

Dimarts, 22 d'abril de 2014

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 20 de març de 2014 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nutrexpa, SL, (centre de Parets del Vallès) per als anys 2014-2015 (codi de conveni núm. 08005551011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nutrexpa, SL (centre de Parets del Vallès) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 28 de febrer de 2014, 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, SL (centre de Parets del Vallès) per als anys 2014-2015 (codi de conveni núm. 08005551011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA NUTREXPA, SL, (CENTRO DE PARETS DE VALLÈS) PARA LOS AÑOS 2014 Y 2015.

Capítulo I. Normas generales.

Artículo 1. Ámbito territorial y personal.

El presente Convenio será de aplicación al centro de trabajo que tiene Nutrexpa, SL, en Parets del Vallès, c-17, km. 16,138.

Se aplicará a todo el personal que preste servicios en dicho centro.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El convenio entrará en vigor en la fecha de su firma y terminará el 31 de diciembre del 2015.

Para el personal en activo en el momento de la firma sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero del 2014, 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.

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.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará lugar a la prórroga del convenio por una anualidad natural.

Dimarts, 22 d'abril de 2014

Artículo 4. Compensación y absorción.

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).

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".

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.

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

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.

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.

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

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

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

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

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.

De conformidad con lo establecido en los art. 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 Cataluña 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.

Dimarts, 22 d'abril de 2014

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.

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.

Dimarts, 22 d'abril de 2014

Artículo 9. Grupo profesional de administración.

Personal de administración:

Gestión administración.
Técnico administración.
Auxiliar administración.
Auxiliar administración inicial.

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:

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 2ª envasado inicial.

Nivel salarial 2:

Oficial fabricación inicial.
Oficial 2ª envasado.
Oficial de almacén inicial.

Nivel salarial 3:

Auxiliar administración.
Oficial 1ª envasado.
Auxiliar laborante.

Nivel salarial 4:

Oficial fabricación.
Oficial fabricación concentrados.
Oficial de almacén.
Auxiliar mecánico.
Auxiliar electricista.

Dimarts, 22 d'abril de 2014

Nivel salarial 5:

Analista de laboratorio.
Oficial fabricación experto.
Reglador inicial.
Paletizador inicial.
Oficial de almacén experto.

Nivel salarial 6:

Paletizador.

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.

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.

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.

Dimarts, 22 d'abril de 2014

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.
- 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.

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.

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.

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.

Si los cambios se efectúan entre puestos del mismo nivel no estarán sujetos a ningún tipo de condicionamiento.

Dimarts, 22 d'abril de 2014

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.

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

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

Artículo 16. Cobertura de vacantes.

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.

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.

Para cualquier modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto legalmente en cada momento.

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.

Se entienden como tales aquellas situaciones transitorias de anormalidad ajenas a la voluntad del trabajador y de la empresa y que impiden el normal desarrollo del trabajo.

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.

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.

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.

Dimarts, 22 d'abril de 2014

Capítol IV. Ingresos y ceses.

Artículo 20. Ingresos.

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.

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.

Todo aspirante será sometido a un reconocimiento médico previo a la contratación.

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.

Artículo 21. Período de prueba.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

Dimarts, 22 d'abril de 2014

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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

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.

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.

Dimarts, 22 d'abril de 2014

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.

En las secciones de fabricación y envasado existe un 4º turno que se puede cubrir con personal de carácter voluntario ó 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.

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.

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.

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.

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

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.

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.

Para la retribución de las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 49 de este Convenio colectivo.

Para efectuar horas extraordinarias se precisará de la conformidad por escrito del mando correspondiente.

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.

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.

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.

Dimarts, 22 d'abril de 2014

Artículo 30. Entradas y salidas.

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.

El personal viene obligado a observar los controles establecidos, fichando en todas sus entradas y salidas en los lugares que se asignen para ello.

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.

Durante la misma no podrá abandonarse el puesto de trabajo sin la debida autorización, ni trasladarse a otras secciones o dependencias.

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.

El período de vacaciones anuales tendrá una duración de 30 días naturales.

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.

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:

- 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.

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.

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.

Dimarts, 22 d'abril de 2014

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.

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 km. (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 km. e inferior a 250 km., se ampliará en 1 día.
- si el superior a 250 km. 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.

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.

Dimarts, 22 d'abril de 2014

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.

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.

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

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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

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.

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.

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.

Dimarts, 22 d'abril de 2014

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

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.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia voluntaria que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, en la empresa sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El periodo 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.

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.

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.

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.

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.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo y no quedará condicionado a la existencia de vacante.

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.

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.

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.

Finalizada la licencia el trabajador reingresará automáticamente en la empresa.

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.

Dimarts, 22 d'abril de 2014

Capítol VII. Sistema retributiu.

Artículo 41. Enumeración.

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.

Con el carácter de indemnización y suplidos:

- plus de distancia.

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.

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 36,37 EUR/mes por trienio, igual para todos los niveles y con un máximo de diez trienios.

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

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.

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.

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

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

Dimarts, 22 d'abril de 2014

Artículo 46. Plus personal.

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.

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

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.

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.

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

Artículo 48. Plus mantenimiento.

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

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

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

Tiene la consideración legal de complemento de puesto de trabajo.

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

Artículo 49. Horas extraordinarias.

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

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

Artículo 50. Gratificaciones extraordinarias.

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.

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.

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.

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.

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

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

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.

Una vez efectuada cada valoración trimestral se dará cuenta al comité de empresa en el plazo máximo de una semana.

Dimarts, 22 d'abril de 2014

Artículo 52. Plus de distancia.

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 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:

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.

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.

Este concepto retributivo, no tiene el carácter legal de salario sino de indemnización por los cambios de centro indicados.

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:

(Consultar lista en el documento original).

Artículo 53. Normas generales.

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.

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.

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.

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.

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.

En esta materia se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales generales y particulares de aplicación.

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.

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.

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.

Utilizar las prendas de trabajo propias de cada puesto, debiendo llevarse correctamente ceñidas o abrochadas.

Mantener cerradas puertas y ventanas a efectos de impedir la entrada de insectos o polvo.

Dimarts, 22 d'abril de 2014

Lavarse las manos al iniciar el trabajo, después de las comidas y después de la utilización de los servicios.

Mantener la limpieza del respectivo puesto de trabajo.

Mantener tapados los recipientes que contengan materias primas o productos elaborados.

Mantener las tolvas y conductos cerrados salvo en el momento de su utilización.

Comprobar que no haya restos de insectos en el respectivo puesto de trabajo, después de las fumigaciones periódicas.

Artículo 56. Prohibiciones.

Fumar en los lugares en que esté así indicado.

Comer y beber en los puestos de trabajo.

Consumir bebidas alcohólicas.

Abandonar el puesto de trabajo, sin avisar al mando correspondiente, dejando botes de producto elaborado sin tapar.

Utilizar botes vacíos para usos impropios (guardar monedas, acopio de tornillos, etc.).

Estornudar y toser sobre los alimentos.

Llevar pendientes, sortijas, collares y pulseras.

Cualquier otra reglamentariamente establecida.

Artículo 57. Prendas de trabajo.

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:

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.

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.

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

Dimarts, 22 d'abril de 2014

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

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.

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

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.

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).

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.

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.

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.

Dimarts, 22 d'abril de 2014

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.

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.

La composición del comité será la siguiente:

- 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.

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 cursos 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.
- b) ayuda disminuidos.
- c) seguro de vida e invalidez.
- d) complemento por Incapacidad Temporal.
- e) gratificación por matrimonio.
- f) gratificación por jubilación.
- g) gratificación por nacimiento.
- h) premio de antigüedad.

Artículo 63. Normas generales.

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.

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.

Dimarts, 22 d'abril de 2014

Artículo 64. Ayuda escolar.

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.

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

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

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.

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.

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

Artículo 65. Ayuda a disminuidos.

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

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.

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.

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.

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).

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).

Dimarts, 22 d'abril de 2014

- Gran invalidez.

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.

Para gozar del referido seguro, cada trabajador deberá solicitarlo mediante la suscripción de un boletín de adhesión individual.

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.

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.

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.

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 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.

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.

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.

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

Artículo 71. Gratificación por nacimiento.

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

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.

Dimarts, 22 d'abril de 2014

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.

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

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.

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.

Dimarts, 22 d'abril de 2014

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.

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.

Entregarse a juegos, lectura o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo salvo los períodos reglamentarios de descanso.

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.

La disminución voluntaria y esporádica del rendimiento normal del trabajo en cantidad y/o calidad.

El quebranto o violación de secretos de reserva obligada, cuando no se produzca un grave perjuicio a la empresa.

Los retrasos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados.

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.

No fichar a la entrada o salida del trabajo, cuando estuviere ordenado.

Ausentarse del centro de trabajo, sin autorización escrita.

Dimarts, 22 d'abril de 2014

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.

Entrar en los locales prohibidos.

Fumar en los lugares donde estuviere prohibido.

Sacar paquetes, materiales o herramientas del centro de trabajo, sin permiso escrito de los superiores.

La negativa a mostrar el contenido de los paquetes al portero o vigilante, para su comprobación.

No cumplir las personas enfermas o accidentadas las prescripciones del servicio médico de la empresa y/o de los médicos de la seguridad social.

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.

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.
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.

Dimarts, 22 d'abril de 2014

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.

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.

Las sanciones se comunicarán simultáneamente al interesado y al comité de empresa. En las muy graves la comunicación será previa.

Artículo 79. Despido disciplinario.

Serán causas justificatorias de despido las declaradas como tales en la legislación vigente.

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.

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.

Dimarts, 22 d'abril de 2014

Artículo 81. Faltas del empresario.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 8/1988 o norma legal que la sustituya o complete.

Capítulo XI. Derechos sindicales.

Artículo 82. Tablones de anuncios / puntos de información.

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

Igualmente deberá existir un tablón de anuncios para cada una de las secciones sindicales constituidas.

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.

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.

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.

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.

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

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.

Dimarts, 22 d'abril de 2014

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:

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.

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.

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.

Cláusulas adicionales.

Primera. Retribuciones para 2015.

Se establece para el año 2015 un incentivo máximo del 0,5% de carácter variable y no consolidable vinculado a la consecución de determinados objetivos de ratios: por un lado, el ratio de TME, tanto de niveles de stock de producto acabado como de materiales y por otro lado, el ratio de mermas + desvío de peso.

La ponderación del 0,5% indicada para cada uno de los ratios, será la siguiente: niveles de stock de producto acabado: máximo 0,1%; niveles de stock de materiales (materia prima y material de embalaje): máximo 0,1% y mermas+desvío de peso: máximo 0,3%.

La determinación de los objetivos para cada uno de los ratios, se realizará según los planes generales establecidos para el centro de trabajo, informando de los mismos al comité de empresa.

Dimarts, 22 d'abril de 2014

La aplicación del incentivo indicado, se realizará al personal de alta en la empresa a 31 de diciembre de 2015 y sobre los importes de los conceptos 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 que cada empleado de plantilla haya percibido durante 2015.

Se establece que en el caso de que la suma del IPC real estatal de 2014 + IPC real estatal de 2015, publicados por el INE, fuera igual o superior al 3,0%, se aplicaría sobre las tablas salariales del anexo vigentes en 31 de diciembre de 2015, un incremento teórico del 0,5% sin efectos retroactivos. Los nuevos importes resultantes servirán de punto de partida para tablas futuras.

Dicho incremento se efectuaría sobre los siguientes conceptos: 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.

Disposición transitoria.

Complemento anual por productividad para los años 2014 y 2015:

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 2014 los siguientes ratios:

Núm.	Descripción	Ponderaciones y objetivos	Tramos proporcionales		
			Mín.	Med.	Máx.
1	Índice de absentismo MOD (datos SAP)	Ponderación	0,80%	0,90%	1,00%
		Objetivo	Plan + 1	Plan + 0,5	Plan
2	Productividad MOD (hH/Tm)	Ponderación	0,60%	0,80%	1,00%
		Objetivo	Plan+0,5% del plan	Plan	Plan-0,5% del plan
3	Seguridad Índice de frecuencia	Ponderación	-	-	0,10%
		Objetivo	-	-	Plan
	Seguridad Índice de incidencia	Ponderación	-	-	0,10%
		Objetivo	-	-	Plan
4	Cumplimiento de programa	Ponderación	-	-	0,10%
		Objetivo	-	-	Plan
5	Rendimiento MOD	Ponderación	-	-	0,10%
		Objetivo	-	-	Plan
Totales		Ponderación	-	-	2,40%

Para los años 2014 y 2015, se determinarán los objetivos según los planes del año.

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 período 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.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 22 d'abril de 2014

ANEXO. TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2014 Y 2015.

Nivel	Salario convenio (año)	Plus asistencia y punt. (día)	Plus noche (hora)	Hora extra normal (hora)	Hora extra festiva (hora)	Plus distancia (hora)	Plus mantenimiento (sábado)
14	35.493,82	2,89	4,05	27,74	31,71	10,25	104,95
13	34.571,56	2,89	4,05	27,74	31,71	10,25	104,95
12	34.096,39	2,89	4,05	27,74	31,71	10,25	104,95
11	31.830,04	2,89	3,78	26,76	30,58	10,25	104,95
10	31.250,56	2,89	3,62	26,76	30,58	10,25	104,95
9	30.638,53	2,89	3,62	24,77	28,38	10,25	104,95
8	30.450,70	2,89	3,62	24,77	28,38	10,25	104,95
7	29.853,61	2,89	3,48	23,68	27,06	10,25	104,95
6	29.385,48	2,89	3,48	23,68	27,06	10,25	104,95
5	28.543,94	2,89	3,48	22,82	27,06	10,25	104,95
4	27.862,70	2,89	3,35	22,82	26,07	10,17	104,95
3	27.498,08	2,89	3,23	22,13	25,31	10,17	104,95
2	25.885,81	2,89	3,00	20,50	23,45	10,08	104,95
2i	23.828,53	2,89	2,83	18,42	21,51	9,48	104,95
1	21.771,26	2,89	2,66	16,33	19,59	8,88	104,95
1i	18.872,45	2,89	2,31	14,15	16,98	7,69	104,95

Barcelona, 20 de març de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès