Compres i Magatzem

Nivell salarial 14

-Tècnic Analista

CAPÍTOL III. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL.

Article 12. Facultats de la Direcció de l'Empresa.

1. L'organització pràctica i funcional del treball en totes i cadascuna de les seccions, dependències i activitats del centre de treball, és facultat privativa i exclusiva de la Direcció de l'Empresa que l'exercirà a través dels respectius comandaments.

2. En conseqüència, la Direcció podrà adoptar i adaptar aquells sistemes de producció, organització, mecanització i racionalització que consideri més adequats en funció de les necessitats de cada moment.

3. Tindran així mateix la consideració de facultats empresarials (a títol enunciatiu que no limitatiu) les següents:

a) L'assignació de tasques i/o màquines a cada treballador.

b) Exigir el compliment dels rendiments mínims o normals.

c) L'establiment dels sistemes de mesurament de rendiments.

d) Establir, modificar o suprimir sistemes de valoració de llocs de treball i del mèrit a l'actuació personal, d'acord amb el legalment establert.

e) La mobilitat del personal en funció de les necessitats organitzatives i de producció, sense més condicionaments que les necessitats de treball i la capacitat personal per realitzar-ho.

f) Les modificacions tècniques i operatives en les màquines, instal·lacions, utilitatges, etc. així com en els mètodes utilitzats per a la seva manipulació.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

- g) Exigir la màxima diligència en l'execució de les tasques encomanades, així com en l'ús, cura i manteniment de les màquines i instal·lacions assignades al personal.
- h) Mantenir el necessari ordre i disciplina en el treball imposant, si escau, les sancions legalment permeses.
- i) Establir i exigir l'estricta compliment de mesures de seguretat i higiene per part dels treballadors, així com la utilització dels elements de protecció tant d'ús personal com de màquines i eines.
- j) Determinar la pràctica dels reconeixements mèdics al personal que s'estimin oportuns.

Article 13. Polivalència i plena ocupació.

1. Un mateix treballador pot tenir encomanades, simultània o successivament -durant una mateixa jornada- funcions corresponents a diferents llocs de treball d'igual o diferent nivell amb la finalitat d'aconseguir la seva plena ocupació.

En tant duri tal situació percebrà la retribució corresponent al lloc de treball de nivell més alt sempre que la prestació de treball en el mateix suposi un 25%, com a mínim, de la total jornada.

2. Formen part de la labor habitual de cada treballador no solament les tasques principals del seu lloc, sinó també les accessòries i complementàries del mateix, tals com la neteja i manteniment de les màquines i instal·lacions, preparació de les mateixes i apilament de matèries primeres, trasllat d'aquestes i de la producció elaborada, etc.

Article 14. Canvis de lloc de treball.

Els canvis de llocs de treball podran obeir a les següents causes:

- 1. Petició del treballador acceptada per l'empresa. En aquest cas se li assignarà al treballador el nivell de qualificació i les altres condicions de treball que corresponguin al nou lloc.
- 2. Conveniències d'organització, estant-se al que es regula en el següent article.
- 3. Per adequació i reciclatge del personal (Art.91).

Article 15. Canvis provisionals de lloc per criteris organitzatius.

1. Els canvis de lloc de treball no tindran altres limitacions que el respecte a la dignitat i formació professional del treballador, puix que no es qüestiona la facultat d'efectuar-los tantes vegades com sigui convenient amb vista a la millor organització de la producció.

La retribució a percebre serà sempre la del lloc de treball que s'exerceixi a cada moment, sense perjudici de les garanties i limitacions que es detallen en els nombres següents.

- 2. Si els canvis s'efectuen entre llocs del mateix nivell no estaran subjectes a cap tipus de condicionament.
- 3. Quan el canvi es produeixi a un lloc de treball de nivell superior es percebrà un complement fins a aconseguir la retribució pactada en aquest Conveni corresponent a aquest lloc de superior nivell.

Els valors seran els consignats en la Taula Salarial.

En cap cas el treballador que substitueix a un altre podrà invocar dret algun a les condicions salarials o d'un altre tipus que pogués tenir el treballador substituït.

El canvi no pot ser de durada superior a sis mesos durant un any o vuit mesos durant dos anys, excepte els casos de substitució per malaltia, accident de treball, llicències i excedències, en què la situació pot perllongar-se mentre subsisteixin les circumstàncies que l'hagin motivat.

Finalitzada la causa que va donar origen al canvi el treballador serà integrat a un lloc de treball del seu nivell d'origen.

De no produir-se el reintegrament consolidarà el nivell superior.

4. Si el canvi és a lloc de nivell de qualificació inferior, el treballador conservarà el salari corresponent al seu nivell de procedència.

Aquestes situacions no podran tenir una durada superior a 50 dies laborals.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

Article 16. Cobertura de vacants.

1. D'existir una vacant l'empresa podrà cobrir-la amb personal extern o de la pròpia plantilla, tenint en compte les característiques objectives del lloc de treball i les circumstàncies personals dels aspirants al mateix.
2. Si es cobreix amb personal propi el canvi de lloc tindrà caràcter provisional durant un període d'adaptació que serà pactat en cada cas, en funció de les circumstàncies del lloc de treball i de la capacitat professional del treballador.

En el transcurs d'aquest període, l'empresa podrà reintegrar al treballador al seu antic lloc, sense necessitat de preavís i justificació de causa, quedant sense efecte el canvi.

Article 17. Modificacions de les condicions de treball.

1. Per a qualsevol modificació substancial de les condicions de treball s'estarà al que es disposa legalment a cada moment.
2. No es consideraran modificacions substancials de les condicions de treball de les derivades de les facultats d'organització del treball, atribuïdes a la Direcció de l'Empresa i previstes en els articles 12 i 15 d'aquest Conveni.

Article 18. Interrupcions del treball.

1. S'entenen com a tals aquelles situacions transitòries d'anormalitat alienes a la voluntat del treballador i de l'empresa i que impedeixen el normal desenvolupament del treball.
2. Són degudes a causes de força major alienes a la voluntat de les parts, tals com a catàstrofes, accidents, falta de subministraments, falta d'energia, falta de matèries primeres, falta de treball, vagues de tercers, etc.

Article 19. Valoració de llocs de treball.

1. La valoració de llocs de treball existents o de futura creació s'efectua per la Direcció de l'Empresa, d'acord amb tècniques i manuals generalment admesos. De tota nova valoració s'adonarà al Comitè d'empresa.
2. En el supòsit de nova creació de llocs de treball no incluíbles en les actuals categories professionals, el seu nivell retributiu s'assimilarà al més proper en raó al contingut de les funcions del lloc.

CAPÍTOL IV. INGRESSOS I CESSIS.

Article 20. Ingressos.

1. L'ingrés de nous treballadors en l'empresa s'efectuarà en qualsevol de les formes de contractació que les disposicions legals vigents permetin a cada moment, atenent a les necessitats de l'empresa, i sense que existeixi tracte preferencial o altres criteris de selecció que els derivats de les qualitats personals i professionals dels candidats.
2. L'empresa sotmetrà als candidats a les proves teòriques i pràctiques que es considerin oportunes a fi de determinar les aptituds dels mateix respecte als llocs a cobrir sense que aquestes proves tinguin la consideració de relació laboral ni donin dret a retribució de cap tipus.
3. Tot aspirant serà sotmès a un reconeixement mèdic previ a la contractació.
4. Les noves contractacions, tenint en compte la falta de coneixement del treballador recentment ingressat, percebrà la retribució següent del valor establert amb caràcter general en l'annex:
 - Durant el primer semestre del primer any de contractació, el 70% del salari.
 - Durant el segon semestre del primer any de contractació, el 80% del salari.
 - Durant el primer semestre del segon any de contractació, el 90% del salari.
 - A partir del segon semestre del segon any el 100% del Salari.

Article 21. Període de prova.

1. L'ingrés en l'empresa s'efectuarà subjecte a un període de prova, la durada de la qual serà la següent:
 - Llocs de nivells superiors al nivell 8: 2 mesos.
 - Resta de llocs: 1 mes.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

2. Durant el període de prova, qualsevol de les parts podrà rescindir el contracte sense necessitat de preavís o de justificació de causa i sense dret a indemnització, tant si el treballador es troba en actiu o amb el contracte en suspens per qualsevol causa.

3. En els contractes especials s'estarà als períodes de prova determinats en les normes que els regulen.

Article 22. Cessaments.

Els contractes de treball s'extingiran d'acord amb les causes previstes en les lleis i/o en els respectius contractes.

Article 23. Cessament per naixement de fill.

1. A fi de poder atendre als fills nounats al treballador (amb una antiguitat en l'empresa superior als 3 anys) que sol·liciti el cessament en l'empresa per tal causa, se li abonarà la quantitat de 6.010,12 euros, quantitat que podrà ser objecte de millora per acord entre les parts.

2. El cessament, que haurà de ser sol·licitat dins dels 5 mesos següents al naixement, produirà l'extinció definitiva del contracte de treball.

Article 24. Preavís de cessament.

1. Els treballadors que desitgin cessar voluntàriament en el servei de l'empresa, vindran obligats a posar-ho en coneixement de la mateixa, per escrit, complint els següents terminis de preavís: Llocs de nivells superiors al nivell 8: 1 mes i per a la resta de llocs: 15 dies.

2. L'incompliment de l'obligació de preavisar amb la referida antelació, donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació del treballador la quantia equivalent a l'import de la seva meritació diària per cada dia de retard en l'avis.

3. Havent avisat amb la referida antelació, l'empresa vindrà obligada a liquidar, en finalitzar aquest termini, les parts proporcionals dels conceptes reportats i no percebuts.

4. En el moment de causar baixa, el treballador retornarà a l'empresa els útils, peces de treball, documents, etc. que pugui tenir en el seu poder i siguin propietat d'aquella, condicionant-se a tal lliura l'abonament de la seva liquidació.

5. El treballador que hagi comunicat a l'empresa la seva voluntat de cessar el servei de la mateixa, no podrà posteriorment desistir de la seva decisió.

CAPÍTOL V. JORNADA, HORARIS I VACANCES.

Article 25. Jornada.

1. La jornada anual del personal de jornada continuada serà d'1.769 h. 36' de presència, equivalents a 1.695 h. 55' de jornada efectiva.

La diferència entre ambdues jornades anuals correspon a la pausa diària de 20' per a la consumició de l'entrepà.

2. El temps de descans (20 minuts per torn), es realitzarà en 3 torns independents, sense solape entre ells, sempre que sigui requerit per la Direcció del Centre.

3. El treballador que per qualsevol causa, presti serveis en règim de reducció de jornada tindrà una reducció matemàticament proporcional en el temps de descans per a l'entrepà.

No es tindrà dret a la pausa per a l'entrepà quan la jornada de treball diària sigui de 4 hores o menor.

4. Per al personal que realitza jornada partida (i que per tant no gaudeix de la pausa per a l'entrepà) les hores de presència ho són també de treball efectiu.

5. Es continuarà realitzant la jornada diària de 8 h. de presència, 5 dies a la setmana, compensant-se la reducció de jornada respecte a l'any 1.990, en la forma que s'assenyali en el calendari laboral. (S'entendrà la jornada de dilluns a divendres).

Artículo 26. Festius.

Tindran tal consideració els que així ho siguin per determinació del calendari oficialment aplicable.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

Article 27. Horaris.

1. El personal de les seccions de Fabricació, Envasat, Control de Qualitat i Manteniment; treballa en règim de torns rotatoris, demà, tarda i nit, de dilluns a divendres, conformement als següents horaris generals:

- Matí: De 6.00 a 14.00 hores.
- Tarda: De 14.00 a 22.00 hores.
- Nit: De 22.00 a 6.00 hores.

2. Administració: De dilluns a divendres, de 8.30 a 13.30 i de 15.30 a 18.30 hores.

3. Magatzems: Torn rotatori, demà, tarda i nit amb el mateix horari general; i torn de jornada partida amb el següent horari: de 9:00 a 13:00 i de 14:00 a 18:00 hores.

4. Manteniment: El seu horari normal de treball coincidirà amb els torns abans citats, cinc dies a la setmana, de dilluns a dissabte, amb descans d'un dia.

El personal d'aquesta secció podrà prestar treball fora de les seves hores i dies habituals, a fi de reparar o prevenir avaries que poguessin donar lloc a pertorbacions en el procés productiu.

Aquests serveis seran compensats amb períodes de descans o mitjançant l'abonament d'hores extraordinàries, segons com pertocarà.

5. Els empleats que s'incorporin a l'empresa després de l'1-1-93, realitzaran, quan se'ls requereixi per a això, jornades de 5 dies setmanals de dilluns a diumenge amb dos dies ininterromputs de descans, podent realitzar el seu treball de manera indistinta en qualsevol torn dels existents en el Centre.

6. En les seccions de Fabricació i Envasament existeix un 4º torn que es pot cobrir amb personal de caràcter voluntari o de nova contractació a partir de l'1-1-93, amb els horaris següents:

- Dissabte de 6.00 a 18.00 hores.
- Diumenge de 18.00 a 6.00 hores.

distribuint les hores que falten fins a la realització de la jornada contractada, entre els diferents torns establerts en el Centre, tenint preferentment 3 dies seguits festius.

7. A fi d'atendre la problemàtica de la planificació de la fàbrica, es podrà suprimir, total o parcialment el torn de nit, preavisant amb la màxima antelació possible i enquadrant al personal en els torns de matí i tarda. En el cas en què el preavis fos inferior a 15 dies, es respectarà la percepció del plus de nit per a aquelles persones i període que estaven previstes que realitzessin aquest torn.

En aquests casos s'intentarà atendre de la millor manera possible les necessitats individuals que se suscitin a cada moment.

8. La Direcció del Centre facilitarà el canvi d'horari o torn de treball a l'empleat que ho sol·liciti per motiu de formació professional o assistència a familiars (pares o fills). Aquest supòsit estarà limitat a un col·laborador, per torn i secció, per al Departament de Producció. En la resta de Departaments s'acordarà de forma individual.

9. Així mateix, els horaris establerts anteriorment, podran també ser modificats de forma individual amb la conformitat d'ambdues parts, empresa i treballador, i pel temps que les mateixes acordin, sent vàlids també, altres horaris o distribucions de jornada diferents als relacionats anteriorment.

Article 28. Hores extraordinàries.

1. Tindran tal consideració les que excedeixin de les hores setmanals de treball efectiu, pactades en l'article 25 d'aquest Conveni.

2. S'entenen per hores extres estructurals les necessàries per comandes o períodes puntes de producció, absències imprevistes, reparació d'avaries o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa del treball que es tracti.

3. El personal no inclòs en els nivells de l'annex 1 quedarà exclòs del cobrament d'hores extraordinàries tant per l'índole del seu treball - que imposa un règim d'horari aleatori - com en raó de la seva superior retribució.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

4. Per a la retribució de les hores extraordinàries s'estarà al que es disposa en l'article 49 d'aquest Conveni col·lectiu.
5. Per efectuar hores extraordinàries es precisarà de la conformitat per escrit del comandament corresponent.
6. El nombre d'hores extraordinàries no podrà ser superior a les marcades per la legalitat vigent, excepte el previst en el punt 3 de l'article 35 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 29. Jornada en supòsits de força major.

1. No es tindrà en compte, a l'efecte de la durada màxima de la jornada ordinària laboral, ni per al còmput del nombre màxim de les hores extraordinàries autoritzades, l'excés de les treballades per prevenir o reparar sinistres, avaries o altres danys extraordinaris i urgents, sense perjudici del seu abonament com si es tractés d'hores extraordinàries.
2. Les hores no treballades per causa de força major podran ser objecte de recuperació.

Amb caràcter previ, l'empresari haurà de comunicar als representants dels treballadors la causa concreta invocada per procedir a tal recuperació. Tal comunicació haurà d'efectuar-se així mateix a la Inspecció de Treball.

Article 30. Entrades i Sortides.

1. La jornada comença i acaba en el lloc de treball respectiu, en el qual hauran de trobar-se els treballadors a les hores d'inici i terme de la mateixa. Per tant la condícia personal i canvi de peces de treball haurà d'efectuar-se abans i després -respectivament- de l'inici i fi de jornada.
2. El personal ve obligat a observar els controls establerts, fixant en totes les seves entrades i sortides en els llocs que s'assignin per a això.
3. Una vegada dins del local de treball i efectuat el fitxatge, no podrà tornar-se a sortir, encara que no sigui encara l'hora exacta d'inici de la jornada.
4. Durant la mateixa no podrà abandonar-se el lloc de treball sense la deguda autorització, ni traslladar-se a altres seccions o dependències.
5. No podrà penetrar-se dins de les dependències de l'empresa amb una antelació superior a 30 minuts de l'hora fixada per iniciar la jornada ni romandre en aquelles després de transcorreguts 30 minuts de la fi d'aquesta.

Queden exceptuades de l'anterior prohibició les activitats de representació sindical dels treballadors i celebració d'Assemblees en els termes legalment establerts.

Article 31. Reducció de jornada per cura de menors o disminuïts.

En aquesta matèria s'estarà al que es disposa en la legislació vigent.

Article 32. Vacances.

1. El període de vacances anuals tindrà una durada de 30 dies naturals.
2. Aquells treballadors que no tinguin un any complet d'antiguitat en l'empresa, gaudiran de la part corresponent al temps de permanència, computant-se a aquest efecte el període treballat, des de l'1 de setembre anterior, al 31 d'agost de l'any del seu gaudi.
3. Anualment i en forma col·lectiva o individual, es determinaran els períodes concrets de gaudi de les vacances. Les necessitats de fabricació de producte per atendre a la demanda dels clients i donar-los el servei que precisen, són les que marquen els períodes de realització de les vacances anuals, en el context global del Centre. En aquest sentit, és convenient adequar tal període als de menor activitat de vendes, especialment dels productes de major contingut productiu que el Centre fàbrica.

Per això, els períodes vacacionals es distribuïran de la forma següent:

- 3 setmanes seguides a prendre preferentment durant els mesos de juliol i agost. En el cas que les necessitats productives ho fessin aconsellable, aquest període s'ampliarà al del període estival de vacances escolars (aproximadament de meitat de juny a meitat de setembre).
- La resta de dies a prendre durant els altres mesos de l'any.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

La realització de les 3 setmanes seguides de vacances es realitzaran rotatoriament, de manera que no es repeteixi per a un mateix col·lectiu idèntics períodes cada any.

Tot segons un calendari propi de cada secció i torn. En aquest sentit s'establiran aquells calendaris individuals, de manera que es garanteixi l'activitat productiva continuada del Centre.

4. El treballador que cessi en l'empresa percebrà la compensació en metàl·lic de les vacances reportades que tingui pendents de gaudir. Si hagués gaudit de major nombre de dies en funció a no portar un any en l'empresa, se li practicarà la corresponent deducció en la liquidació per cessament.

5. A l'efecte del còmput de la meritació de les vacances, s'inclouran els períodes de baixa per Incapacitat Temporal. No, en canvi, els possibles períodes de suspensió del contracte per qualsevol altra causa, ni les absències injustificades.

6. El període vacacional s'abonarà exclusivament amb els següents conceptes retributius: Salari Conveni, Complement Ad Personam, Plus Personal d'Antiguitat Respectada, Plus personal, Exerceixo equip de treball i plus nit per al personal de fabricació que realitza en forma fixa el torn de nit.

7. Les vacances que segons calendari correspongui realitzar durant el mes de desembre, i que no puguin ser realitzades per motius de malaltia comuna o accident laboral, podran fer-se abans del 15 de febrer, acordant les dates de gaudi amb el comandament corresponent, amb un límit del 3% de la plantilla operativa.

CAPÍTOL VI. LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES.

Article 33. Llicències.

1. Els treballadors podran gaudir de permís retribuït, en els següents casos:

- a) Per matrimoni: 15 dies naturals.
- b) Per naixement de fill: 3 dies, dels quals, un haurà de ser laborable.
- c) Per accident o malaltia greus o defunció del cònjuge (o persona amb qui es conviski com a tal) o fills, pares, néts, avis i germans d'un i un altre cònjuge: 3 dies ampliables fins a 5 en cas d'obligat desplaçament.

El treballador haurà de justificar, mitjançant l'aportació de certificat mèdic, el fet de la malaltia i el seu caràcter greu.

En els supòsits d'ampliació del permís, per raó d'obligat desplaçament, es tindrà en compte el següent:

- Si el desplaçament és inferior a 100 Km. (del domicili del treballador al lloc on es produeix el fet causant del permís) no pertocarà a ampliació del mateix.

- Si el desplaçament és superior a 100 Km. i inferior a 250 Km., s'ampliarà en 1 dia.

- Si el superior a 250 Km., s'ampliarà en dos dies.

d) Per compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic, el temps necessari.

S'entén per tal la compareixença personal i obligatòria del treballador davant un organisme públic. No estan incloses en aquest suposat les compareixences o gestions que obeeixin a iniciativa pròpia, les que, no obstant això ser preceptives, calgui realitzar per escrit o en hores alienes a la jornada de treball i les que puguin exercir-se per mitjà d'una altra persona.

e) Per trasllat del domicili habitual: 1 dia.

f) Per assistència a consulta dels facultatius de la Seguretat Social (de capçalera i especialistes) quan coincideixi amb la jornada:

- 2 hores, per als treballadors residents en el Vallés Oriental.
- 3,5 hores per als residents a Barcelona Capital.
- 4 hores per als residents a Cornellà de Llobregat.

L'excés d'aquests límits horaris haurà de ser justificat, expressament i per escrit, pel facultatiu visitat a fi de no aplicar el descompte salarial del temps excedit.

Els casos de residències en zones diferents a les esmentades es tractaran per analogia, sense que puguin depassar-se els màxims indicats.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

Aquests permisos es limitaran en el moment que els Serveis Mèdics d'empresa puguin assumir les funcions dels facultatius de la Seguretat Social.

g) Per malaltia de fills d'edat conclosa fins als 14 anys, després de previ acord amb l'encarregat, coneixent aquest la importància de la malaltia i sempre que l'hora de visita mèdica indicada en la cartilla del segur o el justificant del metge particular, coincideixi amb el torn de treball, el col·laborador podrà disposar de 4 hores retribuïdes d'absència.

No existirà aquest límit d'edat (14 anys) en el cas de fills amb la condició legal de discapacitats.

Aquest permís podrà concedir-se sempre que intervingui un temps no inferior a 24 hores i s'acompanyi del justificant posterior.

2. Les llicències es concedeixen exclusivament per a la finalitat per les quals es troben establertes i sempre que les mateixes requereixin l'absència del treballador del seu lloc de treball.

3. El treballador ha d'acreditar documentalment davant l'empresa el fet i altres circumstàncies que donin lloc al gaudi de la llicència retribuïda.

4. Les llicències se sol·licitaran per escrit al Comandament corresponent amb la màxima antelació possible.

S'exceptuen els casos d'urgència, en els quals el treballador haurà de comunicar el fet a l'empresa en les primeres vint-i-quatre hores, sense perjudici de la seva posterior justificació.

5. El nombre de dies establert per cada permís, té el caràcter de màxim, per la qual cosa el treballador ha de reintegrar-se al seu lloc de treball tan aviat cessi la circumstància que va donar origen a la concessió de la llicència.

6. Quan es parla de dies sense més especificació, s'entén que es refereix a dies naturals, per la qual cosa no es descomptaran els dies festius compresos en cada llicència.

7. Les llicències només es concediran en les dates en què esdevinguin els fets que les motiven.

En conseqüència de produir-se en època de vacances o durant una situació de suspensió del contracte, no s'efectuarà cap tipus de compensació.

8. En cas que se superosin diferents causes de llicència, es concedirà únicament aquella que tingui atribuïda un major nombre de dies de gaudi.

Article 34. Excedències voluntàries.

1. Els treballadors amb una antiguitat mínima d'un any en l'empresa, podran sol·licitar la passada a la situació d'excedència voluntària, per un període mínim de quatre mesos i màxim de cinc anys.

2. La petició haurà de formular-se per escrit amb una antelació mínima de 30 dies a la data en què pretengui iniciar-se l'excedència, puntualitzant la durada de la mateixa.

3. El treballador que hagi romàs en excedència, no podrà tornar a sol·licitar una altra fins que hagi transcorregut un mínim de 2 anys des de la data del seu reingrés en l'empresa.

4. Concedida l'excedència per un termini determinat, no serà objecte de pròrroga ni podrà anticipar-se el reingrés, excepte acord entre les parts.

5. El nombre de treballadors en excedència voluntària, no podrà superar el 10% de la Plantilla del Centre, excepte pacte entre la Direcció de l'empresa i el treballador afectat.

Article 35. Excedències voluntàries per matrimoni.

1. Els treballadors que contreguin matrimoni podran sol·licitar la passada a la situació d'excedència voluntària per un període no inferior a un any ni superior a tres.

2. Aquest dret haurà d'exercitar-se per l'interessat mitjançant escrit dirigit a l'empresa, dins del termini comprès entre el mes anterior a les noces i la setmana següent a la mateixa.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

Article 36. Excedència voluntària per naixement o adopció d'un fill.

1. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència voluntària no superior a tres anys per atendre a cura de cada fill, tant quan el sigui per naturalesa com per adopció, a explicar des de la data de naixement o d'adopció d'est.
2. Els successius fills donaran dret a un nou període d'excedència voluntària que, si escau, posarà fi al que es vingués gaudint.
3. Quan el pare i la mare treballin, en l'empresa només un d'ells podrà exercitar aquest dret.
4. El període en què el treballador romangui en situació d'excedència serà computable a l'efecte d'antiguitat. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball.

Article 37. Reingrés de les excedències voluntàries.

1. El treballador que desitgi reingressar en l'empresa transcorregut el període d'excedència, haurà de sol·licitar-ho per escrit amb una antelació mínima de trenta dies a la data de finalització de l'excedència. De no fer-ho així, perdrà el dret al reingrés.
2. Exceptuant el que està disposat específicament en l'apartat 4 de l'article anterior el treballador que hagi sol·licitat el seu reingrés, conserva solament un dret preferent a cobrir les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagués o es produïssin.
3. El dret de preferència regulat en l'apartat anterior, s'extingirà quan s'ofereixi una plaça adequada al treballador excedent i la mateixa sigui rebutjada per aquest i, en tot cas, quan hagin transcorregut dos anys del terme de l'excedència.

Article 38. Excedències per nomenament d'un càrrec públic.

1. El treballador que sigui designat o triat per ocupar un càrrec públic, incompatible amb la normal prestació de serveis per a l'empresa, passarà a la situació d'excedència forçosa, qualsevol que sigui la seva antiguitat, la qual li serà concedida pel temps que duri el mandat.
2. Ell reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec i no quedarà condicionat a l'existència de vacant.
3. El temps d'excedència forçosa es computarà a l'efecte d'antiguitat.

Article 39. Norma comuna a les excedències.

En raó de la temporalitat dels seus contractes no podran passar a la situació d'excedència els treballadors la relació laboral dels quals amb l'empresa no tingui el caràcter d'indefinida.

Article 40. Llicència sense sou per cura de familiar.

1. A fi de poder atendre la cura de familiars de primer grau, el treballador tindrà dret a una llicència sense sou de tres mesos de durada.
2. Aquesta llicència podrà gaudir-se com a màxim dues vegades en cada any natural, havent d'intervenir entre la finalització de la primera i l'inici de la segona un termini mínim de tres mesos.
3. Finalitzada la llicència el treballador *reingressarà automàticament en l'empresa.
4. Aquesta llicència serà compatible, si escau, amb el permís retribuït contemplat en l'article 33.1.c d'aquest Conveni, així com amb qualsevol altra llicència que voluntàriament pugués pactar-se.
5. Es disposarà de permís no retribuït, amb l'objecte d'acompanyar al pare o mare del treballador/a a consulta de facultatius mèdics quan la visita coincideixi amb la jornada. El treballador/a, haurà d'acreditar documentalment aquesta visita al metge.

CAPÍTOL VII. SISTEMA RETRIBUTIU.

Article 41. Enumeració.

1. Els conceptes retributius que es regulen en el present Conveni són els següents:

Dilluns, 30 d'abril de 2012

- Salari Conveni.
- Complement Ad Personam
- Plus Personal d'Antiguitat Respectada.
- Plus assistència i puntualitat.
- Plus personal.
- Plus nit.
- Plus manteniment.
- Hores extraordinàries.
- Gratificacions extraordinàries.
- Exerceixo equip de treball.

2. Amb el caràcter d'indemnització i suplerts:

- Plus de distància.

3. L'enumeració dels anteriors conceptes no significa que cadascun dels treballadors del centre els percebi tots. Les retribucions individualitzades vénen imposades en raó dels següents determinants: valoració del lloc de treball, actitud i circumstàncies personals del treballador, segons s'anirà detallant en els articles següents.

Article 42. Salari Conveni.

El valor per a cadascun dels nivells salarials, és el que es determina en la taula salarial de l'annex I del present Conveni.

Aquest sistema no permet reculades en l'escala salarial.

Article 43. Complement Ad Personam.

Es tracta d'un complement salarial de caràcter no absorbible ni compensable en cap concepte i que tindrà el mateix tractament de futur que el Salari Conveni. Aquest Complement Ad Personam, ho percep determinats treballadors com a conseqüència del nou sistema de classificació professional establert en el Conveni 2009-2010.

Article 44. Plus Personal d'Antiguitat Respectada.

1. Per al personal en plantilla anterior a 31.12.95, existeix el complement "Plus Personal d'Antiguitat Respectada", que s'abonarà, per a aquest personal exclusivament per triennis vençuts, sent el seu import de 34,41 euros/mes per trienni, igual per a tots els nivells i amb un màxim de deu triennis.

2. La meritació s'iniciarà el mes del compliment de cada trienni.

3. A l'efecte del còmput d'antiguitat es tindrà en compte la data de l'últim contracte, d'haver existit més d'un, descomptant-se els períodes de suspensió d'aquell excepte en els casos en què legalment hagi de ser computada.

4. El personal contractat a partir de 01.01.96 no generarà complement salarial per antiguitat ni Plus Personal d'Antiguitat respectada.

Article 45. Plus d'Assistència i Puntualitat.

1. És un complement de quantitat i qualitat que, per determinats nivells, es detalla - en valors diaris- en el referit Annex.

2. S'abona per dia laborable efectivament treballat íntegrament, amb entrada i sortida puntuals.

Article 46. Plus personal.

1. És un complement personal que per raons històriques venien percebent determinats treballadors en 31-12-89 sense que tingués relació alguna amb el treball que realitzaven.

2. Tindrà el caràcter de garantia personal i el seu valor no serà objecte d'increment en el futur.

3. A aquest plus es van incorporar els conceptes "Plus distancia" (que no guardava relació alguna amb el definit en l'article 52 d'aquest Conveni) i "Plus familiar respectat" que determinats treballadors venien percebent -en valors congelats- per circumstàncies igualment històriques, així com el concepte "Increment garantit" regulat per 1990 en el Conveni d'aquest any.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

Article 47. Plus nit.

1. És un complement de lloc de treball que es reporta per treballar efectivament una o més hores en el període comprès entre les 22 i les 6 hores.
2. El seu valor és el que es detalla, en expressió horària, en l'Annex esmentat.

Article 48. Plus Manteniment.

1. Ho percep el personal d'aquesta secció que en raó de les seves funcions, ha de treballar en dissabte.
2. El seu import en tots els nivells de qualificació és de 99,31 euros per dissabte efectivament treballat.
3. De treballar-se jornada inferior a la normal diària es percebria en forma matemàticament proporcional.
4. Té la consideració legal de complement de lloc de treball.
5. Es garanteix la realització d'un mínim de 5 dissabtes per a tot el personal de Manteniment.

Article 49. Hores extraordinàries.

1. Es divideixen a l'efecte de retribuir-les, en dues classes: normals i festives.
2. El seu valor unitari, per als diferents nivells de qualificació, és el que es detalla en l'Annex.

Article 50. Gratificacions extraordinàries.

1. S'abonaran tres a l'any, en els mesos de març, juliol i desembre, els dies 20 de cadascun d'aquests mesos o el primer hàbil següent de ser aquell festiu.
2. El seu valor equivaldrà a la suma del Salari Conveni, Complement Ad Personam, Plus Personal d'Antiguitat Respectada i el Plus Personal, reconegut en el moment de l'abonament de cada gratificació, en valors mensuals.
3. El personal que ingressi o cessament en el transcurs de l'any percebrà les gratificacions en forma proporcional al temps treballat en els dotze mesos naturals anteriors a març, juliol i desembre respectivament.

Article 51. Exerceixo Equip de Treball.

1. En substitució de l'Avaluació a l'Acompliment individual s'ha creat una Avaluació a l'Acompliment per equip de treball d'acord amb el manual annex al pacte de 12-06-95.
2. Aquest sistema ha entrat en vigor el 01-07-95.
3. Aquest concepte retributiu no repercutirà directa o indirectament en cap altre concepte salarial o assistencial.
4. Tenint en compte la novetat que suposa aquest concepte retributiu, es manté amb caràcter experimental exclusivament, i com a clàusula obligacional, pel temps de durada del present Conveni.
5. Una vegada efectuada cada valoració trimestral s'adonà al Comitè d'empresa en el termini màxim d'una setmana.

Article 52. Plus de distància.

1. Al personal afectat pels canvis de centre de treball de Cornellà i de Barcelona, comprès en les resolucions de l'Autoritat laboral de dates 22-10-79, 11-04-80 i 17-12-81 se'ls seguirà abonant (en tant subsisteixin les circumstàncies de fet vigents en la data de les resolucions) el major temps invertit en els desplaçaments, conformement a les següents normes:
2. Al personal procedent de Cornellà se li abonarà - per dia efectivament treballat- l'import de dues hores a raó de els valors horaris, que per a cada nivell de qualificació s'indiquen en l'Annex.
3. Al personal procedent de Barcelona se li abonarà l'import d'una hora i 30 minuts en els mateixos termes indicats en el nombre anterior.
4. Aquest concepte retributiu, no té el caràcter legal de salari sinó d'indemnització pels canvis de centre indicats.
5. L'empresa seguirà facilitant l'autobús per al transport al treball del personal afectat per les resolucions administratives al fet que es refereix l'article 52.1 d'aquest Conveni, en tant subsisteixin les circumstàncies de fet vigents en les dates de les mateixes, i segons la relació que s'indica seguidament:

Dilluns, 30 d'abril de 2012

Des de Cornellà:

Baeza Mohino, Vicenta	Martínez Gómez, María	Rodríguez Ruíz, Manuela
Ceballos Rueda, M ^a Regla	Moreno Moreno, Ana M ^a	Teruel Sánchez, Jerónima
Columé Jimeno, Antonia	Moruno Márquez, Rosalía	Triguero Teruel, Inocencia
Columé Jimeno, Marina	Pérez López, Amparo	Vílchez Rodríguez, María
Fernández Ramírez, Dolores	Pérez Martínez, Antonio	
Martín del Pozo, Isabel	Rísquez Fernández, Gloria	

Des de Barcelona:

Arroyo León, Isabel	Martínez Ríos, Josefa	Serrano Morgades, María
Casas Cobo, Antonia	Martínez Tomás, Isabel	Tejederas Jiménez, Marina
García Céspedes, Beatriz	Marzal Sanjuán, Amparo	Ureña Guadix, Juan
García Céspedes, Josefina	Pérez Méndez, Josefa	Velázquez Anguila, Carmen
Hayas Montoya, Rosario	Rodríguez Gómez, Aurora	
Martínez Ríos, Francisca	Romero Sánchez, Isaac	

Article 53. Normes Generals.

1. Els imports pactats es refereixen - tret que específicament es digui una altra cosa - a la jornada ordinària. En els casos de realitzar-se jornada inferior a la pactada, es reduirà proporcionalment la retribució.
2. Els imports consignats tenen la consideració de bruts, sent a càrrec del treballador els impostos i quota a la Seguretat Social que legalment correspongui deduir.
3. L'abonament de les retribucions s'efectuarà en dotze mensualitats de 30 dies vençudes totes elles i les gratificacions extraordinàries en les seves específiques dates de pagament.
4. No obstant l'indicat en el nombre anterior (i per necessitats administratives) els conceptes variables es reflectiran en rebut i s'abonaran en el mes natural següent al que s'hagin reportat.
5. El pagament s'efectuarà mitjançant transferència bancària havent de signar el treballador el duplicat del rep.

CAPÍTOL VIII. SEGURETAT I HIGIENE EN EL TREBALL.

Article 54. Principis Generals.

1. En aquesta matèria s'estarà al que es disposa en les disposicions legals generals i particulars d'aplicació.
2. Les parts signatàries es comprometen a respectar escrupolosament les normes que regulen la seguretat en el treball a fi de prevenir i evitar la producció d'accidents.
3. Per tractar-se d'una indústria alimentosa s'extremaran les mesures d'higiene industrials i personals, establint-se expressament les prescripcions i prohibicions que es detallen en els dos articles següents.
4. La Direcció del Centre, que en virtut de l'art. 20 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals està facultada per designar els Equips de Primera Intervenció (bombers, socorristes i evacuadors), atindrà les renúncies que per escrit presentin aquells treballadors designats, en virtut de la seva elecció personal degudament justificada.

Article 55. Prescripcions específiques.

1. Utilitzar les peces de treball pròpies de cada lloc, havent de portar-se correctament cenyides o cordades.
2. Mantenir tancades portes i finestres a l'efecte d'impedir l'entrada d'insectes o pols.
3. Rentar-se les mans en iniciar el treball, després dels menjars i després de la utilització dels serveis.
4. Mantenir la neteja del respectiu lloc de treball.
5. Mantenir tapats els recipients que continguin matèries primeres o productes elaborats.
6. Mantenir les tremuges i conductes tancats excepte en el moment de la seva utilització.
7. Comprovar que no hi hagi restes d'insectes en el respectiu lloc de treball, després de les fumigacions periòdiques.

Article 56. Prohibicions.

1. Fumar en els llocs en què estigui així indicat.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

2. Menjar i beure en els llocs de treball.
3. Consumir begudes alcohòliques.
4. A bandonar el lloc de treball, sense avisar al comandament corresponent, deixant pots de producte elaborat sense tancar.
5. Utilitzar pots buits per a usos impropis (guardar monedes, apilament de cargols, etc.).
6. Esternudar i tossir sobre els aliments.
7. Portar pendents, anells, collarets i polseres.
8. Qualsevol una altra reglamentàriament establerta.

Article 57. Roba de treball.

1. Amb independència de les obligatòries peces de protecció personal que procedeix utilitzar en els llocs de treball que així ho requereixin, es facilitarà a determinat personal les següents peces:

2. a) Personal de fàbrica:

Hivern: Uns pantalons, una casaca, una samarreta d'abric, una braga de coll i una peça d'abric (polar o armilla, mantenint la uniformitat dins del Departament).

Estiu: Uns pantalons i una casaca. Un capell d'un sol ús diari.

b) Personal d'oficina i laboratori: Una bata blanca.

c) Al personal de manteniment i magatzems, se'ls facilita a més un anorack.

d) Al personal dels nivells relacionats en l'annex 1: Un parell de sabates.

3. La renovació de les peces es farà amb la següent periodicitat:

a) Personal de fàbrica: Es lliurarà un joc de peces a l'inici de cada temporada. El polar o armilla es renovarà cada tres anys.

b) Les bates batis del personal d'oficina es canvien anualment i les del laboratori cada sis mesos.

c) El anorack tindrà una durada de tres anys.

d) Les sabates tindran una durada d'un any.

4. El treballador serà responsable de la conservació i neteja de les peces de treball rebudes.

5. Les diferents peces del treball, seran del model que triï l'empresa.

6. Són aplicació en est articulo les normes ISO 9002 del Centre de Treball i especialment el procediment PRO-002-09-00006 i les seves normes d'ús derivades.

Article 58. Reconeixements mèdics.

1. Anualment es practicarà un reconeixement mèdic preventiu al personal, que tindrà un caràcter més complet per als treballadors majors de 50 anys.

2. Sense perjudici que pugui ordenar-se per la Direcció del Centre, en qualsevol moment, els reconeixements que s'estimin oportuns quan existeixin circumstàncies que així ho aconsellin.

3. Dels reconeixements practicats s'estendran dos exemplars: un per al treballador i un altre per al servei mèdic d'empresa.

Article 59. Comitè de Seguretat i Higiene (Salut Laboral).

1. Com a òrgan competent en matèria de seguretat i higiene existirà un Comitè Paritari, les funcions del qual seran les següents:

a) Promoure l'observança de les disposicions vigents per a la prevenció dels riscos professionals.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

b) Conèixer les condicions relatives a l'ordre, neteja, ambient, instal·lacions, màquines, eines i processos laborals, a fi de prevenir i/o constatar els riscos que puguin afectar a la vida o salut dels treballadors i informar dels defectes i perills que adverteixin a la Direcció de l'Empresa, a la qual proposarà, si escau, l'adopció de les mesures preventives necessàries i qualssevol unes altres que consideri oportunes.

c) Interessar la pràctica de reconeixements mèdics als treballadors de l'empresa, conforme al que es disposa en les disposicions vigents.

d) Vetllar per l'eficax organització de la lluita contra incendis en el si de l'empresa.

e) Conèixer les investigacions realitzades pels tècnics de l'empresa sobre els accidents de treball i malalties professionals que en ella es produeixin.

f) Investigar les causes dels accidents i de les malalties professionals produïts en l'empresa a fi d'evitar les unes i les altres.

g) Cuidar que tots els treballadors rebin una formació adequada en matèria de Seguretat i Higiene i fomentar la col·laboració dels mateixos en la pràctica i observança de les mesures preventives dels accidents de treball i malalties professionals.

h) Cooperar en la realització i desenvolupament de programes i campanyes de Seguretat i Higiene del Treball en l'empresa.

i) Promoure l'ensenyament, divulgació i propaganda de la Seguretat i Higiene mitjançant curssets i conferències al personal de l'empresa, bé directament o a través d'institucions oficials o sindicals especialitzades; la col·locació de cartells i avisos de seguretat i la celebració de concursos sobre temes i qüestions relatius a aquest ordre de matèries.

j) Redactar una Memòria anual sobre les activitats que haguessin realitzat, de la qual, abans del primer de març de cada any, enviaran un exemplar al Consell Provincial de Seguretat i Higiene i dues a la Inspecció Provincial de Treball.

2. El Comitè es reunirà, almenys, mensualment i sempre que ho convoqui el seu President per lliure iniciativa o, a petició fundada, de tres o més dels seus components.

En la convocatòria es fixarà l'ordre d'assumptes a tractar en la reunió.

3. De cada sessió que se celebri s'aixecarà l'acta corresponent, una còpia de la qual es lliurarà al Comitè d'empresa i una altra es remetrà a l'Autoritat Laboral.

4. Cada sis mesos, sota la presidència del Director del Centre, es reunirà el Comitè de Seguretat i Higiene amb els Tècnics, Metges i Comandaments Intermedis de la mateixa. En aquesta reunió es farà un examen del conjunt dels casos d'accidents i malalties professionals ocorreguts en el semestre anterior, així com de les dades tècniques corresponents a uns i unes altres, de les mesures de prevenció adoptades, dels resultats obtinguts i, si escau, de l'assistència prestada pels serveis sanitaris de l'empresa.

Igualment es deliberarà sobre les diferents qüestions de Seguretat i Higiene proposades pels assistents de la reunió, de la qual s'estendrà l'Acta corresponent, còpia de la qual es remetrà a l'Autoritat Laboral.

5. Les reunions dels Comitès de Seguretat i Higiene se celebraran dins de les hores de treball i, cas de perllongar-se fora d'aquestes, s'abonaran sense recàrrec, o es compensaran en temps de descans.

6. La composició del Comitè serà la següent:

a) Tres membres designats per la Direcció de l'Empresa.

b) Tres membres designats pel Comitè d'empresa.

c) El Metge d'empresa, l'ATS d'empresa i un Tècnic de Seguretat, tots ells amb veu i sense vot.

7. Els Membres del Comitè de Seguretat i Higiene, designats pel Comitè d'empresa, tindran dret a un permís retribuït de fins a 24 hores laborables a l'any, a fi d'assistir a curssets relacionats amb aquesta matèria.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

Article 60. Protecció a la Gestació.

Quan ho aconselli l'estat de gestació, ho informi favorablement el Servei Mèdic d'empresa, i existeixi possibilitat material per a això, l'empresa acceptarà les peticions de canvi de lloc de treball sol·licitades per les treballadores gestants o pel Servei Mèdic d'empresa.

Article 61. Disminució de la capacitat laboral.

El treballador que per qualsevol causa hagués sofert una disminució en la seva capacitat laboral, deixant de ser apte per al lloc que ocupa, tindrà la facultat de sol·licitar una altra destinació pel qual demostrï aptitud, al que accedirà l'empresa d'existir lloc de treball adequat i previ informe favorable del Servei Mèdic d'empresa.

CAPÍTOL IX. ASSISTÈNCIA SOCIAL.

Article 62. Enumeració.

Els conceptes que es regulen en el present Conveni són els següents:

a) Ajuda escolar	e) Gratificació per matrimoni
b) Ajuda disminuïts	f) Gratificació per jubilació
c) Assegurança de vida i invalidesa	g) Gratificació per naixement
d) Complement per Incapacitat Temporal	h) Premio d'antiquitat

Article 63. Normes Generals.

1. Els beneficis que s'estableixen en el present capítol no tenen el caràcter legal de salari.

Per tal motiu no serviran de base per a la cotització a la Seguretat Social i seran objecte exclusivament de les retencions fiscals procedents.

2. Aquestes prestacions assistencials no es concediran automàticament sinó que precisaran petició escrita dels presumptes beneficiaris i l'acreditació documental corresponent, abonant-se a partir del moment de la petició sense que pugui donar-se a la mateixa caràcter retroactiu.

Article 64. Ajuda escolar.

1. Els treballadors que tinguin fills fins als 16 anys d'edat podran sol·licitar una ajuda mensual de 13,46 euros per cadascun d'ells.

2. Per tenir dret a la mateixa es requerirà que el fill convisqui amb el treballador beneficiari.

3. L'ajuda es reportarà per mesos naturals vençuts a partir del següent al del naixement del fill.

4. I s'abonarà fins al mes en què el fill compleixi els 16 anys o fins al mes en què el treballador causi baixa en l'empresa, de produir-se aquest esdeveniment abans que el compliment de la antedicha edat.

5. Si tots dos pares anessin treballadors de l'empresa solament percebrà aquesta ajuda un d'ells que, excepte acord en contra, serà qui tingui reconegut al fill com a beneficiari de les prestacions de la Seguretat Social.

6. L'ajuda deixarà d'abonar-se -en general- quan s'estableixi de manera efectiva la gratuïtat de l'ensenyament.

Article 65. Ajuda a disminuïts.

1. Es reconeixerà als treballadors que tinguin fills disminuïts físics o psíquics, que hagin estat declarats com a tal per l'Òrgan Administratiu competent.

2. Consistirà en l'abonament de la meitat del cost de l'educació que rebin aquests fills en centres homologats especials, els qui emetran rebut per aquesta meitat a nom de l'empresa.

3. Operaran en aquesta prestació d'incompatibilitat prevista en l'apartat 5 de l'article anterior per al supòsit que tots dos pares anessin treballadors de l'empresa.

4. Aquesta ajuda serà incompatible amb la regulada en l'article precedent i serà eliminada - amb caràcter general- quan la Seguretat Social assumeixi realment l'atenció i educació dels disminuïts.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

Article 66. Assegurança de vida i invalidesa.

1. L'empresa contractarà un segur en favor dels seus treballadors, en actiu i menors de 65 anys, que cobreixi les següents contingències i capitals:

a) Vida:

- Capital garantit: 6.010,12 euros.
- Garanties assegurades:
 - Defunció per qualsevol causa.
 - Incapacitat Permanent Absoluta per qualsevol causa.
 - Defunció per accident (6.010,12 EUR adicional).

b) Accident:

- Capital garantit: una vegada el salari brut anual fix, garantint un mínim de 12.020,24 euros.
- Garanties assegurades:
 - Mort per accident (inclòs l'infart, sempre que tingui la consideració d'accident laboral per la Seguretat Social, amb un topall de 150.253,02 euros).
 - Incapacitat Permanent Absoluta (amb idèntica limitació respecte a l'infart).
 - Incapacitat Permanent Total, per a la seva professió habitual.
 - Incapacitat Permanent Parcial (d'acord amb el barem establert).
 - Gran Invalidesa.

2. El segur es materialitzarà mitjançant la subscripció d'una pòlissa usual de segur de grup vida, les condicions generals de la qual i particulars - que s'entendrà, formen part del present Conveni- delimitaran els drets dels assegurats i/o beneficiaris.

3. Per gaudir del referit segur, cada treballador haurà de sol·licitar-ho mitjançant la subscripció d'un Butlletí d'Adhesió individual.

4. La responsabilitat de l'empresa queda exclusivament limitada a la contractació del segur i al pagament de les corresponents primeres.

Article 67. Defunció d'un treballador en actiu.

En cas de defunció de qualsevol treballador en actiu, l'empresa tindrà en compte la situació familiar de l'afectat i analitzarà i valorarà les possibilitats que un familiar de primer grau de consanguinitat, pugui incorporar-se com a empleat del Centre de Treball en el qual prestava serveis el treballador mort.

Article 68. Complement per Incapacitat Temporal.

1. L'empresa completarà les prestacions per IT que aboni la Seguretat Social fins a aconseguir la suma dels següents conceptes retributius: Salari Conveni, Complement *Ad Personam, Plus Personal d'Antiguitat Respectada i Plus personal, en els valors vigents en el mes en què es produeixi la baixa.

2. Aquesta prestació complementària s'abonarà en els supòsits de baixa per malaltia comuna, amb un màxim de dos processos a l'any. Si l'any natural anterior no s'ha causat baixa per aquests motius es complementaran fins a tres processos. En els processos d'accident laboral, hospitalització o maternitat no existirà tal limitació.

3. El pagament d'aquests complements quedarà condicionat a les comprovacions inicial i periòdiques de la situació d'accident o malaltia per part de l'o dels facultatius designats per la Direcció de l'Empresa, a la fi de la qual el treballador haurà de facilitar la constatació del seu estat i comunicar a l'empresa la seva situació de malaltia o accident dins de les 24 hores següents a l'inici de la mateixa, excepte impossibilitat manifesta.

4. En cas que el facultatiu de l'empresa, emetés informe en contra de la percepció dels complements antedichos, l'empresa haurà de comunicar-ho prèviament al Comitè d'empresa.

Article 69. Gratificació per matrimoni.

Consistirà en l'abonament de 100 euros bruts, per una sola vegada, al treballador que contregui matrimoni.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

Article 70. Gratificació per jubilació.

- 1) El personal que es jubili, entre els 55 i 63 anys d'edat, percebrà una gratificació per jubilació equivalent a dues mensualitats del seu salari real.
- 2) Si la jubilació es produeix complerts els 63 anys, la gratificació serà d'una mensualitat del seu salari real.

Article 71. Gratificació per naixement.

1. S'abonarà una gratificació de 70 euros bruts en ocasió del naixement de cada fill.
2. De ser tots dos pares treballadors de l'empresa es pagarà una sola gratificació amb el mateix criteri establert en l'article 64 d'aquest Conveni per a l'ajuda escolar.

Article 72. Premi a l'antiguitat.

El treballador que compleixi 25 anys d'antiguitat efectiva en l'empresa rebrà l'obsequi d'una insígnia i 1.081,82 euros bruts en metàl·lic.

Article 73. Jubilació parcial

L'empresa analitzarà i valorarà, totes aquelles peticions d'empleats interessats a jubilar-se parcialment.

CAPÍTOL X. RÈGIM DISCIPLINARI.

Article 74. Faltes: Definició i Classificació.

1. Es considerarà mancada tota acció o omissió que suposi crebant als deures generals i específics del treballador en l'execució del seu contracte.
2. S'han classificat, en funció a la seva magnitud, en lleus, greus i molt greus.

Article 75. Faltes lleus.

Tindran la consideració de faltes lleus les següents:

1. D'una a dues faltes de puntualitat comeses en un període de 30 dies laborables continuats.

S'entén per falta de puntualitat el fitxar en el rellotge de control en temps que depassi l'hora d'iniciar-se la jornada de treball, o abans de l'hora de sortida, qualsevol que sigui el retard o avançament, excepte causa justificada.

2. No notificar amb caràcter previ o, si escau, dins de les 24 hores següents a la falta, la raó de l'absència justificada al treball, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.

3. Abandonar el treball, sense causa justificada i avís als seus superiors, encara que sigui per breu temps.

Si de l'abandó citat es derivés perjudici per a l'empresa o als companys de treball o fos causa d'accident, aquesta falta serà considerada com a greu o molt greu, segons les seves conseqüències.

4. No conservar en la forma adequada el material i la maquinària a càrrec del treballador.

Si del descuit es derivés perjudici per a l'empresa, o als companys de treball o fos causa d'accident, aquesta falta serà considerada greu.

5. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili, o les variacions personals o familiars que tinguin repercussió en el dret a la percepció de qualsevol tipus de remuneració, bé sigui de l'empresa o de la Seguretat Social.

6. Discutir amb els companys sobre assumptes aliens al treball, dins de l'empresa, sempre que produeixi perjudici al procés productiu.

7. Utilitzar el telèfon sense la deguda autorització.

8. Canviar d'armari en el vestuari sense permís.

9. Tirar papers, draps, peles, desapfitaments, etc., fora dels llocs destinats a recollir-los.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

10. No comportar-se amb els companys en els actes col·lectius i en el treball amb la correcció que requereix el respecte mutu i la bona convivència.

11. No avisar al cap immediat dels defectes que adverteixi en la maquinària, eines o material.

En el cas que això es derivés trastorn greu o avaria, la falta serà considerada com a greu o molt greu.

12. Provocar la distracció dels companys durant el treball.

Article 76. Faltes greus.

Tindran la consideració de faltes greus les següents:

1. La reincidència en falta lleu, encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un període de 90 dies havent intervingut sanció en ocasió de la comissió de la primera.

2. De tres a quatre faltes de puntualitat comeses durant un període de 30 dies laborables continuats.

3. Faltar d'un a dos dies al treball durant un període de 30 dies sense causa justificada.

4. La negligència, desídia o falta de cooperació en el treball que afecti a la bona marxa del mateix.

5. La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball, inclosa la resistència i obstrucció a nous mètodes de racionalització o control del treball o modernització de maquinària que pretengui introduir l'empresa, així com negar-se a emplenar les fulles de treball, control d'assistència, etc.

Si impliqués crebant manifest de la disciplina, anés pública o d'ella es derivés perjudici notori per a l'empresa o companys de treball, es considerarà falta molt greu.

6. Simular la presència d'un altre treballador, fixant per ell en els rellotges de control.

7. Actuar amb imprudència o infringir les disposicions sobre Higiene i Seguretat en el treball.

Si la conducta del treballador impliqués risc d'accident per a si o per als seus companys, o perill d'avaries per a les instal·lacions, podrà ser considerat com a falta molt greu.

A efectes exemplificadors s'inclouran dins d'aquest apartat els següents supòsits:

- a) Engegar motors o màquines sense adoptar la precaució necessària perquè no es causin accidents.
- b) Netejar i greixar màquines, motors o transmissions en moviment, excepte quan això sigui imprescindible.
- c) Reparar o canviar peces de maquinària, sense que els dispositius de seguretat estiguin col·locats.
- d) Treballar sense les proteccions prescrites per evitar accidents.
- e) Subjectar corretges en moviment.
- f) Efectuar treballs en condicions d'alta tensió, sense assegurar-se que les línies estiguin desconnectades.
- g) Passar per sota de càrregues en suspensió.
- h) Incomplir qualsevol tipus de normes referents a la Seguretat i Higiene en el treball.
- i) Negar-se a ser reconegut pels Serveis Mèdics d'empresa.

8. Realitzar, sense oportú permís, treballs particulars durant la jornada, així com emprar per a usos propis eines o útils de l'empresa, encara fora de la jornada laboral.

9. Lliurar-se a jocs, lectura o distraccions, qualssevol que siguin, durant la jornada de treball excepte els períodes reglamentaris de descans.

10. Consumir begudes alcohòliques o drogues durant la permanència en els locals de l'empresa. Si impliqués risc d'accidents per a si o els seus companys o perill d'avaria per a les instal·lacions, podrà ser considerat com a falta molt greu.

11. La disminució voluntària i esporàdica del rendiment normal del treball en quantitat i/o qualitat.

12. El crebant o violació de secrets de reserva obligada, quan no es produeixi un greu perjudici a l'empresa.

13. Els retards en el compliment de les ordres donades o serveis encomanats.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

14. Utilitzar màquines o eines per les quals no s'estigui autoritzat o no es trobin en perfecte estat de funcionament, si aquest hagués estat assenyalat.
15. No fixar a l'entrada o sortida del treball, quan estigués ordenat.
16. Absentar-se del Centre de Treball, sense autorització escrita.
17. Realitzar col·lectes o repartir propaganda, vendre objectes o actes semblants no autoritzats dins del recinte de l'Empresa, exceptuant-se els lícits actes de representació sindical.
18. Entrar en els locals prohibits.
19. Fumar en els llocs on estigués prohibit.
20. Treure paquets, materials o eines del Centre de Treball, sense permís escrit dels superiors.
21. La negativa a mostrar el contingut dels paquets al Porter o Vigilant, per a la seva comprovació.
22. No complir les persones malaltes o accidentades les prescripcions del Servei Mèdic de l'Empresa i/o dels metges de la Seguretat Social.
23. Trobar-se en els locals de l'empresa fora de la jornada laboral, així com introduir en els mateixos persones alienes a la mateixa, sense la deguda autorització.
24. La falta de condícia i neteja personal.

Article 77. Faltes molt greus.

Tindran la consideració de faltes molt greus les següents:

1. Més de quatre faltes de puntualitat comeses en un període de 30 dies laborables, deu en sis mesos o vint en un any.
2. Faltar al treball, sense causa justificada, tres dies consecutius o més de tres dies durant un període de 30 dies laborables. Faltar al treball deu dies, consecutius o no, durant un període de trenta dies laborables.
3. Fer desaparèixer, inutilitzar, modificar, destrossar o causar desperfectes en primeres matèries, útils, eines, màquines, aparells, instal·lacions, edificis, estris o documents de l'empresa, dels seus clients o proveïdors.
4. Causar accidents greus per negligència, o imprudència inexcusables.
5. Abandonar el treball (encara per curt espai de temps) en lloc de responsabilitat, sense la necessària autorització i presa de precaucions.
6. Dedicar-se a activitats, a fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona que impliquin concurrència a l'empresa, sense autorització expressa de la mateixa.
7. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i el furt, robatori o estafa (tant a l'empresa com als seus companys de treball, clients o altres persones), comeses dins de les dependències de l'empresa, o durant actes de servei fora de la mateixa.
8. Violar el secret de correspondència o documents de l'empresa, o revelar a tercers dades o secrets professionals.
9. Els maltractaments de paraula o obra, o falta greu de respecte i consideració als Caps, companys, subordinats, clients i visitants.
10. El falsejar fets o documents a fi d'obtenir permisos, llicències o excedències siguin o no retribuïdes.
11. Originar renyines o descrèdits amb els companys de treball.
12. La continuada i habitual falta de condícia i neteja.
13. Disminuir voluntària i reiteradament el rendiment normal en el treball, en quantitat i/o qualitat.
14. La simulació de malaltia o accident. S'entendrà que existeix falta quan un treballador en baixa per tals motius realitza treballs per compte propi o aliena.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

15. La difusió de notícies falses o tendencioses, que produeixin descontent, desconfiança o desinterès en el personal o que ocasioni una disminució en el rendiment global de l'empresa o d'alguna de les seves seccions.
16. La realització d'actes que suposin assetjament sexual a persones de qualsevol sexe realitzats dins dels locals de l'empresa.
17. Fer correccions o ratllades en les fitxes, vals o documents comptables, que signifiquin alteració en els emoluments a percebre.
18. La modificació o retirada dels aparells i dispositius de protecció.
19. Dormir durant la jornada laboral, tant en el lloc de treball com fora d'ell.
20. Proporcionar informació falsa a la Direcció o superiors en relació amb el servei o treball encomanat, tret que sigui evident l'absència de mala fe.
21. L'ocultació maliciosa d'errors propis que puguin causar perjudicis en l'economia, producció, maquinària, útils o eines de treball o als companys.
22. Utilitzar vehicles de l'empresa, sense autorització o emprar-los per a ús particular sense estar degudament autoritzat.
23. Les derivades dels criteris d'agreuament assenyalats en els nombres 5, 7 i 10 de l'article anterior.
24. L'embriaguesa o toxicomania habituals.
25. La revenda a tercers d'articles adquirits en l'empresa.
26. Totes les considerades per la llei com a causa d'acomiadament disciplinari.
27. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un període de dotze mesos, havent intervingut sanció en ocasió de la primera.

Article 78. Sancions.

1. Les sancions que podran imposar-se als treballadors que incorrin en faltes seran les següents:
 - a) Per faltes lleus: Amonestació verbal; amonestació per escrit; suspensió d'ocupació i sou de fins a dos dies.
 - b) Per faltes greus: Suspensió d'ocupació i sou de tres a trenta dies.
 - c) Per faltes molt greus: Suspensió d'ocupació i sou de trenta-un a seixanta dies; acomiadament.
2. Les sancions es comunicaran simultàniament a l'interessat i al Comitè d'empresa. En les molt greus la comunicació serà prèvia.

Article 79. Acomiadament Disciplinari.

1. Seran causes justificatòries d'acomiadament les declarades com a tals en la Legislació Vigent.
2. En els casos d'acomiadament disciplinari si aquest esdevingués declarat improcedent per sentència ferma de la Jurisdicció Laboral i l'empresa optés per l'abonament de la indemnització, no podrà amortitzar el lloc de treball, per la qual cosa haurà de procedir a contractar a un nou treballador amb contracte indefinit o bé reconèixer-li aquesta condició a algun dels quals prestin servei en l'empresa amb contracte temporal.

Article 80. Cancel·lació d'antecedents.

Els antecedents de sancions imposades es cancel·laran, si no s'incorre en nova falta, pel transcurs dels següents terminis:

- a) Faltes lleus: Als sis mesos.
- b) Faltes greus i molt greus: A l'any.

Article 81. Faltes de l'Empresari.

S'estarà al que es disposa en la Llei 8/88 o norma legal que la substitueixi o completi.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

CAPÍTOL XI. DRETS SINDICALS.

Article 82. Taulers d'anuncis / Punts d'Informació.

1. Haurà d'existir un tauler d'anuncis que estarà a la disposició del Comitè d'empresa per a la publicació d'aquelles qüestions que aquest consideri oportunes.
2. Igualment haurà d'existir un tauler d'anuncis per a cadascuna de les Seccions Sindicals constituïdes.
3. Els taulers d'anuncis hauran de col·locar-se en llocs estratègics que permetin els millors accessos als mateixos per part dels treballadors.

Article 83. Garanties dels membres del Comitè d'empresa.

Els membres del Comitè d'empresa, tindran les garanties descrites en l'article 68 de la Llei 8/1980, amb dret a obtenir un crèdit de vint hores mensuals que es podran acumular entre tots els membres del Comitè d'empresa per períodes mensuals.

Article 84. Seccions Sindicals.

Els treballadors afiliats a un sindicat podran constituir seccions sindicals en els termes previstos en la Llei Orgànica 11/85, de dues d'agost, de llibertat sindical.

Article 85. Butlletins de cotització (TC-1 i TC-2).

L'empresa exhibirà mensualment al Comitè d'empresa els butlletins de cotització models TC-1 i TC-2.

Article 86. Quota sindical.

1. L'empresa procedirà a descomptar mensualment al treballador, que així ho sol·liciti de forma expressa i per escrit, l'import de la quota sindical que tingui establerta la Central Sindical al fet que estigui afiliat.
2. La sol·licitud haurà d'autoritzar expressament a Direcció de l'Empresa perquè pugui procedir a la deducció de les quotes corresponents de la nòmina i en la mateixa es detallarà la Central Sindical a la qual haurà d'abonar-se.
3. Per l'import de totes les quotes del mes corresponent l'empresa efectuarà transferència al compte que aquesta Central Sindical li comuniqui.

CAPÍTOL XII. DISPOSICIONS VÀRIES.

Article 87. Vinculació a la totalitat.

En el cas que la Jurisdicció social declarés contrari a dret qualsevol dels pactes del Conveni aquest quedarà automàticament nul íntegrament, comproment-se ambdues parts a renegociar-ho de nou.

Article 88. Dret supletori.

1. En el no previst en el present Conveni s'estarà al que es disposa en les normes legals i reglamentàries de caràcter general.
2. No serà aplicable en l'àmbit del Conveni l'Ordenança Laboral per a les Indústries d'Alimentació substituïda pel present Conveni, ni qualsevol altre Conveni col·lectiu qualssevol que anessin els seus àmbits personal, funcional i territorial.

Article 89. Clàusula derogatòria.

Queden derogats tots els pactes col·lectius o individuals, normes o instruccions internes, usos o costums que regien fins avui d'entrada en vigor del Conveni.

Article 90. Formació Professional.

Les parts signatàries assumeixen el contingut íntegre de l'Acord Nacional Tripartit en matèria de Formació contínua dels treballadors ocupats, de 16 de desembre d'1992, declarant que aquest desenvoluparà els seus efectes en l'àmbit funcional del present Conveni col·lectiu.

Dilluns, 30 d'abril de 2012

Queda facultada la Comissió Mixta per desenvolupar quantes iniciatives siguin necessàries conduents a l'aplicació d'aquest Acord.

Article 91. Adequació i Reciclatge del Personal.

Per als casos d'empleats amb problemes com a conseqüència d'inadequació s'estarà al següent:

1. Detectada la situació per la Direcció, i després d'analitzar les possibilitats d'aplicació exitosa del mateix, establir un programa de formació professional individualitzada, perquè pugui executar el treball assignat amb el nivell de capacitació necessari.
2. En el cas de no adaptació a les exigències del lloc, a l'empleat se li col·locarà en el lloc que pugui desenvolupar, adequant-se la retribució a la del lloc en el qual s'integri a cada moment i establint-se un complement personal per a la diferència.
3. Es crearà una Comissió Paritària, de quatre membres (dos per la Direcció i dos pel Comitè d'empresa), per seguir l'avanç d'aquests casos, conèixer les situacions individuals actuant sobre les mateixes, i prendre les decisions per majoria, inherents a l'assignació del complement personal, que proposaran a la Direcció del Centre. En el cas que la Comissió Paritària no aconseguís consens en la proposta, s'afegirà a la mateixa el Director del Centre qui tindrà el vot de qualitat.

Article 92. Quadre de Tastadors

El Centre de Nutrexpa Parets, disposa d'un Quadre de Tastadors escollit entre aquells col·laboradors de plantilla que reuneixen les condicions necessàries per prestar aquest servei al Departament de Control de Qualitat.

El preu establert per cada servei de tast realitzat queda fixat en 1,30 EUR.

Article 93. Lliurament de fotocòpia del text del Conveni.

El text del Conveni es facilitarà a tots aquells col·laboradors que ho sol·licitin, de forma individual, a la Direcció del Centre.

CLÀUSULES ADDICIONALS

Primera: Increment de les retribucions per als anys 2011, 2012 i 2013.

S'ha establert un nou sistema d'increment de les retribucions per a cadascun dels anys de vigència del conveni, vinculant el mateix a objectius en matèria d'absentisme MOD, rendiment MOD i minves+desviament de pes, tots ells relatius al centre de treball i sobre la base de la informació SAP del sistema informàtic de la Companyia.

El grau de consecució i qualificació per punts, que es detalla a continuació és el que determinarà el tipus d'increment que s'aplicarà durant cadascun dels tres anys.

RATI	OBJECTIUS 2011	PUNTS
ABSENTISME MOD	Igual o inferior al 8,00%	10 punts
	Major que 8,00% y menor o igual al 9,00%	6 punts
	Major que el 9,00% y menor o igual al 10,00%	4 punts
	Major que el 10%	0 punts
RENDIMIENTO MOD	Major o igual al 105,0%	10 punts
	Major o igual al 100% e inferior al 105%	6 punts
	Major o igual al 95% e inferior al 100%	4 punts
	Menor que el 95%	0 punts
MINVES (ROH,HALB,LEER) + DESVIACIÓ DE PES	Menor o igual al 1,00%	10 punts
	Major al 1,00% y menor o igual al 1,10%	6 punts
	Major que el 1,10% y menor o igual al 1,20%	4 punts
	Major que el 1,20%	0 punts

VALORACIÓ DELS OBJECTIUS

Qualificació	Escala
Excel·lent	20 o més punts
Bé	Entre 13 i 19 punts

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 30 d'abril de 2012

Qualificació	Escala
Regular	Entre 8 i 12 punts
Malament	Menys de 8 punts

Els objectius per a cadascun dels ratis s'actualitzaran cada any de vigència del Conveni segons els plans generals establerts per al Centre de Treball, informant dels mateixos al Comitè d'empresa i sent pel 2011, els valors del pla:

Absentisme: 9,00%
Rendiment MOD: 100%
Minves + desviació de pes: 1,10%

L'escala de punts reflectida en la taula anterior determinarà la qualificació global obtinguda (excel·lent, bé, regular o malament). La qualificació global obtinguda a final d'any, fixarà el tipus d'increment salarial per a cadascun dels 3 anys de vigència del Conveni.

INCREMENTS

- Si la qualificació global obtinguda és d'EXCEL·LENT o BÉ, el percentatge d'increment serà de l'IPC real estatal establert per l'INE de l'any en qüestió i amb caràcter consolidable.
- Addicionalment, si el resultat és EXCEL·LENT, s'aplicaran 0,5 punts addicionals a l'IPC real sobre els mateixos conceptes que es detallaran més endavant. L'import del 0,5 addicional, s'abonarà per una sola vegada en concepte de "gratificació especial", la qual no es consolidarà.
- Si la qualificació global obtinguda és REGULAR, el % d'increment serà l'equivalent a aplicar el 75% de l'IPC real estatal i amb caràcter consolidable. La resta de l'IPC real estatal (25%) s'abonarà per una sola vegada en concepte de "gratificació especial", la qual no es consolidarà.
- Si la qualificació global és MALAMENT, el percentatge d'increment serà l'equivalent d'aplicar el 50% de l'IPC real estatal amb caràcter consolidable.

L'increment salarial de cada any, s'aplicarà una vegada conegut l'IPC real estatal i el grau de consecució dels objectius corresponents a aquest any, amb efectes retroactius a gener del mateix, al personal d'alta en l'empresa a 31 de desembre de l'any en qüestió. Els endarreriments que poguessin existir s'abonaran al febrer del any següent. Si l'IPC real estatal fos negatiu, es considerarà zero, sent operatiu el 0,5 addicional en cas d'excel·lent.

Per la Comissió Paritària del Conveni, es procedirà en la segona quinzena del mes de gener de cada any, a redactar la taula de retribucions definitiva de l'any anterior i provisional de l'any corrent, que s'aplicarà, per raons administratives, a partir de la nòmina del mes de febrer.

Els increments salarials es regiran per la següent taula que resumeix l'indicat anteriorment, per a una millor comprensió:

QUALIFICACIÓ	Any 2011		Any 2012		Any 2013	
	Consolidable	No consolidable	Consolidable	No consolidable	Consolidable	No consolidable
Excel·lent	IPC real	0,5 punts	IPC real	0,5 punts	IPC real	0,5 punts
Bé	IPC real	--	IPC real	--	IPC real	--
Regular	75% IPC real	25% IPC real	75% IPC real	25% IPC real	75% IPC real	25% IPC real
Malament	50% IPC real	--	50% IPC real	--	50% IPC real	--

Els conceptes salarials objecte d'increment seran els següents:

Salari conveni, complement ad personam, plus personal d'antiguitat respectada, plus d'assistència i puntualitat, plus nit, hores extres normals, hores extres festives, plus manteniment i plus distancia.

Tenint en compte la novetat que suposa aquest sistema d'increment salarial, es manté amb caràcter experimental exclusivament, i com a clàusula obligacional, pel temps de durada del present Conveni.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Complement Anual per Productivitat per als anys 2011, 2012 i 2013:

- Sobre la base del compliment i/o millora dels objectius anuals de fàbrica, s'estableix un sistema que permet retribuir en funció de l'assoliment dels mateixos.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 30 d'abril de 2012

- Es destinarà a aquest Complement el 2,4% de la suma dels conceptes Salari Conveni, Complement ad personam, Plus Personal, Plus personal d'Antiguitat respectada, Plus Assistència i Puntualitat i Plus Distància, que cada empleat de plantilla hagi percebut l'any al que es refereix.

- S'acorden pel 2011 els següents ràtios:

Núm.	Descripció	Pla 2011	Ponderacions i objectius	Trams proporcionals		
				Mín.	Mig	Màx.
1	Índex d'absentisme MOD (Dades SAP)	9,00%	Ponderació Objectiu	0,80% 10,00%	0,90% 9,50%	1,00% 9,00%
2	Productivitat MOD (hH/Tm)	4,76	Ponderació Objectiu	0,60% 5,00	0,80% 4,76	1,00% 4,53
3	Seguretat. Índex de freqüència	24,64	Ponderació Objectiu			0,10% 24,64
	Seguretat. Índex d'incidència	4,37	Ponderació Objectiu			0,10% 4,37
4	Compliment de programa	80%	Ponderació Objectiu			0,10% 80,00%
5	Rendiment MOD	100%	Ponderació			0,10%
			Objectiu			100%
TOTAL			Ponderació			2,40%

- Per als anys 2012 i 2013, s'actualitzaran els objectius segons el nou pla.

- L'elecció d'aquests ratis es revisarà anualment, adaptant-los al Pla Anual del Centre. TRES dels cinc ratis, s'escolliran de mutu acord entre el Comitè d'empresa i la Direcció d'entre els quals componen els ratis de gestió de la fàbrica. Els DOS restants, els escollirà la Direcció segons els objectius marcats per al Centre en el període de vigència, associant-los un valor de compliment.

- L'import percebut té la consideració de retribució variable anual, sent per tant un incentiu per assoliment d'objectius de l'any.

- Aquest Complement s'abonarà en la nòmina del mes de febrer de l'any següent, al personal en actiu a 31 de desembre de l'any corresponent.

- Aquest Complement Anual es revisarà al venciment del Conveni, establint-se en aquest moment la conveniència de mantenir-ho o ajustar-ho.

ANNEX

TAULES SALARIALS PROVISIONALS 2011

Nivell	Salari Conveni (any)	Plus Assistència i Puntualitat (dia)	Plus nit (hora)	Hora extra normal (hora)	Hora extra festiva (hora)	Plus distància (hora)	Plus Manteniment (Dissabte)
14	33.584,32	2,73	3,84	26,25	30,01	9,70	99,31
13	32.711,67	2,73	3,84	26,25	30,01	9,70	99,31
12	32.262,07	2,73	3,84	26,25	30,01	9,70	99,31
11	30.117,65	2,73	3,57	25,32	28,94	9,70	99,31
10	29.569,34	2,73	3,43	25,32	28,94	9,70	99,31
9	28.990,23	2,73	3,43	23,44	26,86	9,70	99,31
8	28.812,50	2,73	3,43	23,44	26,86	9,70	99,31
7	28.247,54	2,73	3,29	22,40	25,61	9,70	99,31
6	27.804,59	2,73	3,29	22,40	25,61	9,70	99,31
5	27.008,32	2,73	3,39	21,59	25,61	9,70	99,31
4	26.363,73	2,73	3,17	21,59	24,67	9,62	99,31
3	26.018,73	2,73	3,06	20,94	23,95	9,62	99,31
2	24.493,19	2,73	2,84	19,39	22,19	9,54	99,31
1	20.600,00	2,73	2,52	15,45	18,54	8,40	99,31

Barcelona, 24 de febrer de 2012

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès